

makaleler articles

- ▶ **Kamu Harcama Türleri ile İnsani Gelişme Arasındaki İlişki: Avrupa Ülkeleri Örneği (2009-2018)**
*Abdulkerim ÇALIŞKAN
Rabia Tuğba EĞMİR*
- ▶ **Gig Ekonomisinde İstihdam ve Endüstri İlişkileri: İstihdam Statüsünden Kaynaklanan Zorluklar**
Ayhan GÖRMÜŞ
- ▶ **3201 Sayılı Kanun'a Göre Yapılacak Yurt Dışı Hizmet Borçlanmasında Aylık Bağlama Koşulları**
İştar URHANOĞLU
- ▶ **Gri Markov Modeli ile Türkiye'de İşsizlik Oranı Tahmini**
Buğra BAĞCI
- ▶ **Akılcı İlaç Kullanımında Sağlıklı Yaşam Becerilerinin Etkisi**
*Şirin ÖZKAN
Zeynep ACA*
- ▶ **The Use of Libertarian Paternalism in Pension Policies and Automatic Enrolment in Private Pension Programmes**
Aslı GÜLEÇ TAŞDEMİR
- ▶ **Gelir Eşitsizliği ile Enflasyon İlişkisinin Gelişmişlik Düzeyine Göre Heterojen Panel Veri Modelleri ile Analizi**
*Ömer Fazıl EMEK
Ferda YERDELEN TATOĞLU*
- ▶ **Evrilen Çalışma İlişkileri Doğrultusunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde Öne Çıkan Psikososyal Risk Yönetimi**
Ümit Deniz İLHAN
- ▶ **Bireysel Emeklilik Sistemine Analitik Bakış: Yoğunlaşma ve Yapısal Kırılma Analizi**
*Sümeyra KARA
Harun Türker KARA*
- ▶ **Bölgesel Kalkınma Perspektifinden İşgücü Hareketliliğinin Değerlendirilmesi: Dirençli Temel Bileşenleri Analizi Uygulaması**
*Deniz KOÇAK
Yasin ERTÜRK
Murat ATAN*
- ▶ **Türkiye'de İş-Aile Yaşamına Yönelik Düzenlemelerin Uluslararası Normlar ve Refah Rejimleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi**
Sera YILDIRIM DALYAN
- ▶ **Çalışanların 6331 Sayılı Kanundan Doğan Yükümlülükleri ve Yükümlülüklerine Aykırı Davranmanın Sonuçları**
Kübra DEMİR
- ▶ **Eğitim-İstihdam ve Eğitim-Gelir Etkinliği: Yükseköğretime Katılımın OECD Ülkeleri Bazında Panel Veri Analizi**
*Fatma YEŞİLKAYA
Türker TOPALHAN
Sezin ÜNAL MIÇOOĞULLARI*
- ▶ **Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Kayıt Dışı İstihdam Sorunu: Aydın İli Örneği**
*Serkan DEMİRTAŞ
Hatice EROL*

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt: 10 - Sayı: 2 - Yıl: 2020
Volume: 10 - Issue: 2 - Year: 2020

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

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*
İsmail YILMAZ
(Kurum Başkanı / President of the Institution)

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager
Uğur KORKMAZ

Yayın Kurulu / Editorial Board

Cevdet CEYLAN
Ömer KÜÇÜKEVCİLİOĞLU
Aydın GEDİKLİ
Okan AYDIN
Fetullah EVLİYAOĞLU

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: 20.12.2020

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



©Tüm hakları saklıdır. Sosyal Güvenlik Dergisi'nde yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı telif hakları saklı kalmak üzere eğitim, araştırma ve bilimsel amaçlarla çoğaltılabilir. Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler yazarlarına aittir.

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

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University - UK

Professor Özyay 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
Emekli Öğretim Üyesi

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 AŞLAN
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
İstanbul Aydın Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Kıbrıs İlim Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Doç. Dr. Gaye BAYCIK
Ankara Üniversitesi
Hukuk 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. Emel İSLAMOĞLU
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler 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. Saim OCAK
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. Ercüment ÖZKARACA
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP
Sakarya Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

19. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

REFeree LIST FOR THIS ISSUE

Prof. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Hamdi EMEÇ
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

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

Doç. Dr. Furkan EMİRMAHMUTOĞLU
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

Prof. Dr. Umur OMAV
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Aycan HEPSAĞ
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

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

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

Doç. Dr. Recep KAPAR
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Şenay ÜÇDOĞRUK BİRECİKLİ
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Serap PALAZ
Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Serdar KURT
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

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

Doç. Dr. Banu METİN
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Elif GÖKÇEARSAN ÇİFTÇİ
Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Filiz Elmas SARAÇ
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Ramazan ŞAHİN
Gazi Üniversitesi
Mühendislik Fakültesi

Prof. Dr. Zeki ERDUT
Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Aysen TOKOL
Bursa Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

Prof. Dr. Atilla GÖKÇE
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

Doç. Dr. Özlem YORULMAZ
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER
Anadolu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Handan YOLSAL
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Ömer DORU
Mardin Artuklu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Cemal İYEM
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Söke İşletme Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Özlem GÖKTAŞ
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi

Dr. Cihan Serhat KART
Ankara Üniversitesi
Ayaş Meslek Yüksekokulu

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

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	39
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	14
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	9
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	14
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	2
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%35

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- Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler yazarlarına aittir.
- 6- Yazarların, Kör Hakem Değerlendirme Sürecinden geçmiş her çalışmayı, iThenticate yazılımları ile tarayıp sonuç raporunu göndermeleri gereklidir. Editör ve Yayın Kurulu sonuç raporuna göre makale hakkında son kararı verir.
- 7- Dergide yargı kararı incelemelerine yer verilebilir.
- 8- Yazıları yayınlanan yazarlara “Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Ödenecek Telif ve İşleme Ücretleri Hakkında Yönetmelik” çerçevesinde telif ücreti ödenir.
- 9- 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- The opinions in the articles published in the journal do not reflect the institutional view of the Social Security Institution, all the opinions belong to their authors.
- 6- The authors are required to scan any manuscript that has undergone the Blind Review Evaluation Process, using iThenticate software, and submit the final report with the article. According to the final report, the final decision is made about the article by Editor and Editorial Board.
- 7- Case review and commentaries are accepted by SGD.
- 8- Royalty fees will be paid to the authors whose articles published in the Journal of Social Security (SGD) in accordance with the related regulation.
- 9- Those who send articles to the SGD are considered to have accepted the publication principles of the SGD.

SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına giren 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

Kamu Harcama Türleri ile İnsani Gelişme Arasındaki İlişki: Avrupa Ülkeleri Örneği (2009-2018) <i>Araştırma Makalesi</i> Abdulkerim ÇALIŞKAN Rabia Tuğba EĞMİR.....	217
Gig Ekonomisinde İstihdam ve Endüstri İlişkileri: İstihdam Statüsünden Kaynaklanan Zorluklar <i>İnceleme Makalesi</i> Ayhan GÖRMÜŞ.....	227
3201 Sayılı Kanun'a Göre Yapılacak Yurt Dışı Hizmet Borçlanmasında Aylık Bağlama Koşulları <i>İnceleme Makalesi</i> İştar URHANOĞLU.....	245
Gri Markov Modeli ile Türkiye'de İşsizlik Oranı Tahmini <i>Araştırma Makalesi</i> Buğra BAĞCI.....	259
Akılcı İlaç Kullanımında Sağlıklı Yaşam Becerilerinin Etkisi <i>Araştırma Makalesi</i> Şirin ÖZKAN Zeynep ACA.....	273
The Use of Libertarian Paternalism in Pension Policies and Automatic Enrolment in Private Pension Programmes <i>İnceleme Makalesi</i> Aslı GÜLEÇ TAŞDEMİR.....	289
Gelir Eşitsizliği ile Enflasyon İlişkisinin Gelişmişlik Düzeyine Göre Heterojen Panel Veri Modelleri ile Analizi <i>Araştırma Makalesi</i> Ömer Fazıl EMEK Ferda YERDELEN TATOĞLU.....	301
Evrilen Çalışma İlişkileri Doğrultusunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde Öne Çıkan Psikososyal Risk Yönetimi <i>İnceleme Makalesi</i> Ümit Deniz İLHAN.....	313
Bireysel Emeklilik Sistemine Analitik Bakış: Yoğunlaşma ve Yapısal Kırılma Analizi <i>Araştırma Makalesi</i> Sümeyra KARA Harun Türker KARA.....	333

**Bölgesel Kalkınma Perspektifinden İşgücü Hareketliliğinin Değerlendirilmesi:
Dirençli Temel Bileşenleri Analizi Uygulaması**

Araştırma Makalesi

Deniz KOÇAK

Yasin ERTÜRK

Murat ATAN.....353

**Türkiye’de İş-Aile Yaşamına Yönelik Düzenlemelerin
Uluslararası Normlar ve Refah Rejimleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi**

İnceleme Makalesi

Sera YILDIRIM DALYAN.....371

**Çalışanların 6331 Sayılı Kanundan Doğan Yükümlülükleri ve
Yükümlülüklere Aykırı Davranmanın Sonuçları**

İnceleme Makalesi

Kübra DEMİR393

**Eğitim-İstihdam ve Eğitim-Gelir Etkinliği: Yükseköğretime Katılımın
OECD Ülkeleri Bazında Panel Veri Analizi**

Araştırma Makalesi

Fatma YEŞİLKAYA

Türker TOPALHAN

Sezin ÜNAL MIÇOOĞULLARI413

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Kayıt Dışı İstihdam Sorunu: Aydın İli Örneği

Araştırma Makalesi

Serkan DEMİRTAŞ

Hatice EROL.....431

CONTENTS

The Relationship Between Public Expenditure and Human Development: The Case of European Countries (2009 - 2018)

Research Article

Abdulkerim ÇALIŞKAN

Rabia Tuğba EĞMİR..... 217

Employment and Industrial Relations in the Gig Economy: Challenges Resulted from the Employment Status

Review Article

Ayhan GÖRMÜŞ..... 227

Granting Pension Conditions of Foreign Service Debt According to the Law Numbered 3201

Review Article

İştar URHANOĞLU..... 245

Grey Markov Model for the Prediction of Unemployment Rate in Turkey

Research Article

Buğra BAĞCI..... 259

The Effect of Healthy Life Skills on Rational Drug Use

Research Article

Şirin ÖZKAN

Zeynep ACA..... 273

The Use of Libertarian Paternalism in Pension Policies and Automatic Enrolment in Private Pension Programmes

Review Makalesi

Aslı GÜLEÇ TAŞDEMİR..... 289

Analysis of the Relationship Between Income Inequality and Inflation with Heterogeneous Panel Data Models According to the Level of Development

Research Article

Ömer Fazıl EMEK

Ferda YERDELEN TATOĞLU..... 301

Psychosocial Risk Management Featured in Occupational Health and Safety in Line With Evolving Working Relations

Review Article

Ümit Deniz İLHAN..... 313

Analytical View of the Individual Pension System: Concentration and Structural Break Analysis

Research Article

Sümeyra KARA

Harun Türker KARA..... 333

Assessing Labor Mobility in Regional Development: Application of Robust Principal Component Analysis

Research Article

Deniz KOÇAK
Yasin ERTÜRK

Murat ATAN.....353

Evaluation of Work-Family Life Regulations in Turkey within the Framework of International Norms and Welfare Regimes

Review Article

Sera YILDIRIM DALYAN.....371

Employees' Obligations due to Law No 6331 and the Results of Behavior Against Obligations

Review Article

Kübra DEMİR393

Education-Employment and Education-Income Effectiveness:

Panel Data Analysis of the Participation in Higher Education Based on OECD Countries

Research Article

Fatma YEŞİLKAYA
Türker TOPALHAN

Sezin ÜNAL MIÇOOĞULLARI413

Informal Employment Problem in Small and Medium Sized Enterprises (SME): Instance of Aydın

Research Article

Serkan DEMİRTAŞ

Hatice EROL.....431

Araştırma Makalesi – Research Article

Kamu Harcama Türleri ile İnsani Gelişme Arasındaki İlişki: Avrupa Ülkeleri Örneği (2009 - 2018)

The Relationship Between Public Expenditure and Human Development: The Case of European Countries (2009 - 2018)

Abdulkerim ÇALIŞKAN*

id 0000-0003-3123-8890

Rabia Tuğba EĞMİR**

id 0000-0001-7073-7401

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 10 Sayı: 2 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 2 Year: 2020
Sayfa Aralığı: 217-226 / Pages: 217-226
DOI: 10.32331/sgd.840512

ÖZ

Kamu harcamalarının en önemli özelliği toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda gerçekleştirilmesidir. Kamu harcama çeşitlerinin her birinin farklı toplumsal amaçlara hizmet ettikleri ifade edilebilir. Bu çalışmada, kalkınmanın sağlanmasında önemli sayılan kamu eğitim harcaması, kamu sağlık harcaması ve kamu sosyal koruma harcaması gibi harcama türlerinin, insani gelişmişlik endeksi ile olan ilişkisi belirlenmek istenmiştir. Bu doğrultuda, 29 Avrupa ülkesinin, 2009-2018 yılları arasında gerçekleşen insani gelişme endeksi, kamu eğitim harcamaları, kamu sağlık harcamaları ve kamu sosyal koruma harcamaları verileriyle analiz edilmiştir. Analiz yöntemi olarak hem zaman hem de kesit boyutunun analizine imkân tanıdığı için panel veri analizi seçilmiştir. Bu kapsamda panel birim kök testleri, panel eşbütünlük testi, FMOLS testi ve Dumitrescu ve Hurlin (2012) panel nedensellik testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre kamu eğitim harcaması, kamu sağlık harcaması ve kamu sosyal koruma harcaması ile insani gelişme arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Kamu eğitim harcaması, kamu sağlık harcaması, kamu sosyal koruma harcaması, insani gelişme, panel veri analizi

ABSTRACT

The most important feature of public spending is the realization in line with social needs. It can be stated that each of the different types of public spending performed serves a different social purpose. In this study, it is aimed to determine the relationship between spending types such as public education expenditure, public health expenditure and public social protection expenditure, which are considered important in development, with the human development index. Accordingly, data of human development index, public education expenditures, public health expenditures and public social protection expenditures, between 2009 and 2018, of 29 European countries were analyzed. The analysis method has been determined as panel data analysis since it allows analysis of both time and section size. In this context, panel unit root tests, panel cointegration test, FMOLS test and Dumitrescu and Hurlin (2012) panel causality test were performed. According to the results of the analysis, a significant and positive relationship was found between public education spending, public health spending and public social protection spending with human development.

Keywords: Public education expenditure, public health expenditure, public social protection expenditure, human development, panel data analysis

Önerilen atıf şekli: Çalışkan, A. ve Eğmir, R. T. (2020). Kamu Harcama Türleri ile İnsani Gelişme Arasındaki İlişki: Avrupa Ülkeleri Örneği (2009-2018). *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(2), 217-226

Geliş Tarihi/Received: 16/10/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 09/11/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2020

* Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, abdulkerim.caliskan@hbv.edu.tr

** Doktora Öğrencisi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Anabilim Dalı, tugbaegmir@outlook.com

GİRİŞ

Kamu politikalarının en önemli ayağını kamu gelirleri ve kamu harcamaları oluşturmaktadır. Devletler vergi ve diğer kamusal finansman kaynaklarından elde ettikleri gelirler ile harcama yaparak, toplumsal ihtiyaçların giderilmesinde önemli rol oynamaktadır. Özellikle sosyal devlet olmanın bir gerekliliği olarak kamu harcamalarının türleri ve niteliği toplumsal kalkınmanın sağlanması açısından önem arz etmektedir. Bununla ilgili olarak, kamu harcamalarında fonksiyonel sınıflandırmanın ve özel sektöre uygulanan etkinlik analizlerinin kamu sektöründe kullanılması, ilk kez ABD’de uygulanmaya başlamıştır (Demir, 2015: 73). Kamu harcamalarının fonksiyonel sınıflandırmaya tabi tutulmasında, kamu harcamasının yönelmiş olduğu amacın esas alınması önemli görülmektedir. Bu önem doğrultusunda devletin hangi harcama türü için ne miktarda harcama yapacağını belirlenmesi gerekmektedir. Bu durumun yanı sıra fonksiyonel sınıflandırma, kamu harcamasının yöneldiği amaç doğrultusunda çeşitli faktörler açısından etkisinin ölçülmesine de imkân tanımaktadır.

Avrupa ülkelerinde fonksiyonel kamu harcamaları; genel kamu harcamaları, savunma, asayiş-güvenlik, ekonomik, çevre koruma, konut-sosyal tesisler, sağlık, rekreasyon-kültür-din, eğitim ve sosyal koruma gibi harcama türlerini kapsamaktadır¹. Bu harcama çeşitleri içinde eğitim ve sağlık harcamaları bir ülkenin beşeri sermaye stokunu arttırması ve insana yapılan yatırım olması gibi özelliklerinden dolayı kalkınma carisi olarak ifade edilebilmektedir. Kalkınma carilerinin ilgili dönem içerisinde faydalarının tükenmemesi ve gelecek yıllarda da görülmesi gibi öne çıkan özellikleri bulunmaktadır. Bu bakımdan eğitim ve sağlık alanlarına yapılan kamusal harcamaların, ülkelerin gelişmişlik seviyesine de olumlu yönde katkı yapacağı belirtilebilir (Demir, 2015: 76). Ayrıca sağlık hizmetlerinin bireylerin sahip olmaları gereken temel bir hakkı ifade etmesi ve sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak devletin her vatandaşına sağlık hizmetlerini ulaştırması gerekmektedir (Öztürk, 2020: 136). Devletin gerçekleştireceği sağlık harcamasının her bireyin sahip olduğu sağlık hakkının iyileştirilmesi doğrultusunda kullanılmasıyla toplumsal refah arttırılmış olacaktır.

Toplumsal kalkınmanın sağlanması amacıyla kamu kesiminin üzerinde durması gereken diğer harcama türü eğitim harcamasıdır. Eğitim harcaması, eğitim alan bireylere sağlamış olduğu bireysel faydanın yanında, pozitif dışsallığa neden olarak topluma da fayda sağlamaktadır. Ayrıca eğitim harcaması ekonomik, sosyal ve siyasal alanlarda da gelişmişlik seviyesini etkileyen önemli bir göstergedir. Çünkü eğitim seviyesindeki artış, bilimsel ve teknolojik alanda gelişmeyi beraberinde getirerek ülkenin gelişmişliğine katkı sağlamaktadır. Toplumsal kalkınmanın sağlanmasında eğitim ve sağlık harcamalarının yanında üzerinde durulması gereken diğer bir harcama türü, sosyal koruma harcamalarıdır. Sosyal devlet olmanın bir gereği olarak, toplumsal refah düzeyinin artırılması için eğitim ve sağlık açısından desteklenen bireylerin yanında yaşlılar, engelli bireyler ve çocuklar gibi desteklenmeye muhtaç bireylerin de sosyal transferlerle desteklenmesi gerekmektedir. Sosyal koruma harcamalarıyla çalışmak isteyenlere iş bulunması, çalışamayanlara destek olunması ve muhtaçlar için çeşitli bakım hizmetlerinin bedelsiz olarak sunulması, çağdaş toplum olmanın bir gereği olarak görülmektedir (Öztürk, 2020: 136-137). Bu bakımdan kamu eğitim harcamalarının, kamu sağlık harcamalarının ve kamu sosyal koruma harcamalarının, kalkınmaya olumlu yönde etkisinin olacağı beklenmektedir.

Çalışmada, kalkınma göstergesi olarak insani gelişme ile kamu eğitim harcamaları, kamu sağlık harcamaları ve kamu sosyal koruma harcamaları ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda gelişmiş ülkeler çoğunlukta olduğu için Avrupa ülkeleri

¹ <https://ec.europa.eu/> (Erişim: 06.07.2020).

örneklem olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında 29 Avrupa ülkesinin 2009 - 2018 yılları arasında gerçekleşen insani gelişmişlik endeksi, kamu eğitim harcaması, kamu sağlık harcaması ve kamu sosyal koruma harcaması verileri kullanılarak panel veri analizi gerçekleştirilmiştir.

I- LİTERATÜR TARAMASI

Kamu harcamalarının, kalkınma ile olan ilişkisini değerlendiren çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalarda kalkınma göstergesi olarak kişi başına büyüme ya da ekonomik büyüme kullanılmıştır. Özellikle son yıllarda yapılan çalışmalarda ise insani gelişme endeksinin de kalkınma göstergesi olarak kullanıldığı görülmektedir. Örneğin Çalışkan (2010) çalışmasında, Türkiye'nin eğitim ve sağlık harcamaları ile insani gelişmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu doğrultuda çalışmada Türkiye'nin eğitim ve sağlık alanına daha fazla kaynak ayırması gerektiği vurgulanmıştır. Razmi, Abbasian ve Mohammadi (2012) ise İran'da 1990-2009 yılları arasında kamu sağlık harcamaları ile insani gelişme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Fattah ve Muji (2012), 1998-2007 yıllarında Endonezya'nın yerel hükümet harcamaları ile insani gelişme endeksi arasındaki ilişkiyi regresyon analiziyle değerlendirmişlerdir. Analiz sonucunda eğitim, sağlık ve alt yapı harcamalarının insani gelişme ile olumlu etkisi olduğuna ulaşılmıştır.

Barouni, Harati ve Harati (2015), çalışmasında, yüksek orta ve düşük gelir düzeyine sahip ülkelerde 2000-2010 yılları arasında kamu sağlık harcamalarının insani gelişmişlik endeksine olan etkisi ele alınmıştır. Çalışma sonucunda sağlık harcamalarının insani gelişmeyi olumlu yönde etkilediği ve düşük gelirli ülkelerde bu etkinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Aysu ve Bakırtaş (2016) çalışmalarında, OECD ülkelerinde veri zarflama yöntemi kullanarak insani gelişmişlik endeksini çıktı, eğitim, sağlık ve sosyal koruma harcamalarını ise girdi olarak kullanmıştır. Analiz sonucunda Türkiye'nin de içinde bulunduğu 15 OECD ülkesi için göreceli olarak etkin sonuç elde edilmiştir. Diğer OECD ülkelerinde ise göreceli olarak etkinlik bulunamamıştır.

Yalçın ve Çakmak (2016) da Türkiye'de 1991-2013 yılları arasında kamu sağlık harcamalarının insani gelişme üzerindeki etkisinde, regresyon analizi kullanılmıştır. Analizde sağlık harcamasının gayrisafi yurtiçi hasılaya oranı, hekimbaşına düşen kişi sayısı ve yataklı sağlık kurumu sayısı alınmıştır. Analiz sonucunda sağlık harcamalarıyla insani gelişme arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur.

Tunalı ve Yılmaz'ın (2016), OECD ülke verilerini kullanarak beşeri sermayenin insani gelişme ile ilişkisini ele aldıkları çalışmalarında, okullaşma oranı ile doğumda yaşam beklentisi ve insani gelişme arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Bu bakımdan kamu eğitim ve kamu sağlık harcamalarının insani gelişme üzerinde olumlu etkisi olduğunu vurgulamışlardır.

Fadilah, Ananda ve Kaluge (2018), Endonezya'nın çeşitli bölgeleri için 2010-2015 yılları arasında gerçekleşen eğitim, sağlık ve ekonomi harcamalarının insani gelişme ile olan ilişkisini panel veri analizi yardımıyla ele almışlardır. Geçekleştirdikleri analiz sonucuna göre belirtilen harcama türlerinin, insani gelişme üzerinde olumlu etki gösterdiğini tespit etmişlerdir.

Şaşmaz, Odabaş ve Yayla (2019), OECD ülkelerinde 2000-2015 yıllarını kapsayan ve sağlık harcamaları ile insani gelişme ilişkisini belirlemeye yönelik olarak panel veri analizini

kullandıkları çalışmalarında, sağlık harcamaları ile kalkınmayı simgeleyen insani gelişmişlik endeksi arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir.

Nurdoğan (2019), Türkiye’de 1990-2017 yılları arasında sosyal güvenlik harcamaları ile insani gelişme arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Bu amaç doğrultusunda bağımlı değişken olarak insani gelişmişlik endeksini, bağımsız değişken olarak sosyal güvenlik harcamalarını kullanmıştır. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen analiz sonucunda sosyal güvenlik harcamasından insani gelişmeye doğru nedensellik tespit edilmiştir.

II- MODEL VE VERİLER

Çalışmada 29 Avrupa ülkesinin² 2009-2018 yılları arasındaki insani gelişme endeksi ile kamu eğitim harcaması, kamu sağlık harcaması ve kamu sosyal koruma harcaması verileri panel veri analizi kapsamında kullanılmıştır. Bu analiz yardımıyla çalışmada insani gelişme endeksinin, kamu eğitim harcaması, kamu sağlık harcaması ve kamu sosyal koruma harcaması ile olan ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Panel veri analizinde, belirli bir zaman dilimine ait ülke ve firma gibi birimlerin bir araya getirilerek analiz edilmesine imkân tanınmaktadır (Kök ve Şimşek, 2009). Bu bakımdan panel veri analizi hem zaman boyutu hem de kesit boyutunu birlikte kullandığı için diğer analiz yöntemlerine göre daha avantajlı kabul edilmektedir (Çetin ve Ecevit, 2010). Nitekim panel veri analizinin gözlem sayısının ve serbestlik derecesinin yüksek olması, ekonomik tahmin ediciliğinin etkinliğini artırması ve çok sayıda değişkene sahip olması analizin avantajları arasında gösterilebilmektedir (Baltagi, 2005).

Analiz kapsamında kullanılan verilere ilişkin bilgiler, detaylı olarak Tablo 1’de sunulmaktadır:

Tablo 1. Çalışmada Kullanılan Değişkenler

Değişken Adı	Kısaltma	Kaynak
İnsani Gelişmişlik Endeksi	INSAN	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ³
Kamu Eğitim Harcaması (GSYİH %)	EGTM	Eurostat ⁴
Kamu Sağlık Harcaması (GSYİH %)	SAG	Eurostat ⁵
Kamu Sosyal Koruma Harcaması (GSYİH %)	SOS	Eurostat ⁶

Çalışma amacı doğrultusunda yukarıdaki serilerin durağanlıklarının belirlenmesinde öncelikle Levin, Lin ve Chu (2002), Im, Pesaran ve Shin (2003), Maddala ve Wu (1999) ve Choi (2001) panel birim kök testleri kullanılmıştır. Değişkenlerin uzun dönem ilişkisinin belirlenmesinde (1) modeli kurularak Pedroni (1999, 2004) ve Kao (1999) eşbütünlüşme testlerinden faydalanılmıştır. Çalışmada yatay kesitler arasındaki yön ve katsayıyı belirlemek için FMOLS testi ve son olarak değişkenler arasındaki nedenselliği belirlemek için de Dumitrescu ve Hurlin (2012) panel nedensellik testi gerçekleştirilmiştir.

² Panel veri analizi kapsamındaki Avrupa ülkeleri; Belçika, Bulgaristan, Çekya, Danimarka, Almanya, Estonya, İrlanda, Yunanistan, İspanya, Fransa, Hırvatistan, İtalya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Hollanda, Avusturya, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovenya, Slovakya, Finlandiya, İsveç, Birleşik Krallık, Norveç ve İsviçre olarak ele alınmıştır.

³ <http://hdr.undp.org/> (Erişim: 06.07.2020).

⁴ <http://ec.europa.eu> (Erişim: 05.07.2020).

⁵ <http://ec.europa.eu> (Erişim: 05.07.2020).

⁶ <http://ec.europa.eu> (Erişim: 05.07.2020).

$$INSAN_{it} = \beta_0 + \beta_1 EGM_{it} + \beta_2 SAG_{it} + \beta_3 SOS_{it} + u_{it} \quad (1)$$

Yukarıdaki eşitlikte alt indis i ($i = 1, 2, \dots, N$) yatay kesit boyutunu, t ($t = 1, 2, \dots, T$) ise zaman serisi boyutunu ifade etmektedir. Hata terimi olan u 'nun bileşenleri ise $u_{it} = \mu_i + v_{it}$ şeklindedir. Burada μ_i yatay kesite özgü bileşenlerin, v_{it} ise kalan etkileri ifade etmektedir. Diğer taraftan eşitlikteki β katsayıları, tahmin edilecek katsayıları ifade etmektedir (Baltagi, 2011: 306).

III- AMPİRİK BULGULAR

Bu bölümde panel birim kök testi, panel eşbütünlük testi, panel FMOLS testi ve Dumitrescu ve Hurlin panel nedensellik testi sonuçlarına yer verilecektir. Çalışma kapsamında tüm istatistikî analizler, Eviews v.10 paket programı yardımıyla gerçekleştirilmiştir.

A- Panel Birim Kök Testi

Panel veri analizinde birim kök sınavına ilişkin olarak öne çıkan çalışmalar arasında Levin, Lin ve Chu (2002), Im, Pesaran ve Shin (2003), Maddala ve Wu (1999) ve Choi (2001) yer almaktadır. Çalışma kapsamında bu birim kök testlerine yer verilmiştir. Serilerin durağanlığını tespit etmeye yönelik panel birim kök testine ilişkin sonuçlar ise Tablo 2' de sunulmaktadır.

Tablo 2. Panel Birim Kök Testi Sonuçları

İnsani Gelişmişlik Endeksi (INSAN)				
Sabitli				
	t istatistiği I(0)	Olasılık I(0)	t istatistiği I(1)	Olasılık I(1)
Levin, Lin ve Chu	-4.90838*	0.0000	-17.3633*	0.0000
Im, Pesaran ve Shin	2.04357	0.9795	-5.04373*	0.0000
Maddala ve Wu	44.7607	0.8596	130.873*	0.0000
Choi	110.935*	0.0000	207.655*	0.0000
Kamu Eğitim Harcamaları (EGTM)				
Sabitli				
	t istatistiği I(0)	Olasılık I(0)	t istatistiği I(1)	Olasılık I(1)
Levin, Lin ve Chu	-6.60181*	0.0000	-6.12803*	0.0000
Im, Pesaran ve Shin	-1.15202	0.1247	-2.34676*	0.0095
Maddala ve Wu	82.0104*	0.0207	87.0896*	0.0049
Choi	101.405*	0.0004	150.972*	0.0000
Kamu Sağlık Harcamaları (SAG)				
Sabitli				
	t istatistiği I(0)	Olasılık I(0)	t istatistiği I(1)	Olasılık I(1)
Levin, Lin ve Chu	-6.87766*	0.0000	-10.4183*	0.0000
Im, Pesaran ve Shin	-1.21933	0.1114	-3.85597*	0.0001
Maddala ve Wu	73.0867	0.0876	115.288*	0.0000
Choi	85.1139*	0.0117	143.834*	0.0000
Kamu Sosyal Koruma Harcamaları (SOS)				
Sabitli				
	t istatistiği I(0)	Olasılık I(0)	t istatistiği I(1)	Olasılık I(1)
Levin, Lin ve Chu	-7.51914*	0.0000	-10.3643*	0.0000
Im, Pesaran ve Shin	-1.99489*	0.0230	-3.21167*	0.0007
Maddala ve Wu	94.5957*	0.0017	106.393*	0.0001
Choi	60.4186	0.3885	112.146*	0.0000

* %1 düzeyindeki anlamlılığı ifade etmektedir. Ayrıca Barlett Kernel metodu kullanılmış ve Bandwith genişliği Newey-West yöntemi ile belirlenmiştir.

Tablo 2'de yer alan birim kök test sonuçlarına bakıldığında insani gelişmişlik endeksi, kamu eğitim harcaması, kamu sağlık harcaması ve kamu sosyal koruma harcaması değişkenlerinin seviyelerinde t istatistiği ve olasılık sonuçlarına göre genel olarak durağanlığı sağlamadığı

[I (0)] görülmektedir. Serilerde görülen birim kök sorunu doğrultusunda serilerin birincil farklarına bakılmıştır. Bu noktada serilerin birinci farkında, insani gelişme endeksi, kamu eğitim harcaması, kamu sağlık harcaması ile kamu sosyal koruma harcamalarının durağan oldukları [I(1)] tespit edilmiştir.

B- Panel Eşbütünleşme Testi

Panel eşbütünleşme testleri, analizde kullanılan değişkenlerin uzun dönemde ilişkisini saptamak amacıyla kullanılmaktadır. Panel eşbütünleşme testlerinin uygulanabilmesi için serilerin birinci seviyelerinde durağan olması gerekmektedir. Çalışma kapsamında kullanılan değişkenler birinci seviyede durağan olduklarından eşbütünleşme testinin uygulanmasında herhangi bir sakınca görülmemektedir. Bu doğrultuda insani gelişmişlik endeksi ile kamu eğitim harcamaları, kamu sağlık harcamaları ve kamu sosyal koruma harcamaları arasındaki uzun dönemli ilişkinin varlığının tespit edilmesinde, Pedroni (1999, 2004) ile Kao (1999) eşbütünleşme testlerine başvurulmuştur.

Pedroni (1999, 2004) eşbütünleşme testiyle dördü grup içi, üçü ise gruplar arası olmak üzere toplam yedi test ile eşbütünleşme ilişkisinin varlığı tespit edilmiştir.⁷ Eşbütünleşme ilişkisi, Pedroni (1999, 2004) testinin yanı sıra Kao (1999) ile de gerçekleştirilebilmektedir. Kao (1999) eşbütünleşme testi Dickey-Fuller (DF) ve arttırılmış Dickey - Fuller (ADF) testlerine dayanılarak geliştirilmiştir (Asteriou ve Hall, 2007: 372). Çalışma kapsamında gerçekleştirilen Pedroni (1999, 2004) ve Kao (1999) testlerine ilişkin sonuçlara Tablo 3’de yer verilmektedir.

Tablo 3. Panel Eşbütünleşme Testi Sonuçları

Model: $INSAN_{it} = \beta_0 + \beta_1 EGM_{it} + \beta_2 SAG_{it} + \beta_3 SOS_{it} + u_{it}$				
Pedroni Eşbütünleşme Testi Sonucu				
(Grup İçi)				
	t istatistiği	Olasılık	Ağırlıklandırılmış t istatistiği	Olasılık
Panel v istatistiği	-4.608216	1.0000	-4.660931	1.0000
Panel rho istatistiği	1.849122	0.9678	1.864776	0.9689
Panel PP istatistiği	-1.431518***	0.0761	-0.572175	0.2836
Panel ADF istatistiği	-2.840290*	0.0023	-3.235462*	0.0006
(Gruplar Arası)				
	t istatistiği	Olasılık		
Grup rho istatistiği	4.741059	1.0000		
Grup PP istatistiği	-2.942005*	0.0016		
Grup ADF istatistiği	-6.244819*	0.0000		
KAO Eşbütünleşme Testi Sonucu				
	t istatistiği	Olasılık		
ADF	-2.621093*	0.0044		

* % 1 düzeyindeki anlamlılığı, ** % 5 düzeyindeki anlamlılığı, *** % 10 düzeyindeki anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 3 incelendiğinde, Pedroni eşbütünleşme test sonuçlarında dört test için “H0: Seriler arasında eşbütünleşme ilişkisi bulunmamaktadır” hipotezinin reddedildiği görülmektedir. Bununla birlikte grup içi testleri arasında yer alan Panel PP istatistiği % 10 düzeyinde, Panel ADF istatistiği % 1 düzeyinde anlamlıdır ve bu durum eşbütünleşmenin varlığını ifade etmektedir. Ayrıca gruplar arası testler arasında yer alan Group PP istatistiği %1 düzeyinde ve Group ADF istatistiği %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır ve bu durum da eşbütünleşmenin varlığını ifade etmektedir. Diğer istatistiklerde ise anlamlılık tespit edilememiştir. Panel eşbütünleşme testi kapsamında gerçekleştirilen Kao eşbütünleşme testinde ise seriler arasında eşbütünleşme ilişkisinin olmadığını ifade eden H0 hipotezinin %1 anlamlılık düzeyinde reddedildiği görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda insani

⁷ İlgili testler hakkındaki detaylı bilgiler için bakınız: (Asteriou ve Hall, 2007).

gelişmişlik ile kamu eğitim harcamaları, kamu sağlık harcamaları ve kamu sosyal koruma harcamaları arasında uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisinin olduğu söylenebilir.

C- Panel FMOLS Testi

Pedroni (2000) tarafından geliştirilen FMOLS (Full Modified Ordinary Least Square) testi, serilerin katsayı ve yön tahminine imkân tanıyan bir testtir. FMOLS testi, yatay kesitler arasında heterojenliği sağlamaktadır. Bu bakımdan sabit terimin, hata teriminin ve bağımsız değişkenlerin farkları arasında oluşabilecek korelasyonun varlığını göz önünde bulundurmaktadır (Egeli ve Egeli, 2007). Pedroni (2000), küçük örneklerdeki özellikleri incelemek için Monte Carlo simülasyonlarını kullanmış ve olumlu sonuç almıştır (Pedroni 2000: 93). Bu çalışmada uygulanan panel FMOLS analizine ilişkin sonuçlara Tablo 4’de yer verilmektedir.

Tablo 4. Panel FMOLS Sonuçları

Model: $INSAN_{it} = \beta_0 + \beta_1 EGTM_{it} + \beta_2 SAG_{it} + \beta_3 SOS_{it} + u_{it}$			
Değişkenler	Katsayı	t istatistiği	Olasılık
EGTM	0.095096	8.699689*	0.0000
SAG	0.025237	2.523484**	0.0122
SOS	0.012490	3.003557*	0.0029

* % 1, ** % 5 düzeyinde anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 4’te yer alan analiz sonuçlarına bakıldığında, üzerinde kamu eğitim harcaması insani gelişmişlik endeksini pozitif yönde etkilemekte ve insani gelişmişlik üzerinde en fazla anlamlılık düzeyine (8.699689) sahip olan kamu harcaması türü de bu harcama olmaktadır. Bununla birlikte kamu sosyal koruma harcama türü, %1 anlamlılık düzeyinde (3.003557) insani gelişmişlik endeksini pozitif yönde etkilemektedir. Kamu sağlık harcaması ise %5 anlamlılık düzeyinde (2.523484) ve pozitif yönde insani gelişmişlik endeksini etkilemektedir.

Toplumsal düzeyde refahı da ifade eden insani gelişmişliği etkilemesi muhtemel kamu harcamalarından, insani gelişmişliği en fazla etkileyen kamu harcaması sırasıyla eğitim, sosyal ve sağlık harcaması olarak gerçekleşmiştir. Bu bakımdan topluma yapılan eğitime ayrılan pay arttıkça refah düzeyinin de artacağı belirtilebilir. Bununla birlikte sosyal yardımları niteleyen kamu sosyal koruma harcamalarının payının artması da toplumsal refah düzeyini olumlu yönde etkileyecektir. Analiz sonuçlarına göre insani gelişmişliğe etki eden ve diğer kamu harcama türlerine göre daha az etki düzeyine sahip olan sağlık harcamasına da ayrılan harcamada artış olduğunda toplumun refah düzeyi bu durumdan olumlu yönde etkilenecektir.

D- Dumitrescu ve Hurlin Panel Nedensellik Testi

İnsani gelişmişlik endeksi, kamu eğitim harcamaları, kamu sağlık harcamaları ve kamu sosyal koruma harcamaları arasındaki nedensellik ilişkisinin tespiti için Dumitrescu ve Hurlin (2012) tarafından geliştirilen panel Garanger nedensellik testi kullanılmıştır. Dumitrescu ve Hurlin (2012) nedensellik testinde daha fazla gözlem kullanılmasıyla nedensellik ilişkisinde etkinlik artmaktadır (Bozoklu ve Yılcı, 2013: 175). Bu test uygulanırken H_0 hipotezi değişkenler arasında panel nedensellik ilişkisi bulunmadığını ifade etmektedir. Alternatif hipotezde ise kesit veriler iki grup oluşturularak teste tabi tutulmaktadır. Birinci grupta bağımsız değişkenden, bağımlı değişkene doğru nedensellik ilişkisi olduğu, ikinci grupta ise bağımsız değişkenden bağımlı değişkene doğru nedensellik ilişkisinin bulunmadığını belirtmektedir (Dumitrescu ve Hurlin, 2012). Çalışmada kullanılan Dumitrescu ve Hurlin (2012), panel nedensellik testine ilişkin sonuçlara Tablo 5’te yer verilmektedir.

Tablo 5. Dumitrescu ve Hurlin (2012) Panel Nedensellik Testi Sonuçları

	<i>W-Stat</i>	<i>Olasılık</i>	<i>Yorum</i>
SAG => INSAN	2.0670	0.3626	Sağlık harcamalarından, insani gelişmişlik endeksine doğru bir nedensellik bulunmamaktadır.
INSAN => SAG	2.6514 ***	0.0645	İnsani gelişmişlik endeksinden, sağlık harcamalarına doğru nedensellik bulunmaktadır.
EGTM => INSAN	2.0785	0.3530	Eğitim harcamalarından insani gelişmişlik endeksine doğru nedensellik ilişkisi bulunmamaktadır.
INSAN => EGTM	3.1054 **	0.0100	İnsani gelişmişlik endeksinden, eğitim harcamalarına doğru nedensellik ilişkisi bulunmaktadır.
SOS => INSAN	1.3344	0.7904	Sosyal koruma harcamalarından insani gelişmişlik endeksine doğru nedensellik ilişkisi bulunmamaktadır.
INSAN => SOS	3.3129*	0.0036	İnsani gelişmişlik endeksinden, sosyal koruma harcamalarına doğru nedensellik ilişkisi bulunmaktadır.

* % 1, ** %5, *** %10 düzeyindeki anlamlılığı ifade etmektedir.

Tablo 5'te yer verilen Dumitrescu ve Hurlin (2012) nedensellik analiz sonuçlarının FMOLS testi sonuçlarıyla örtüştüğü görülmektedir. İnsani gelişme endeksinden, kamu sağlık harcamasına doğru %10 anlamlılık düzeyinde nedensellik tespit edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle insani gelişmişliğin, devletin sağlık harcamalarında artışı da beraberinde getirdiği ifade edilebilir. Dolayısıyla sağlık harcamalarının toplumdaki sağlıklı bireylerin sayısını arttıracığı belirtilebilir. Eğitim harcamasından, insani gelişmişliğe doğru anlamlılık tespit edilememiştir. Buna karşın insani gelişmişlikten, eğitim harcamasına doğru % 5 anlamlılık seviyesinde nedensellik tespit edilmiştir. Bu bakımdan insani gelişmişliğin eğitim harcamalarına olan ihtiyacı arttırdığı belirtilebilir. Devletin gerçekleştireceği eğitim harcamaları ile eğitilmiş insanın niteliğinin artacağı ve toplumsal refaha olumlu yönde katkı yapacağını ifade etmek mümkündür. Bunların yanı sıra insani gelişmişlikten sosyal koruma harcamalarına doğru % 1 düzeyinde anlamlılık tespit edilmiştir. Bu sonuç doğrultusunda insani gelişmenin sosyal yönden gelişmeyi de beraberinden getireceğinden hareketle, devletin sosyal koruma harcamalarında artış olacağı ve özellikle alt ve orta gelir grubundaki bireylere sosyal yardımların artacağı ve refah düzeyinde artışa neden olacağı ifade edilebilir.

SONUÇ

İnsani gelişme endeksi bir ülkenin eğitim, sağlık ve gelir dağılımı gibi faktörlerle yakından ilişkili olmasıyla birlikte toplumsal refahı esas alan bir belirleyici olarak ifade edilebilmektedir. Bu kapsamda devletin gerçekleştirmekte olduğu kamu harcamalarının bireylerin refah seviyesine etki etmesi beklenmektedir. Çalışma kapsamında kamu harcama türlerinin insani gelişme endeksi ile olan ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda 29 Avrupa ülkesinin 2009 - 2018 yılları arası insani gelişme endeksi ile kamu eğitim harcaması, kamu sağlık harcaması ve kamu sosyal koruma harcaması ile olan ilişkisi panel veri analizi yoluyla test edilmiştir. Bu bakımdan serilerin durağanlıklarını belirlemek için Levin, Lin ve Chu (2002), Im, Pesaran ve Shin (2003), Maddala ve Wu (1999) ve Choi (2001) panel birim kök testleri; değişkenlerin uzun dönem ilişkisini belirlemek için Pedroni (1999, 2004) ve Kao (1999) eşbütünleşme testleri; yatay kesitler arasındaki yön ve katsayıyı belirlemek için FMOLS testi; son olarak değişkenler arasındaki nedenselliği belirlemek için Dumitrescu ve Hurlin (2012) panel nedensellik testi gerçekleştirilmiştir. Birim kök testlerinin birinci farkında durağanlıkları belirlenmiş ve eşbütünleşme testi gerçekleştirilmiştir. İki farklı eşbütünleşme testinde de değişkenler arasında uzun dönemli ilişki tespit edilmiştir. Yatay kesitlerin yönünü belirlemek için gerçekleştirilen FMOLS testi sonucunda ise insani gelişme endeksi ile kamu eğitim harcaması, kamu sağlık harcaması ve kamu sosyal koruma harcaması arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bu bakımdan insani gelişmişlik

ile harcama türleri arasındaki nedensellik ilişkisinde FMOLS ile örtüşen sonuçlar elde edilmiştir.

İnsani gelişme endeksini kamu eğitim harcamasının, kamu sağlık harcamasının ve kamu sosyal koruma harcamasının olumlu ve pozitif yönde etkilediği söylenebilir. Refahın önemli bir göstergesi sayılan insani gelişme endeksi için devletin kamu harcamaları yoluyla bu göstergeye etki edebilmesi mümkün görünmektedir. Özellikle Avrupa ülkelerinin genel refah seviyesinin yüksek olduğu göz önünde bulundurulduğunda, devletin kamu harcamaları politikalarının önemli olduğu belirtilebilir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda refah seviyesine ilişkin en önemli kamu harcaması da bireyin hem kendine hem de almış olduğu eğitimle topluma faydasının olabileceğinin düşünüldüğü kamu eğitim harcaması olmaktadır. Bu bakımdan eğitilmiş bireylerin eğitilmiş birer toplum oluşturacağı ve az gelişmiş-gelişmekte olan toplumların ise eğitim harcamalarının niteliğine ve niceliğine ayrıca önem vermesi gerektiği belirtilebilir. Refah açısından kamu harcamalarının önemli bir ayağı olan sosyal koruma harcamaları da özellikle gelir durumu alt-orta seviyede olan bireylerin yaşam standartlarını arttıracığından sosyal koruma harcamalarıyla desteklenen bireylerin topluma olumlu yönde yansımaları olacaktır. Sağlık harcamalarının da insani gelişmeyi olumlu yönde etkilediği düşünüldüğünde, toplumda sağlıklı bireylerin sayısı arttıkça refah düzeyinde gelişme sağlanabilecektir.

Kaynakça

- Asteriou, D. ve Hall, S. G. (2007). *Applied Econometrics: A Modern Approach Using Eviews and Microfit* (Revisited Edition). Newyork: Palgrave Macmillan.
- Aysu, A. ve Bakırtaş, D. (2016). Eğitim, Sağlık ve Sosyal Koruma Harcamalarının Etkinlik Analizi: Türkiye ve Diğer OECD Ülkeleri Değerlendirmesi. *Maliye Dergisi*. 171. 81-107.
- Baltagi, B. H. (2005). *Econometric Analysis of Panel Data* (3.th Edition). John Wiley and Sons Ltd.
- Baltagi, B. H. (2011). *Econometrics* (5.th Edition). New York: Springer.
- Barouni, M., Harati Khalilabad, T. ve Harati, J. (2015). The Effect of Health Expenditure on Human Development Index in Selected Countries with High, Middle and Low Income Levels: 2000-2010. *Journal of Healthcare Management (Journal of Health System)*. 6(2). 81 - 91.
- Bozoklu, Ş. ve Yılcı, V. (2013). Finansal Gelişme ve İktisadi Büyüme Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Gelişmekte Olan Ekonomiler İçin Analiz. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 28(2). 161-187.
- Choi, I. (2001). Unit Root Tests for Panel Data. *Journal of International Money and Finance*. 20. 249 - 272.
- Çalışkan, Ş. (2012). Türkiye’de Beşeri Sermaye Harcamaları ve İnsani Gelişmişlik. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 12(1). 9-28.
- 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.
- Demir, İ. C. (2015). *Kamu Maliyesi* (2. Baskı). Afyonkarahisar: Limit Yayınları.
- Dumitrescu, E. I. ve Hurlin, C. (2012). Testing for Granger Non-Causality in Heterogeneous Panels. *Economic Modelling*. 29(4). 1450 - 1460.
- Egeli, H. A. ve Egeli, P. (2007). İhracat-Millî Gelir İlişkisi: Asya Ülkeleri Üzerine Panel Veri Analizi. 38. *Uluslararası Asya ve Kuzey Afrika Çalışmaları Kongresi*.
- Fadilah, A., Ananda, C. F. ve Kaluge, D. (2018). A Panel Approach: How Does Government Expenditure Influence Human Development Index? *Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan*. 10(2). 130 - 139.
- Fattah, S. ve Muji, A. (2012). Local Government Expenditure Allocation Toward Human Development Index at Jeneponto Regency. South Sulawesi, Indonesia. *Journal of Humanities and Social Science*. 5(6). 40 - 50.

- Im, K. S., Pesaran, M. H. ve Shin, Y. (2003). Testing for Unit Roots in Heterogeneous Panels. *Journal of Econometrics*. 115. 53-74.
- Kao, C. (1999). Spurious Regression and Residual-Based Tests for Cointegration in Panel Data. *Journal of Econometrics*. 90(1). 1-44.
- Kök, R. ve Şimşek, N. (2009). *Panel Veri Analizi*. [http://www.deu.edu.tr/userweb/recep.kok/dosyalar/panel2]. (Erişim: 02 Temmuz 2020).
- Levin, A., Lin, C. ve Chu, C. J. (2002). Unit Root Tests in Panel Data: Asymptotic and Finite-Sample Properties. *Journal of Econometrics*. 108. 1-24.
- Maddala, G. S. ve Wu, S. (1999). Comparative Study of Unit Root Tests with Panel Data and a New Simple Test. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 61. 631-652.
- Nurdoğan, A. K. (2019). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Harcamaları ve İnsani Gelişme Endeksi İlişkisi Ekonometrik Analiz (1990-2017). *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi*. Denizli.
- Öztürk, N. (2020). *Kamu Maliyesi* (Güncellenmiş 5. Baskı). Bursa: Ekin Yayınları.
- Pedroni, P. (1999). Critical Values for Cointegration Tests in Heterogeneous Panels with Multiple Regressors. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 61(1). 653-670.
- Pedroni, P. (2000). Fully Modified Ols for Heterogeneous Cointegrated Panels. In *Nonstationary Panels, Panels Cointegration and Dynamic Panels*. Emerald Group Publishing Limited.
- Pedroni, P. (2004). Panel Cointegration: Asymptotic and Finite Sample Properties of Pooled Time Series Tests with an Application to the PPP Hypothesis. *Econometric Theory*. 20. 597-625.
- Razmi, M. J., Abbasian, E. ve Mohammadi, S. (2012). Investigating the Effect of Government Health Expenditure on HDI in Iran. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*. 5. 1317-1329.
- Şaşmaz, M. Ü., Odabaş, H. ve Yayla Y. E. (2019). OECD Ülkelerinde Sağlık Harcamaları ile Kalkınma Arasındaki İlişki: Panel Veri Analizi. *Yönetim ve Ekonomi*. 26(3). 851-866.
- Tunalı, H. N. ve Yılmaz, A. (2016). Büyüme, Beşeri Sermaye ve Kalkınma İlişkisi: OECD Ülkeleri’nin Ekonometrik Bir İncelemesi. *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 14(4). 295-318.
- Yalçın, A. Z. ve Çakmak, F. (2016). Türkiye’de Kamu Sağlık Harcamalarının İnsani Gelişim Üzerindeki Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 30(4). 705-723.

İnceleme Makalesi – Review Article

Gig Ekonomisinde İstihdam ve Endüstri İlişkileri: İstihdam Statüsünden Kaynaklanan Zorluklar

Employment and Industrial Relations in the Gig Economy: Challenges Resulted from the Employment Status

Ayhan GÖRMÜŞ*
ID 0000-0002-6175-5381

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 10 Sayı: 2 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 2 Year: 2020
Sayfa Aralığı: 227-244 / Pages: 227-244
DOI: 10.32331/sgd.840539

ÖZ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması ile platformlar üzerinden şahsen veya sanal olarak bir defaya mahsus yapılan görevler veya işlerden oluşan yeni bir piyasa gelişmektedir. Görevlerin arz ve talebini eşleştiren bu yeni piyasa, gig ekonomisi olarak tanımlanmakta ve gig ekonomisinde platform ve çalışan sayısı giderek artmaktadır. Gig ekonomisi birçok kişiye esnek çalışma ve ek kazanç fırsatları sunmasına rağmen, istihdam korumalarının yanı sıra, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının kullanımında yaşanan zorluklar ve kısıtlamalarla gündeme gelmektedir. Bu açıdan, gig-tabanlı çalışanlar platformlar tarafından özel sözleşmelerde çoğunlukla bağımsız yüklenici veya serbest çalışan olarak sınıflandırılmaktadır. Bu bağlamda, bu çalışma, temel olarak, gig ekonomisinin ayırt edici özellikleri, gig-tabanlı çalışma koşulları ve modelleri ile istihdam statüsünden kaynaklanan istihdamın korunması, örgütlenme ve toplu pazarlık açısından yaşanan zorluklara ilişkin ülke örnekleri ile yapılandırılmış kavramsal-teorik bir inceleme sunmayı ve bir takım sosyal politikalar önermeyi amaçlamaktadır.

Anahtar Sözcükler: Gig ekonomisi, istihdam korumaları, örgütlenme, toplu pazarlık

ABSTRACT

A new market consisting of one-off tasks or jobs performed personally or virtually through platforms is developing based on the widespread usage of information and communication technologies. The new market which matches the supply and demand of those tasks is described as the gig economy and the number of platforms and workers in the gig economy gradually increases. Although the gig economy offers opportunities for many people to get flexible work and additional earnings, it remains on the agenda the restrictions and challenges experienced in the usage of employment protections and rights to organise and collective bargaining. In this sense, gig-based workers are often classified as independent contractors or self-employed or freelancers in private contracts by the platforms running in the gig economy. In this context, this study mainly aims to present a conceptual-theoretical review structured with country instances related to the distinctive features of the gig economy, gig-based working conditions and models, and challenges experienced in terms of employment protections, organisation, and collective bargaining which result from employment status and suggest a range of social policies.

Keywords: Gig economy, employment protections, organisation, collective bargaining

Önerilen atf şekli: Görmüş, A. (2020). Gig Ekonomisinde İstihdam ve Endüstri İlişkileri: İstihdam Statüsünden Kaynaklanan Zorluklar. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(2). 227-244

Geliş Tarihi/Received: 11/09/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 12/11/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2020

* Doç. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, agormus@nku.edu.tr

GİRİŞ

İnternet patlaması ve bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) kullanımının giderek artması, ücretli çalışmanın normalde kişisel yaşam için ayrılmış alanlara ve zamanlara girmesini kolaylaştırmış ve bu yeni mekansal bağımsızlık hem yeni fırsatları hem de yeni zorlukları beraberinde getirerek, teknolojinin çalışma yaşamındaki rolünü artırmıştır (Eurofound ve ILO, 2017: 3). Bu süreçte, çalışanlarla müşterileri birbirine bağlamak için teknolojiyi kullanan ve gig ekonomisi olarak bilinen online platform (web, uygulamalar vb.) aracılı işgücü piyasaları da yaygınlaşmıştır. Bir talep üzerine çalışanlar tarafından şahsen veya sanal olarak yapılan bir defaya mahsus görevler ya da işlerden oluşan (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3) gig ekonomisi, yeni sanal piyasaların ve platformların açılması, evde kalmak zorunda olanlar da dahil, birçok kişiye yeni iş fırsatları sunmakta veya halihazırda çalışanlara ek gelir kazanma fırsatı sağlamaktadır (Aloisi, 2016: 658). Ayrıca gig-tabanlı çalışanların işlerini seçme veya reddetme, çalışma saatlerini ve katılım düzeylerini belirleme ve işlerinin bazı yönlerini kontrol etme noktasında daha fazla esnekliğe sahip olması bakımından birtakım avantajları bulunmaktadır (Donovan vd., 2016: 2; Durward vd., 2016: 51; Todoli'-Signes, 2017: 201). Bütün bu avantajlarına rağmen, gig-tabanlı çalışanların, çoğunlukla bağımsız yüklenici veya serbest çalışan olarak sınıflandırılması nedeniyle istihdam korumaları ile örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı açısından iş hukukunun koruyucu kurum ve kurallarının dışında bırakıldığı (ILO, 2016: 222) ve gig ekonomisinde platform, müşteri ve çalışan arasındaki üçgen iş ilişkisinin geleneksel “işçi-işveren” ilişkisini zayıflatığı gerekçesiyle, sürekli eleştirilmektedir (Aloisi, 2016: 658).

Bu eleştirilerin yanı sıra, gig ekonomisinin istihdam ve endüstri ilişkileri üzerindeki etkileri, gig-tabanlı çalışmanın akademik olarak incelenmesini son derece önemli hale getirmektedir. Bu açıdan, özellikle gelişmiş ülkelerde, gig ekonomisini tanımlama ve boyutunu ölçmenin yanı sıra, gig ekonominin istihdam korumaları üzerindeki etkilerinin çeşitli yönlerini inceleyen (Kilhoffer vd., 2017: 14) çok sayıda literatür birikmesine rağmen, Türkiye’de oldukça sınırlı sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Literatüre katkı yapmak için hazırlanan bu çalışmada, gig ekonomisinin ayırt edici özellikleri, gig ekonomisinde çalışma koşulları ve modelleri ile istihdam statüsünden kaynaklanan zorluklar, çeşitli ülke örnekleri birlikte ele alınacaktır. Bu bağlamda, bu çalışma, temel olarak, gig ekonomisi ve gig-tabanlı çalışmayla birlikte platform ekonomisi ve çalışması gibi benzer kavramlara ilişkin uluslararası literatürü sistematik ve kapsamlı şekilde inceleyerek, ülke örnekleri ile yapılandırılmış kavramsal-teorik bir inceleme sunmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın bir diğer amacı, gig-tabanlı çalışanların istihdam ve endüstri ilişkileri açısından yaşadıkları kısıtlama ve zorluklara ilişkin bir takım sosyal politika önerileri sunmaktır.

Çalışmanın geri kalan kısımları, “gig ekonomisinin temel özellikleri”, “gig ekonomisinde istihdam statüsünden kaynaklanan zorluklar” ve “sonuç” bölümlerinden oluşmaktadır.

I- GİG EKONOMİSİ VE TEMEL ÖZELLİKLERİ

Bir zamanlar “atipik” olarak nitelendirilen istihdam biçimleri, günümüzde giderek tipik hale gelmektedir. Bu açıdan, standart istihdam biçimleri yerini sabit süreli sözleşmelere, ajans üzerinden geçici çalışmaya, taşeron çalışmaya, bağımlı serbest çalışmaya ve ücretsiz stajlara bırakmaktadır (Hyman, 2015: 7). Bu bağlamda, ABD’de olduğu gibi Avrupa, Latin Amerika, Asya ve Afrika’da da hizmet ekonomisinin yükselişine paralel olarak, şirketlerin doğrudan istihdamlarını alt işverenlik, sabit süreli sözleşmeler, geçici istihdam ofisleri ve bağımsız sözleşme düzenlemeleriyle başka işletme birimlerine kaydırarak, çalışanlarıyla ilgili sorumluluklarından kurtuldukları iş ilişkisinin “bölünmesinde” keskin bir artış olmuştur (Fine, 2015: 15). Bu artış, bir yandan fazla çalışmanın, diğer yandan, güvencesiz istihdam ve düzgün olmayan işler ile gelir eşitsizliğinden ve işsizlikten etkilenen işgücünün de giderek artmasına yol açmıştır (Hyman, 2015: 7). Bununla birlikte, düşük ücretli ve sosyal koruma

ve güvenceden yoksun standart dışı işlerin, yakın gelecekte pazarlık gücünden ve hukuki korumadan yoksun istikrarsız işler sunan “gig ekonomisi”nde çok daha yaygın hale gelmesi beklenmektedir (Balliester ve Elsheikhi, 2018: 38).

Medyada ve akademide gig ekonomisine yönelik ilgi giderek artmasına rağmen, gig ekonomisin tam olarak neyi ifade ettiğine ilişkin tam bir fikir birliği bulunmamaktadır. Gig ekonomisi, genellikle platformlar, çalışanlar ve müşteriler arasındaki kısa süreli ilişkilerle karakterize edilmesine rağmen, yeni bir kavram değildir. Bu yönüyle gig ekonomisi, 1950’den önceki ekonominin büyük bir kısmına özgü olan ve son otuz yılda yeniden ortaya çıkan atipik, gündelik, bağımsız veya arazi çalışma düzenlemelerinin dijital bir versiyonudur (Kalleberg ve Dunn, 2016: 11). Bu bağlamda, gig ekonomisi birçok ülkede platformlar ile aracılık edilen işleri nitelikle için yaygın olarak kullanılmakla (ILO, 2016: 39) birlikte, paylaşım ekonomisi, iş birliği ekonomisi, kitlesel çalışma, kitle kaynak kullanımı, erişim ekonomisi, talebe bağlı ekonomi, bağımsız ekonomi, 1099 ekonomisi ve platform ekonomisi gibi farklı kavramlarla da ifade edilmektedir (Kalleberg ve Dunn, 2016: 10). Ancak paylaşım ekonomisi kavramı genellikle ücretli emeğin ötesinde, örneğin para değişimi olmaksızın mal ve hizmetlerin gerçek paylaşımını içeren tüm faaliyetleri tanımlamak için kullanılırken, platform ekonomisi, bazen konaklama veya finansal hizmet sağlayanlar gibi, daha geniş bir platform yelpazesini içermektedir. Gig ekonomisi ise Birleşik Krallık ve İrlanda’da yerelde, uygulama tabanlı, talebe bağlı hizmet sunumlarını nitelikle için yaygın olarak kullanılmaktadır (De Groen vd., 2018: 9). Benzer şekilde, ABD’de de talep üzerine ticareti desteklemek için tedarikçileri bir gig¹ (veya iş) temelinde tüketicilerle eşleştiren piyasaların toplamı için gig ekonomisi kavramı tercih edilmektedir (Donovan vd., 2016: 1) Danimarka, İtalya ve Hollanda’da bu terim daha az yaygındır ve sadece ev işleri veya ulaştırma hizmetleri gibi fiziksel görevlere atıfta bulunmak için kullanılmaktadır. İtalya’da gig ekonomisi kavramı “güvencesiz işlerin” kısaltması olarak kullanıldığı için diğer ülkelere göre daha olumsuz bir anlam içermektedir. Aynı şey gig çalışmasının yalnızca platform çalışması değil ara sıra yapılan her türlü kısa süreli çalışmayı ifade ettiği Finlandiya için de geçerlidir. Benzer şekilde, Almanya’da ve kısmen Avusturya’da gig ekonomisi, bir platform tarafından aracılık edilmesi gerekmeyen basit görevleri ifade etmektedir (De Groen vd., 2018: 9).

Ürün tasarımı ve yazılımdan dijital video kameralara kadar her alandaki teknolojik gelişmeler, farklı endüstrilerdeki akıllı şirketlerin daha düşük maliyetli kitlenin gizli yeteneklerinden yararlanmanın yollarını keşfetmesine imkân sağlayarak, hobiciler, kısmi süreli çalışanlar ve amatörler için yeni bir piyasa oluşturmuştur (Howe, 2006). Herkese açık bir arama uygulaması üzerinden belirsiz ve genellikle çok sayıda müşteriye geleneksel olarak bir çalışan tarafından gerçekleştirilen işlerden oluşan ve gig ekonomisi olarak nitelenen bu yeni piyasada, platformların ve çalışanların sayısı giderek artmaktadır. Teorik olarak, bu platformlar, online olarak veya mobil uygulamalar aracılığıyla bir müşteriyi (talebi) görevi yapacak bir çalışan (arz) ile eşleştirmektedirler (Todolı’-Signes, 2017: 194; De Groen vd., 2018: 3; Florisson ve Mandl, 2018: 1; De Stefano, 2016: 3; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 1). Yani, gig ekonomisi normal ekonomik sistemden farklı olarak, müşteriler ve çalışanlar arasında bir aracı olarak faaliyet gösteren platformlar aracılığı ile yönetilen yeni bir çalışma ekosisteminde işlemektedir (Kalleberg ve Dunn, 2016: 11). Dolayısıyla, gig ekonomisinde genellikle “platform”, “müşteri” ve “çalışan” dan oluşan üç aktör bulunmaktadır. Bu aktörler arasındaki ilişkide, ilk olarak, bir platform arz ve talep arasındaki alışverişin altyapısını sağlayarak, her iki taraf arasındaki etkileşimlere aracılık etmekte, kısmen de olsa, koordinasyonu sağlamak ve yönetmektedir. İkinci olarak, bir şirket, bir kurum, bir grup veya bir bireylerden oluşan “müşteri” bu platform üzerinden bir görev ya da

¹ Saatlik ve günlük gibi belirli bir süre boyunca yapılan iş anlamına gelen argo bir kelimedir. Cambridge Dictionary’de “bir işveren için çalışmak yerine, her biri için ayrı ayrı ödeme yapılan geçici işler veya ayrı iş parçaları” olarak tanımlanmıştır.

hizmet talebinde bulunmaktadır. Üçüncü olarak, potansiyel olarak bu talepler bu platforma bağlı bireyler veya mikro/küçük ölçekli şirketlerden oluşan gig-tabanlı çalışanlar tarafından yerine getirilmektedir. Bu yüzden, gig ekonomisi üç taraflı yapı veya üç taraflı piyasa olarak da tanımlanmaktadır (Donovan vd., 2016: 1-2; Florisson ve Mandl, 2018: 2). Daha sonra genellikle müşterinin işinin nasıl görüldüğü veya işin kalitesi, yine bu platformlar tarafından kontrol edilmektedir. Özetle, bu yeni platformların işi, müşterilerinin işlerini yapacak doğrudan bir çalışan bulabileceği bir platform kurmaya dayanmaktadır (Todoli'-Signes, 2017: 194).

Günümüzde gig ekonomisinin tasarım, web ve yazılım geliştirme, bilişim teknolojileri, çeviri ve yazarlık dahil olmak üzere giderek artan bir endüstri yelpazesine yayıldığı gözlenmektedir (Florisson ve Mandl, 2018: 1). Ayrıca, çocuk bakımı, köpek gezdirme, ulaşım, turizm veya hukuk ve danışmanlık hizmetleri gibi tekrarlayan ve yerel olarak sunulan işlere de platformlar aracılık etmeye başlamıştır. Bugün PeoplePerHour, ClickWorker ve Amazon Mechanical Turk gibi platformlar, web geliştirme, tasarım, yazılım geliştirme, fotoğraf/video görüntü tanıma, veri kopyalama, çeviri, ses transkripsiyonu, veriye dayalı araştırma ve logo tasarlamak gibi yaratıcılık gerektiren mikro görevler için tekliflerin sunulduğu bir tür pazar yeridir (Valenduc ve Vendramin, 2016: 33). Ayrıca gig ekonomisinde faaliyet gösteren diğer platformlar arasında Uber ve Lyft (şehir içi ulaşım); Freelancer ve Upwork (ofis hizmetleri); Instacart ve Postmates (teslimat hizmetleri); Heal ve Pager (tıbbi bakım hizmetleri); Sandemans (rehberli turlar); FlyCleaners (çamaşır yıkama); Myfixpert (elektronik onarımları); Chefly (evde yemek pişirme); TaskRabbit, Handy ve Helping (kişisel hizmetler ve ev hizmetleri); Sharing academy (evde eğitim); Deliveroo (yemek servisi) ve Entrenar.me (kişisel eğitim) sayılabilir (Todoli'-Signes, 2017: 194-195; Florisson ve Mandl, 2018: 1; Donovan vd., 2016: 2; Aloisi, 2016: 653-654). Gig ekonomisinde faaliyet gösteren bu platformların en ayırt edici özellikleri şöyle sıralanabilir:

- Platformların işi, çok sayıda çalışan (kitle) ve kullanıcı bulmasına dayanmaktadır. Platforma bağlı çok sayıda çalışanın olması sayesinde, platformun çalışma programları veya saatlerine yönelik talimatlar vermesine gerek kalmamaktadır (Todoli'-Signes, 2017: 196).
- Platformlar, uygulamalar yoluyla talep edilen bütün işler için kazancın belirli bir yüzdesi şeklinde bir komisyon almaktadır. Ancak daha gelişmiş modeller kullanan platformlar da bulunmaktadır (Donovan vd., 2016: 3).
- Platformların işi yönetmesine ve denetlemesine gerek yoktur. Çünkü platformlar, görevden alma kararları verirken, teknolojiyi kullanarak, müşterilerin iş değerlendirmelerini dikkate almaktadır (Todoli'-Signes, 2017: 196).
- Platform oluşturulduktan sonra, tipik olarak, işlerin küreselleşmesine ve hizmetlerini tüm dünyaya yaygınlaştırmasına imkân sağlayarak, platformun genişletilmesi nispeten kolay ve ucuzdur (Todoli'-Signes, 2017: 196).

Gig ekonomisinde, bazı platformlar amatörlerle profesyoneller arasında hiçbir ayırım yapmaksızın çalışanları birbirleriyle rekabete sokmaktadır. Bu durum, rekabetçi tekliflerin sunulduğu ve yalnızca kazananın ödeme aldığı durumlarda daha açık bir biçimde görülebilmektedir. Hatta bazı platformlar, “dibe doğru yarışı” teşvik eden ödemeler için bir teklif sistemi geliştirmişlerdir (Valenduc ve Vendramin, 2016: 33). Bununla birlikte, müşteri, çalışan ve platformdan oluşan üç aktörün etkileşimler üzerindeki kontrol seviyeleri de farklıdır. Çoğu zaman, platform operatörleri altyapıyı hazırlarken, platform aracılığıyla gerçekleşen etkileşimlerde platform, müşteri ve çalışan karşısında daha güçlü bir kontrol rolüne sahiptir (Florisson ve Mandl, 2018: 2).

Genel ekonomi içindeki boyutu hala nispeten küçük olmasına rağmen, gig ekonomisi, işlerin organizasyonunu ve yapılış şeklini, içeriğini ve kalitesini hızlı bir biçimde değiştirme ve endüstrileri yeniden şekillendirme potansiyeline sahiptir. Öte yandan, gig ekonomisinin platformlar, çalışanlar ve toplum için avantaj ve dezavantajları tartışılmaya devam etmektedir. Platformlar için gig ekonomisi, işlem ve işgücü maliyetlerini azaltabilen, dalgalanan talep karşısında sayısal esneklik sağlayabilen ve rekabet edebilirliği artırabilen sözleşmeye dayalı ilişkiler ile teknolojik inovasyonu birleştiren bir piyasadır (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 1). Bu anlamda platformlar, büyük bir işgücü havuzuna talep üzerine erişim sağlayarak ve belirli görevleri bu kitleye yaptırarak, esnekliği artırmaktadır (Durward vd., 2016: 51). Bu piyasa içinde platformlar, şekilsiz bir çalışan bulutuna özgü bir çeşitlilikten yararlanmaktadır. Bu çalışan bulutu, platformlara, taşeron veya kendi istihdam ettiği işgücünden çok daha geniş bir beceri ve deneyim yelpazesine erişim imkânı sağlamaktadır. Bu açıdan, gig ekonomisinin en önemli özelliği, platformların önemli nitelik ve becerilere sahip çalışanları bulmak zorunda olmamasıdır. Çünkü ihtiyaç duyulan çalışanlar ilgili platformları zaten kendileri bulmaktadır. Bu esneklik, gig-tabanlı çalışanların şaşırtıcı derecede düşük bir ücret almalarına bağlı olarak, nispeten maliyetleri de düşürmektedir (Felstiner, 2011: 152-153). Ayrıca platformlar görevleri paralelleştirerek ve daha küçük alt görevlere bölerek, görevlerin yapılması için gereken süreyi de önemli ölçüde azaltmakta ve böylece verimlilik artışı sağlamaktadır (Durward vd., 2016: 51). Bu olası avantajlarına rağmen, gig ekonomisi haksız rekabet, düşük verimlilik ve işe devamsızlık nedeniyle platformları olumsuz yönde etkileme potansiyeline de sahiptir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 1).

A- Gig Ekonomisinde Çalışma Koşulları

İşgücü arz ve talebini eşleştirmek için online bir platformun kullanıldığı gig veya platform-tabanlı çalışma, yeni işgücü piyasası trendlerinden biridir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 1). Bu anlamda De Groen vd. (2018), örgütlerin veya bireylerin sorunları çözmek veya ödeme karşılığında diğer örgütlere veya bireylere bir hizmet sunmak için platformları kullanan bu yeni istihdam biçimini, “platform çalışması” olarak nitelemiştir. Aynı kavramını kullanan Florisson ve Mandl’a (2018) göre, “platform çalışması” platformlar aracılığıyla organize edilen ve aracılık edilen yeni bir çalışma biçimidir. Johnston ve Land-Kazlauskas (2019) ise, “gig ve platform-tabanlı çalışmayı” işverenler açısından artan esneklik ve daha verimli bir işgücü piyasası talebini, çalışanlar açısından daha fazla esnek çalışma isteğini karşılayan, talep üzerine teknolojik ve dijital piyasalar yoluyla kolaylaştırılan standart dışı bir çalışma biçimi olarak tanımlamıştır. Görüldüğü gibi genel olarak, platformlar aracılığı ile yürütülen bu yeni standart dışı çalışma biçimini belirtmek için literatürde her iki kavram birbirinin yerine kullanılmakla birlikte, bu çalışmada dil bütünlüğünü sağlamak için “gig-tabanlı çalışma” kavramı kullanılmıştır.

Aslında standart dışı çalışma biçimleri ve aşırı esneklik, çalışan risklerini artırması ve gelir istikrarsızlığı, gig ekonomisinde istihdam edilenlerin çok ötesine geçen mevcut işgücü piyasalarındaki işgücünün bir kısmı için uzun zamandır bir gerçeklik haline gelmiştir (De Stefano, 2016: 6). Bu açıdan, hızla gelişen gig ekonomisi geleneksel çalışma ilişkilerini ve organizasyonunu giderek dönüştürmektedir. Bu süreçte, platformların ve çalışan sayısının artmasının yanı sıra, gig-tabanlı çalışmanın içeriği ve düzenlemeleri ile kullanılan işletme modelleri de çeşitlilik göstermektedir (De Groen vd., 2018: 3; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 1). Bu bağlamda, gig ekonomisinde çalışanlara çalışma süreleri ve programları, zorunlu dinlenme süreleri ve tatiller ile ilgili geleneksel çalışma düzenlemelerinden farklı olarak, bazı platformlar, çalışanların fiyatları belirlemesine veya üstlendikleri işleri ne zaman ve nerede yapacaklarını ve kaç saat çalışacaklarını seçmelerine (veya her ikisini birden) izin vermektedir. Bu platformlar, çalışanlarına işleri seçme veya reddetme, çalışma saatlerini ve

katılım düzeylerini belirleme ve işlerinin diğer yönlerini kontrol etme konusunda biraz veya sınırsız yetki vermektedir (Donovan vd., 2016: 2; Durward vd., 2016: 51; Todoli'-Signes, 2017: 201). Bazı platformlar ise fiyat belirleme ve atama kararları üzerinde mutlak bir kontrole sahiptir. Ayrıca, bazı platformlar yerel piyasalarda (örneğin belirli şehirlerde) faaliyet gösterirken, bazıları da küresel bir müşteri tabanına hizmet vermektedir (Donovan vd., 2016: 2; Durward vd., 2016: 51). Böylece bazı gig-tabanlı çalışanlar, keşfedilmemiş ilgi alanlarına veya mevcut bilgi alanlarına uygun görevleri onaylayarak seçebilmektedirler. Ayrıca gig-tabanlı çalışma, kişisel verimlilikleri ölçüsünde çalışanların önemli kazançlar elde etmelerine de yardım etmektedir (Felstiner, 2011: 154-155; Prassl, 2018: 10). Bu anlamda gig-tabanlı çalışma biçimlerinin geçici ve standart dışı işlerin artmasına bağlı olarak, küresel esnekleşme eğiliminin bir parçası olduğu söylenebilir (De Stefano, 2016: 6; Aloisi, 2016: 657).

Gig ekonomisinde, çalışanlar tipik olarak platformla çok az bağlantısı olan veya hiç bağlantısı olmayan belirli bir görev için istihdam edilmektedir. Diğer taraftan, platformlar dibe doğru bir yarış içinde birbirleri ile rekabet ederken, gig-tabanlı çalışanları sömürüye ve düşük ücretlere maruz bırakılarak, onların temel çalışma haklarının erozyona uğratıldığı iddia edilmektedir. Bu görüşü savunanlar, gig-tabanlı çalışanların öngörülemeyen çalışma programları, kısa süreli işler, kandırılma veya özel bilgilerin izinsiz kullanımı, bilgi asimetrisi ve karın şirketler tarafından tutulması veya açık kariyer yollarının olmamasının yanı sıra, değişken ücretler, yasal asgari ücretin garanti edilmemesi, iş güvencesi ve güvenilir uyumsuzluk çözüm sistemlerinden yoksun olduklarını öne sürmektedirler (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 1; Valenduc ve Vendramin, 2016: 33; Kalleberg ve Dunn, 2016: 10-11; Felstiner, 2011: 152; Askitas vd., 2018: 13). Ayrıca, platformlar ve müşteriler, çoğu durumda, çalışanların sağlık ve sosyal güvenlik primleri gibi masraflarını da karşılamamaktadırlar (ILO, 2016: 39). Diğer taraftan, az da olsa, çalışanlarına “düzenli çalışanlar” olarak bakan ve onlara sağlık sigortasının yanı sıra, nispeten yüksek saatlik ücret veren bazı platformlar (Q ve Bridj gibi) da bulunmaktadır. Ancak gig ekonomisinin, iş bulma kolaylığının yanı sıra, esneklik, özerklik ve iş-yaşam dengesi, kendi yetkinlik ve kaynaklarını (zihinlerini, zamanlarını, yeteneklerini, araçlarını, bilgisayarlarını vb.) kullanarak, ek gelir elde etme fırsatları sunan işlerle birlikte, girişimciliği ve sınırsız yeniliği teşvik ettiğini düşünenler de bulunmaktadır (Kalleberg ve Dunn, 2016: 10-11). Bu yönleri itibarıyla, gig-tabanlı çalışmanın geleneksel standart istihdamdan daha fazla avantaj sağlayabileceği ileri sürülmektedir. Bu açıdan, gig ekonomisi, örneğin, kariyer işleri veya tam zamanlı çalışma ile emeklilik arasında geçici istihdam gibi “köprü istihdamını” kolaylaştırabilir veya koşullar geleneksel tam zamanlı, tam yıl istihdama uygun olmadığında, gelir elde etmek için çeşitli fırsatlar sunabilir (Donovan vd., 2016: 1; Askitas vd., 2018: 13).

B- Gig-Tabanlı Çalışma Modelleri

Gig ekonomisinde çok sayıda heterojen yapıda çalışma biçimi bulunmaktadır. Ancak De Stefano (2016) gig-tabanlı çalışma modellerini temel olarak “kitlesel çalışma” (crowdwork) ve “uygulamalar yoluyla talep üzerine çalışma” (work on-demand via apps) olarak ikiye ayırmaktadır. Bu iki gig-tabanlı çalışma biçiminin, özellikle geçici işlerde ve belirsiz istihdam ilişkilerinde olduğu gibi bazı ortak noktaları da bulunmaktadır (ILO, 2016: 39).

Kitlesel çalışma, genel olarak, müşterileri ve çalışanların küresel olarak birbirine bağlanmasına imkân tanıyan internet üzerinden çok sayıda örgüt, işletme ve bireyle temasa geçerek, platformlar aracılığıyla yürütülen bir çalışma modelidir (De Stefano, 2016: 2-3; ILO, 2016: 40). Ancak Valenduc ve Vendramin'e (2016) göre, “kitlesel çalışma”, örgütlerin veya bireylerin, ödeme karşılığında belirli sorunları çözmeye veya belirli hizmetleri ya da ürünleri arz etmeye hazır bilinmeyen ve tanımlanmamış diğer örgüt veya birey gruplarına

internet üzerinden erişimine olanak tanıyan platformlar aracılığıyla gerçekleştirilen işleri ifade etmektedir. Bu açıdan çalışan profilleri, yüksek vasıflı ve yaratıcı profesyonellerden vasıfsız amatörlere kadar çeşitlilik göstermektedir. Ancak kitlesel çalışanların çoğu, öğrenciler, işsizler veya bakıcılar gibi ekstra gelir elde etmek isteyen gençlerden oluşmaktadır ve bunların çok azı kitlesel çalışmayı temel işi olarak görmektedir (Valenduc ve Vendramin, 2016: 33). Howe (2006) ise, nispeten yeni olan bu olgunun dış kaynak kullanımı (outsourcing) değil, “kitlesel kaynak kullanımı” (crowdsourcing) olduğunu belirtmiştir. Bu açıdan dış kaynak kullanımı, üçüncü taraf bir işletmeye, belirli bir kuruma veya bir aktöre tanımlanmış görevlerin klasik dış kaynak olarak verilmesini tanımlarken, kitlesel kaynak kullanımı tanımlanmamış bir insan grubuna, yani kitleye, yöneliktir. Bu yönüyle kitlesel kaynak kullanımında, bir platform, tanımlanamayan sayıda potansiyel kitlesel çalışana açık bir çağrı ile sunulan bir görevin yapılmasını teklif etmektedir (Durward vd., 2016: 41). Aynı şekilde Felstiner (2011) de geleneksel istihdam ve iş hukuku kapsamındaki çalışanlardan farklı olarak, yeni ortaya çıkan bu online çalışma modelini kitlesel kaynak kullanımı olarak tanımlamaktadır. Felstiner’e (2011) göre, kitlesel kaynak kullanımı, normalde bir çalışana devredilecek görevleri alma ve açık bir çağrı biçiminde onları geniş bir online çalışan havuzuna, yani kitleye, dağıtma sürecini ifade etmektedir. Bu açıdan Durward ve arkadaşlarına (2016) göre kitlesel çalışma, kitlesel kaynak kullanımı konsepti ve dijital araçların önemli ölçüde kullanımı temelinde gerçekleştirilen dijital ücretli bir çalışma modelidir. Bu bağlamda, kitlesel çalışma platformları üzerinden gerçekleştirilen görevlerin niteliği önemli ölçüde değişkenlik gösterebilmektedir. Bazı görevler çoğu zaman fotoğrafların etiketlenmesi, duyguların değerlendirilmesi veya bir sitenin ya da metnin uygunluğu, anketlerin tamamlanması gibi yapay zeka anlayışının ötesinde hala bir çeşit karar vermeyi gerektiren genellikle düşük vasıflı ve monoton son derece parçalı “mikro görevleri” içerirken, bazıları da, bir logo oluşturma, bir web sitesinin geliştirilmesi veya bir pazarlama kampanyasının ön projesi gibi yüksek vasıf gerektiren “makro görevler” ve daha anlamlı işlerdir (De Stefano, 2016: 2-3; ILO, 2016: 40; Vandaele, 2018: 12).

Kitlesel çalışma platformları, işleri organize etmek için farklı yöntemler kullanmaktadır. Bir kısmı, müşterinin yalnızca seçtiği en iyi ürüne ödeme yapabilmesi için aynı görevde aynı anda çalışanlar arasında rekabet başlatırken, bir kısmı da ilk gelene ilk hizmet esasına göre çalışabilmektedir. Bazı durumlarda, müşteri ile çalışan arasında hiçbir ilişki yoktur. Bu durumda çalışan görevi yerine getirmekte ve eşleştirmeyi yapan platform da çalışana ödeme yapmaktadır. Diğer durumlarda ise, platform daha çok müşteriler ve çalışanlar arasındaki ilişkinin kolaylaştırıcısı olarak hareket etmektedir. Bazı platformlar belirli görevler için asgari bir ücret düzeyi belirlerken, bazıları ücretin talep eden tarafından belirlenmesine izin vermektedir (ILO, 2016: 40).

Uygulama yoluyla talep üzerine çalışma modeli, tipik olarak, zaman ve mekâna bağlıdır ve çoğunlukla düşük veya orta düzey vasıflı fiziksel güç gerektiren online işleri içermektedir. Bu nedenle, platformlar genellikle uluslararası düzeyde çalışsa da işin kendisi yerel olarak yapılmaktadır. Örneğin bisiklet veya motorlu scooter ile yiyecek ve paket dağıtım hizmetleri ya da taksit gibi kamusal alanda veya özel ortamlarda sağlanan yüz yüze hizmetlerin yanı sıra, onarım, temizlik işleri, çocuk veya yaşlı bakımı gibi, evde bakım hizmetleri “uygulama yoluyla talep üzerine çalışma” ile bağlantılıdır (Vandaele, 2018: 12; Kaine ve Josserand, 2019: 480). Ayrıca ulaşım, temizlik ve işlerin yürütülmesi gibi geleneksel çalışma faaliyetleriyle ilgili işler ve aynı zamanda, büro çalışma biçimleri, mobil uygulamalar aracılığıyla belirlenmekte ve sunulmaktadır. Bu uygulamaları kullanan platformlar, normalde minimum kalite standartlarını belirlemeye, işgücü seçimine ve yönetimine müdahale etmektedir. Uygulama yoluyla talep üzerine çalışmayı kitlesel çalışmadan ayıran temel fark, kitlesel çalışma online olarak yürütülmekte ve temel olarak platform, müşteriler ve

çalışanların dünyanın herhangi bir yerinde faaliyet göstermesine imkân sağlamaktayken, uygulamalar yoluyla talep üzerine çalışmada, sadece yerel olarak yürütülen faaliyetlerin arz ve talebi online olarak eşleştirilmektedir (De Stefano, 2016: 2-3; Aloisi, 2016: 660-661). Ayrıca, uygulamalar yoluyla talep üzerine çalışma modeli homojen değildir. Ayak işlerini yürütmek ve evde onarım yapmak gibi farklı faaliyetlerin arz ve talebine uygun uygulamalar ile ulaştırma gibi daha özel hizmet sunan veya hukuki hizmetler ya da iş danışmanlığı gibi bazı büro işleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bazı platformlar, örneğin bu hizmetleri daha yüksek veya daha ucuz fiyatlarla sunarak ya da farklı çalışan havuzlarına (örneğin, profesyonel ve profesyonel olmayan çalışanlar) erişim sağlayarak, aynı nitelikteki hizmetleri farklılaştırabilmektedir (ILO, 2016: 40).

II- GİG EKONOMİSİNDE İSTİHDAM STATÜSÜNDEN KAYNAKLANAN ZORLUKLAR

Gig-tabanlı çalışma tartışmalarında ana konulardan biri olmasına rağmen, çalışanların istihdam statüsü genellikle düzenleyici bir bakış açısıyla belirsizliğini korumaktadır. Gig ekonomisi, özellikle işçiler ile serbest çalışanlar arasındaki geleneksel istihdam statüsü sınırlarını bulanıklaştırdığı için gig-tabanlı çalışanların statüsünü belirlemek her zaman kolay değildir. Bu açıdan, çoğu ülkede gig-tabanlı çalışanların istihdam statüsünü belirleyen net düzenlemeler bulunmamaktadır. Genellikle uygulamada, gig-tabanlı çalışanların istihdam statüsünün yanı sıra, çalışma şart ve koşulları platformların özel sözleşmeleri ile belirlenmektedir (De Groen vd., 2018: 43). Bu bağlamda, faaliyetleri birçok yönden geleneksel iş ilişkisine benzese bile, istisnaları olmakla birlikte, özel sözleşmelerde platformlar çalışanlarını genellikle “bağımsız yüklenici” veya “serbest çalışan” olarak tanımlamaktadırlar (Florisson ve Mandl, 2018: 95; De Stefano, 2016: 5; Kilhoffer vd., 2017: 27). Bu istihdam statüsü nedeniyle, gig-tabanlı çalışanlar, çoğu durumda, yasal asgari ücret, yıllık izin, sağlık ve sosyal güvenlik hakları gibi istihdam korumalarından mahrum kalmanın (ILO, 2016: 39; Florisson ve Mandl, 2018: 95) yanı sıra, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarından da dışlanma riskiyle karşı karşıyadırlar (ILO, 2016: 39; Prassl, 2018: 14). Bu açıdan, gig ekonomisinde istihdamın korunması, örgütlenme ve toplu pazarlık hakları açısından yaşanan zorlukların daha detaylı bir şekilde açıklanması faydalı olacaktır.

A- İstihdamın Korunmasında Yaşanan Zorluklar

Geleneksel olarak, yasal “işçi”, “işveren” ve “iş ilişkisi” kavramları, ücretli çalışanlar ve serbest çalışanlar arasında ayırım yaparak, çoğunlukla iş kanunu kapsamını tanımlamak için kullanılmaktadır (Waas vd., 2017; Florisson ve Mandl, 2018: 94; Kilhoffer vd., 2017: 25). Hukuki olarak “işçi” kavramı, dijitalleşme öncesi bir döneme rastlamasına rağmen, dijital çağın ortaya çıkışı, siber alemde hangi kuralların geçerli olacağı noktasında önemli bir hukuki belirsizliğe yol açarak, iş ilişkilerini çarpıcı bir şekilde değiştirmiştir. Bu değişim ve dönüşümün ilk işaretleri tele-çalışanlar üzerinde görülmesine rağmen, bu dönüşümden en çok etkilenenler gig-tabanlı çalışanlar olmuştur (Todoli’-Signes, 2017: 194). Çünkü çalışan ile platform arasındaki ilişkinin şartlarını belirleyen resmi sözleşmelerde, genellikle iş ilişkisinin yasal geçerliliğinin yanı sıra, platform ile çalışan arasında ve çalışan ile müşteri arasında bir iş ilişkisinin olmadığı açıkça belirtilmektedir. Yani, bazı istisnaları olmakla birlikte, özel sözleşmelerde, yönlendirmeleri almak ve müşterilerin iş ve işlemlerini yapmak için platformları kullanan gig-tabanlı çalışanların istihdam statüsü “işçi” olarak değil, “bağımsız yüklenici” veya “serbest çalışan” olarak belirlenmektedir (De Stefano, 2016: 18; De Groen vd., 2018: 43; Donovan vd., 2016: 2; Todoli’-Signes, 2017: 194; Prassl, 2018: 10). Bu bağlamda, tipik olarak, işçiler ve serbest çalışanlar arasında istihdamın korunması açısından önemli farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan, bazı ülkelerde, geçici çalışmanın alt kategorisi gibi, bu iki istihdam statüsünün bir veya daha fazla ek veya alt

kategorisi bulunmaktadır. Teorik olarak, bu istihdam statülerinden herhangi biri gig-tabanlı çalışanlar için geçerli olabilir. Uygulamada istihdamın şart ve koşullarının belirlendiği özel sözleşmelerde, istihdam statüsünün bağımsız yüklenici veya serbest çalışan olarak belirlenmesi, hukuk önünde, gig-tabanlı çalışanların bir platform tarafından sosyal güvenlik kapsamında bir iş ilişkisi ile istihdam edilmediklerinin ve ekonomik olarak platformun bağımlı çalışana değil, geniş anlamda serbest çalışan acenteler olarak hareket eden dış katılımcılar olduğunun kabul edilmesine yol açmaktadır (Durward vd., 2016: 47; Berg vd., 2018: 13). Ancak Aloisi (2016), bu platformların hizmet arz ve talebini birbirine bağlamanın yanı sıra, bireyler ve firmalar arasındaki etkileşimi kolaylaştırarak, “merkezi bir toplantı salonu” rolü üstlenmelerine, kısacası “emek komisyoncusu” olarak işlev görmelerine rağmen, bazı açılardan, sadece bir veri tabanı olmaktan öteye geçerek, işveren gibi davrandıklarını ileri sürmektedir. Yine de platformlar sadece bir aracı olduklarını iddia ederek, genellikle işveren rol ve sorumluluklarını reddetmektedirler (Florisson ve Mandl, 2018: 3). Bu nedenle, gig-tabanlı çalışanlar neredeyse her zaman bağımsız yükleniciler ya da serbest çalışan olarak sınıflandırıldığından, normal iş ilişkisinde işçilere tanınan istihdam korumalarından yoksun bırakıldıkları önemli sorunlarla gündeme gelmektedir (ILO, 2016: 39; De Stefano, 2016: 5; Florisson ve Mandl, 2018: 95).

Gig ekonomisinin çalışma koşulları üzerindeki geniş kapsamlı etkileri, olumlu olmaktan çok, olumsuz olma eğilimindedir (Valenduc ve Vendramin, 2016: 33). Çünkü çalışma koşullarını koruyan kurum ve kurallar, temel özelliklerinden biri çalışma süresi esnekliği olan gig-tabanlı çalışma modeliyle tam olarak uyumamaktadır (Todolí-Signes, 2017: 201). Aslında, platform, müşteriler ve çalışanlar arasındaki üçgen iş ilişkisini içeren bu istihdam biçiminin iş hukukunun koruyucu kurum ve kurallarına uyup uymadığı veya ne kadarının uyduğu tam olarak belli değildir (De Groen vd., 2018: 3). Bu anlamda, işveren ve çalışanlar arasında tek taraftan çok tarafa (one-to-many) ilişkiyi içeren geleneksel iş ilişkisinden farklı olarak, gig-tabanlı çalışma, bazı bağlantılarla bir veya iki dakika kadar kısa süren çok taraftan çok tarafa (many-to-many) ilişkilerle karakterize edilmektedir (Felstiner, 2011: 146). Dolayısıyla, farklı gig-tabanlı çalışma modelleri ve ulusal bağlamda iş ilişkilerinin farklı hukuki yorumları, gig-tabanlı çalışanların yerleşik işgücü piyasası kavramlarından nereye ya da neye uygun olduğunun belirlenmesini zorlaştırmaktadır. Bazı düzenlemelerde, çalışan, müşteri ve platform arasındaki ilişki, üçgen iş ilişkisi veya çok işverenli bir düzenleme olarak anlaşılabilir (Waas vd., 2017: 143; Florisson ve Mandl, 2018: 94). Bu tip bir üçgen iş ilişkisi aslında bir yönüyle geçici iş ilişkisine benzemesine rağmen, dijital teknolojinin kullanılması, bu istihdam biçimini şimdiye kadar var olan mevcut iş ilişkilerinden ayırmaktadır (De Groen vd., 2018: 3). Bu yönüyle, bu tür bir iş ilişkisi, platformların sadece müşterilere karşı potansiyel dolaylı sorumluluk ve sigorta yükümlülüklerinin değil, aynı zamanda ilgili yargı kararına bağlı olarak, asgari ücret, sağlık ve sosyal güvenlik katkısı, ayrımcılıkla mücadele ve ücretli yıllık izin düzenlemelerine uymak dahil, istihdamı korumaya yönelik çok çeşitli yükümlülüklerden kurtulmasına imkân vermektedir (De Stefano, 2016: 5). Diğer taraftan, politik olarak, gig-tabanlı çalışanların istihdam statüsünden kaynaklanan engel ve zorlukların çözümüne yönelik “işçi” statüsünün kazanılmasının yeterli olacağı düşünülebilir. Ancak, İrlanda ve Birleşik Krallık’ta olduğu gibi, ücretli çalışmayı düzenleyen hukuk kapsamındaki işçi-işveren ilişkisi, yapılan işin fikri mülkiyet haklarının da otomatik olarak işverene devredilmesi anlamı taşıdığı için bazı durumlarda, gig-tabanlı çalışanların “serbest çalışan” statüsünü korumaları oldukça önemli olabilmektedir (Rubiano, 2013: 145). Bütün bunlar, gig ekonomisi büyümeye devam ettikçe, ekonomik fırsatların yanı sıra, mevcut hukuki düzenlemelerden kaynaklanan engel ve zorluklardan etkilenen gig-tabanlı çalışan sayısının da artacağını göstermektedir (De Groen vd., 2018: 3; Florisson ve Mandl, 2018: 95).

Gig ekonomisinde yaşanan bir diğer risk ise, teorik olarak gig-tabanlı çalışmanın “iş” olarak bile tanınmamasından kaynaklanmaktadır. Gerçekten de gig-tabanlı işler genellikle “kısa süreli işler”, “görevler”, “yardımlar”, “hizmetler”, “gezintiler” vb. olarak tanımlanmaktadır. Bu iş ilişkisinde “iş” veya “işçi” kavramları bu bağlamda çok az kullanılmakta ve bu iş aktiviteleri gig ekonomisi ile özetlenmektedir. Bu anlamda, gig ekonomisi genellikle istihdamı koruma düzenlemelerinin olağan olarak uygulanmayacağı varsayılan bir tür paralel istihdam boyutunu belirtmektedir (De Stefano, 2016: 5).

Gig-tabanlı çalışanlar, çalışmanın türüne, gerçekleştirilen görevlere ve platforma bağlı olarak, bazı özellikleri işçi kategorisiyle, diğer bazı özellikleri ise, bağımsız yüklenici veya serbest çalışan kategorisiyle eşleşebilmektedir (Florisson ve Mandl, 2018: 94). Bu yönden, bazı ülkelerde, gig-tabanlı çalışanlar başka bir istihdam statüsü altında işçi ve serbest çalışan arasında bir yerde sınıflandırılabilir. Örneğin Fransa’da, genellikle gig-tabanlı çalışanlar mikro girişimciler tarafından kullanılan bir ara statüye sahiptir. Bu statü, serbest faaliyetlerin bir iş sözleşmesi veya başka bir statü (öğrenci statüsü) ile birleştirmek için 2008 yılında “oto-girişimci” (auto-entrepreneur) olarak tanımlanmıştır. Bu anlamda gig-tabanlı çalışanlara, serbest çalışanlara göre, daha hafif idari yükümlülükler ve daha düşük sosyal güvenlik primi ödeme imkânı sağlanmıştır. Fransa’da 2016’daki iş kanunu reformu hükümlerinden biri, iş yeri kazalarına karşı sosyal güvenlik kapsamını gig-tabanlı çalışanlara genişletmeyi amaçlamaktadır. Kanun platformlara çalışanlarının sosyal güvenlik katkı paylarını ödeyebilmesine yönelik gönüllü bir sistem sunmaktadır. Avusturya’da ise, “çalışan benzeri” statüsü gig-tabanlı çalışanlar için de geçerli olabilmektedir. Ancak bu statü, gig-tabanlı çalışanlar için karışılması zor katı ekonomik bağımlılık kriterlerine bağlıdır. Birleşik Krallık’ta belirli bir “işçi” statüsü mevcuttur ve iş mahkemeleri, bazı gig-tabanlı çalışanların serbest çalışandan ziyade, işçi olarak sınıflandırılması gerektiğine karar vermiştir (De Groen vd., 2018: 44).

ABD’de ise bir gig çalışanın bağımsız yüklenici ya da işçi olarak kabul edilip edilemeyeceği, Adil Çalışma Standartları Kanunu ve Ulusal Çalışma İlişkileri Kanunu açısından önem taşımaktadır. Genel olarak, işçiler bu yasaların sağladığı korumalardan ve avantajlardan yararlanırken, bağımsız yükleniciler kapsam dışında kalmaktadırlar (Donovan vd., 2016: 8).

Belçika ve Slovenya’da, gig-tabanlı çalışanlar “öğrenci” istihdam statüsü altında da çalıştırılabilmektedirler. Belçika’da bu istihdam statüsü, çalışanların yılda 475 saate kadar çalışabilmesine ve normal bir çalışandan daha düşük sosyal güvenlik primi ödeyebilmesine bir imkân sağlamaktadır. Ayrıca ücretler toplu iş sözleşmeleri (TİS) veya Haziran 2017’den itibaren, yaşa göre değişen “ortalama aylık asgari ücrete” (1.562,59-€) göre belirlenebilmektedir. Slovenya’daki öğrenci istihdam statüsü ise, eğitim ve öğretimine devam eden ve gündelik işlerde çalışan gençler için geçerlidir. Bu kapsamdaki çalışan öğrenciler, gelirlerinin ortalama aylık gelirin minimum %60’ına ulaştığı aylarda emeklilik ile iş kazası ve meslek hastalığını kapsayan sosyal sigortaya tabidir ve her takvim yılında 12 aya kadar başvuru yapabilmektedirler (De Groen vd., 2018: 44).

B- Örgütlenme Zorlukları ve Yeni Örgütsel Yaklaşımlar

Son yıllarda, sendikal yoğunluk küresel olarak düşmekle birlikte, özellikle standart dışı çalışanlar arasında çok daha düşüktür. Birçok platform sözleşmelerde gig-tabanlı çalışanları özellikle bağımsız yüklenici veya serbest çalışan olarak sınıflandırdıkları için çeşitli ülkelerde gig-tabanlı çalışanların sendika kurmaları ve dolayısıyla toplu pazarlığa katılmaları yargı kararları ile engellenmektedir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3). Diğer bazı ülkelerde ise, rekabet politikası ve yasaları gig-tabanlı çalışanların diğer çalışanların sahip olduğu sendikal temsil hakkı ve diğer özgürlüklerden yararlanmasının önünde ciddi

kısıtlamalar oluşturabilmektedir. Örneğin gig-tabanlı çalışanların genellikle “çalışanı olmayan serbest meslek sahibi” olarak sınıflandırıldığı Danimarka’da, ulusal rekabet kanunu gig-tabanlı çalışanların bir sendika veya işveren örgütüne üye olmasını yasaklamaktadır (De Groen vd., 2018: 53; Gupta, 2016). Yargı kararlarından ve yasal kısıtlamalardan kaynaklanan örgütlenme yasaklarının yanı sıra, gig-tabanlı çalışanların dijital işgücü piyasalarında genellikle bağımsız olarak, izole bir şekilde, küresel çapta veya coğrafi olarak geniş bir alanda ve birbirleriyle doğrudan rekabete dayanan çalışma biçimi, gig ekonomisindeki çalışanların örgütlenmesini ve temsilini daha da karmaşık hale getirmektedir (De Groen vd., 2018: 53; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3; Prassl, 2018: 14). Ayrıca, gig-tabanlı çalışanların tipik olarak ortak bir kimliği paylaşmamaları, kendilerini “işçi” olarak görmemeleri, fiziksel olarak tek bir platforma bağlı olmamaları, sık sık işe girip çıkmaları ve bir sendikaya üye olmaktan korkmaları da örgütlenmenin önünde ciddi zorluklar oluşturmaktadır (De Groen vd., 2018: 53; Gupta, 2016; Askitas vd., 2018: 20). Öte yandan, gig-tabanlı çalışmanın genellikle kısa süreli veya görev temelli olması ve platformların yüksek işgücü devir hızına sahip olması, kaçınılmaz olarak, gig-tabanlı çalışanların örgütlenme ve ortak çıkarlarını belirleme yeteneklerini olumsuz etkilemektedir. Gig-tabanlı çalışmanın bu özellikleri, çalışanların bulunmasını, ulaşılmasını ve bir örgüte katılımını zorlaştırdığı için örgütlenme çabalarını ciddi şekilde sekteye uğratmaktadır (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 3-4).

Bütün bu engeller, yasaklar ve zorlukların yanı sıra, gig-tabanlı çalışanların istihdam statüleri ve platformların aracılık rolündeki belirsizlikler hem çalışanlar hem de sendikalar için önemli örgütsel ikilemler doğurmaktadır. Dolayısıyla bu durum, mevcut endüstri ilişkileri ve sosyal diyalog yapılarının genel olarak gig-tabanlı çalışanlar için uygun olmadığını göstermektedir (De Groen vd., 2018: 53; Gupta, 2016). Bu açıdan, gig-tabanlı çalışmanın izole ve parçalı yapısı, çalışanların örgütlenmesini karmaşık hale getirdiğinden, genel olarak onların ya geleneksel sendikal temsil biçimleri yoktur ya da oldukça zayıftır (Florisson ve Mandl, 2018: 100). Ayrıca örgütsel altyapının olmaması ve gig-tabanlı çalışanlar arasındaki eşitsizlikler, örgütsel bağlılık duygularını da önemli ölçüde zedelemektedir (Howcroft ve Bergvall-Kåreborn, 2019: 32). Sonuç olarak, gig-tabanlı çalışanlar, dijital aracılı çalışma alanlarında örgütlenmek için daha iyi yol ve yöntemler aramaktadırlar (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2019: 4).

Aslında geleneksel sendikalardan veya çalışan temsilciliğinden farklı olarak, resmi olarak bağımlı çalışan olmayan, ancak farklı sözleşme türleri ile birkaç işveren için çalışanların ve gig-tabanlı çalışanların haklarını ve çıkarlarını savunmak için yeni örgütlenme veya kolektif eylem biçimleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu anlamda, sosyal medya gibi elektronik iletişim ve etkileşim araçları, bireylere memnuniyetlerini, memnuniyetsizliklerini, taleplerini veya beklentilerini ifade etmek için zaten yeni mecralar sunmaktadır (IOE, 2017: 46). Diğer taraftan, günümüzde gig ekonomisinde çalışanların örgütlenme, ses, temsil ve kolektif güç fırsatlarını geliştirmelerine yardımcı olan sendikaların yanı sıra, çalışan merkezleri, kooperatifler, vakıflar ve online forumlar gibi çok sayıda girişim bulunmaktadır. Gevşek bir şekilde yapılandırılmış online forumlar, coğrafi olarak dağınık çalışanlar için önemli bir girişim olarak ortaya çıkmıştır. Platform kooperatifleri ise, alternatif mülkiyet ve karar alma yapısı bakımından ticari platformlara benzemektedir. Bu farklı örgütlenme yapıları temelde gig-tabanlı çalışanlar arasında iletişim ve bağlantı kurmayı, platformlarla ilişkileri düzenlemeyi, çalışanların siyasi ve hukuki bilincini artırmayı ve çalışma standartlarını iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, bu örgütlenme girişimlerinin her biri kolektif örgütlenmeyi ve faaliyetleri teşvik etmek ve büyütmek, kötü çalışma koşullarına karşı koymak, çalışanların temsil olanaklarını, haklarını ve çıkarlarını savunmak ve artırmak amacıyla çalışanların sesi olarak bir dizi farklı stratejiden yararlanmaktadırlar (Johnston ve

Land-Kazlauskas, 2018: 31). Fakat bu forumlar ve diğer girişimler, endüstri ilişkileri ve sosyal diyalog mekanizmasından ziyade, daha çok bir bilgilendirme aracı olarak işlev görmektedir (Florisson ve Mandl, 2018: 104) ve belirli bir sektör veya belirli firmalar etrafında kümelenme eğilimindedirler. Ayrıca bu yeni girişimler, mevcut istihdam düzenlemelerine ve sektör genelinde istihdam korumalarını daha geniş bir şekilde uygulamanın zorluklarına karşı mücadelelerini sürdürmektedirler (Howcroft ve Bergvall-Kåreborn, 2019: 33). Bu amaç ve hedefler doğrultusunda hem sendikalar hem de yeni girişimler, birçok ülkede gig-tabanlı çalışanları temsil etmek için çaba harcamaktadırlar. Bu açıdan, gig-tabanlı çalışanların temsili Belçika, Danimarka, Finlandiya, İtalya, İspanya ve Birleşik Krallık'ta hem sendikalar hem de yeni girişimler tarafından sağlanıyorken, Fransa, Almanya, İrlanda, Hollanda ve İsveç'te sadece sendikalar aktif rol oynamaktadırlar. Bu bağlamda gig-tabanlı çalışanlar, Belçika, Fransa, İtalya, Hollanda, Slovenya, İspanya ve Birleşik Krallık'ta protesto ve grevlere dönüşen eylemler yapmışlardır (De Groen vd., 2018: 53).

Sendikalar açısından bakıldığında, gig-tabanlı çalışanları örgütlemek ve temsil etmek hiçte kolay değildir (Guppta, 2016). Büyüyen gig-tabanlı çalışma fenomeni de dahil olmak üzere, istihdam modellerindeki değişiklikler, sendikalar açısından yeni örgütlenme ve örgütsel zorlukları beraberinde getirmektedir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 5). Bununla birlikte, bu tür standart dışı istihdamın artması, sendikaların sunduğu hizmetlere ve desteğe giderek daha fazla çalışanın ihtiyaç duyması nedeniyle, sendika üyeliği için önemli fırsatlar da yaratmasına rağmen, şu anda standart dışı çalışanlar arasında sendikal yoğunluk, geleneksel olarak istihdam edilenlerden belirgin şekilde daha düşüktür. Ancak, bu çalışanların ihtiyaçlarına göre sıralanmış yardımları ve hizmetleri iyileştirerek, işgücünün bu bölümünün büyük bir kısmını sendika üyeliğine teşvik etmek ve çekmek mümkün olabilir (Balliester ve Elsheikhi, 2018: 35).

Aslında birçok sendika, geniş temsil stratejisinin bir parçası olarak, standart dışı çalışanlarla sıkı bağlar kurmaya çalışmaktadır. Bu sendikal yenilenme çabaları, özellikle gig-tabanlı çalışanlara destek olmak için çeşitli standart dışı çalışanları temsil etme ve örgütlenme deneyimlerinden oluşmaktadır. Bu anlamda, sendikaların kullandığı araçlar farklılık göstermekle birlikte, diğer örgütlenme tipolojilerinde kullanılan stratejilerle örtüşmekte ve sendikaların gig ekonomisindeki faaliyetleri büyük ölçüde siyasi iklime göre değişmektedir. AFL-CIO genel müdür yardımcısı Kelly Ross'a göre, şu anda gig-tabanlı çalışanların örgütlenmesinde üç temel sendikal yaklaşım bulunmaktadır (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 5):

Yasal yaklaşım, gig-tabanlı çalışanların statülerinin yanlış sınıflandırıldığı iddialarını ele almaya yöneliktir. Bu anlamda sendikalar, yanlış sınıflandırma nedeniyle istihdam korumalarından yararlanamayan gig-tabanlı çalışanları, istihdam ilişkisini düzenleyen mevcut yasal düzenlemelerin çatısı altına almaya çalışmaktadır. Böylece gig-tabanlı çalışanlar da diğer çalışanların faydalandığı tüm yasal koruma ve haklardan yararlanma imkânına kavuşacaktır. Bu anlamda, gig-tabanlı çalışanların yanlış sınıflandırılmasına yönelik hukuki mücadeleler bazı ülkelerde başlatılmıştır. Örneğin Birleşik Krallık'ta Profesyonel Sürücüler Sendikası (GMB), Uber sürücülerinin bağımsız yükleniciler olarak sınıflandırılmasına rağmen, sürücüler için daha uygun sınıflandırmanın "işçi" statüsü olduğunu ileri sürmüş ve uyuşmazlığı mahkemeye taşımıştır (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 5). GMB'in Uber'e karşı açtığı davanın sonucunda Londra İş Mahkemesi, Uber'in sürücülere yasal istihdam haklarını sağlamayarak, yasa dışı hareket ettiğini ve Uber sürücülerinin tatil ücreti, garanti edilmiş asgari ücret ve mola alma haklarının olduğu yönünde karar vermiştir. Sonuç olarak, Londra, İngiltere ve Galler'de 30.000'den fazla Uber sürücüsünün asgari ücret, hastalık ücreti ve mola alma hakkı da dahil olmak üzere, istihdamı

koruma hakları güvence altına alınmıştır (Ludkin, 2016; Kilhoffer vd., 2017: 29). Diğer taraftan, 2017’de Fransa’da, Temyiz Mahkemesi, Uber sürücülerinin “işçi” olarak yeniden sınıflandırılması gerektiğine karar verirken, İtalya’da, Torino İş Mahkemesi Nisan 2018’de 6 Foodora kuryesinin “işçi” olarak yeniden sınıflandırılmaları gerektiği iddiasını reddetmiştir (De Groen vd., 2018: 44).

İttifak oluşumu genellikle gig-tabanlı çalışanlar adına lobicilik faaliyeti şeklinde, izole çalışanlara hizmet vermeyi hedefleyen birlik ve ittifakların geliştirilmesi biçimindedir. Örneğin, New York’ta, Uluslararası Makinist ve Havacılık İşçileri Sendikası dahil olmak üzere çeşitli sendikalar, Bağımsız Sürücüler Birliği ile ilişkilidir. 60.000’den fazla sürücüyü temsil eden bu birlik, endüstride reform yapılması ve gig ekonomisinde faaliyet gösteren sürücüler arasında diyalog fırsatları yaratmak için kurulmuştur (Balliester ve Elsheikhi, 2018: 36). Diğer taraftan, Birleşik Krallık’ta, geleneksel olmayan, düşük ücretli ve göçmen işçileri örgütlemek için kurulan Büyük Britanya Bağımsız İşçiler Sendikası gig-tabanlı çalışanlar için yeni sendikal oluşumların en iyi bilinen örneklerinden biridir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 10).

Düzenleyici reform, gig-tabanlı çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını geliştirmek amacıyla yerel ve ulusal düzeylerde yasal ve düzenleyici reformların yapılması için bir baskı oluşturmayı içermektedir (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 5). Düzenleyici ve yasal reformların yardımıyla ulusal ve yerel düzeyde toplu pazarlık için yeni fırsatların yaratılması amaçlanmaktadır. Yerel düzeyde yeni mevzuat çıkarmaya yönelik çok az başarılı girişim olsa da en etkili örnekler “the Teamsters” tarafından Seattle’da gerçekleştirilmiştir. Gerçekten de bu tür düzenlemeler, başta Uber ve Lyft olmak üzere, ulaşım endüstrisindeki bağımsız yüklenicileri de kapsayacak şekilde toplu pazarlığın genişletilmesini amaçlamaktadır (Balliester ve Elsheikhi, 2018: 36).

Yukarıda bahsedilen bütün zorluklara rağmen, gelişen dijital ekonomi, birçok ülkede gig-tabanlı çalışanların örgütlenme kampanyalarının itici gücü olmuştur. Bu anlamda gündelik ve güvencesiz istihdam alanlarında, birçok sendikal örgütlenme örneği bulunmaktadır ve bu sendikalar modern işgücüne hem hizmet sağlama hem de yeni müşteri bulma açısından önemli kazanımlar sağlamıştır (Guppta, 2016). Bu açıdan, bazı Avrupa ülkelerindeki sendikalar, 1990’lı yılların sonlarından beri serbest çalışanları sendika üyeliğine teşvik etmektedir. Örneğin Hollanda Sendika Federasyonu (FNV), 1999 yılında tüm bağlı sendikalarını serbest çalışanları üyeliğe kabul etmesi için teşvik etmiş ve aynı yıl Hollanda’da serbest çalışanlar için tavsiye, sözleşmelerle ilgili yasal rehberlik, sigorta, eğitim akademisi ve borç tahsilatı konusunda yardımlar da dahil, kapsamlı hizmetler sunan en büyük uzman sendika haline gelen “FNV Zelfstandigen Bondgenoten”ı kurmuştur. İnşaat sektöründe uzmanlaşmış “Zelfstandigen Bouw”, serbest çalışanlar için ikinci büyük Hollanda sendikasıdır. Hollanda’da Hıristiyan Sendikalar Federasyonu, serbest çalışanları 2007’de örgütlemeye başlamıştır. Benzer şekilde, İsveç Teknik ve Büro Çalışanları Sendikası (SIF) da 1998 yılından itibaren, modern pazarlama ve çağrı merkezi yöntemlerini kullanarak, gig-tabanlı çalışanları aktif olarak örgütlemeye başlamıştır. SIF, 2008’de HTF ile birleşerek, “Unionen”i kurdular ve birleşme sonrası da gig-tabanlı çalışanlar için aynı hizmetler devam etmektedir. Diğer taraftan, en büyük Alman sendikalarından biri olan “Ver.di”, 2000 yılında medya endüstrisinde, gig-tabanlı çalışanlar da dahil olmak üzere, çalışanları örgütlemeye yönelik bir çağrı merkezi olan “Mediafon”u kurmuştur. Ayrıca yaklaşık 30 bin üyeye ulaşan sendika sözleşmeler, ücretler, sosyal güvenlik ve yasal konularla ilgili kapsamlı danışmanlık hizmeti sunmaya başlamıştır (Conaty vd., 2016: 29-30). Diğer Alman sendikası “IG Metal” de, sekiz online platformu asgari ücrete saygı göstereceklerine dair ortak bir bildiri imzalamaya ikna etmiş ve serbest çalışanların (ve özellikle gig-tabanlı çalışanların) görüşlerini paylaşmalarına ve örgütlenmelerine imkân sağlayan “FairCrowdWork” adlı yeni

bir örgütsel girişimin kurulmasında etkili olmuştur (Guppta, 2016; Kilhoffer vd., 2017: 30). Ayrıca FairCrowdWork ve “Smart” gibi girişimler, gig-tabanlı çalışanlar, sendikalar ve endüstri ilişkilerinin diğer aktörleri arasında aracılık da yapmaktadır. Ancak bu yeni girişimlerin endüstri ilişkilerinin doğasına ne kadar uyduğu henüz belli değildir (Kilhoffer vd., 2017: 31). İspanya’da “UPTA” 100.000’den fazla gig-tabanlı çalışan üyesi olan bir sendikadır. İtalya’da, temel sendika federasyonları a-tipik çalışanları desteklemek ve savunmak için bir dizi politika ve hizmetler geliştirmiştir. Sendikalar gig-tabanlı çalışanlar için farklı sektörlerdeki işveren örgütleriyle toplu pazarlıkları yeniden müzakere etmek ve geliştirmeye yönelik bir dizi sendikal faaliyet yürütmektedir (Conaty vd., 2016: 29-30). ABD’de bağımsız yükleniciler için ortak kimlik, çıkar ve hizmetler, karşılıklı yardım ve eylem amaçlarına yönelik 1995 yılında kurulan Serbest Çalışanlar Sendikası, 35.000’i sağlık sigortası yardımlarından faydalanan yaklaşık çeyrek milyona yakın üyeye ulaşmıştır (Fine, 2015: 21).

C- Toplu Pazarlık Hakkının Kullanımında Yaşanan Zorluklar

Küresel olarak dağılık, dijital ve düzensiz çalışma modellerinde, örgütlenmenin ve kolektif bir ses oluşturmanın kendine has birtakım zorlukları nedeniyle, gig-tabanlı çalışanlar ya toplu temsili mümkün kılan hukuki çerçevenin dışında kalmakta ya da bu hakların kullanımında birtakım engellerle karşılaşmaktadır (Howcroft ve Bergvall-Kåreborn, 2019: 31-32). Bu anlamda Hollanda, İsveç ve Almanya gibi bazı ülkelerde, gig-tabanlı çalışanlar sendikalara üye olabilmelerine veya profesyonel sendikalar kurabilmelerine rağmen, diğer ülkelerde toplu pazarlık hakkından dışlanmaktadır (Florisson ve Mandl, 2018: 100). Genel olarak bakıldığında, gig ekonomisinde toplu pazarlık hakkının etkin kullanımındaki zorluklar, temelde istihdam statüsüne bağlı olarak, rekabet hukukuna aykırılıklar, işvereni tanımlamadaki güçlükler ve güncel olmayan düzenlemelerden kaynaklanmaktadır (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 23).

İlk olarak, gig-tabanlı çalışanların toplu pazarlık hakkına erişimine mani olan en açık engel, bu çalışanların kategori, statü veya istihdam biçimi nedeniyle, iş hukukunun koruyucu hükümlerinin dışında bırakılmasıdır. Bu dışlanma, gig-tabanlı çalışanların çoğunlukla bağımsız yüklenici veya serbest çalışan olarak kabul edilmeleri nedeniyle, genel kural olarak, iş hukukunda öngörülen korumaların hiçbirinden yararlanamamaları, özel olarak, toplu pazarlık haklarının engellenmesi sonucunu doğurmaktadır (Rubiano, 2013: 138). Bu istihdam statüsü, sadece pazarlık taraflarını tanımlamayı zorlaştırmamakta, aynı zamanda toplu pazarlık faaliyetleri ile teknik olarak rekabet hukukunun ihlal edildiği anlamı da taşımaktadır (Florisson ve Mandl, 2018: 100; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 23). Yani, özel sözleşmelerde gig-tabanlı çalışanların bağımsız yükleniciler veya serbest çalışan olarak sınıflandırılması, üstlenilen görev ve işleri rekabet veya diğer anti-tröst yasaları kapsamına sokmaktadır. Çünkü serbest çalışanların ücretlerini belirlemeye yönelik toplu pazarlıklar bazı ülkelerinin rekabet kurumları tarafından tüketiciler aleyhine “fiyat sabitlemeyi” amaçlayan “girişimler arası anlaşmalar” olarak kabul edilmektedir. Böylece, gig-tabanlı çalışanların istihdam, çalışma şart ve koşullarını iyi niyetle müzakere etmeye yönelik toplu pazarlık yapma hakları rekabet kurumları tarafından kısıtlanmaktadır (Rubiano, 2013: 144; Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 24; Howcroft ve Bergvall-Kåreborn, 2019: 32; Vandaele, 2018: 22).

Esasen toplu pazarlık ile rekabet hukuku arasındaki çatışma yeni olmamakla birlikte, toplu pazarlıkları rekabet hukuku kapsamından çıkararak net bir yasal muafiyet bulunmamaktadır. Ancak, ücretler ve çalışma koşulları gibi konuları içerdikleri ve ilkesel olarak yasal oldukları için toplu pazarlıkların genel olarak rekabet hukukunun kapsamı dışında olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle, bu çelişkiyi gidermek çoğunlukla mahkemelere bırakılmaktadır.

Fakat son dönemde gig ekonomisinin yaygınlaşmasıyla birlikte, bazı ülkelerin rekabet kurumları tarafından serbest çalışanların toplu pazarlık kapsamına alınmasının rekabeti bozduğu yönünde kararlar verilmektedir (Rubiano, 2013: 144). Örneğin Hollanda’da serbest çalışanlar için sendikalar tarafından sağlanan hizmetlerin çoğu, diğer sendika üyelerinin faydalandığı hizmetlerin birebir aynısıdır. Ancak, Hollanda Rekabet Kurumu, serbest çalışanlar ile kendileriyle sözleşme imzalayan platformlar arasında bağlayıcı TİS’ler imzalamasına karşı bir karar vererek, bu TİS’leri bir kartel faaliyeti olarak kabul etmiştir. Serbest çalışanların istihdam hakları ile rekabet kanunları arasındaki çatışmadan kaynaklanan benzer kararlar, İrlanda ve Avustralya’da da verilmiştir (Conaty vd., 2016: 29).

İkinci olarak, gig-tabanlı çalışma, yani çalışan, hizmet talep eden müşteri ve platformdan oluşan üçgen iş ilişkisi, toplu pazarlığın karşı tarafını, yani işvereni, tanımlamayı zorlaştırmakta (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 23) ve kiminle toplu pazarlık yapılacağına dair birtakım sorunlar ortaya çıkarmaktadır (Howcroft ve Bergvall-Kåreborn, 2019: 32). Bu açıdan, toplu pazarlık taraflarının çalışan sayısının net olarak bilinmesinin pek mümkün olmadığı ve aynı anda farklı platformlar için çalışanların olduğu bir endüstride, bir platformun işveren olarak belirlenmesini oldukça zorlaştırmaktadır (Todolí-Signes, 2017: 201). Diğer taraftan, bazı gig-tabanlı çalışanlar açıkça tanımlanmış bir iş yerine sahipken, bazılarının belirsiz bir coğrafi alanda faaliyet göstermesi, yargı yetkisiyle ilgili sorunlar oluşturmaktadır. Ayrıca, emeğin ikame edilebilirliği ve çalışanların platforma günlük olarak katılıp ayrılacağı gerçeği, emeğin kıtlık ve mobilizasyon gücünden yararlanma kapasitesini kısıtlamaktadır (Howcroft ve Bergvall-Kåreborn, 2019: 32). Bu açıdan, gig-tabanlı çalışanların herhangi bir zamanda birden fazla müşterisiyle sözleşmeye dayalı ilişkiler kurabilmesi, kaçınılmaz olarak toplu pazarlık alanının dağılmasına ve parçalanmasına neden olabilmektedir (Gupta, 2016; Balliester ve Elsheikhi, 2018: 35). Öte yandan, doğrudan düşmanlık şeklinde ya da dolaylı olarak gig-tabanlı çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık yapma çabalarına aktif olarak direnç gösteren bazı platformlar da bulunmaktadır (Prassl, 2018: 14). Örneğin, Uber toplu pazarlığın kendi işletme modelleri ve çalışan esnekliği ile uyumsuz olduğunu öne sürerek, toplu pazarlıkla belirlenecek kurallara karşı çıkmaktadır (Johnston ve Land-Kazlauskas, 2018: 23; Vandaele, 2018: 22).

Üçüncü olarak, gig-tabanlı çalışmanın nispeten yeni olması ve bu çalışma biçiminin geleneksel işgücü piyasası düzenlemelerine uyumdaki belirsizlikler, endüstri ilişkileriyle ilgili sorunları daha da artırmaktadır (Howcroft ve Bergvall-Kåreborn, 2019: 31-32). Bu açıdan, çalışanların birbirini tanımadıkları bu platformlarda sendika temsilcileri üzerinde anlaşmak ve karşılıklı güveni sağlamak hiçte kolay değildir (Todolí-Signes, 2017: 201).

Bazı ülkelerde, gig ekonomisinin çalışma koşulları esnek ve hakların kısıtlı olduğu spesifik bir sektör olduğu kabul edilse de bazı ülkelerde TİS kapsamında olan gig-tabanlı çalışanlar da bulunmaktadır. Örneğin 2018’de Danimarka’da, “3F” sendikası, evlere temizlik hizmeti sunan bir platform olan “Hilfr.dk” ile gig ekonomisinde dünyanın ilk TİS’ini imzaladığını iddia etmiştir. Başlangıçta 12 aylık bir pilot proje olan TİS, platformda 100 saatten fazla düzenli olarak çalışanlara, asgari ücret, hastalık ücreti, izin ödeneği ve emeklilik katkısı hakları sağlamıştır (Vandaele, 2018: 23; Prassl, 2018: 22). Ayrıca İtalya’da sürücülerin çalışma koşullarının müzakere edildiği sözleşmeye dayalı bir pozisyon olduğu kabul edilen lojistik sektöründeki teslimat sürücülerini, toplu pazarlık kapsamına girebilmektedirler. Benzer şekilde, Almanya’daki “IG Bauen-Agrar-Umwelt” sendikasının örgütlediği sektörlerdeki gig-tabanlı çalışanlar da toplu pazarlık kapsamındadır (De Groen vd., 2018: 43). Birleşik Krallık’ta gig ekonomisinde çalışanları ve serbest çalışanları birlikte temsil eden Yayın, Eğlence, Sinematograf ve Tiyatro Sendikası ile film yapım endüstrisindeki işverenleri temsil eden Sinema ve Televizyon Yapımcıları İttifakı arasında bir TİS imzalanmıştır. Benzer şekilde ABD’de, Serbest Çalışanlar Sendikası ile Uber arasında bir TİS bağlatılmıştır.

Ayrıca sendika, Uber’e sürücülerini için nasıl taşınabilir yararlar sağlayabileceği noktasında tavsiyelerde bulunabilmektedir (Gupta, 2016).

SONUÇ

Bu çalışmada, gig-tabanlı çalışma koşulları ve modellerinin yanı sıra, gig-tabanlı çalışanların istihdam statüsünden kaynaklanan zorluklar, çeşitli ülke olgularıyla birlikte, kavramsal-teorik olarak değerlendirilmeye çalışılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda, gig ekonomisindeki hizmetlere yönelik artan talebin yanı sıra, yeni patlak veren koronavirüs salgınının yarattığı işgücü piyasası krizine bağlı artan işsizlik ve birçok çalışanın yaşadığı mali sıkıntı koşullarında, gig ekonomisinin gelecekte çok daha hızlı bir şekilde büyümesi beklenmektedir (Piasna, 2020: 18). Ayrıca gig ekonomisinde, gig-tabanlı çalışanların istihdam statülerine bağlı olarak, birçok gelişmiş ülkede istihdam korumaları başta olmak üzere, örgütlenme özgürlükleri ve toplu pazarlık hakları açısından bir takım engel ve zorluklarla karşılaştıkları anlaşılmaktadır.

Uluslararası sendika ve işveren örgütleri ile bazı akademisyenlere göre, göçle yaşanan demografik kaymalar ve yaşanan işgücü, dijitalleşme ve yeni teknolojilerle gelişen gig ekonomisi ve yeşil ekonomiye geçiş de dahil olmak üzere, endüstri ilişkileri açısından devam eden ve gelmekte olan zorluklar istihdam üzerinde zaten ciddi bir baskı oluşturmaktadır (Gupta, 2016). Bütün bu baskı, engel ve zorluklar, gig-tabanlı çalışanlara düzgün iş koşullarını sağlamak ve istihdam statüsünden kaynaklanan her türlü olumsuz etkiyi en aza indirmek için, hukuki düzenlemeler ve müdahaleler de dahil, birtakım politikalara ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Bu açıdan, düzenleyici bakış açısıyla, gig-tabanlı çalışanların istihdam statüsünün “işçi” olarak kabul edilmesinin iş hukukunun istihdam korumalarından faydalanılmasını sağlayacağı öngörülebilmektedir. Ancak, yukarıda açıklandığı gibi “serbest çalışan” statüsü, bazen yapılan işin fikri mülkiyet haklarının korunması açısından son derece önemli hale gelebilmektedir. Diğer taraftan, gig ekonomisindeki işlerin heterojenliği, gig-tabanlı çalışanların istihdam statüsünün netleştirilmesini de zorlaştırmaktadır. Bu anlamda bazı platformlar, bağımlı çalışmaya benzer şekilde çalışanlar üzerinde önemli ölçüde kontrol uygularken, bazı platformlardaki çalışma biçimleri geleneksel serbest çalışmaya daha çok benzemektedir. Bu da gig-tabanlı çalışmanın tek bir istihdam statüsü ile ele alınamayacağını göstermektedir. Bu anlamda, bazı durumlarda, istihdam statüsünden kaynaklanan bazı engel ve zorlukları aşmak için iş hukukunda, Fransa’daki “oto-girişimci”, Avusturya’daki “çalışan benzeri” statüsü gibi, belirli kriterleri olan herhangi bir ara kategorinin düzenlenmesi hem istihdamın hem de fikri mülkiyet haklarının korunması açısından olumlu sonuçlar verebilir.

Değişen makro-ekonomik dengeler ve sendikalar yoğunluktaki azalmalar göz önüne alındığında, sendikalı ve sendikasız çalışanları daha iyi temsil edebilmek için endüstri ilişkileri alanının genişletilmesi gerekmektedir. Bu açıdan, son yıllarda sendikaların örgütlenme eğilimlerini ve sendika üyeliğini standart-dışı çalışanları da içerecek şekilde genişlettikleri görülmektedir (Kilhoffer vd., 2017: 37; Hayter vd., 2011: 241-242). Ayrıca, örgütlenmenin son derece zor olduğu ve uzun vadede neyin işe yarayacağını belirsiz olduğu bir dönemde, “mikro-endüstri ilişkileri örgütleri” olarak adlandırılacak ulusal veya yerel düzeyde kamu politikası kampanyaları, düzenleyici sendikacılık, meslek sendikacılığı, ittifaklar, forumlar ve kooperatifler gibi yeni girişimlerin de artması beklenmektedir (Fine, 2015: 23). Bu anlamda Fine (2015), endüstri ilişkilerinin geleceğinin, polimorf (çokbiçimlilik) çağa uygun brikolaj (çok çeşitli) örgütlenme biçimlerinden oluşan çoğulcu bir yapıda olacağını ileri sürmektedir. Bu açıdan, yeni ortaya çıkan girişimlerin teşvik edilmesi ve farklı yaklaşımlardan yararlanmak için bu yeni girişimler ile geleneksel sendikalar arasındaki iş birliğinin artırılması son derece önemli olacaktır. Ayrıca gig-tabanlı çalışmanın rekabet ve iş hukuku alanlarına girdiğinin farkında olarak (De Groen vd., 2018:

64), gig-tabanlı çalışanların toplu pazarlık hakkından yararlanabilmesi için yapılacak yasal düzenlemelerin gig ekonomisinin getirdiği serbest çalışan ve işçi olarak nitelenmeyen farklı çalışan kategorileri ile işveren olarak platformları da kapsayacak şekilde bütünsel bir yaklaşımla ele alınması gerekmektedir. Daha sonra, gig-tabanlı çalışanların yeni mikro-endüstri ilişkileri örgütleri tarafından da temsil edildiği “genişletilmiş endüstri ilişkileri” sisteminde, çalışanları temsil eden örgütler ile geçici çalışma ofisleri veya platformlar arasında adem-i merkezi ve/veya yenilikçi toplu pazarlıklar yapılabilmesi ve tarafların imzalanan TİS şartlarına saygı duyması son derece önemli olacaktır (Kilhoffer vd., 2017: 37; Hayter vd., 2011: 241-242; Drahokoupil ve Fabo, 2016: 5; Balliester ve Elsheikhi, 2018: 35). Böylece, bir taraftan gig ekonomisinde çalışma şart ve koşulları toplu pazarlık yoluyla iyileştirilirken, diğer taraftan, işgücü devir oranları azaltılarak (Vandaele, 2018: 23), ev temizliği ve bakım hizmetleri gibi güven ilişkilerinin önemli olduğu platformlara olan itimat da artırılabilir.

Yukarıda detaylı şekilde anlatıldığı gibi, hızla büyüyen gig ekonomisinin gelecekte düzgün istihdam yaratan bir piyasaya dönüşmesi, gerek yeni bir ara istihdam statüsü düzenlemesi ile gig-tabanlı çalışanların istihdam korumalarından yararlanması ve gig tabanlı çalışma koşullarının düzeltilmesi, gerekse endüstri ilişkilerinin kapsamının gig tabanlı çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilmesi ile sağlanabilir.

Kaynakça

- Aloisi, A. (2016). Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of “on-Demand/Gig Economy” Platforms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 37(3). 653-690.
- Askitas, N., Eichhorst, W., Fahrenholtz, B., Meys, N. ve Ody, M. (2018). *Industrial Relations ve Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy (IRSDACE)*. National Report Germany. IZA Research Report No. 86.
- Balliester, T. ve Elsheikhi, A. (2018). *The Future of Work: A Literature Review*. ILO Research Department. Working Paper No. 29.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rami, U. ve Silberman, S. (2018). *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in Online World*. Geneva. ILO.
- Conaty, P., Bird, A. ve Ross, P. (2016). *Not Alone: Trade Union and Co-Operative Solutions for Self-Employed Workers*. Co-Operatives UK.
- Donovan, S. A., Bradley, D. H. ve Shimabukuro, J. O. (2016). *What Does the Gig Economy Mean for Workers?* Congressional Research Service: Report. 1–16.
- Drahokoupil, J. ve Fabo, B. (2016). *The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship*. European Trade Union Institute (ETUI) Policy Brief European Economic. Employment and Social Policy.
- Durward, D., Blohm, I. ve Leimeister, J. M. (2016). Principal Forms of Crowdsourcing and Crowd Work. *The Digital Economy and the Single Market* (Eds. Wobbe, W., Bova, E. and Dragomirescu-Gaina, C.). The European Parliament. Triptyque. Belgium.
- Eurofound ve ILO (2017). *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Publications Office of the European Union. Luxembourg, and the International Labour Office. Geneva.
- Felstiner, A. (2011). Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*. 32(1). 143–202.
- Fine, J. (2015). Alternative Labour Protection Movements in the United States: Reshaping Industrial Relations? *International Labour Review*. 154(1). 15–26.
- Florisson, R. ve Mandl, I. (2018). *Platform Work: Types and Implications for Work and Employment— Literature Review*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.
- De Groen, W. P., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K. ve Mandl, I. (2018). *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Gupta, K. (2016). Will Labor Unions Survive in the Era of Automation? *Forbes*. [https://www.forbes.com/sites/kavigupta/2016/10/12/will-labor-unions-survive-in-the-era-of-automation/#2cd6eb433b22]. (Erişim: 20 Mayıs 2020).
- Hayter, S., Fashoyin, T. ve Kochan, T. A. (2011). Review Essay: Collective Bargaining for the 21st Century. *Journal of Industrial Relations*. 53 (2). 225-247. https:// doi . org /10.1177/0022185610397144.
- Howcroft, D. ve Bergvall-Kåreborn, B. (2019). A Typology of Crowdwork Platforms. *Work, Employment and Society*. 33(1). 21–38. doi: 10.1177/0950017018760136.
- Howe, J. (2006). The Rise of Crowdsourcing. *Wired Magazine*. 14 (6). [https://www.wired.com/2006/06/crowds/]. (Erişim: 28 Ağustos 2020).
- Hyman, R. (2015). Three Scenarios for Industrial Relations in Europe. *International Labour Review*. 154(1). 5-15.
- ILO (International Labour Organisation) (2016). *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. International Labour Office. Geneva.
- IOE (International Organisation of Employers) (2017). *Understanding the Future of Work*. Geneva). [https:// www . ioe -emp . org /fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/future_of_Work/EN/_2017-02-03_IOE_Brief_-_understanding_the_Future_of_Work_full_publication_-_web_print_version.pdf]. (Erişim: 15 Mayıs 2020).
- Johnston, H. ve Land-Kazlauskas, C. (2019). *Organizing on-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*. Conditions of Work and Employment Series. No. 94. ILO, Geneva.
- Kaine, S. ve Josserand, E. (2019). The Organisation and Experience of Work in the Gig Economy. *Journal of Industrial Relations*. 61 (4). 479–501. doi:10.1177/0022185619865480.
- Kalleberg, A. L. ve Dunn, M. (2016). Good Job, Bad Jobs in the Gig Economy. *Perspectives on Work*. 10-14.
- Kilhoffer, Z., Lenaerts, K. ve Miroslav, B. (2017). *The Platform Economy and Industrial Relations: Applying the Old Framework to the New Reality*. CEPS Research Report. No. 2017/12. [https://ssrn.com/abstract=3053826]. (Erişim: 9 Eylül 2020).
- Ludkin, M. (2016). *GMB Wins Monumental Victory in Employment Case against Uber*. [https:// www . gmb . org . uk / news /monumental-victory - employment - case - against - uber]. (Erişim: 10 Mayıs 2020).
- Piasna, A. (2020). *Counting Gigs. How Can We Measure the Scale of Online Platform Work?* European Trade Union Institute (ETUI) Working Paper 2020.06. Brussels. Belgium.
- Prassl, J. (2018). *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solutions*. Technical Report to the European Trade Union Confederation (ETUC).
- Rubiano, C. (2013). Precarious Work and Access to Collective Bargaining: What Are the Legal Obstacles? *International Journal of Labour Research*. 5(1). 133-151.
- De Stefano, V. (2016). *The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the 'Gig-Economy'*. Conditions of Work and Employment Series. ILO Working Paper 71. Geneva.
- Todolí-Signes, A. (2017). The 'Gig Economy': Employee, Self-Employed or the Need for a Special Employment Regulation? *Transfer: European Review of Labour and Research*. ETUI . 23 (2) . 193 - 205 . doi . 10.1177/1024258917701381.
- Valenduc, G. ve Vendramin, P. (2016). *Work in the Digital Economy: Sorting the Old from the New*. ETUI (The European trade union institute). Brussels. Belgium.
- Vandaele, K. (2018). *Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe*. ETUI (The European Trade Union Institute). Working Paper 2018.05. Brussels.
- Waas, B., Liebman, W., Lyubarsky, A., Kezuka, K. (2017). *Crowdwork — A Comparative Law Perspective*. Bund-Verlag. Frankfurt am Main. Germany.

İnceleme Makalesi – Review Article

3201 Sayılı Kanun’a Göre Yapılacak Yurt Dışı Hizmet Borçlanmasında Aylık Bağlama Koşulları

Granting Pension Conditions of Foreign Service Debt According to the Law Numbered 3201

İştar URHANOĞLU*
ID 0000-0002-3769-9260

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 10 Sayı: 2 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 2 Year: 2020
Sayfa Aralığı: 245-258/ Pages: 245-258
DOI: 10.32331/sgd.840553

ÖZ

Yurt dışı hizmet borçlanması ilk kez 1978 yılında 2147 sayılı Kanunla düzenlenmiş, bu Kanun yerini 1985 yılında 3201 sayılı Kanun’a bırakmıştır. Zaman içinde 3201 sayılı Kanun’da çok sayıda değişiklik yapılmıştır. 5510 sayılı Kanun’un hazırlık çalışmaları döneminde ve bu Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun’un ilk halinde 3201 sayılı Kanun’un kaldırılması amaçlanmışken 5754 sayılı Kanun sonrası konunun yeniden 3201 sayılı Kanunla düzenlenmesinde karar kılınmış ve halen yürürlükte olan bu Kanun’da birçok değişiklik yapılmıştır. Ayrıca Yurt Dışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Tebliğ de yürürlüktedir. Yurt Dışı hizmet borçlanması kimi zaman doğrudan yaşlılık ya da ölüm aylığı tahsis talebi için; kimi zaman ise hizmet birleştirmesi için gerekebilmektedir ve her durumda konu en az iki ülke mevzuatını ilgilendirmektedir.

Anahtar Sözcükler: Hizmet borçlanması, yurt dışı hizmet borçlanması, aylık bağlama koşulları, yurda kesin dönüş yapmış olma koşulu

ABSTRACT

Foreign service debt was first regulated in 1978 by the Law numbered 2147, this Law gave place to the Law numbered 3201 on Evaluation of Services Given Abroad by Turkish Citizens In Terms of Social Security in 1985. Over time many amendments have been made to the Law numbered 2147. While in the period of preparatory works of Law numbered 5510 and in the first version of this Law, the Law numbered 3201 was intended to be abolished, after the Law numbered 5754, it was decided to rearrange the issue with Law numbered 3201 and many amendments were made to this Law, which is still in force. In addition, the Communiqué on Borrowing and Evaluation of the Period in Abroad is also in force. Foreign service debt can be required sometimes for old-age or dead pension allotment or sometimes for joining service and in any case, the issue concerns the legislation of at least two countries.

Keywords: Service debt, foreign service debt, conditions of granting pension, condition of definite returning back to the country

Önerilen atıf şekli: Urhanoğlu, İ. (2020). 3201 Sayılı Kanun’a Göre Yapılacak Yurt Dışı Hizmet Borçlanmasında Aylık Bağlama Koşulları. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(2). 245/258

Geliş Tarihi/Received: 05/06/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 30/11/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2020

* Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, isticengiz@hotmail.com

GİRİŞ

Hizmet borçlanması kavramı sosyal güvenlik hukukuna ilişkin bir kavram olup, *hizmet* kelimesi kural olarak çalışılarak geçirilen süreyi, istisnai olarak da çeşitli nedenlerle çalışılmadan geçen süreyi; *borçlanma* kelimesi ise bu sürelerle ilişkin prim borcunun sonradan ödenmek istenmesi üzerine başlayan süreci ifade etmektedir. Hizmet borçlanması kavramına ilişkin olarak öğretide çeşitli tanımlar bulunmaktadır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2016: 510; Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 512; Ocak, 2011: 39). Yargıtay'a göre hizmet borçlanması ise; prim ödemedi geçen sürelerle ait primleri sonradan ödemek suretiyle, bu süreleri prim ödeme gün sayısına ve bazen de sigortalılık süresine eklemeye olanağı veren bir sosyal sigorta işlemidir (Y. HGK, 18.05.2011, 10-311/322).

Hizmet borçlanması, sosyal sigortalara tabi olmayan veya çalışma yapılmadan geçen ve ilgili kanunlarda sınırlı sayı ilkesi dikkate alınarak düzenlenen bir kısım sürelerin, mevzuatta belirtilen koşullar gerçekleştiği takdirde, primlerinin sonradan ödenmesi suretiyle, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi olarak değerlendirilmesini sağlayan bir sosyal sigorta işlemi olarak ifade edilebilir.

1960'lı yıllardan itibaren Türkiye'den yurt dışına işgücü göçünün başlaması ve yurt dışında çalışan Türk vatandaşlarının sayısının artmasıyla birlikte bu kişilerin sosyal güvenliklerine ilişkin sorunlar da ortaya çıkmıştır (Başterzi, 2002: 271). Bu sorunlar özellikle, uzun vadeli sigorta kolları içinde yer alan yaşlılık sigortasında yoğunlaşmakta olup, yurt dışında çalıştıktan sonra Türkiye'ye dönen vatandaşlarımızın mülk ilkesi gereği (Sözer, 1998: 631) çalıştıkları yabancı ülke mevzuatında yer alan emeklilik koşullarını sağlayamadıkları için yaşlılık aylığına hak kazanmadan dönmeleri ve eğer yurt dışına çıkmadan önce veya yurda döndükten sonra Türkiye'deki sosyal güvenlik kuruluşlarından birine tabi çalışmaları varsa tek başına bu çalışmalarının da Türk mevzuatına göre yaşlılık aylığına hak kazanmalarını sağlayamaması durumunda ortaya çıkmakta ve bu kişiler sosyal güvenceden yoksun kalma tehlikesiyle karşılaşmaktaydı (Başterzi, 2002: 271; Ergin, 2008: 554; Caniklioğlu ve Canbolat, 2003: 867-868).

Türkiye'deki mevzuatla yabancı ülke mevzuatları arasındaki farklılıklar, bu kişilerin Türkiye'ye döndüklerinde daha önce Türkiye'deki sosyal güvenlik kuruluşlarından birine tabi çalışmalarına ilişkin olarak ödedikleri prim ve kesenekleri geri almak istemeleri sorunu daha da büyütülmüştür (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 520). Bu sorunu çözmek üzere önce yurt dışında çalışan Türk vatandaşlarının buldukları ülkelerin bazılarıyla ikili Sosyal Güvenlik Sözleşmeleri imzalanmış ve bu ülkelerde geçen hizmetlerin Türkiye'deki hizmetlerle birleştirilmesi esas kabul edilmiştir (Caniklioğlu ve Canbolat, 2003: 867-868). Ancak birleştirilmiş süreler üzerinden bağlanan kısmi aylıkların tam aylığa çevrilememesi sorununun yanında, sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmayan ülkelerde çalışan veya sosyal güvenlik sözleşmesi yapılan ülkede çalıştığı halde sözleşme kapsamı dışında kalan bazı meslek mensubu Türk vatandaşlarının sosyal güvenlikleri konusundaki sorunlar da devam etmiştir (Uşan, 2009: 256; Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 520).

Yurt dışında çalışmakta olan Türk vatandaşlarının durumlarında düzeltme yapmak ve bu kişilerin yurt dışında geçen çalışma sürelerini değerlendirmek¹, anavatanlarındaki sigortalılarla sosyal güvenlikten yararlanma açısından eşit olanaklara kavuşturmak (Okur, 2006: 111) amacıyla 30.05.1978 tarih ve 2147 sayılı Kanun çıkartılarak, ikili veya çok taraflı sosyal güvenlik sözleşmesi yapılıp yapılmadığına bakılmaksızın, bütün yabancı ülkelerde

¹ Yurt dışında çalışan Türk vatandaşlarının çalıştıkları ülkelerde elde ettikleri sosyal güvenlik haklarının saklı tutularak çifte emeklilik olanağı sağlanmasının ve böylelikle tasarruflarını teşvik etmenin 2147 sayılı Kanun'un çıkarılma nedenleri arasında yer aldığı, bunun yanında bu kişilere borçlanma olanağı sağlanmasının, Hazineye döviz kazandırma aracı olarak da düşünüldüğü yönündeki açıklama için bkz. Başterzi, 2002: 273.

çalışmış ve çalışmakta olan Türk vatandaşlarına, yurt dışında geçen çalışma sürelerinin tamamını borçlanabilme ve sosyal güvenlik sözleşmelerine istinaden, birleştirilmiş hizmet süreleri dikkate alınarak yalnız bir ülke mevzuatı uyarınca kendileri ya da hak sahiplerine aylık bağlananlara (kısmi aylık alanlara) borçlanma yapma ve kısmi aylıklarını tam aylığa çevirme olanağı getirilmiştir (Ergin, 2008: 555).

2147 sayılı Kanun'un, borçlanmaya dayalı olarak aylık tahsis talebinde bulunulabilmesi ve aylık bağlanabilmesi için Türkiye'ye kesin dönüş yapılmış olması koşulunu içermemesi (Manav, 2013: 110; Bilgili, 2008: 149) nedeniyle bu durumun vatandaşlar tarafından istismar edilmesi, bununla birlikte yurt dışında geçen çalışma sürelerinin tamamının borçlanılmasını zorunlu tutması yani kısmi borçlanmaya izin vermemesi (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 520; Kılıçoğlu, 2002: 81)² ve sadece çalışma sürelerinin borçlanılmasına olanak tanınması nedeniyle uygulamada ortaya çıkan sorunların çözümünde yetersiz kalması üzerine (Caniklioğlu ve Canbolat, 2003: 870; Ergin, 2008: 555) 2147 sayılı Kanun'dan yararlananların kazanılmış haklarını saklı tutan 3201 sayılı Kanun³ çıkartılmıştır.

3201 sayılı Kanun, 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 62'nci maddesinde belirtilen, devletin, yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliklerinin sağlanması için gereken tedbirleri alacağına ilişkin hükmü uyarınca, yurt dışında çalışan veya yurda dönmüş olan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliklerini sağlayarak, sosyal güvenlik şemsiyesi altında uzun vadeli sigorta kollarından faydalanma olanağı vermeyi amaçlamaktadır.

2147 sayılı Kanun'dan farklı olarak, 3201 sayılı Kanun m.1, uygulama alanını kişiler bakımından genişleterek, yurt dışında bulunan ev kadınlarını da kapsama almış, yurt dışında çalışmakta iken veya yurda kesin dönüş yaptıktan sonra ölenlerin hak sahiplerinin ve çalıştıkları ülkeyle Türkiye arasında imzalanan sosyal güvenlik sözleşmesine istinaden kısmi aylık bağlananların da borçlanmasına olanak tanımıştır (Başterzi, 2002: 274; Bilgili, 2008: 149; Caniklioğlu ve Canbolat, 2003: 867-868).

Yine 3201 sayılı Kanun'un ilk halinde, yabancı ülkede çalışmaya devam edenler kapsam dışında bırakılmış; yurt dışında geçen sürelerin borçlanılabilmesi ve bu Kanun uyarınca değerlendirilen süreler dikkate alınarak aylık bağlanabilmesi yurda kesin dönüş koşuluna bağlanmıştır (Başterzi, 2002: 274).

3201 sayılı Kanun'un, borçlanma için aradığı yurda kesin dönüş koşulunun uygulamada sorunlar yaratması üzerine, Anayasa Mahkemesinin 12.12.2002 tarih ve 2000/36 Esas – 2002/198 Karar sayılı kararıyla (RG. 25089, 25.04.2003) borçlanma yapılabilmesi için aranan yurda kesin dönüş koşulu iptal edilmiş, 4958 sayılı Kanun m. 56 hükmüyle birlikte 3201 sayılı Kanun m. 3 yeniden düzenlenmiş, 17.04.2008 tarih ve 5754 sayılı Kanun'un 79'uncu maddesiyle yapılan değişiklikle birlikte son şeklini almıştır. Buna karşılık aylık bağlanması için ise yurda kesin dönüş aranmıştır (m.6, A, a).

3201 sayılı Kanun ilk başta, dövizle (dolarla) borçlanma esasını getirmişken, 5754 sayılı Kanunla değişik 5510 sayılı Kanun m. 106 hükmüyle 3201 sayılı Kanun'da geçen "döviz" ibareleri yürürlükten kaldırılmış, böylelikle borçlanmanın Türk Lirası üzerinden yapılması esası benimsenmiştir.

² Bu durumun yargıya intikal etmesi üzerine Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 29.12.1983 tarih ve 1983/6127 Esas – 1983/6970 Karar sayılı kararıyla, 2147 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin kısmi borçlanmayı önlediği şeklinde yorumlanmasına olanak olmadığını, çalışanların sosyal güvenlikten yararlanmalarına ilişkin asgari koşulların sigortalılar aleyhine yorum yoluyla ağırlaştırılmasının olanaksız olduğunu belirtmiştir.

³ Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 3201, Kabul Tarihi: 8/5/1985, Yayımlandığı R. Gazete: Tarih: 22/5/1985, Sayı: 18761, Yayımlandığı Düstür: Tertip: 5. Cilt : 24. Sayfa : 401.

I- 3201 SAYILI KANUN'A GÖRE YAPILACAK YURT DIŞI HİZMET BORÇLANMASI

Yurt dışı hizmet borçlanmasının amacı uzun yıllar boyunca yurt dışında çalıştıktan sonra Türkiye'ye dönen ve gerek buldukları ülke ve gerek Türk mevzuatına göre uzun vadeli sigorta kollarından yararlanma olanağını kazanamayan kişileri sosyal güvenceye kavuşturmaktır (Bilgili, 2008: 149).

Anayasanın 60'ncı maddesinde, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve Devletin bu güvenliği sağlayacak tedbirleri alarak teşkilatı kuracağı belirtildikten sonra 62'nci maddesinde Devlet'in yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliklerinin sağlanması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için gereken tedbirleri alacağı belirtilmiştir. Bu amaçla uluslararası ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri ve kanunlarla düzenlemeler yapılmaktadır (Çavuş, 2015: 39).

Bir ülkede prim ödenerek geçen süreler dolayısıyla kazanılan hakların diğer ülkede de korunması amacıyla yapılan çalışmalar sonrasında çeşitli ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri akdedilmiş ve taraf ülkelerde geçen sigortalılık sürelerinin birleştirilmesi esas kabul edilmiştir (Kurtuluş ve Sarıoğlu, 1992: 173).

İkili sosyal güvenlik sözleşmelerinde düzenlenmeyen hususların bulunması ve kimi ülkelerle sosyal güvenlik sözleşmesini imzalanmaması nedeniyle (Yuvalı, 2015: 189), yurt dışındaki Türk vatandaşlarının buradaki sürelerinin sosyal güvenlikleri açısından değerlendirilmesi konusunun ciddi sorun oluşturması üzerine önce 2147 sayılı Kanun çıkartılmıştır, yukarıda da belirtildiği gibi bu Kanun sorunların çözümünde yetersiz kalınca 3201 sayılı Kanun çıkartılmıştır. Ardından 3201 sayılı Kanun'un 12'nci maddesine dayanılarak 15.09.1985 tarih ve 18869 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında 3201 sayılı Kanun'un Uygulama Yönetmeliği çıkartılmış ancak daha sonra 06.11.2008 tarih ve 27046 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Yurt Dışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik ile önceki Uygulama Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır. Bahsi geçen Yönetmelik hükümleri 06.11.2008 tarihinde yürürlüğe girmiş olsa da geçici m. 7 hükmü uyarınca, 08.05.2008 tarihinden itibaren yapılan başvurular hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanmaktadır. Yine konuya ilişkin olarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkartılan 08.06.2011 tarih ve 2011/48 sayılı Genelge ile yurt dışı borçlanma ve tahsis işlemlerine ilişkin Kurum uygulamaları ayrıntılarıyla düzenlenmiştir. 3201 sayılı Kanun'un bazı maddelerini değiştiren ve Kanun'a yeni maddeler ekleyen 6552 sayılı Kanunla getirilen değişikliklere ilişkin usul ve esasları belirleyen 29.09.2014 tarih ve 2014/27 sayılı Genelge çıkartılmıştır (Yuvalı, 2015: 189). 06.11.2018 tarihli ve 2018/38 sayılı Genelgede yurt dışı borçlanmasında tahsis işlemleri açıklığa kavuşturulmuş ve son olarak 3201 sayılı Kanun'un bazı maddelerini değiştiren ve Kanun'a yeni geçici madde ekleyen 7186 sayılı Kanunla getirilen değişikliklere ilişkin usul ve esasları belirleyen 15.08.2019 tarih ve 2019/16 sayılı Genelge çıkartılmıştır.

II- AYLIK BAĞLAMA KOŞULLARI

A- Genel Olarak

Borçlanılan prim, kesenek ve karşılıklarının ödenmesi sonucu, sigortalının aylığa hak kazanması durumunda kendisine aylık bağlanır. 3201 sayılı Kanun'un 6'ncı ve Yönetmeliğin⁴ 13'üncü maddesinde sigortalıya aylık bağlanmasının koşulları

⁴ Yurt Dışında Geçen Sürelerin Borçlandırılması ve Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmelik, RG. 06.11.2008, S.27046.

düzenlenmiştir. Buna göre; sigortalıya aylık bağlanabilmesi için sigortalının yurda kesin dönüş yapmış olması, tahakkuk ettirilen borcun tamamının ödenmiş olması, 5510 sayılı Kanunla mülga kanunların yürürlükteki hükümlerine veya sosyal güvenlik kanunlarına göre aylığa hak kazanılmış olması ve kuruma yazılı başvuruda bulunulması şarttır.

Bu koşullardan herhangi birinin eksik olması durumunda sigortalıya aylık bağlanmaz. Kanun koyucu her ne kadar 12.12.2002 tarihli Anayasa Mahkemesinin iptal kararı üzerine borçlanma başvurusunda bulunmak için yurda kesin dönüş şartını aramıyor olsa da sigortalıya aylık bağlanması için yurda kesin dönüş yapmış olması şarttır⁵.

Sigortalıya yurt içi çalışmalarından dolayı aylık bağlanmışsa, bu durumda yurt dışı hizmet borçlanmasından dolayı ikinci bir aylık bağlanması söz konusu olmaz⁶. 3201 sayılı Kanun'un öngördüğü koşulların yerine getirilmesi tek başına yeterli değildir. Kanun'un öngördüğü koşulların yerine getirilmesinin yanında, 5510 sayılı Kanunla mülga kanunların yürürlükteki hükümlerine veya sosyal güvenlik kanunlarına göre aylığa hak kazanılmış olması, prim ve gün sayısı gibi koşulların da tamamlanması gerekmektedir. Tüm koşulları yerine getirenlerin aylıkları 3201 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesi gereği, yazılı istek tarihini takip eden aybaşından itibaren başlatılmak üzere 31/05/2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, eğer sigortalı 506 sayılı Kanun'un geçici 20'nci maddesi kapsamında sigortalı ise ilgili sandık hükümlerine göre bağlanacaktır.

3201 sayılı Kanun'un 1. maddesinde ev kadınlarını da kapsamına almıştır. Yönetmeliğin 2'nci maddesinde, yönetmeliğin, ikili veya çok taraflı sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış olup olmadığına bakılmaksızın yabancı bir ülkede geçen sigortalılık veya ev kadını sürelerinde ve borçlanma talep tarihinde Türk vatandaşı olanları kapsayacağı düzenlenmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumunun 2011/48 sayılı Genelgesinde bu yeni düzenleme ile borçlanılan sürelere istinaden aylık talebinde bulunmada ve aylık alma süresinde Türk vatandaşı olma şartının kaldırıldığını belirtilmiştir. Görüldüğü gibi Kanunda ve Yönetmelikte Türk vatandaşı olunmasına ilişkin olarak aranılan koşul, yabancı bir ülkede geçen sigortalılık veya ev kadını sürelerinde ve borçlanma talep tarihi ile sınırlı tutulmuş, aylık bağlanması ya da aylığın ödenmesi sırasında Türk vatandaşlığı aranmamıştır. Bu hususa 2011/48 sayılı Genelgede de ayrıca vurgu yapılmıştır (Genelge m.1.1). Bu nedenle yurt dışı sürelerini borçlanılanların gerek aylık talebinde buldukları tarihte gerekse aylık aldıkları sürede, Türk vatandaşlığını kaybetmeleri durumunda aylıkları kesilmeyecektir. Bununla birlikte, Türk vatandaşlığını kaybettiklerinden dolayı eski Yönetmelik hükümlerine göre aylıkları bağlanmayan veya aylığı bağlandıktan sonra Türk vatandaşlığını kaybetmesi nedeniyle aylıkları durdurulan veya kesilenlerin 08.05.2008 tarihinden sonra yaptıkları veya yapacakları tahsis başvuruları üzerine aylıkları, taleplerini takip eden aybaşından itibaren bağlanacaktır. Türk vatandaşı olmadıkları için ölüm aylığı talepleri reddedilen hak sahipleri hakkında da aylığa hak kazanmaları halinde, aynı esaslara göre işlem yapılacaktır (2011/48 sayılı Genelge m.5).

B- Yurda Kesin Dönüş Yapmak

3201 sayılı Kanun'un 6/A-(a) bendinde, bu Kanun'a göre borçlanılan yurt dışı hizmet sürelerine istinaden aylık bağlanabilmesi için, yurda kesin dönüş yapmış olma şartı bulunmaktadır. Bu koşulun Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasıyla açılan davada, Anayasa Mahkemesi 2002 yılında, aylığa hak kazanmak için 3201 sayılı Kanun ile yurt dışında

⁵ Yargıtay 2009 yılında, yurda kesin dönüş yapıp yapılmadığı araştırılırken özellikle Alman sigorta merciinden veya SSK Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Daire Başkanlığından, yurt dışı çalışmalarını gösterir hizmet cetvelinin celbi ile araştırma yapılması gerektiğine karar vermiştir (Yargıtay 10. HD, T.16.04.2009, E. 2008/739, K. 2009/7512).

⁶ "...davacının bu tarihi takip eden aybaşı olan 01.02.2004 tarihinde yurtiçi çalışmaları ve 3201 sayılı yasa gereğince yaşlılık aylığına hak kazandığı açık ise de bir sigortalının aynı anda iki ayrı sosyal güvenlik kurumundan yaşlılık aylığı almasına yasaca cevaz verilmediğinden..." (Yargıtay 21. HD, T.03.12.2007, E. 2007/162, K. 2007/21687).

çalışanların hizmetlerinin sosyal güvenlikleri yönünden değerlendirilerek yaşlılık aylığı tahsis edilebilmesinin yurda kesin dönüş koşuluna bağlanmasında, sosyal güvenlik kurumlarının aktüeryal dengeleri ve 65. maddedeki malî kaynakların yeterliği ölçütünün gözetildiği ve kuralın Anayasa'nın 10., 60. ve 65. maddelerine aykırı olmadığı sonucuna varmıştır (12.12.2002 tarih ve 2000/36 E. ve 2002/198 K. sayılı kararıyla).

Öte yandan Kanun'da, yurda kesin dönüş yapma kavramı tanımlanmamıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararında yurda kesin dönüş yapma; yurt dışında çalışan Türk vatandaşlarının çalışma hayatına yönelik tüm ilişkilerini gerek çalışma işyerleri ve gerekse ilgili olduğu tüm sosyal güvenlik kuruluşları yönünden sona erdirerek yerleşmek ve sosyal güvenliklerini de burada sağlamak üzere anavatanına dönüş yapması şeklinde tanımlanmıştır (Y.HGK, T.22.04.1998, 1998/21-284, 1998/300). Aynı şekilde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu vermiş olduğu bir başka kararında yurt dışından işsizlik yardımı alınmasının ilgili ülkede ikamet edildiğine ve yurda kesin dönüş yapılmadığına dair güçlü bir kanıt ve karine oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır (Y.HGK, T.22.10.1997, 1997/10-588, 1997/857; Başterzi, 2002: 279). Yargıtay da 2012 yılında vermiş olduğu bir kararında (Y. 10. HD, 16.01.2012, 8373/224); kesin dönüş ifadesinin, mutlak anlamda, yurt dışında bulunduğu ülkeden Türkiye'ye döndükten sonra tekrar yurt dışına çıkış yapmama şeklinde değerlendirilemeyeceğini, ikamet şartına bağlı olmayan nitelikte sosyal sigorta veya sosyal yardım ödeneği alanlara, anılan koşulun gerçekleştiğinin kabulü ile aylık bağlanabileceğini, aksi yöndeki düşüncenin Anayasanın 23. maddesi ile güvence altına alınmış olan *yerleşme ve seyahat hürriyetine* aykırılık oluşturacağını vurgulamıştır (aynı yönde bkz. Y. 10. HD, 19.10.2010, 9689/13985; Y. 10. HD, 24.01.2012, 10344/866; Y. 10. HD, 29.01.2015, 2014/1763, 2015/1449; Y. 21. HD, 22.01.2015, 2014/389, 2015/971).

Öğretide de yurt dışından işsizlik sigortası yardımı gibi herhangi bir sosyal yardımın alınması ve bu durumun o ülkede bulunmayı zorunlu kılması ve işçinin o ülkede çalışma arzusunun devam ettiğini göstermesi nedeniyle, kişinin yurda kesin dönme iradesi bulunmadığını ortaya koyduğu ifade edilmektedir (Başterzi, 2002: 275, 284-292; Kılıçoğlu, 2002: 88-89).

Öğretide *Arıcı*, yurda kesin dönüş için ikametgahın Türkiye'ye nakledilmesi ve hayatı Türkiye'de devam ettirme iradesinin varlığının şart olduğunu savunmuştur (Arıcı, 2010: 306-307).

Sözer, kesin dönüşün, yaşamın ağırlık alanının tek bir ülkeye taşınması olarak değerlendirilebileceğini belirterek, yurt dışında işsizlik yardımı alınmasının Türkiye'de borçlanma yoluyla yaşlılık aylığı bağlanmasına engel olmaması, hatta kesin dönüş koşulunun 3201 sayılı Kanun'dan çıkartılması gerektiği görüşünü savunmuştur (Sözer, 2000: 270-271; Başterzi, 2002: 283).

Öğretide *Tuncay/Ekmekçi*'ye göre, yurda kesin dönüş, bir kimsenin gerek yıllarca yaşadığı ve çalıştığı yabancı ülkeyle gerekse o ülkede yaşayan ailesiyle her türlü ilişkilerini koparması ve yurda çıkış yaşağı konulması anlamına gelmemektedir. Zira yazarlara göre 3201 sayılı Kanun'un amacı, sigortalının yurt dışından yardım alıp almadığına bakılmaksızın sigortalılara borçlanma suretiyle yurt içinde sosyal güvenlik yardımı sağlamaktır. Yine bu görüşe göre yurda kesin dönüş yapan bir kişiye yurt dışından aylık veya yardım verilmesi, yabancı ülke mevzuatını ilgilendiren bir konu olduğundan, bu durum Türk sosyal güvenlik kurumunun malvarlığında sebepsiz bir eksilmeye yol açmamaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 464-465).

Kılıçoğlu ise, 3201 sayılı Kanun'da kesin dönüşün açık tanımı yapılmadığından, kati bir yoruma gidilmemesi gerektiği görüşündedir. Kişinin yabancı ülkede eylemli bir çalışması yoksa, Türkiye'ye dönüş iradesi beyanına bağlı olmalıdır (Kılıçoğlu, 2002: 88-89).

Çolak'a göre; kesin dönüş kavramı, yurt dışında çalışan Türk vatandaşlarının çalışma hayatına yönelik tüm ilişkilerini gerek çalıştığı işyerleri ve gerekse ilgili olduğu tüm Sosyal Güvenlik kuruluşları yönünden sona erdirerek yerleşmek ve sosyal güvenliklerini de burada sağlamak üzere anavatana dönüş yaptığını ifade eder (Çolak, 2003: 11-15).

Kanaatimizce kesin dönüş kavramı, mutlak anlamda yurt dışında bulunduğu ülkeden Türkiye'ye döndükten sonra tekrar yurt dışına çıkış yapmama şeklinde değerlendirilmemeli, kişinin yurt dışında çalışmasını sonlandırması ve ikametini Türkiye'ye nakletmesi halinde kesin dönüş yapmış olduğu kabul edilmelidir.

Yönetmelik madde 4/1-d bendinde yurda kesin dönüş, aylık tahsis talebinde bulunanların yurt dışındaki çalışmalarının sona ermesi, ikamete dayalı bir sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneği almamaları durumu şeklinde tanımlamıştır. Tanımda geçen sosyal sigorta ve sosyal yardım ödeneği, 2011/48 sayılı Genelgenin 3. bölüm, 1.1 maddesinde açıklanmıştır. *Sosyal sigorta ödeneğinden*, çalışma yaşamı süresince karşılaşılan hastalık, iş kazası, meslek hastalığı veya işsizlik gibi riskler nedeniyle iş göremezlik veya işsizlik gibi adlar altında yapılan ödenekler anlaşılmalıdır. *Sosyal yardım ödeneği* ise, bulunulan ülke mevzuatı kapsamında geçimlerini sağlayacak hiçbir geliri olmayan veya mevcut gelirleriyle geçimlerini sağlamakta güçlük çeken kişilerin asgari geçim düzeyiyle sınırlı olmak üzere geçimlerinin sağlanması amacıyla kamu kurum ve kuruluşları tarafından muhtaçlık durumuna ve süresine göre ödenen, ikamet şartına bağlı nakdi yardımları ifade etmektedir. Her iki ödenek de ikamete dayalıdır. Bu sebeple adı geçen Genelgenin anılan maddesinde ikamet şartına bağlı olmayan bu nitelikteki sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneği alanlara diğer şartları da taşınması halinde aylık bağlanabileceği belirtilmiştir.

06.11.2008 tarihinde yürürlüğe giren Yurt Dışı Borçlanma Yönetmelik madde 4/1-d bendinde kesin dönüş kavramı tanımlanarak bu konudaki tartışmalara son verilmiştir. Buna göre kesin dönüş, aylık bağlanması için başvuruda bulunanların yurt dışındaki çalışmalarının sona ermesini, ikamete dayalı bir sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneği almamaları durumunu ifade etmektedir.

Kanaatimizce de yurda kesin dönüş yapılmış olması için, ikametinin Türkiye'de bulunması gerektiği görüşümüzden hareketle, ikamet dayalı sosyal sigorta veya sigorta ödeneği alan kişilerin yurda kesin dönüş yapmış olduğu kabul edilmemelidir.

Yurt dışı hizmet borçlanmaları dikkate alınarak aylık bağlanması talebinde bulunan sigortalılar adına, yurt dışında ikamet ettikleri ülke mevzuatında aranılan yaş şartının oluşacağı tarihe kadar, fiilen bir iş yerinde çalışmadıkları halde buldukları ülkelerde adlarına prim yatırılması mümkündür. Bu kimselerin aylık bağlanmasında aranan yurt dışında çalışmama şartını ortadan kaldıran bir durum söz konusu olmadığından, bu ülkede prim ödenen söz konusu sürelerdeki Kanun'a göre aylık talepleri geçerli sayılacak, aylık bağlandıktan sonra bu şekilde prim ödeme halinin başlaması durumunda da aylıklar kesilmeyecektir.

2011/48 sayılı Genelgede 2012/24 sayılı Genelge'nin *Kazanılmış Haklar* başlıklı 5. maddesine göre, bu Genelgenin yayınlandığı tarihten önce, aylık alanlar ile aylık bağlama işlemleri devam edenlerin aynı zamanda kısa süreli çalışmalarının bulunması halinde aylıklarının ödenmesine kazanılmış hak olarak devam edilecektir. Ancak kısa süreli çalışmalarını devam edenlerin çalışmalarını sonlandıracakları veya ara verecekleri tarihe

kadar kazanılmış hakları korunacak olup yeniden kısa süreli çalışmaya başlamaları halinde bu tarih itibarı ile aylıkları kesilecektir. Bu hususa ilişkin bir uyuşmazlıkta, yerel mahkeme bu kimseler için daimi iş göremezlik durumunda erken emeklilik aylığı ödenirken adlarına ödenen primlerin, yasal mevzuat gereği ödenen bir prim olduğu, bu gibi kimseler için yurda kesin dönüş koşulunun yerine getirilmediğinden bahsedilemeyeceği şeklindeki kararı, Yüksek Mahkeme tarafından da onanmıştır (Ankara 3. İŞ M, 19.12.2012, 1150/1035; Y.10.HD, 14.03.2013, 3181/4773).

Yargıtay 10. ve 21. Hukuk Daireleri, yurt dışında çalışılması ve yurt dışında işsizlik veya hastalık yardımı türünde sosyal yardım alınması halinde kesin dönüş yapılmadığını kabul etmektedir ve aylık bağlanması mümkün görmemektedir. Nitekim 3201 sayılı Kanun ve uygulama yönetmeliğinde bu yönde bir hüküm bulunmamaktadır (2011/48 s. Genelge 2).

2147 sayılı Kanun kapsamında borçlanılan süreler istinaden aylık bağlanabilmesi için, yurda kesin dönüş yapılması gerekmemektedir. Bu sebeple, 2147 sayılı Kanun'a göre, aylık bağlanmasından sonra yurt dışında çalışılması veya ikamete dayalı sosyal yardım alınması ise aylığın kesilmesi nedeni değildir. Nitekim Yargıtay da 2007 tarihli bir kararında aynı sonuca varmıştır (Y. 10. HD, 21.05.2007, 18998/8331).

Yurda kesin dönüş koşulu, yalnızca 3201 sayılı Kanun kapsamında borçlanılan süreler dikkate alınarak bağlanan aylıklar bakımından aranan bir koşuldur. Bu sebeple sigortalının yurt içinde geçen hizmet süreleri ve 2147 sayılı Kanun kapsamındaki borçlanma süresi ile birlikte aylığa hak kazanma koşulları sağlanıyorsa, yurda kesin dönüş yapılmadığı gerekçesiyle aylığı iptal edilememelidir. Ancak Kurum uygulamasında, 2147 ve 3201 sayılı Kanun hükümlerine göre yapılan borçlanma ve yurt içi hizmetleri dikkate alınarak, aylık bağlanan kişilerin, kesin dönüş koşulunu yerine getirmediğinin tespit edilmesi halinde, aylıkları iptal edilerek, kendilerine iptal tarihine kadar ödenen tüm aylık tutarlarına ilişkin yersiz ödeme çıkartılmaktadır. Kurum, bu iptal ve yersiz ödeme işlemini yaparken, kişinin 3201 sayılı Kanun kapsamındaki borçlanması dikkate alınmadan 2147 sayılı Kanun kapsamında borçlanma ile kazandığı süreler ile yurt içi hizmet sürelerine istinaden aylığa hak kazanıp kazanmadığı yönünde herhangi bir inceleme yapmamaktadır. Açılan davalar üzerine Yargıtay, bizce de isabetli olarak kesin dönüş şartı yerine getirilmediği takdirde, 3201 sayılı Kanun hükümlerine göre yapılan borçlanma dikkate alınarak aylığa hak kazanılması mümkün olmamakla birlikte, 2147 sayılı Kanun kapsamında yapılan borçlanmayla aylığa hak kazanılması için kesin dönüş koşulu aranmadığından, 2147 sayılı Kanun ve yurt içi hizmetleri dikkate alınarak aylığı hak kazanılıyorsa aylıkların geçerli olduğu; yersiz ödemenin de yalnızca 3201 sayılı Kanun kapsamında kazanılan hizmet süresi nedeniyle aylık miktarında meydana gelen artış dikkate alınarak belirlenmesi gerektiği yönünde kararlar vermiştir (Y. 10. HD, 21.05.2007, 18998/8331).

Gerek borçlanma yapılabilmesi ve gerekse aylık bağlanması için aranan kesin dönüş koşulunun Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle iptali için Anayasa Mahkemesine başvurulmuş, borçlanma için aranan kesin dönüş koşulu Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmiş (AYM, T.12.12.2002, E.2000/36, K.2002/198, R.G. 25089) ancak aylık bağlanması için aranan kesin dönüş koşulunun iptal başvurusu reddedilmiştir (Güzel/Okur/Canıklıoğlu, 2016: 510vd.; Bilgili, 2008: 155). Dolayısıyla borçlanma yapılırken aranan kesin dönüş koşulu aylık bağlanması için geçerliliğini sürdürdüğünden kesin dönüş yapmış olsun veya olmasın borçlanma olanağından yararlanabilecek olan kişilere kesin dönüş yapmadıkları sürece aylık bağlanamayacaktır.

2018/38 sayılı Emeklilik İşlemleri Genelgesinde, 3201 sayılı Kanun uyarınca borçlanma yaparak kesin dönüş yaptığını beyan etmek suretiyle aylık bağlanması için başvuruda

bulunan kişilerin beyanlarının esas alınarak aylık bağlama işlemlerinin yapılacağı belirtilmiştir.

3201 sayılı Kanun'a göre yurt dışı sürelerini borçlanana aylık bağlanmasında, öncelikle yurt dışındaki çalışmaları ve varsa ikamete dayalı sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneklerinin sona ermesi şartı aranmaktadır. Ancak bu durum, kesin dönüş ifadesini hiçbir şekilde mutlak anlamda yurt dışında bulunduğu ülkeden Türkiye'ye döndükten sonra tekrar yurt dışına çıkış yapmama şeklinde değerlendirme manasına gelmez. Nitekim Yargıtay'a göre de arızı çıkışlar yurda dönülmediği sonucunu yaratmaz (Y.HGK, T.11.02.1998, E.1998/10-16, K.1998/99).

Durum bu olmakla beraber yurt dışı hizmet borçlanması talebinde bulunmak için kesin dönüşe gerek yoktur; kesin dönüş aylık tahsis talebi için gereklidir (Y. 21. HD, T.16.04.2015, E.2015/7063, K.2015/8214). Belirtelim ki, yurt dışında uzun süre kalmak kesin dönüşün ihlali ve giderek bağlanmış aylığın kesilmesi için geçerli bir sebep değildir (Y. 10. HD, T.13.04.2015, E.2014/25404, K.2015/7052).

Ancak sigortalının, aylığın başlangıç tarihi itibarıyla yurt dışında çalışmalarını sürdürdüğü veya ikamete dayalı sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneği almaya devam ettiğinin tespit edilmesi durumunda aylık bağlanmaz. İkamet şartına bağlı olmayan sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneği alanlara diğer şartlarla aylık bağlanabilecektir (2011/48 sayılı Genelge 1.1).

Yönetmeliğin 14'üncü maddesinin yedinci fıkrasında "*Bu yönetmeliğin uygulamasında, evli ya da birlikte yaşayan çiftler için ödenen sosyal yardımlar her iki eş içinde ödeniyor gibi kabul edilir*" hükmü ile sosyal yardım kavramı genişletildiğinden yurt dışında borçlanma kapsamında süreleri bulunanların eşlerinin sosyal yardım niteliğinde ödenek alması durumunda yurda *kesin dönüş* şartı gerçekleşmeyecek ve bu durumda olanlara malullük ve yaşlılık aylığı bağlanmayacaktır (2011/48 sayılı Genelge 1.1).

Sosyal Güvenlik Kurumunun yurt dışı borçlanma ve tahsis işlemlerine ilişkin 08.06.2011 tarihli ve 2011/48 sayılı Genelgesinde *Yurt Dışı Borçlanma İşlemleri* başlıklı ikinci bölümünün 1.2.1. *Sigortalılık süreleri* alt başlığının 4'üncü paragrafında; borçlanmaya esas hizmet cetvellerinde bildirilen sigortadan muaf cüzi çalışma sürelerinin (kısa süreli çalışma) tamamının, başvuru sahibinin kısmi borçlanma hakkı saklı kalmak kaydıyla borçlanma kapsamında değerlendirileceği belirtilmiştir. Buna mukabil *Tahsis İşlemleri* başlıklı üçüncü bölümünün 1.1. *Yurda kesin dönüş yapmak* alt başlığının 3'üncü maddesinde ise kısa süreli çalışmanın, çalışma kapsamı dışında tutularak tahsis işleminin sonuçlandırılacağı talimatlandırılmıştır. Söz konusu durum Kurum tarafından yeniden değerlendirilmiş ve konu ile ilgili olarak 28.06.2012 tarihli ve 2012/24 sayılı Genelge yayımlanmıştır. Genelgeye göre; sosyal güvenlik sözleşmeleri uygulanmak suretiyle ya da borçlandıkları yurt dışında geçen sigortalılık süreleri dikkate alınarak aylık bağlanması talebinde bulunacaklardan, aylığın başlangıç tarihi itibarıyla yurt dışında kısa süreli çalışmalarını sürdürdükleri tespit edilenlerin taleplerinin, yurt dışındaki çalıştığı işten ayrılma ve yurda kesin dönüş yapma şartını yerine getirmemeleri sebebiyle reddedileceği düzenlenmiştir.

Sosyal güvenlik sözleşmeleri uygulanmak suretiyle ya da borçlandıkları yurt dışında geçen sigortalılık süreleri dikkate alınarak aylık bağlanana, aylığın başlangıç tarihi itibarıyla yurt dışındaki kısa süreli çalışmalarının sona ermediği tespit edilenlerin aylıkları, yurt dışındaki çalıştığı işten ayrılma, yurda kesin dönüş yapma şartları yerine gelmediğinden başlangıç tarihinden itibaren iptal edilecektir.

Aylık bağlanmış olanlardan, yeniden yurt dışında kısa süreli çalışmaya başladıklarının çalıştıkları sırada ya da daha sonra tespit edilmesi halinde bunların aylıkları, kısa süreli çalışmaya başladıkları tarihte kesilecektir. Bu kişilere yapılan yersiz ve fazla ödemeler 5510 sayılı Kanun'un 96'ncı maddesine göre geri alınacaktır. Çalışmanın sona ermesi kaydıyla yapılacak olan yeni tahsis talebine göre, varsa aylıklarda meydana gelen artışlar da uygulanmak suretiyle çalışmanın sona erdiği tarihi takip eden ödeme dönemi başından geçerli olmak üzere aylıklar yeniden ödenmeye başlanacaktır. Yurt dışında kısa süreli çalışıldığı, çalışmanın sona erdiği tarihten sonra tespiti halinde ise aylıkların ödenmesine kesilmeksizin devam edilecektir. Yurt dışında kısa süreli çalıştıkları için aylıkları kesilenlerin, kısa süreli çalışmalarını borçlanmak istemeleri durumunda ise 3201 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesi (A) fıkrasına göre işlem yapılacaktır (2012/24 sayılı Genelge 3). Son olarak 2012/24 sayılı Genelgede, Genelgenin yayımlandığı tarihten önce, aylık alanlar ile aylık bağlama işlemleri devam edenlerin aynı zamanda kısa süreli çalışmalarının bulunması halinde aylıklarının ödenmesine kazanılmış hak olarak devam edileceği de belirtilmiştir.

C- Borcun Tamamını Ödemek

Yurt Dışı Borçlanma Yönetmeliği m. 4/1-(a) bendinde, borcun tamamının ödenmesi, aylık başvurusundan önce en az aylığa hak kazanmaya yetecek süreye karşılık ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. 3201 sayılı Kanunla kısmi borçlanmaya izin verildiği için borçlanma tutarının ilgiliye tebliğ tarihinden itibaren üç aylık süre içinde ödenen kısma karşılık gelen süreler borçlanma kapsamında değerlendirilmekte olup, eğer bu süreler de aylığa hak kazanmak için yeterli ise borcun tamamı ödenmiş sayılmaktadır (Manav, 2013: 122).

Yönetmeliğin 10'uncu maddesinin altıncı fıkrasında, borcun tebliğ edildiği tarihten itibaren üç ay içinde ödenmemesi halinde, borçlanma işleminin geçersiz sayılacağı belirtilmiştir. Düzenlemeye göre, üç aylık süre içerisinde borcun bir kısmının ödenmesi halinde, borçlanma, ödenen miktara isabet eden süre için geçerli sayılacaktır. Borcun bir kısmını veya tamamını ödemeyenlerin, bu sürelerinin 3201 sayılı Kanun'a göre değerlendirilmesi, yeniden yazılı başvuruda bulunmaları ve tahakkuk eden borç miktarını süresi içinde ödemeleri şartına bağlanmıştır.

Yönetmeliğin her iki hükmü birlikte değerlendirildiğinde *borcun tamamının ödenmesi* ibaresinin mutlak anlamında kullanıldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Aylık bağlanması için tebliğ edilen borcun tamamının ödenmesi şartının aranmasına imkân bulunmamaktadır. Bu durumda, aylığa hak kazanmaya yetecek prim gün sayısına isabet eden miktarda ödeme yapılması, bu şartın yerine getirilmesinde yeterli olacaktır. Aylık bağlamaya yetecek prim gün sayısı kadar ödeme yapmayanlara ise aylık bağlanmayacaktır (2011/48 sayılı Genelge 1.2).

D- Sosyal Güvenlik Kanunlarına Göre Aylığa Hak Kazanmak

Yurt Dışı Borçlanma Yönetmeliği m. 13/1-(c) bendi uyarınca, 3201 sayılı Kanun kapsamında borçlanılarak değerlendirilen sürelerin aylık bağlanmasında dikkate alınması için 5510 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılan (506, 1479, 2925, 2926 ve 5434 sayılı) kanunların yürürlükte bulunan hükümleri veya sosyal güvenlik kanunlarına göre aylık bağlanmasına hak kazanılmış olması gerekmektedir (Manav, 2013: 122).

3201 sayılı Kanun kapsamında borçlandırılan yurt dışı süreleri ülkemizde yürürlükte bulunan sosyal güvenlik kanunlarına göre aylığa hak kazanılmasında değerlendirilmektedir. *Sosyal güvenlik kanunları* deyiminden 5510 sayılı Kanun'un uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümlerinin yürürlüğe girdiği 2008 yılı Ekim ayı başından önce yapılan tahsis başvuruları

için 506, 1479, 2925, 2926 ve 5434 sayılı Kanunlar, bu aybaşından sonra yapılan veya yapılacak tahsis başvuruları için ise 5510 sayılı Kanun anlaşılmalıdır. Yurt dışı sürelerini borçlanıp 2008 yılı Ekim ayı başından önce tahsis başvurusunda bulunanların aylığa hak kazanma şartları 506, 1479, 2925, 2926 ve 5434 sayılı Kanun'un hükümlerine, 2008 yılı Ekim ayı başından sonra tahsis başvurusunda bulunanların aylığa hak kazanma şartları ise 5510 sayılı Kanun ve bu Kanunla mülga kanunların aylık bağlama şartlarını belirleyen geçici hükümlerine göre belirlenecektir (2011/48 sayılı Genelge 1.3).

08.09.1999 tarihinden önce sigortalı olanlar için 5510 sayılı Kanunla mülga sosyal güvenlik kanunlarında 4447 sayılı Kanunla düzenlenen emeklilikte kademeli geçiş sürecine ilişkin maddeler yürürlükte bırakıldığından, bunlardan yurt dışı sürelerini borçlananların aylığa hak kazanma şartları da sosyal güvenlik kanunlarının ilgili geçici maddesi hükmüne göre tespit edilecektir.

5510 sayılı Kanun'un geçici 2'inci maddesinin son fıkrasına göre, sigortalılıkları 2008 yılı Ekim ayı başından önce başlayan ve Kanun'a göre tahsis talebinde bulunanlardan birden çok sosyal güvenlik kuruluşuna ya da sigortalılık haline tabi hizmeti olanların yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları son yedi yıllık fiili hizmet içinde en fazlasının geçtiği, eşit olması halinde son defa tabi olduğu, malullük ve ölüm aylığına hak kazanma koşulları ise son defa tabi olduğu mevzuata göre belirlenecektir.

5510 sayılı Kanun'un 53'üncü maddesinin altıncı fıkrasına göre 2008 yılı Ekim ayı başından sonra ilk defa sigortalı sayılanlardan 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentlerinden birden fazlasına tabi olarak çalışmış olanların yaşlılık aylığı bağlanma taleplerinde, en fazla sigortalılığın geçtiği sigortalılık hali, hizmet sürelerinin eşit olması ile malullük ve ölüm halleri ile yaş haddinden re'sen emekli olma, süresi kanunla belirlenen vazifelere atanma veya seçilme ve bağlı oldukları sigortalılık halinin kanunla değiştirilmesi durumunda ise son sigortalılık hali esas alınacaktır (2011/48 sayılı Genelge 1.3).

E- Kuruma Yazılı Başvuruda Bulunmak

3201 sayılı Kanun m. 6/1-A-(c) bendinde yazılı başvuruda bulunulması koşulundan bahsedilmekte ise de nereye başvurulacağı konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Yurt Dışı Borçlanma Yönetmeliği m. 13/1-(ç) bendinde Kuruma yazılı başvuru yapılması gerektiği belirtilmiş olup, Yönetmelik m. 4/1-(f) bendinde Kurumun, Sosyal Güvenlik Kurumu olarak tanımlanmış olduğu ve 5502 sayılı Kanunla birlikte Sosyal Sigortalar Kurumu, T.C. Emekli Sandığı ve Bağ-Kur'un ortadan kaldırılarak Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuş olduğu dikkate alındığında, 3201 sayılı Kanun uyarınca borçlanılan süreler istinaden aylık bağlanması amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumuna yazılı olarak başvurulması gerektiği kabul edilmelidir.

Yönetmeliğin 13'üncü maddesi gereği, yurt dışında geçen sürelerini borçlandıktan sonra tahsis talebinde bulunanlardan başvuru sırasında *Tahsis Talep ve Beyan Taahhüt Belgesi*, *3201 Sayılı Kanun'a Göre Aylık Talebinde Bulunanlara Mahsus Beyan ve Taahhüt Belgesi* ve yurt dışında çalıştıkları işten ayrıldıklarını, yurt dışında ikamete dayalı bir sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneğinin sona erdiğini gösterir bir "*hizmet belgesi*" alınacaktır. Bugüne kadar yapılan uygulamalarda aylık talebinde bulunanların çalıştıkları işyerinden ayrıldıklarını, yurt dışında ikamete dayalı bir sosyal sigorta ya da sosyal yardım ödeneğinin sona erdiğini gösterir belgeyi temin etmelerinde karşılaştıkları zorluklar dikkate alınarak yurt dışından ve kesin dönüş yaparak yurtiçinden aylık talebinde bulunanlardan belge temin edilmesi konusunda Kurumun 2011/48 sayılı Genelgesinde konuyla ilgili ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir (2011/48 sayılı Genelge 1. 4). Yönetmeliğin 13'üncü

maddesinde, sosyal yardım ödeneğini almayanların ise durumlarını örneği Kurumca hazırlanan beyan ve taahhüt belgesi ile bildirmeleri gerektiği belirtilmiştir. Kanun'un öngördüğü şartları yerine getirenlerin aylıkları, yazılı talepte buldukları tarihi takip eden aybaşından başlayacaktır.

SONUÇ

Hizmet borçlanması, kişilerin fiilen çalıştıkları ya da çeşitli nedenlerle çalışmadıkları dönemlerde ödenmemiş olan primlerini sonradan ödeyerek sosyal güvenlik sistemine dâhil olmaları ve sosyal sigorta yardımlarından yararlanmalarını amaçlayan bir kavram olarak sosyal güvenlik sistemlerine dâhil olmuştur.

Ülkemiz sosyal güvenlik sistemine ise hizmet borçlanması 23.10.1969 tarih ve 1186 sayılı Kanunla girmiştir. Başta kısıtlı olarak düzenlenen borçlanmanın kapsamı, uygulamalardan edinilen tecrübeler ve sigortalıların talepleri doğrultusunda gerek borçlanılabilecek süreler ve gerekse borçlanma yapabilecek kişiler yönünden giderek genişletilmiştir.

Önce 2147 sayılı ardından da 3201 sayılı Kanunla birlikte Türk vatandaşlarının yurt dışında geçen sürelerini borçlanmaları ve borçlandıkları süreleri uzun vadeli sigorta kolları yönünden değerlendirmeleri olanağı tanınmıştır.

Sosyal güvenlik sistemimizin önemli düzenlemelerinden birini oluşturan hizmet borçlanması kavramı, özellikle uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan haklardan yararlanma bakımından sigortalılar için vazgeçilmez nitelik taşımaktadır.

Yurt dışında ev kadını olarak geçirilen sürelerin borçlanması 3201 sayılı Kanun'a göre mümkün olduğu halde, Türkiye'de ev kadını olarak geçirilen sürelerin borçlanılmasına 5510 sayılı Kanun'da olanak tanınmamıştır ve adaletsiz bir durum ortaya çıkarmıştır. Yine yurt dışı hizmet borçlanmasında, borçlanılan sürelere karşılık ödenen borçlanma tutarının bağlanan aylıklarla birlikte birkaç yıl gibi kısa bir süre içinde geri alınmasının Sosyal Güvenlik Kurumunun aktüeryal dengelerini bozduğu hususu bir gerçekliktir. Sosyal güvenlik sisteminin devamlılığını sağlamak açısından yurt dışı hizmet borçlanmasının kaldırılarak, yurt dışında çalışan Türk vatandaşlarının, Türkiye'de isteğe bağlı sigortalılık hükümlerinden yararlanması olanağı tanınabilir.

Kanaatimizce hizmet borçlanması kavramı sosyal güvenlik sistemimiz açısından şimdilik zorunlu olmakla birlikte, ilerleyen zamanda sigortalıların hizmet borçlanması yoluna başvurmasına gerek kalmaksızın bu sürelerin sosyal güvenlik hakları yönünden değerlendirilmesinin mümkün olduğu bir sistemin oluşturulması daha yerinde olacaktır.

Kaynakça

Arıcı, K. (2010) 5510 Sayılı Kanun'un Yürürlük Tarihinden Önceki Dönemde Doğum Borçlanması Yapan Kadın Sigortalılar (4A) da Doğum Borçlanması Yapabilirler. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 19. 159-167.

Balcı, M. (2010) Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının 3201 Sayılı Yasaya Göre Borçlanmalarında Yeni Uyuşmazlıklar. *Sicil*. Mart 2010.17.

Başterzi, S. (2002) Yurt Dışı Hizmet Borçlanmasında 'Yurda Kesin Dönüş Koşulu'. *Kamu-İş (İş Hukuku ve İktisat) Dergisi*. 6 (4- Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan). [http://www.kamu-is.org.tr/pdf/6412.pdf]. (Erişim: 07 Mayıs 2020).

Bilgili, Ö. (2008) *Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması*. Ankara: Ankara SMMM Odası Yayınları. Yayın No: 60.

- Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2003) Yurt Dışı Hizmet Borçlanması. *Prof. Dr. Fahiman Tekil'in Anısına Armağan*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 867-897.
- Çavuş, Ö. H. (2015). Yargı Kararları ve Sosyal Güvenlik Kurumu Uygulamaları Kapsamında Son Değişikliklerle Birlikte Yurt Dışı Hizmet Borçlanması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2015/4, 35-75 [https:// docplayer. biz. Tr / 68056463 - Yargi - kararları - ve - sosyal - guvenlik - kurumuuygulamaları - kapsaminda - son - degisikliklerle - birlikte - yurtdisi - hizmet - borclanmasi . html]. (Erişim: 21 Mayıs 2019).
- Çolak, M. (2003). Yurt Dışında Çalışan Türk Vatandaşlarının Hizmet Borçlanmasında Kesin Dönüş Şartının Anayasa Mahkemesi Kararları Doğrultusunda Değerlendirilmesi ve 4958 Sayılı Kanunla Yapılan Düzenleme. *Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*. 21. 21.
- Ergin, H. (2008). Son Değişiklikler Işığında Yurt Dışı Hizmet Borçlanması. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 5 (18). 551-592.
- Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 16. Baskı.
- Kılıçoğlu, M. (2002). *Sosyal Güvenlik Hukukunda Borçlanma*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Kurtuluş, B. ve Sarıoğlu, H. İ. (1992). Yurt Dışındaki Hizmetlerin Sosyal Güvenlik Açısından Birleştirilmesi ve Sorunları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 37-38. 173-180, [https://legalbank.net/pdf/be34fbcd15a2593171939aa41a313268]. (Erişim: 07 Mayıs 2020).
- Manav, A. E. (2013). Yurt Dışında Yaşayan Türk Vatandaşlarının Çalışma Hayatına İlişkin Önemli Sorunları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. 30. 109-131.
- Ocak, S. (2011) SGK Hizmet Borçlanması. *Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları III. Sempozyum/2011*, 39-134. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi/Kocaeli Barosu.
- Okur, A. R. (2006) Sosyal Güvenlik Reformu: Uzun Dönemli Sigorta Dalları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2006/1 (8). 105-146. [http://www.calismatoplum.org/ sayi8 / Aliriza _ Okur . pdf]. (Erişim: 10 Mayıs 2020).
- Sözer, A. N. (2000) Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay'ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. İstanbul.
- Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2011) *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 14. Baskı.
- Uşan, F. (2009) *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık. 2. Baskı.
- Yuvalı, E. (2015) Türk Hukukunda Öngörülen Son Değişiklikler İtibariyle Yurt Dışı Hizmet Borçlanmasından Faydalanma Koşulları. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. (22). [https:// docplayer . biz . tr / 17843590 - Turk - hukukunda - ongorulen - son - degisiklikleritibariyle - yurtdisi - hizmet - borclanmasindan - faydalanma - kosullari . html]. (Erişim: 21 Mayıs 2019).

Araştırma Makalesi – Research Article

Gri Markov Modeli ile Türkiye’de İşsizlik Oranı Tahmini

Grey Markov Model for the Prediction of Unemployment Rate in Turkey

Buğra BAĞCI*
ORCID: 0000-0002-3268-3702

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 10 Sayı: 2 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 2 Year: 2020
Sayfa Aralığı: 259-272 / Pages: 259-272
DOI: 10.32331/sgd.840571

ÖZ

Gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerin kronik problemlerinden birisi olan işsizlik, özellikle küresel kriz zamanlarında gelişmiş ülkelerde dahi gündem haline gelebilmektedir. Bu sebeple işsizlik, dünya ülkelerinin ortak problemi olarak düşünülebilir. Dolayısıyla bu kadar önemli bir ekonomik değişkenin geçmiş dönemlerde aldığı değerlerden hareketle gelecek dönemlerde alabileceği değerlerin tahmin edilmesi çok önemli hale gelmektedir. Günümüzde zaman serilerinin tahmini için birçok nicel teknik kullanılmaktadır. Fakat burada önemli olan tekniklerin yaptıkları tahminler neticesinde oluşan hata oranlarının minimum seviyede tutulabilmesidir. Bu anlamda, bazen hata terimlerinin modifiye edilmesi, bazen de farklı tekniklerin kombinlenmesi ile hata oranları düşürülmeye ve daha doğru tahminler elde etmeye çalışılmaktadır. Çünkü geleceğe yönelik yapılan planlar ve belirlenebilecek politikalar ancak bu öngörülerle anlam kazanmaktadır. Çalışmamızda da daha doğru tahmin yapmaya odaklanılarak, Türkiye’de işsizlik oranı GM (1,1) modeli ile tahmin edildikten sonra GM (1,1) modeline Markov zincirleri entegre edilerek Gri Markov modeli kurulmuş ve işsizlik oranı bu şekilde yeniden tahminlenmiştir. Sonuçta, GM (1,1) modelinin ürettiği tahmin sonuçları ile Gri Markov modelinin ürettiği tahmin sonuçları karşılaştırılmış ve Gri Markov modelinin yüksek doğruluk değerleriyle tahmin değerleri ürettiği görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Gri sistem teorisi, Gri Markov Modeli, işsizlik oranı

ABSTRACT

Unemployment, which is one of the chronic problems of undeveloped and developing countries, can be an agenda item even in developed countries, especially in global crises. For this reason, unemployment can be considered as the common problem of the world countries. Therefore, forecasting the values that such an important economic variable can take in the coming periods, based on the values in the past is very important. Today, many quantitative techniques are used for the prediction of time series. However, the important thing here is to keep the error rates to a minimum. In this sense, sometimes by modifying error terms and sometimes combining different techniques, error rates are tried to be reduced and more accurate predictions are tried to be obtained. Because future plans and policies that can be determined gain meaning only with these predictions. In our study, we focus on more accurate estimation results. After the estimate unemployment rate in Turkey with GM (1,1) model, the Grey Markov model is established with the help of the Markov chain and the unemployment rate is re-estimated in this way. As a result, the estimation results produced by the GM (1,1) model and the estimation results produced by the Grey Markov model were compared and it was seen that the Grey Markov model produced prediction values with high accuracy values.

Keywords: Grey system theory, grey markov model, unemployment rate

Önerilen atf şekli: Bağcı, B. (2020). Gri Markov Modeli ile Türkiye’de İşsizlik Oranı Tahmini. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(2). 259-272

Geliş Tarihi/Received: 13/07/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 27/10/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2020

* Dr. Öğr. Üyesi, Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, bugrabagci@hitit.edu.tr

GİRİŞ

Çalışmaya engel herhangi bir durumu olmayan ve çalışma isteği olan kişilerin, çalışabilecekleri bir iş bulamaması durumu işsizlik olarak tanımlanmaktadır (Seyidoğlu, 1999: 294).

İşsizlik oranı, gelişmiş ülkelerin dışında kalan ülkelerin genellikle gündeminde bulunurken, zaman zaman gelişmiş ülkelerin dahi gündeminde yer almaktadır. Dolayısıyla, işsizlik tüm dünya ülkelerinin ortak bir problemi olarak değerlendirilmektedir. Çünkü işsizlik oranındaki yükselişler hem bireysel hem de toplumsal anlamda geliri düşürmekte, yoksulluğu arttırmakta ve gelir dağılımında adaletsizliğe sebep olmaktadır. Bu gibi ekonomik etkilerinin yanında işsiz kalan kişinin kapasite ve yeteneklerini kullanamaması sebebiyle bu yetenek ve kapasitelerinin deformasyona uğramasıyla, işsizliğin sosyolojik ve psikolojik açıdan da etki göstermesi söz konusu olmaktadır. İşsizlik oranının yüksekliğinin, sayılan bu etkileri göz önüne alındığında işsizlik probleminin anlaşılması ve bu oranın düşürülmesi için politikalar geliştirilmesinin hayati olduğu anlaşılmaktadır (Karaali ve Ülengin, 2008: 17).

İşsizlik oranı, üzerinde çalışmak için yeterince geniş bir ekonomik değişken olmasının yanında, diğer ekonomik değişkenleri de etkileme gücü olması sebebiyle bireyler ve devletler açısından önemle izlenmektedir.

Diğer çalışma alanlarında olduğu gibi özellikle ekonomi alanında da politikalar belirlenmesi ve uygulanması, ancak geleceğin doğru öngörülmesiyle mümkün olmaktadır. Bu anlamda, ele alınan değişken hakkında cari dönemde alınan kararlar ve belirlenen politikalar ancak değişkenin gelecekte alabileceği değerler ve izleyeceği zaman yolunun tahmin edilmesi ile anlam kazanmaktadır. Geleceğin tahmininin doğruluk oranı ise belirlenen politika ve alınan kararların başarısında direkt etkili olmaktadır. Bu sebeple tahmin konusunun çok önemli olmasının ötesinde, yapılan tahminin doğruluk oranı da özellikle büyük önem arz etmektedir. Tahmin doğruluğunun artırılması için daha esnek yapıları yeni matematiksel modeller geliştirmenin yanında, modellerin farklı şekillerde modifiye edilmesi veya farklı modellerle kombinlerinin yapılması da bu konuda yapılan çalışmalardandır.

Bu çalışmada da GM (1,1) modeli Markov analizi ile birleştirilerek Gri Markov modeli elde edilmiş ve Türkiye’de işsizlik oranı bu modellerle tahmin edilmiştir.

İşsizlik oranının tahmin edilmesine yönelik yapılmış çalışmalar araştırıldığında literatürde karşılaşılan çalışmalardan bazıları şunlardır: Funke (1992) çalışmasında, tek değişkenli ve çok değişkenli zaman serisi analiz yöntemleri ile Almanya işsizlik oranını tahmin etmiştir. Edlund ve Karlsson (1993) çalışmalarında, İsveç’te işsizlik oranını tahmin etmede ARIMA, VAR ve transfer fonksiyonu tekniklerini kullanmışlardır. Proietti (2003) çalışmasında, farklı doğrusal ve doğrusal olmayan tahmin teknikleri ile Amerika’da işsizlik oranını tahmin ederek tekniklerin tahmin başarısını karşılaştırmıştır. Floros (2005) çalışmasında, çeşitli AR ve MA dereceleri ile İngiltere’deki işsizlik oranını tahmin ederek yöntemleri karşılaştırmıştır. Golan ve Perloff (2006) çalışmalarında, Amerika’daki işsizlik oranını tahmin etmek için yeni bir tahmin yaklaşımı önermişlerdir. Bu yöntem hem doğrusal olmayan hem de parametrik olmayan bir yöntem olmakla birlikte en yakın komşular tekniğini de baz almaktadır. Chen (2008) çalışmasında, doğrusal olmayan Gri Bernoulli modeli ile seçilmiş 10 ülkeye ait işsizlik oranını tahmin etmiştir. Rapach ve Strauss (2008) çalışmalarında, Amerika’daki işsizlik oranını tahmin etmede çeşitli model birleştirmeleri önermişler ve bu birleşimlerin bireysel tahminlerden daha kuvvetli olduğunu söylemişlerdir. Karaali ve Ülengin (2008) çalışmalarında, Türkiye’de işsizliğin tahmin edilmesinde yapay sinir ağları ve bilişsel haritalar yöntemini kullanmışlardır. Kurita (2010) çalışmasında, Japonya’daki işsizlik oranının tahmin edilmesinde ARFIMA modelini kullanmıştır. Johnes (2010) çalışmasında,

Amerika’daki işsizlik oranını tahmin etmede MIDAS regresyon modellerini kullanmışlar ve modellere Google’da aranan “işsizlik” kelimesi sayısını da veri olarak eklemiştir. Xu vd. (2012) çalışmalarında, Amerika’daki işsizlik oranlarını tahmin etmek için internet aramalarıyla birlikte bir yapay sinir ağı modeli önermişlerdir. İçen ve Günay (2015) çalışmalarında, Türkiye’de işsizlik oranını iki farklı bulanık doğrusal regresyon analizi ile tahmin etmişlerdir. Dumucic vd. (2015) çalışmalarında, Avrupa ülkelerinin işsizlik oranlarının tahmin edilmesinde Holt ve Holt-Winter yöntemlerini kullanmışlar ve hangi ülkeye hangi modelin daha uygun olduğunu göstermişlerdir. Yücel (2017) çalışmasında, Türkiye’de işsizlik verilerini bulanık doğrusal regresyon analizi ile tahmin etmiştir. Tüzemen ve Yıldız (2018) çalışmalarında, Türkiye’de işsizlik oranını Holt-Winter ve Toplamsal-Mevsimsel Holt-Winter yöntemleri ile tahmin ederek teknikleri karşılaştırmışlardır. Valderrama ve Solano (2019) çalışmalarında, Kolombiya’nın 13 şehrindeki işsizlik oranlarını tahmin ederken o şehirlerde yaşayan hane halkına işsizlik anketi yapmışlar ve bu değerlendirmeleri modellere entegre etmişlerdir.

Çalışmamızda kullanılan Gri Markov modeli ile yapılmış çalışmalar incelendiğinde, literatürde çok yoğun çalışmalara rastlanmamış ve özellikle sosyal bilimlerde daha da az çalışmayla karşılaşmıştır. Bu çalışmalar şu şekilde özetlenebilir: He ve Huang (2005) çalışmalarında, Çin’de tüketilen elektrik miktarı verisini tahmin etmede Gri Markov analizinin hassas sonuçlar ürettiğini göstermişlerdir. Qingfu vd. (2007) çalışmalarında, karayollarında oluşan trafik yoğunluğu oranını tahmin etmede GM (1,1) ve Gri Markov analizini kullanmışlardır. Huang vd. (2007) çalışmalarında, Çin’de 1985-2001 yılları arasındaki geçmiş elektrik tüketimi verilerini kullanarak 2004 yılına kadar gerçekleşmesi planlanan elektrik tüketimini tahmin ederken Gri Markov analizini kullanmışlardır. Wang ve Meng (2008) çalışmalarında, Çin’de 1990-2005 yılları arasındaki elektrik tüketim verisini tahmin etmek için Gri Markov analizini kullanmışlardır. Ma ve Zhang (2009) çalışmalarında, Çin’de üretilen ve tüketilen ham petrol verilerini GM (1,1) ve Gri Markov analizi ile tahmin etmişlerdir. Chen ve Guo (2010) çalışmalarında, işletmelerde finansal krizlerin tahmin edilmesi için Gri Markov analizinin kullanılabilirliğini göstermişlerdir. Zhan-li ve Jin hua (2011) çalışmalarında, 2005-2009 yılları arasında meydana gelen yangın kazası sayılarını tahmin etmek için Gri Markov analizini kullanmışlardır. Chen vd. (2011) çalışmalarında, rüzgâr tribünlerinden elde edilen enerji miktarını tahmin etmek için Gri Markov analizini kullanmışlardır. Dong vd. (2012) çalışmalarında, Çin’de bulunan Haihe nehri üzerindeki 10 istasyondan elde ettikleri geçmiş dönem su seviyelerine ait zaman serilerini tahmin etmede Gri Markov analizini kullanmışlardır. Chen vd. (2012) çalışmalarında, Gri Markov analizi ile trafik kazası sayısı tahminlemesi yapmışlardır. Önalın (2014) çalışmasında, Türkiye’de döviz kuru tahmini için Gri Markov analizini kullanmışlardır. Chen vd. (2015) çalışmalarında, 2005-2013 yılları arasında yıllık bazda gerçekleşen enflasyon verilerini Gri Markov analizi ile tahmin etmiş ve 2017 yılına kadar bir projeksiyon gerçekleştirmişlerdir. Sun vd. (2016) çalışmalarında, Çin’e gelen yabancı turist sayısının tahmin edilmesi için Gri Markov modelini Cuckoo arama algoritması ile optimize etmişlerdir. Hu (2017) çalışmasında, Çin Ulusal Turizm İdaresi ve Tayvan Turizm Bürosu kaynaklarından elde ettiği geçmiş dönem ülkeye giriş yapan yabancı turist sayılarını Gri Markov analizi ile tahmin etmiştir. Wei ve Yanfeng (2017) çalışmalarında, Çin’de 1990-2014 yılları arasında meydana gelen enerji üretimi ve tüketimi verilerini kullanarak Gri Markov analizi ile gelecek dönem tahminlerinde bulunmuşlardır.

Hem işsizlik oranı hakkındaki bilgiler hem de işsizlik oranı ve Gri Markov analizi hakkında yapılan literatür araştırmaları sonucunda, çalışmamız ana amaç olarak, mevcut tahmin yöntemlerinin farklı tekniklerle birleştirilerek tahmin performansının iyileştirilmesi düşüncesini merkeze almakta ve işsizlik oranını daha yüksek doğrulukla tahmin etmeyi

öngörmektedir. Bu amaç doğrultusunda, özellikle ekonomik değişkenlerin daha doğru tahmin edilmesinin hayati olduğu düşünüldüğünde, çalışma bir kat daha önem kazanmaktadır. Çünkü çalışmamızda, yüksek doğruluk oranı ile tahmin edilmesinin önemli olduğu düşünülen işsizlik oranı, günümüzde özellikle gelişmekte olan ülkelerin üzerine eğildiği bir konu olmakla birlikte, farklı alanlarda yaşanan kriz dönemlerinde de gelişmiş ülkeleri dahi yakından ilgilendirmektedir. Bu sebeple, işsizlik oranının daha düşük hata oranı ile tahmin edilmesi önemli bir konudur. Bunun yanında geleneksel zaman serileri analizlerinde belirli veri büyüklüğüne ulaşılması şartının olması ve buna karşın Gri sistem modellerinde çok az gözlemle çalışılabilmesi ve mümkün olduğu kadar doğru sonuçlar elde edilebilmesi de çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran bir başka nokta olmaktadır. Bu bilgilerle, çalışmanın literatüre ve ilgili tüm paydaşlara faydalı bilgiler sağlayabileceği düşünülmektedir.

Çalışmamızın sonucunda, GM (1,1) modelinin Markov Zincirleri ile entegre olarak Gri Markov modelinin elde edilmesinin yanında, bu kombin modelin işsizlik oranı tahmininde çok başarılı sonuçlar ürettiği gösterilmiştir. Ayrıca, bu yüksek doğruluk oranıyla gelecek dönemlere dair yapılan işsizlik oranı tahminine göre, önümüzdeki dönemlerde işsizlik oranında düşüşler yaşanabileceği fakat bu düşüşlerin çok keskin düşüşler olmayacağı sonucuna varılmıştır.

Çalışmamızın ilerleyen bölümleri şu şekilde tasarlanmıştır. Birinci bölümde, Gri sistem modellerinden GM (1,1) modeli ve Gri Markov modeli açıklanmaktadır. İkinci bölümde, kullanılan veri seti ve özellikleri yer almaktadır. Üçüncü bölüm, çalışmanın temel bulgularını içerirken, çalışmamız dördüncü bölümde genel sonuç, yorum ve öneriler ile sonlandırılmaktadır.

I- MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmamızın bu bölümünde son zamanlarda tahminleme çalışmalarında sıklıkla kullanılan Gri modellerden GM (1,1) modeli ve Gri Markov modeli anlatılacaktır.

A- GM (1,1) Modeli

Gri sistem teorisi 1980'li yıllarda Ju-Long Deng tarafından özellikle eksik bilgili sistemlerin analiz edilebilmesi için ortaya atılmıştır (Deng, 1982: 288).

Gri sistemlerde stokastik süreç, belli bir aralık veya uzayda değişkenlik gösteren gri değişken olarak kabul edilmektedir (Wu vd., 2015: 490).

Gri sistemlerde tahminleme ise gri sistem teorisini baz alarak en az 4 gözlemle çalışabilen ve birçok alana başarıyla uygulanmış bir yaklaşımdır (Akay ve Atak, 2007: 1671).

GM (1,1) modeli de Gri tahmin modellerinden olup, birinci dereceden tek değişkenli bir modeli ifade etmektedir (Deng, 1989: 1).

GM (1,1) modeli aşağıda açıklanan adımlar çerçevesinde çalışmaktadır.

Negatif olmayan orijinal veri dizisi $X^{(0)}$ aşağıdaki gibi olsun.

$$X^{(0)} = (x^{(0)}(1), x^{(0)}(2), x^{(0)}(3), \dots, x^{(0)}(n)) \quad (1)$$

Burada, n gözlem sayısını göstermektedir.

Gerçek veriden hareketle, birinci dereceden toplam üretim operatörü kullanılarak monoton olarak artan (2) dizisi elde edilir.

$$X^{(1)} = \left(x^{(1)}(1), x^{(1)}(2), x^{(1)}(3), \dots, x^{(1)}(n) \right) \quad (2)$$

Burada,

$$x^{(1)}(k) = \sum_{i=1}^k x^{(0)}(i) \quad (3)$$

dir.

GM (1,1) modelinde yer alan katsayıların hesaplanabilmesi için, birinci dereceden ortalama değer operatörü kullanılarak (4) şeklinde $Z^{(1)}$ dizisi elde edilir.

$$Z^{(1)} = \left(z^{(1)}(1), z^{(1)}(2), z^{(1)}(3), \dots, z^{(1)}(n) \right) \quad (4)$$

Burada,

$$z^1(k) = \alpha x^1(k) + (1 - \alpha)x^1(k - 1) \quad (5)$$

dir.

Genellikle kullanılan durulaştırma tekniği eşit ağırlıklı olduğundan $\alpha = 0,5$ alınır ve (5) denklemi;

$$z^{(1)}(k) = 0,5 \cdot x^{(1)}(k) + 0,5 \cdot x^{(1)}(k - 1)$$

şekline dönüşmüş olur.

GM (1,1) gri diferansiyel denkleminin en küçük kareler tahmincisi,

$$x^0(k) + az^1(k) = b \quad (6)$$

şeklinde tanımlanmaktadır.

Burada, GM (1,1) modelinin kullanılarak tahminde bulunulması için yukarıdaki (6) denklemde yer alan a ve b parametrelerini bilinmesi koşulu açıktır. (Wen, 2004) çalışmasında bu parametreleri bulmak için en iyi yöntemin en küçük kareler yöntemi olacağını açıklamıştır.

Bu eşitlikleri matris şeklinde yazmak, aşağıdaki şekilde mümkün olacaktır.

$$B = \begin{bmatrix} -z^{(1)}(2) & 1 \\ -z^{(1)}(3) & 1 \\ \vdots & \vdots \\ -z^{(1)}(n) & 1 \end{bmatrix}, \quad Y = \begin{bmatrix} x^{(0)}(2) \\ x^{(0)}(3) \\ \vdots \\ x^{(0)}(n) \end{bmatrix}, \quad \hat{a} = \begin{bmatrix} a \\ b \end{bmatrix} \quad (7)$$

olmak üzere yukarıdaki (7) denklem takımıyla paralel olacak şekilde matris gösterimlerine ait eşitlik;

$$Y = B\hat{a} \quad (8)$$

şeklinde ifade edilebilir.

Buradan,

$$\hat{a} = [B^T B]^{-1} B^T Y \quad (9)$$

şeklinde çözüm denklemini elde edilir.

Buradan hareketle,

$$\frac{dx^{(1)}(k)}{dt} + ax^{(1)}(k) = b \quad (10)$$

eşitliğiyle verilen birinci dereceden türevlenebilir diferansiyel denklemin çözümü;

$$x^{(1)}(t) = \left[x^{(1)}(0) - \frac{b}{a} \right] \cdot e^{-at} + \frac{b}{a} \quad (11)$$

şeklinde elde edilir.

$x^{(1)}(t)$ nin $(k + 1)$ noktasındaki çözümü;

$$\hat{x}^{(1)}(k + 1) = \left[x^{(1)}(0) - \frac{b}{a} \right] \cdot e^{-ak} + \frac{b}{a} \quad (12)$$

tahmin denklemini elde edilir.

GM (1,1) modelinin çalışabilmesi için orijinal veri birikimli bir seri haline getirildiğinden, tahmin sonuçlarının elde edilebilmesi için

$$\hat{x}^{(0)}(k + 1) = \alpha^{(1)} \hat{x}^{(1)}(k + 1) = \hat{x}^{(1)}(k + 1) - x^{(1)}(k) \quad (13)$$

eşitliği kullanılarak geri birikimli seri oluşturulmalıdır (Deng, 1989: 5-9).

B- Gri Markov Modeli

Zaman serilerinin tahmin edilmesinde, serinin volatilitésinin yüksekliği genellikle tahmin performansını düşürmektedir. Bu durumu ortadan kaldırmanın bir yolu da, elde edilen sonuçların modifiye edilmesi ya da farklı tekniklerin birleştirilmesidir. Bu düşünceden hareketle, çalışmamızda serilerdeki dalgalanmanın artmasıyla tahmin gücünde düşüleri gözlenen GM (1,1) modeli, Markov zinciri ile birleştirilmektedir.

Markov zincirinin uygulama alanları oldukça geniştir. Bunun sebebi de Markov zincirinin stokastik süreçlerin özel bir hali olmasıdır.

$$P(X_{n+k} = i_{n+k} | X_1 = i_1, \dots, X_n = i_n) = P(X_{n+k} = i_{n+k} | X_n = i_n) \quad (14)$$

eşitliğini sağlayan $X = \{X_n; n \geq 1\}$ stokastik sürecine Markov zinciri denir.

Buradan Markov tahmin süreci şu şekilde ifade edilebilir.

Negatif olmayan orijinal veri dizisi $X^{(0)} = (x^{(0)}(1), x^{(0)}(2), x^{(0)}(3), \dots, x^{(0)}(n))$ ve GM(1,1) modeli ile tahmin edilmiş veri dizisi ise

$\hat{X}^{(0)} = (\hat{x}^{(0)}(1), \hat{x}^{(0)}(2), \hat{x}^{(0)}(3), \dots, \hat{x}^{(0)}(n))$ şeklinde olsun.

$\varepsilon^{(0)}(k) = x^{(0)}(k) - \hat{x}^{(0)}(k)$, $k = 1, 2, \dots, n$ olmak üzere GM (1,1) modelinden elde edilen hatalar dizisi $\varepsilon = (\varepsilon^{(0)}(1), \varepsilon^{(0)}(2), \dots, \varepsilon^{(0)}(n))$ şeklinde ifade edilmiş olsun. Bu durumda

tahmin modelinden elde edilen hataları m farklı duruma bölebiliriz ve bu yeni süreç ise bir Markov sürecini ifade eder.

Burada,

$$S_{1i} = \hat{x}^{(0)}(k) + A_i$$

$$S_{2i} = \hat{x}^{(0)}(k) + B_i$$

olmak üzere bu durumlar içerisinde herhangi bir S_i durumu $S_i = [S_{1i}, S_{2i}]$ şeklinde ifade edilebilir.

Geçiş olasılıkları matrisinin elde edilmesinde ise, M_{ij} , S_i durumundan S_j durumuna geçen gözlem sayısı ve M_i ise S_i durumundaki gözlem sayısını belirtmek üzere, Markov zincirinin S_i durumundan S_j durumuna geçiş olasılığı;

$$p_{ij}(k) = \frac{M_{ij}(k)}{M_i}, \quad i = \overline{1, m} \quad (15)$$

olmak üzere k -adım geçiş olasılık matrisi

$$P_{ij}(m) = \begin{bmatrix} p_{11}(k) & p_{12}(k) & \dots & p_{1j}(k) \\ p_{21}(k) & p_{22}(k) & \dots & p_{2j}(k) \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ p_{i1}(k) & p_{i2}(k) & \dots & p_{ij}(k) \end{bmatrix} \quad (16)$$

şeklinde yazılabilir. Burada,

$$\sum_{i=1}^m p_{ij}(k) = 1 \quad (17)$$

dir.

Geçiş olasılıkları matrisi bir sonraki gözlemin durumunu tahmin etmek için kullanılmaktadır.

Varsayalım ki ele alınan Markov zinciri şu anda S_i durumunda olsun. O halde $P(1)$ matrisinde i . Satır elemanları incelendiğinde,

$$\max_j (p_{ij}(1)) = p_{il}(1) \quad (18)$$

eşitliği sağlandığında Markov zincirinin sonraki adımda S_l durumuna geçiş yapacağı tahmin edilir.

Burada $R(1)$ geçiş olasılıkları matrisinde l . satırdaki elemanların herhangi ikisi veya daha fazlası birbirine eşit ise bu durumda $P(k), k \geq 2$ geçiş olasılıkları matrislerinin l . satırları kontrol edilmelidir. Bu sonuca göre, tahmin değeri ise ele alınan gri aralığın orta noktası olmaktadır.

Bu durum tespit edildikten sonra,

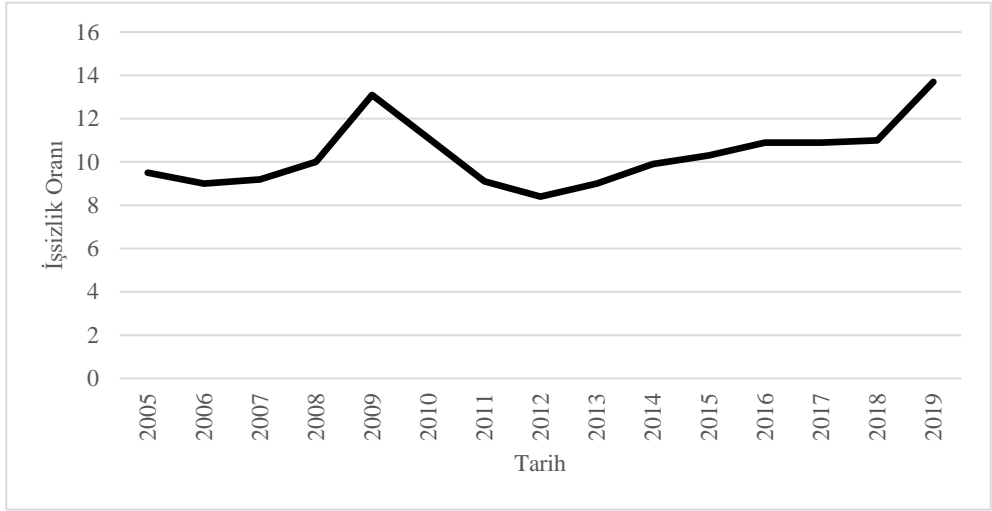
$$\hat{x}_{Markov}^{Gri}(i) = \hat{x}^{(0)}(k) + \varepsilon_{Markov}^{Gri}(i) \quad (19)$$

eşitliği ile Gri Markov modeline ait yeni tahmin sonuçları elde edilebilir (Zhang, 2010: 47-48).

II-VERİ SETİ

Çalışmamızda, tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'nin de gündeminde oldukça sık araştırılan konulardan biri olan işsizlik oranı verileri kullanılmıştır. Çalışmada, 2005-2019 tarihleri arasındaki yıllık veriler analiz edilmiştir. İşsizlik oranı verileri, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) istatistikler üzerinden elde edilmiştir. Çalışmaya konu olan işsizlik oranlarında herhangi bir eksik veriye rastlanmamıştır. Analizler için verilerin herhangi bir dönüşüme ihtiyacı olmadığından doğrudan gerçek veriler kullanılmıştır. İşsizlik oranının ele alınan dönemler itibariyle zaman seyri grafiği Şekil 1'de yer almaktadır.

Şekil 1. İşsizlik Oranına Ait Gerçek Değerlerin Zamana Göre Grafiği



Türkiye'de işsizlik oranı grafiği yakından incelendiğinde özellikle 2007 yılında başlayan yükseliş trendi 2009 yılında en yüksek noktaya ulaşmış gibi görünse de 2012 yılına kadar bir düşüş yaşanmış fakat bu durum 2012 yılı itibariyle yine tersine dönmüştür. 2018 yılına kadar devam eden ılımlı yükseliş trendi ise 2018 yılı itibariyle farklı bir boyut kazanmış ve daha keskin bir yükseliş trendi yakalamıştır. 2019 yılında ise ele alınan dönemler arasındaki en yüksek değeri almıştır.

III- ANALİZ VE BULGULAR

Çalışmamızda 2005-2019 dönemine ait yıllık işsizlik oranı verileri öncelikle GM (1,1) modeli ile analiz edilmiş ve tahmin sonuçları hesaplanmıştır. Sonrasında her bir gözlem değerine ait hesaplanan hata oranları ve orijinal serinin zaman seyri grafiğine de bakılarak, mümkün olan durum sayısı belirlenmiş ve her bir gözlemin hangi durumun içerisinde yer aldığı gösterilmiştir. Bu durumların birbirlerine geçişlerinden hesaplanan matrisle Gri Markov zinciri oluşturulmuş ve tüm gözlemlere ait yeni tahmin sonuçları elde edilmiştir.

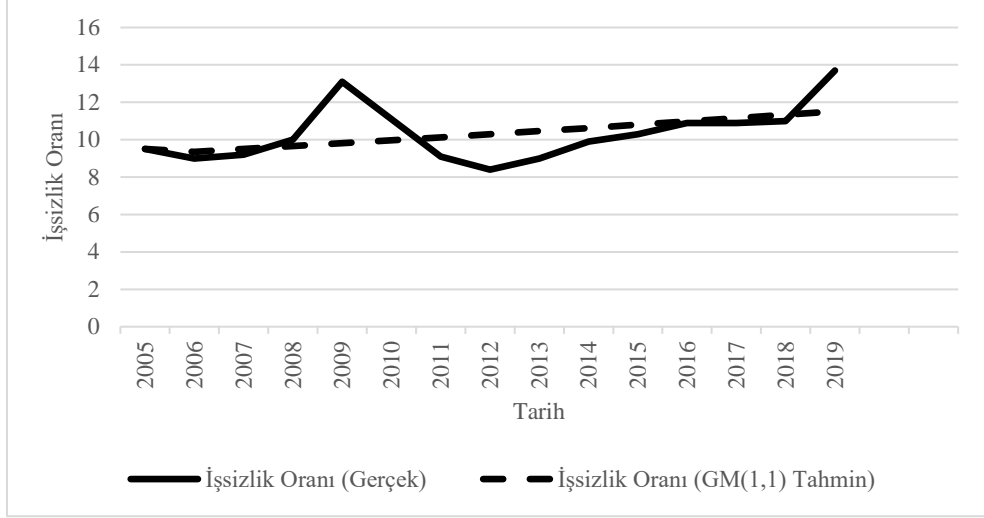
Bu anlamda öncelikle GM (1,1) modeli ile gerçek verilere ait kestirimler, eşitlik (20)'de tanımlanan tahmin denklemi ile elde edilmiştir.

$$y^{(1)}(k+1) = \left[y^{(1)}(0) - \frac{b}{a} \right] \cdot e^{-ak} + \frac{b}{a} \quad (20)$$

$$y^{(1)}(k+1) = (579,3752)e^{0,01601k} - 569,88507$$

Yukarıda yazılan GM (1,1) modeli ile elde edilen tahmin değerleri ve gerçek değerlerin zamana göre grafikleri Şekil 2’de yer almaktadır.

Şekil 2. İşsizlik Oranına Ait Gerçek Değerler ve GM (1,1) Modeli Tahminlerinin Zamana Göre Grafiği



Şekil 2’de verilen grafiğe göre, serinin gerçek değerlerinde meydana gelen dalgalanmalarda, GM (1,1) modelinin biraz daha yüksek hatalarla tahminler ürettiği ve modelin bu dalgalanmaları yakalamakta güçlük çektiği görülmektedir.

Tablo 1’de GM (1,1) modeli ile hesaplanan tahmin değerleri, hata oranları, hataların kaç farklı durumda olduğu ve hangi gözlem değerinin hangi durum içerisinde yer aldığı gösterilmektedir.

Tablo 1. GM (1,1) Modeline Ait Tahmin Sonuçları

Tarih	Gerçek Değer	GM (1,1) Tahmin Değeri	Hata Oranı	Görel Hata	Durum
2005	9,50	9,50	0,00	0	S_2
2006	9,00	9,35	-0,35	0,039	S_1
2007	9,20	9,50	-0,30	0,033	S_1
2008	10,00	9,65	0,35	0,034	S_2
2009	13,10	9,81	3,29	0,251	S_3
2010	11,10	9,96	1,13	0,102	S_2
2011	9,10	10,12	-1,03	0,113	S_1
2012	8,40	10,29	-1,89	0,225	S_1
2013	9,00	10,46	-1,46	0,162	S_1
2014	9,90	10,63	-0,73	0,073	S_1
2015	10,30	10,79	-0,50	0,049	S_1
2016	10,90	10,97	-0,07	0,007	S_2
2017	10,90	11,15	-0,25	0,023	S_1
2018	11,00	11,33	-0,33	0,030	S_1
2019	13,70	11,51	2,19	0,159	S_3
MAPE			0,087		
RMSE			1,289		

Tablo 1’de de görüldüğü üzere GM (1,1) tahmin modeli ile yapılan tahminler sonucu oluşan hata oranları ve serinin gerçek değerlerinin zaman seyri grafiği baz alınarak hatalar 3 farklı durumda ifade edilmiştir. Bu durumların alt ve üst sınırları, sabit aralıklar şeklinde aşağıda yazıldığı gibi hesaplanmıştır.

$$S_1 = [-1.89, -0.16)$$

$$S_2 = [-0.16, 1.57)$$

$$S_3 = [1.57, 3.30)$$

Buna göre geçiş olasılıkları matrisinin hesaplanmasında kullanılacak sıklık matrisi aşağıdaki şekilde elde edilmiştir.

$$F = \begin{bmatrix} 6 & 2 & 1 \\ 3 & 0 & 1 \\ 0 & 1 & 0 \end{bmatrix}$$

Buradan, ele alınan Markov zincirinin 1-adım geçiş olasılıkları matrisi;

$$P(1) = \begin{bmatrix} 0.66 & 0.22 & 0.11 \\ 0.75 & 0 & 0.25 \\ 0 & 1 & 0 \end{bmatrix}$$

şeklinde yazılabilir.

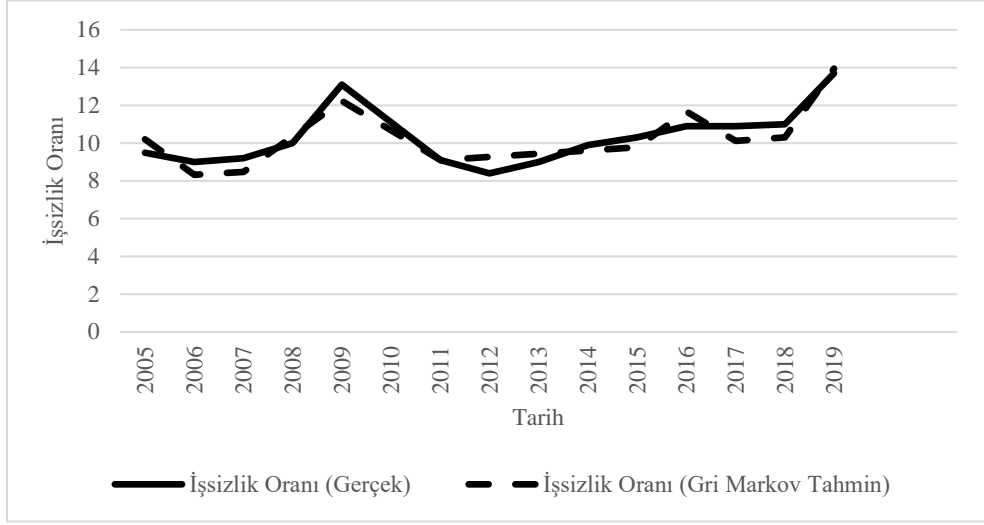
Bu şekilde GM (1,1) modeli ile yapılan tahmin sonucunda oluşan hataların Gri Markov modeli ile tekrar hesaplanarak elde edilen yeni tahmin değerleri Gri Markov Tahmin başlığı altında Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2. Gri Markov Modeline Ait Tahmin Sonuçları

Tarih	Gerçek Değer	Gri Markov Tahmin	Hata	Görelî Hata
2005	9,50	10,21	-0,71	0,074
2006	9,00	7,98	0,67	0,075
2007	9,20	8,18	0,72	0,079
2008	10,00	10,71	-0,36	0,036
2009	13,10	15,54	0,85	0,065
2010	11,10	11,81	0,43	0,038
2011	9,10	8,08	0,00	0,000
2012	8,40	7,38	-0,87	0,103
2013	9,00	7,98	-0,43	0,048
2014	9,90	8,88	0,30	0,029
2015	10,30	9,28	0,53	0,050
2016	10,90	11,61	-0,78	0,071
2017	10,90	9,88	0,77	0,070
2018	11,00	9,98	0,69	0,063
2019	13,70	16,14	-0,25	0,018
MAPE			0,054	
RMSE			0,609	

Tablo 2’ye göre, Gri Markov modelinin gerçek değerlere daha yakın değerler ürettiği görülmektedir. Bu durum, Gri Markov modeli tahmin sonuçlarına göre oluşan yeni hata oranlarında da açıkça görülmektedir. Hesaplanan Gri Markov tahmin değerlerinin gerçek değerlere uygunluğunun bir başka açıdan da görülebilmesi için aşağıdaki zamana göre birlikte hareketlerini içeren grafik Şekil 3’te verilmiştir.

Şekil 3. İşsizlik Oranına Ait Gerçek Değerler ve Gri Markov Modeli Tahminlerinin Zamana Göre Grafiği



Şekil 3 incelendiğinde, Gri Markov modeli ile elde edilen sonuçların, serinin gerçek değerlerinde meydana gelen dalgalanmayı daha doğru algıladığı ve bu durumun da tahmin sonuçlarının başarısına yansıtıldığı anlaşılmaktadır.

İki tahmin modeline göre hesaplanan iki farklı hata göstergesi birlikte Tablo 3’te verilmiştir.

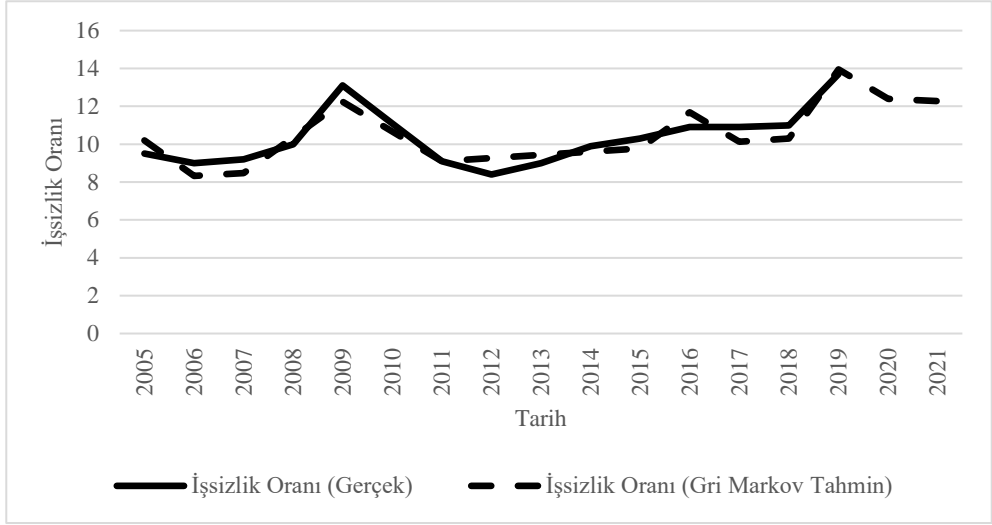
Tablo 3. Kullanılan Modellere İlişkin Farklı Hata Oranı Hesaplamaları

	GM (1,1) Modeli	Gri Markov Modeli
MAPE	0,087	0,054
RMSE	1,289	0,609

GM (1,1) ve Gri Markov modelleri kullanılarak işsizlik oranı için yapılan tahminleme sonucunda Tablo 3’te de görüldüğü üzere, hesaplanan MAPE (Mean Absolute Percentage Error) ve RMSE (Root Mean Square Error) değerleri incelendiğinde, Gri Markov modelinin, GM (1,1) tahmincisinde oluşan hata oranlarını azalttığı ve daha başarılı tahmin sonuçları ürettiği görülmektedir.

Bu durumda tahmin doğruluk oranı daha yüksek olan Gri Markov analizi ile gelecek dönem tahminleri yapılmış ve elde edilen değerler ve grafik Şekil 4’te verilmiştir. Burada, 2019 yılı verisinin S_3 durumunda olduğu ve bir sonraki durumun S_2 durumunda gerçekleşeceği tahminiyle öngörüler oluşturulmuştur.

Şekil 4. İşsizlik Oranının Gri Markov Modeline Göre Gelecekte Alacağı Değerler



Burada, 2020 ve 2021 yılları için tahmin edilen işsizlik oranı sırasıyla 12,39 ve 12,28'dir. Buradan anlaşılan, işsizlik oranının 2019 yılında bir üst sınır yaşadığı ve koşullar bu şekilde devam ettiği sürece önümüzdeki iki yıl boyunca işsizlik oranında ılımlı düşüşler yaşanacağı fakat eğrinin hareketinden de anlaşılacağı üzere bu düşüşün keskin bir düşüş olmayacağıdır.

SONUÇ

Tüm sistemlerde olduğu gibi ekonomik sistemlerde yer alan değişkenlerin değerlerinin tahmin edilmesi de çok büyük öneme sahiptir. Bu anlamda, hem yeni teknikler, yeni algoritmaların geliştirilmesiyle tahmin tekniklerinin sayısı ve gücü artırılmakta, hem de mevcut tahmin tekniklerinin tahmin gücünün artırılması için çeşitli kombinasyonlar veya modifiye çalışmaları literatürde oldukça yer tutmaktadır. Çalışmada da özellikle ekonomik değişkenler üzerine çok sık çalışmaların olmadığı Gri sistem modelleri ve Markov analizinin birleştirilmesiyle elde edilen Gri Markov analizi, işsizlik verilerinin daha doğru tahmin edilmesi amacıyla kullanılmıştır.

İşsizlik verilerinin hem devletler hem de bireyler açısından hayati öneme sahip olduğu bilinmektedir. Çünkü kişilerin gelecek planlaması, sektörlerin planlanması ve daha birçok alanda direkt olarak kullanılan bu veri, Türkiye'de de yakından takip edilmektedir.

Bu düşünceden hareketle, öncelikle işsizlik oranına ait veriler Gri sistem modellerinden GM (1,1) modeli ile tahmin edilmiştir. Sonrasında, her bir gözlem değerine ait hata oranları hesaplanarak hem hata oranları hem de verinin orijinal hali göz önüne alınarak Markov analizi yapabilmek için durumlar tespit edilmiş ve durum geçişleri matrisi elde edilmiştir. Bu matris ve durum geçişleri yardımıyla Gri Markov analizi kullanılarak tüm gözlemler yeniden tahmin edilmiştir. GM (1,1) modeli ve Gri Markov yöntemlerinin karşılaştırılabilmesi için yeni tahmin değerlerine ait hata oranları da hesaplanmıştır. Yapılan karşılaştırmada, Gri Markov analizinin daha doğru tahmin sonuçları ürettiği görülmüştür. Bu durum, hem tahmin değerlerine ait MAPE ve RMSE değerleri hem de gerçek değerlerle birlikte tahmin değerlerinin zamana göre birlikte hareketini gösteren grafiklerde açıkça görülmüştür. Gri Markov analizinin, seride meydana gelen dalgalanmaları daha iyi tespit ettiği ve zamana göre izlediği yolun gerçek serinin izlediği yola daha çok benzediği sonucuna ulaşılmıştır.

Gri Markov analizi ile gelecek dönemlere ilişkin yapılan tahminlere bakıldığında ise, 2020 ve 2021 yılları itibariyle işsizlik oranında düşüş yaşanacağı fakat bu düşüşün sert bir düşüş değil, daha ılımlı ve daha yatay şekilde gerçekleşeceği öngörülmektedir. Dolayısıyla tahmin edilen gelecek dönem değerlerinin de ele alınan dönemler itibariyle (2005-2019) görece yüksek olduğu ve bu bilgiler ışığında hükümetin gerek kamu gerekse de özel sektör vasıtasıyla istihdamı artırmaya yönelik çalışmaları daha yoğun şekilde sürdürmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Kaynakça

- Akay, D. ve Atak, M. (2007). Grey Prediction with Rolling Mechanism for Electricity Demand Forecasting of Turkey. *Energy*. 32(9). 1670-1675.
- Chen, C. I. (2008). Application of the Novel Nonlinear Grey Bernoulli Model for Forecasting Unemployment Rate. *Chaos, Solitons & Fractals*. 37(1). 278-287.
- Chen, K. M., Xie, L. F. ve Xiang, W. S. (2012). Traffic Accidents Prediction Using Improved Grey-Markov Model. In *Advanced Materials Research, Trans Tech Publications Ltd. Vol. 378. 222-225*.
- Chen, L. H. ve Guo, T. Y. (2011). Forecasting Financial Crises for an Enterprise By Using the Grey Markov Forecasting Model. *Quality & Quantity*. 45(4). 911-922.
- Chen, S., Ye, L., Zhang, G., Zeng, C., Dong, S. ve Dai, C. (2011, October). Short-Term Wind Power Prediction Based on Combined Grey-Markov Model. In *2011 International Conference on Advanced Power System Automation and Protection IEEE. Vol. 3. 1705-1711*.
- Chen, X., Jiang, K. ve Liu, Y. (2015, August). Inflation Prediction for China Based on the Grey Markov Model? In *2015 IEEE International Conference on Grey Systems and Intelligent Services (GSIS)*. 301-306.
- Deng, J. L. (1982). Control Problems of Grey Systems. *Sys. & Contr. Lett.* 1(5). 288-294.
- Deng, J. L. (1989). Introduction to Grey System Theory. *The Journal of Grey System*. 1(1). 1-24.
- Dong, S., Chi, K., Zhang, Q. ve Zhang, X. (2012). The Application of a Grey Markov Model to Forecasting Annual Maximum Water Levels at Hydrological Stations. *Journal of Ocean University of China*. 11(1). 13-17.
- Dumičić, K., Čeh Časni, A. ve Žmuk, B. (2015). Forecasting Unemployment Rate in Selected European Countries using Smoothing Methods. *World Academy of Science, Engineering and Technology: International Journal of Social, Education, Economics and Management Engineering*. 9(4). 867-872.
- Edlund, P. O. ve Karlsson, S. (1993). Forecasting the Swedish Unemployment Rate VAR vs. Transfer Function Modelling. *International Journal of Forecasting*. 9(1). 61-76.
- Floros, C. (2005). Forecasting the UK Unemployment Rate: Model Comparisons. *International Journal of Applied Econometrics and Quantitative Studies*. 2(4). 57-72.
- Funke, M. (1992). Time-Series Forecasting of the German Unemployment Rate. *Journal of Forecasting*. 11(2). 111-125.
- Golan, A. ve Perloff, J. M. (2004). Superior Forecasts of the US Unemployment Rate Using a Nonparametric Method. *Review of Economics and Statistics*. 86(1). 433-438.
- He, Y. ve Huang, M. (2005, November). A Grey-Markov Forecasting Model for the Electric Power Requirement in China. In *Mexican International Conference on Artificial Intelligence*. 574-582. Springer, Berlin, Heidelberg.
- Hu, Y. C. (2017). Predicting Foreign Tourists for the Tourism Industry Using Soft Computing-Based Grey-Markov Models. *Sustainability*. 9(7). 1228.
- Huang, M., He, Y. ve Cen, H. (2007). Predictive Analysis on Electric-Power Supply and Demand in China. *Renewable Energy*. 32(7). 1165-1174.

- İçen, D. ve Günay, S. (2015). Türkiye'deki İşsizlik Oranının Bulanık Doğrusal Regresyon Analiziyle Tahmini. *İstatistikçiler Dergisi: İstatistik ve Aktüerya*. 8(1). 10-26.
- Johnes, G. (1999). Forecasting Unemployment. *Applied Economics Letters*. 6(9). 605-607.
- Karaali, F. Ç. ve Ülengin, F. (2011). Yapay Sinir Ağları ve Bilişsel Haritalar Kullanılarak İşsizlik Oranı Öngörü Çalışması. *İTÜDERGİSİ/d*. 7(3). 15-26.
- Kurita, T. (2010). A Forecasting Model for Japan's Unemployment Rate. *Eurasian Journal of Business and Economics*. 3(5). 127-134.
- Lasso-Valderrama, F. ve Zárate-Solano, H. M. (2019). Forecasting the Colombian Unemployment Rate Using Labour Force Flows. *Banco de la Republica de Colombia*. 1073. 1-19.
- Ma, H. ve Zhang, Z. (2009). Grey Prediction with Markov-Chain for Crude Oil Production and Consumption in China. In the Sixth International Symposium on Neural Networks (ISNN 2009). Springer, Berlin, Heidelberg. 56. 551-561.
- Önalın, O. (2014). Currency Exchange Rate Estimation Using Grey Markov Prediction Model. *Journal of Economics Finance and Accounting*. 1(3). 205-217.
- Proietti, T. (2003). Forecasting the US Unemployment Rate. *Computational Statistics & Data Analysis*. 42(3). 451-476.
- Qingfu, L., Qunfang, H. ve Peng, Z. (2007, November). Application of Grey-Markov Model in Predicting Traffic Volume. In 2007 IEEE International Conference on Grey Systems and Intelligent Services. 707-711.
- Rapach, D. E. ve Strauss, J. K. (2008). Forecasting US Employment Growth using Forecast Combining Methods. *Journal of Forecasting*. 27(1). 75-93.
- Seyidoğlu, H. (1999). *Ekonomik Terimler*. İstanbul: Güzem Can Yayınları.
- Sun, X., Sun, W., Wang, J., Zhang, Y. ve Gao, Y. (2016). Using a Grey-Markov Model Optimized by Cuckoo Search Algorithm to Forecast the Annual Foreign Tourist Arrivals to China. *Tourism Management*. 52. 369-379.
- TÜİK (2020). <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>. (Erişim: 1 Haziran 2020).
- Tüzemen, A. ve Yıldız, Ç. (2018). Holt-Winters Tahminleme Yöntemlerinin Karşılaştırmalı Analizi: Türkiye İşsizlik Oranları Uygulaması. *Atatürk University Journal of Economics & Administrative Sciences*. 32(1). 1-19.
- Wang, X. P. ve Meng, M. (2008, July). Forecasting Electricity Demand Using Grey-Markov Model. In 2008 International Conference on Machine Learning and Cybernetics. 3. 1244-1248.
- Wei, S. ve Yanfeng, X. (2017). Research on China's Energy Supply and Demand Using an Improved Grey-Markov Chain Model Based on Wavelet Transform. *Energy*. 118. 969-984.
- Wu, L., Liu, S., Liu, D., Fang, Z. ve Xu, H. (2015). Modelling and Forecasting CO2 Emissions in the BRICS (Brazil, Russia, India, China, and South Africa) Countries Using a Novel Multi-Variable Grey Model. *Energy*. 79. 489-495.
- Xu, W., Li, Z. ve Chen, Q. (2012, January). Forecasting the Unemployment Rate By Neural Networks Using Search Engine Query Data. *45th Hawaii International Conference on System Sciences*. 3591-3599.
- Yücel, L. I. (2017). Türkiye'de 2012-1/2016-3 Arası Dönemde 15-64 Yaş Grubu için İstihdam Dışı Oranın Bulanık Doğrusal Regresyon Analizi ile Tahmini. *Ekonometri ve İstatistik Dergisi*. 27. 29-50.
- Zhang, Y. (2010). Predicting Model of Traffic Volume Based on Grey-Markov. *Modern Applied Science*. 4(3). 46-50.
- Zhan-Li, M. ve Jin-Hua, S. (2011). Application of Grey-Markov Model in Forecasting Fire Accidents. *Procedia Engineering*. 11. 314-318.

Araştırma Makalesi – Research Article

Akılcı İlaç Kullanımında Sağlıklı Yaşam Becerilerinin Etkisi

The Effect of Healthy Life Skills on Rational Drug Use

Şirin ÖZKAN*

ORCID: 0000-0001-9153-6481

Zeynep ACA**

ORCID: 0000-0002-3399-5310

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 10 Sayı: 2 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 2 Year: 2020
Sayfa Aralığı: 273-288 / Pages: 273-288
DOI: 10.32331/sgd.840669

ÖZ

İlaçların sağlık ve sosyal sistem içindeki önemi onların akılcı kullanımını zorunlu kılmaktadır. Çalışmada, Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin akılcı ilaç kullanımına ilişkin farkındalık düzeyi ile sağlıklı yaşam becerileri ölçülerek, akılcı ilaç kullanımı ile sağlıklı yaşam becerileri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesindeki 344 öğrenci araştırma kapsamında değerlendirilmiştir. Öğrencilerin akılcı ilaç kullanımı ve sağlıklı yaşam becerilerinin iyi düzeyde olduğu, kronik hastalığa sahip olma oranı %7,3 iken %9,6'sının düzenli ilaç kullandığı ve %1,7'sinin sakınleştirici kullandığı saptanmıştır. En sık kullanılan ilaç türü %57,3 oranı ile ağrı kesicidir. Akılcı ilaç kullanımı ile sağlıklı yaşam becerileri ve alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında, akılcı ilaç kullanımı ile sağlığa verilen önem boyutu ve sağlık önceliği arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Çalışma sonucuna göre kişilerin sağlıklı yaşam becerileri geliştirilerek akılcı ilaç kullanımı da geliştirilebilir. Toplumun tüm kesimlerinde akılcı ilaç kullanımı ile sağlıklı yaşam becerilerinin birey, toplum, sağlık ve sosyal politikalar açısından öneminin içselleştirilmesine yönelik çalışmalar yürütülmelidir.

Anahtar Sözcükler: Akılcı ilaç, sağlıklı yaşam becerileri, üniversite öğrencileri

ABSTRACT

The importance of drugs in the healthcare and social system necessitates the rational use of them. The aim of the study was to determine the relationship between rational drug use and healthy life skills by measuring the level of awareness of rational drug use and healthy life skills of the students of the Faculty of Health Sciences. This study was carried out with 344 university students. It was found that students had good levels of rational drug use and healthy lifestyle skills, while 7.3% had chronic disease, 9.6% used regular medications and 1.7% used tranquilizers. It was determined that the most commonly used type of drug was painkiller with a rate of 57.3%. Results suggested there was a significant relationship between rational drug use and the importance given to health and priority of health. Overall, it was concluded that rational drug use could be improved by enhancing the healthy life skills of the people. Further studies may be carried out to reveal the importance of the internalization of healthy life skills with rational drug use by individuals, society, healthcare systems, and social policies.

Keywords: Rational drug use, healthy drug use, university students

Önerilen atf şekli: Özkan, Ş. ve Aca, Z. (2020). Akılcı İlaç Kullanımında Sağlıklı Yaşam Becerilerinin Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(2). 273-288

Geliş Tarihi/Received: 10/06/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 26/10/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2020

* Dr. Öğretim Üyesi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, sozkan@bandirma.edu.tr

** Dr. Öğretim Üyesi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, zaca@bandirma.edu.tr

GİRİŞ

İlaçlar, sağlık hizmetleri sunumunun önemli bir bileşeni olup, sosyal ve ekonomik boyutta da kritik rol oynamaktadır (SB,2011; 9). Toplum sağlığı için gerekli olan ilaçların etik kurallar doğrultusunda üretilmesi ve ihtiyaç duyan herkese zamanında ulaştırılabilmesi, devletin en önemli sosyal sorumluluğudur (Kayserili ve Kıyak, 2019; 240). Sağlık ve sosyal politikalar açısından ilacın “ticari ürün” niteliğinden çok “sosyal ürün” niteliği öne çıkmaktadır (Şemin, 1998; 17).

İlaçların sağlık ve sosyal sistem içindeki önemi onların akılcı kullanımını zorunlu kılmaktadır. Ancak ilaçların akılcı olmayan kullanımları tedavilerin başarısız olmasına, toplumun ilaçların zararlı etkilerine maruz kalmalarına ve tedavi harcamalarının artmasına neden olmaktadır. Mali kaynakların yanlış kullanılması temel ilaçlara ulaşılabilirliği zorlaştırmakta ve ilaçlara karşı direncin oluşmasına bağlı olarak sağlık hizmeti sunumunun ekonomik ve sosyal maliyetini arttırmaktadır (Ulusoy, 2015; 44).

Dünya Sağlık Örgütüne (DSÖ) göre ilaçların %50’den fazlası uygun olmayan bir şekilde reçete edilmekte, dağıtılmakta veya satılmaktadır. Ayrıca hastaların da %50’si bu ilaçları doğru kullanmamaktadır. Böylece ilaçlar gereksiz, yanlış ve etkisiz reçete edilmekte; etkili ilaçlar da doğru kullanılmamaktadır. Bu oranlar reçete yazanların, ilaç üreticilerinin, perakendecilerin ve tüm toplumun akılcı ilaç konusunda eğitim ihtiyacını ortaya koymaktadır (WHO, 2006; 9). Özellikle toplumun ilaç kullanımı ve güvenliği konusunda farkındalığının yüksek olması, tedavilerin başarılı olmasını, sağlık hizmetlerinin etkili sunulmasını ve mali kaynakların etkili kullanılmasını sağlayacaktır (Abubakar ve ark., 2014; 109).

Halkın ilaçlar konusunda bilgilendirilmesi akılcı ilaç kullanımını yaygınlaştırmada önemli etkinliklerden bir tanesidir (Akıcı ve Kalaça, 2013; 11). Bireylerin ve toplumun ilaçlara ilişkin bilgilendirilmeleri kendi sağlıklarına ilişkin daha fazla sorumluluk alabilmelerine olanak tanımaktadır. Bununla birlikte gençlerin ve yetişkinlerin ilaç kullanımında son belirleyici olmaları bu konudaki eğitim ve bilinçlendirmeyi zorunlu kılmaktadır. Toplumu akılcı ilaç kullanımında eğitmek ve bilgilendirmek amacıyla Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkanlığı ve Sağlık Bakanlığı yayınlar yapmaktadır. SGK tarafından hazırlanan çalışmada, sağlık kuruluşuna başvurmadan önce, tedavi sırasında ve sonrasında nelere dikkat edilmesi gerektiği, ilaçlar ve tedavilere yönelik doğru bilgi kaynaklarına ilişkin ayrıntılı bilgilere yer verilmiştir (Akıcı ve Kalaça, 2013; 27; SB, 2011; 35). Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan Onuncu Kalkınma Planı İlaç Çalışma Grubu Raporunda da akılcı ilaç kullanımının önemi ve yaygınlaştırılmasına yönelik tedbirlere yer verilmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2014; 61). Bireylerin ve tüm toplumun kendi sağlığının değerini bilmesi, sağlıklı yaşam davranışlarını seçmesi ve yaşam boyu uygulaması konularında çaba göstermesi gerekmektedir. Bunun için de bilgilerini ve sağlıklı yaşam becerilerini yenilemeye ve geliştirmeye ihtiyaç vardır (Gündoğar ve Kartal, 2017; 27).

Yaşam biçimi ile sağlık hizmetlerinin kullanımı ve sağlık sistemleri arasında ilişki olduğunu gösteren çalışmalar vardır (Bozhüyük ve ark., 2012; 13; Schlichthorst, ve ark., 2016; 86). Dolayısıyla sağlıklı yaşam biçimine sahip olan bireylerin gereksiz ilaç tüketimi daha az olabilir. Toplumun kendi sağlığını nasıl algıladığını, sağlık davranışlarını ve ilaç kullanımına ilişkin tutumlarını bilmek ve bu doğrultuda önlemler almak önemlidir. Özellikle sağlık çalışanlarının sağlığa ilişkin tutumları ve sergiledikleri davranışlar toplumu etkileme özelliğine sahiptir (Duran ve ark., 2018; 47). Yakın gelecekte başkalarına sağlık hizmeti sunması beklenen Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin sağlıklı yaşam becerileri ve akılcı ilaç kullanımına ilişkin tutum ve davranışlarının ortaya konularak gerekli önlemlerin alınması önemlidir. Bu yaklaşımla araştırmanın temel amacı, Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin akılcı ilaç kullanımına ilişkin farkındalık düzeyi ile sağlıklı yaşam becerilerini ölçmek ve akılcı ilaç kullanımıyla sağlıklı yaşam becerileri arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

I- KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A- Akılcı İlaç Kullanımı

DSÖ'ye göre akılcı ilaç kullanımı; hastaların ihtiyacına uygun miktar ve süre boyunca hem kendileri hem de toplum için en az maliyetle ilaca ulaşabilmeleridir. Tanımlamada, doğru ilaç, doğru doz, doğru zaman ve doğru maliyet olmak üzere dört temel bileşen vurgulanmaktadır (DSÖ, 2006; 9; Demirtaş ve ark., 2018; 39). Diğer bir tanıma göre ise akılcı ilaç kullanımı; ilaçları etkili, güvenli ve ekonomik olarak sunmayı sağlayan planlama, yürütme ve izleme sürecidir (Sürmelioglu ve ark., 2015;453).

Akılcı ilaç kullanımının sağlanabilmesi için konu ile ilgili tüm tarafların akılcı davranması gereklidir. Akılcı ilaç kullanımının tarafları üç gruptan oluşmaktadır. İlki; ilacı tüketenler yani tüm toplumdur. İkincisi; arz tarafında yer alan sağlık personeli ve ilaç endüstrisidir. Üçüncüsü ise; ilaç politikalarını düzenleyici ve denetleyicisi kurumlardır (Şantaş ve Demirgil, 2017; 37; Sürmelioglu ve ark., 2015;454).

Ticari açıdan ilaçların oldukça kârlı oluşu ilaç endüstrisinin zaman zaman gereksiz ilaç tüketimini toplumlarda teşvik etmesine neden olmaktadır (Şemin, 1998; 17). Bununla birlikte, toplum eğitiminin yetersiz olması, sağlık personelinin bilgi eksikliği, sağlık personeli- hasta iletişiminde yetersizlik, yanlış teşhis ve tedavi, hastaların hekime ilaç yazdırma baskıları, ilaç firmalarının hizmet sunucularına baskıları, düzenleyici ve denetleyici mekanizmalardaki aksaklıklar akılcı olmayan ilaç kullanımına sebep olmaktadır (Şantaş ve Demirgil, 2017, 37; Ekenler ve Koçoğlu, 2016; 47).

Akılcı ilaç kullanımında toplumun ilaçları akılcı kullanımında ciddi bir sorumluluğu vardır. Ancak çoğu kişi bu sorumluluğunun farkında değildir. Buna ilişkin farkındalığın geliştirilmesi için ciddi çalışmalar yapılmasına ihtiyaç vardır. Toplumun akılcı ilaç kullanım bilgisi sağlık çalışanları, sosyal çalışmacılar ve kitle iletişimcileri tarafından geliştirilmelidir. Akılcı ilaç kullanımında farkındalığın yeterli olmadığı durumlarda hekim önerisi dışında ilaç alma veya onun önerdiği ilacı zamanında kullanmama, ya da uygun olmayan dozlarda ilacın kullanımı, başkalarına ilaç tavsiye etme, verme veya başkalarından ilaç alma, evde ilaç depolama ve sonrasında bunları hekime danışmadan kullanma gibi akılcı olmayan ilaç kullanımı davranışlarıyla karşılaşmaktadır (Barutçu ve ark., 2017; 1067; Sürmelioglu ve ark., 2015;456). Belirtelim ki, gereğinden fazla ilaç kullanımı, antibiyotiklerin uygunsuz kullanımı, kronik hastalıklarda ilaçların düzenli kullanılmaması, enjeksiyonların aşırı kullanımı, kendi kendine ilaç tedavisi, pahalı ancak az etkili ilaçların ve güvenli olmayan ilaçların kullanımı tüm dünyada en çok karşılaşılan akılcı olmayan ilaç davranışlarıdır (Kshirsagar, 2016; 5).

DSÖ akılcı ilaç kullanımının geliştirilmesi ve sürdürülmesi için ilaç kullanımını etkileyen sosyal, ekonomik ve kültürel faktörlerin bir arada değerlendirilmesini tavsiye etmekte, ilaçların akılcı kullanımında farkındalığının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasında program geliştirilmesini önermektedir. Konunun sosyal önemi ve ekonomik maliyetin azaltılması için, geliştirilecek programa sağlık ve sosyal politika yapıcılar ve yasama organlarının yanı sıra maliye, ekonomi, sosyal adalet ve yoksullukla ilgili çalışanlar da dahil edilmeli ve karar vericilere kanıta dayalı uygulamalar sunulmalıdır (WHO, 2006; 78).

B- Akılcı Olmayan İlaç Kullanımı ve Türkiye'de İlaç Harcamaları

Akılcı ilaç kullanımı dışındaki diğer davranışlar “akılcı olmayan ilaç kullanımı” olarak kabul edilmektedir. DSÖ'ye göre dünyada ilaç kullanımının yarısından fazlası akılcı olmayan ilaç kullanımındır (WHO, 2006; 10). Çin'de yapılan çalışmalarda akılcı olmayan ilaç kullanımının toplumun farklı kesimlerinde %12 ile %32 arasında değiştiği gözlenmiştir (Bian ve ark., 2015; 2). Zambiya'da ise akılcı olmayan ilaç kullanımının %51,4'e seviyelerinde olduğu saptanmıştır (Lukali ve Michelo, 2015: 27).

Akılcı olmayan ilaç kullanımı toplumun hem sağlığını hem de ekonomisini olumsuz etkilemektedir (Ekenler ve Koçoğlu, 2016; 47). Toplum sağlığı açısından akılcı olmayan ilaç kullanımı bakım kalitesinin düşmesine, morbidite ve mortalitenin artmasına, ilaçların yan etkisinin görülme riskinin artmasına, tedavinin gecikmesine, ilaç etkileşimleri, ilaç direnci ve ölümlere sebep olmaktadır (Kshirsagar, 2016; 5, Ulusoy, 2015; 44; Hatipoğlu ve Özyurt: 2016: 2). Yaşlılarda yanlış ilaç kullanımına bağlı kırılmalık, fonksiyonlarda azalma, malnütrisyon, bilişsel yeteneklerde zayıflama, düşmeler ve düşmelere bağlı kırıklarda artmaların olduğu belirlenmiştir (İlhan ve Öztürk, 2015;3). Ayrıca toplumda ilaç bağımlılığının ve psikososyal etkilerinin artmasına neden olmaktadır (Sürmelioglu, 2015; 459).

Ekonomik kayıplar açısından değerlendirildiğinde ise ilaçların uygunsuz kullanımı tedavi harcamalarını arttırarak topluma ve hastaya ekonomik yük getirmektedir (Hatipoğlu ve Özyurt, 2016; 2). Antibiyotiklerin irrasyonel kullanılması birçok ülkede antibiyotiklere karşı direncin artmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla sıtma, tüberküloz ve dizanteri gibi yaygın görülen hastalıklarda antibiyotikler etkisiz kalmakta ve tedavilerinde çok daha pahalı olan ikinci kuşak antibiyotikler kullanmak zorunda kalınmaktadır. Antibiyotik direncinin maliyetinin örneğin ABD'de yıllık 4000-5000 milyon dolara mal olduğu tahmin edilmektedir. İlaçların yan etkisinin İngiltere'de yıllık 466 milyon sterlin ve ABD'de hastane başına yıllık 5,6 milyon dolara mal olduğu tahmin edilmektedir. İlaçların yan etkisinin yarısının akılcı ilaç kullanımı ile önlenileceği bildirilmektedir (Kshirsagar, 2016; 5).

Akılcı olmayan ilaç kullanımına yönelik tedbirler içerisinde en başta tüketicilerin bilinçlendirilmesi gelmektedir (Sürmelioglu ve ark., 2015, 460). Toplum öncelikle genel sağlığın korunması, geliştirilmesi, sağlıklı yaşam aktiviteleri konularında daha sonra da ilaçlar ve hastalıklarla ilgili aydınlatılmalıdır. Sağlıklı yaşam ve akılcı ilaç kullanımında eğitim kurumlarına, medyaya, sağlık personeline ve tüketicilere önemli görevler düşmektedir.

DSÖ ilaçların akılcı kullanılması için ülkelere aşağıdaki müdahalelerin yapılmasını önermektedir (WHO, 2007):

- İlaç kullanımına ilişkin politikaları koordine etmek için multidisipliner bir yapının oluşturulması,
- Klinik rehberlerin kullanımı,
- Ulusal temel ilaç listesinin geliştirilmesi ve kullanılması,
- Hastanelerde ve ilçe sağlık müdürlüklerinde ilaç komitelerinin (farmakovijilans) kurulması,
- Lisans müfredatlarına probleme dayalı farmakoterapi eğitiminin dahil edilmesi,
- Diplomalara geçerliliğini sağlamak için hizmet içi ilaç eğitimine devam edilmesi,
- Gözetim, denetim ve geri bildirim sağlanması,
- İlaçlar hakkında bağımsız kurumların yayınlarının ve bilgilerinin kullanılması
- İlaçlar hakkında toplum eğitimi,
- Uygun olmayan finansal teşviklerden kaçınma,
- Uygun ve zorunlu düzenlemelerin kullanımı,
- İlaç ve personel için yeterli kamu harcama kalemlerinin bulundurulmasıdır.

Türkiye ilaç pazarı, satış hacmine göre 2018 yılında dünyanın 17'nci büyük pazarıdır. İlaç sektöründe 2018 yılında ithalat yaklaşık 4,9 milyar ABD doları, ihracat ise yaklaşık 1,2 milyar ABD doları olarak gerçekleşmiştir. İhracatın ithalatı karşılama oranı % 24 olarak hesaplanmıştır. (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2019; 10).

Türkiye'de kişi başı cari sağlık harcaması 1088 ABD doları iken, kişi başı ilaç harcaması 170 dolardır (TEB, 2018; 63). SGK'nın verilerine göre sağlık harcamaları 2019 yılı sonunda bir

önceki yıla göre %21 oranında artış göstererek 110 milyar 749 milyon TL'ye yükselmiştir. Bu tutarın %63' ünü tedavi harcamaları, %36'sını ilaç harcamaları ve %1'lik kısmını da tıbbi malzeme, diş ve optik vb. harcama kalemleri oluşturmaktadır. İlaç harcamaları 2018 yılında bir önceki yıla göre %23, 2019 yılında ise %28 oranında artış göstermiştir (SGK, 2020; 61: SGK, 2018; 46). Ayrıca 2017 verilerine göre OECD ülkelerinde sağlık harcamalarının ortalama %18'i ilaç harcamalarına ayrılırken, ülkemizde bu oran %36'dır. OECD ülkeleri içerisinde %41'lik oranla en yüksek ilaç harcamasına sahip ülke Bulgaristan'dır. İkinci en yüksek orana %36 ile Türkiye sahiptir (OECD, 2020). Türkiye'de ilaç harcamalarının yüksekliğinin yanı sıra diğer önemli bir sorun da en çok tüketilen ilaçların hastalık yükü ile paralellik göstermemesidir (Saygılı, ve ark., 2015; 164). İlaç harcamalarının hızla artması, yüksek olması ve hastalık yükü ile paralel olmaması, akılcı olmayan ilaç kullanımına ilişkin daha yoğun çalışmalar yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

C- Sağlıklı Yaşam Becerileri

Sağlıklı yaşam becerileri, bireylerin yaşamları boyunca kendi fiziksel ve ruh sağlığını korumak ve geliştirmek için inandığı, tercih ettiği ve uyguladığı davranışların tümü olarak tanımlanabilir (Karaca ve Aslan, 2019; 735: Çelebi ve ark., 2017; 1279). Bu davranışlar düzenli egzersiz, dengeli beslenme, stres yönetimi, sigara kullanmama, hijyen kurallarına uyma, sağlık bilinci ve sorumluluğunu kapsamaktadır. Sağlıklı yaşam becerilerine sahip olmak tüm bireylerin temel sorumluluklarındadır (Duran ve ark., 2018; 47). Toplumun sağlıklı olması öncelikle toplumu oluşturan bireylerin kendi sağlığının farkında olması ve kendi sağlığını korumaya yönelik çaba harcamasına bağlıdır. Sağlıklı yaşam davranışlarının alışkanlık haline dönüşmesi bireyin ve toplumun sağlık durumunu daha üst seviyeye çıkarmayı sağlayabilir (Bozhüyük ve ark., 2012; 13). Sağlıklı yaşam davranışları toplumda kronik hastalıkların önlenmesinde, bireylerin yaşam kalitesinin artırılmasında, sağlıklı yaşlanmada ve sağlık harcamalarını azaltarak ekonomik kaynakların etkin kullanılmasında büyük önem taşımaktadır (Bardhan ve ark., 2020; 186: Benmarhnia ve ark., 2017; 11). Sağlıklı yaşam becerileri yüksek olan kişilerin kronik hastalıklara yakalanma riski daha düşüktür (Fujishiro ve Heaney, 2017; 239). Çalışmalar egzersiz, diyet, sigara içme ve stres gibi yaşam davranışlarının değiştirilerek mortalite ve kronik hastalıkların azaltılabileceğini göstermektedir (Yılmaz ve Çağlayan, 2016; 130: Egger ve ark., 2019: 529).

Sağlıklı yaşam becerilerini kazanma süreci öncelikle ailede başlar daha sonra eğitimle şekillenir ve gelişir. Üniversite yaşamı gençlikten yetişkinliğe geçiş süreci olup, bireyde toplumsallaşma yoluyla önemli değişimlerin yaşandığı dönemdir. Bu dönemde bireylerin sağlıklı yaşam becerilerinin önemini kavraması ve geliştirmesi kişisel sağlık konusunda otonomi kazanmaları için önemlidir. Aksi takdirde sağlıklı olmayan yaşam davranışlarına yönelebilirler (Genç ve Karaman, 2019; 658). Bu süreçte üniversite öğrencilerinin sağlıklı yaşam becerilerini geliştirmelerine yönelik uygun dersler veya konular eğitim programlarına konularak öğrenciler desteklenmelidir (Hoying ve ark., 2020; 51).

II- YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Türü: Çalışma, Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin akılcı ilaç kullanımı bilgisi ile sağlıklı yaşam becerilerini ölçerek, akılcı ilaç kullanımı ile sağlıklı yaşam becerileri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı türde kesitsel olarak planlanmıştır. Öğrencilerin akılcı ilaç kullanımları ve sağlıklı yaşam becerilerine ilişkin daha nesnel ve ölçülebilir sonuçlar elde etmek amacıyla nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Amaca uygun olarak aşağıdaki sorular oluşturulmuştur.

Araştırma Soruları:

- Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin akılcı ilaç kullanımı ölçek puan ortalaması nedir?
- Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin sağlıklı yaşam becerileri ölçek puan ortalaması nedir?
- Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin akılcı ilaç kullanımı ile sağlıklı yaşam becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri: Çalışmanın evreni, 2019–2020 öğretim yılı bahar döneminde Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinde okuyan 883 öğrencidir. Çalışmanın örneklemini ise araştırmaya katılmayı kabul eden ve veri toplamada kullanılan ölçekleri tam olarak dolduran 344 öğrenci oluşturmaktadır.

Verileri Toplama Araçları: Verilerin toplanmasında üç aşamadan oluşan anket formu kullanılmıştır. İlk kısımda sosyodemografik durumlarına ilişkin yaş, cinsiyet, bölüm, sınıf, aile tipi, gelir, yaşanılan yerin sağlık kuruluşuna uzaklığı, kronik hastalık varlığı, düzenli kullanılan ilaç, ne sıklıkta ilaç kullandığı ve ilaç türü olmak on iki soruya yer verilmiştir. İkinci kısımda “Akılcı İlaç Kullanımı Ölçeği”, üçüncü bölümde ise “Sağlıklı Yaşam Becerileri Ölçeği” kullanılmıştır.

Akılcı İlaç Kullanımı Ölçeği, ilk defa Demirtaş ve arkadaşları (2018) tarafından akılcı ilaç kullanım bilgisini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğe verilen cevaplar: Evet; 2 puan, Bilmiyorum; 1 puan, Hayır, 0 puan şeklinde puanlanmaktadır. 2, 5, 6, 9, 10, 13, 15, 16, 17, 19, 20. maddeler ters önerme şeklinde sorulmuş olup ters olarak (Hayır; 2 Puan Evet; 0 Puan) puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puanlar arttıkça, akılcı ilaç kullanımı bilgi düzeyi artmaktadır.

Sağlıklı Yaşam Becerileri Ölçeği, ilk olarak Genç ve Karaman (2019) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, üniversite öğrenimi gören öğrencilerin sağlıklı yaşam becerilerini ölçmeye yönelik bir ölçme aracı olarak oluşturulmuştur. Ölçek ‘sağlığa verilen önem’, ‘sağlıklı beslenme’, ‘sağlıkla ilgili kaynaklara ulaşma’ ve ‘sağlık önceliği’ başlıkları altında dört alt ölçekten oluşmaktadır. Sağlıklı yaşam becerileri “4” Kesinlikle Katılıyorum ile “1” Hiç Katılmıyorum ifadeleri arasında değerlendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek toplam puan 21 ile 84 arasındadır. Ölçekten alınan toplam puan arttıkça bireylerin sağlıklı yaşam becerileri de olumlu yönde arttığı kabul edilmektedir.

Verilerin Analizi: Veriler SPSS 22.0 paket programıyla analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde, tanımlayıcı istatistikler için sayı, yüzde, sürekli değişkenler için ortalama (\bar{X}) \pm standart sapma (SS) gösterimi kullanılmıştır. Ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluğu Skewness, Kurtosis değerleri ve Kolmogorov-Smirnow testi ile değerlendirilmiş, Akılcı İlaç Kullanım Ölçeği ile Sağlıklı Yaşam Becerileri Ölçeği Boyutlarından Sağlık Önceliği Boyutunun normal dağılım göstermediği, Sağlıklı Yaşam Becerileri Ölçeği ile diğer boyutlarının normal dağılıma sahip olduğu (-2 ile +2 arasında yer aldığı) belirlenmiştir. Varyansların homojen dağılım gösterip göstermediği Levene testi ile değerlendirilmiştir. Sağlıklı Yaşam Becerileri Ölçeği ve Akılcı İlaç Kullanım Ölçeklerinin ortalamasının karşılaştırılmasında grup sayısı ve gruplardaki örneklem sayısına göre bağımsız gruplarda student t testi, tek yönlü varyans analizi, varyansların homojen dağılmadığı durumlarda ise Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Araştırmanın kesitsel bir çalışma olması, üniversite öğrencilerinin toplumun diğer kesimine göre daha genç ve eğitilmiş olması nedeniyle sonuçları genellenemez.

III- BULGULAR

Tablo 1. Araştırma Grubunun Sosyodemografik ve Sağlık Durumlarına İlişkin Bazı Özelliklerine Göre Dağılımı

		Sayı	%
Cinsiyet	Kız	283	82.3
	Erkek	61	17.7
Yaş	18 yaş ve altı	37	10.8
	19-20 yaş	187	54.4
	21-22 yaş	87	25.3
	23 yaş ve üzeri	33	9.6
Bölüm	Beslenme ve Diyetetik	58	16.9
	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	92	26.7
	Hemşirelik	91	26.5
	Sağlık Yönetimi	103	29.9
Sınıf	Birinci Sınıf	185	53.8
	İkinci Sınıf	119	34.6
	Üçüncü Sınıf	22	6.4
	Dördüncü Sınıf	18	5.2
Aile Tipi	Geniş Aile	58	16.9
	Çekirdek Aile	268	77.9
	Tek ebeveynli Aile	18	5.2
Gelir	0-2300TL	102	29.7
	2301-4600TL	157	45.6
	4601-6900TL	66	19.2
	6900 TL ve üstü	19	5.5
Yaşanılan yerin sağlık kuruluşuna uzaklığı	<=1 km	164	47.7
	>1 km	180	52.3
Kronik hastalık durumu	Evet	25	7.3
	Hayır	319	92.7
Düzenli olarak kullandığınız ilaç var mı?	Evet	33	9.6
	Hayır	311	90.4
Ne sıklıkta ilaç kullanırsınız?	Ayda bir kez	116	33.7
	Birkaç günde bir kez	13	3.8
	Haftada bir kez	19	5.5
	Her gün	28	8.1
	Hiçbir Zaman	25	7.3
	Yılda bir kaç kez	143	41.6
Sık kullandığımız ilaç türü nedir?	Ağrı Kesici	197	57.3
	Antibiyotik	3	.9
	Hiçbiri	96	27.9
	Sakinleştirici	6	1.7
	Soğukalgınlığı	28	8.1
	Vitamin	14	4.1

Tablo 1’de araştırmaya katılan öğrencilerin sosyodemografik ve sağlık durumlarına ilişkin özellikler incelendiğinde, öğrencilerin %82.3’ünün kız, %10.8’inin 18 yaş altı, %29.9’unun Sağlık Yönetimi bölümünde öğrenim gördüğü, %53.8’inin birinci sınıf olduğu, %77.9’unun çekirdek aileye sahip olduğu, %29.7’sinin 2300 TL’den az gelire sahip olduğu, %47.7’sinin evinin sağlık kuruluşuna 1 km’den daha yakın olduğu, %7.3’ünün kronik hastalığının bulunduğu, %9.6’sının düzenli ilaç kullandığı, %8.1’inin her gün ilaç kullandığı ve %1.7’sinin sakınleştirici kullandığı saptanmıştır.

Tablo 2. Öğrencilerin Akılcı İlaç Kullanımı Ölçeği, Sağlıklı Yaşam Becerileri ve Alt Gruplarından Aldıkları Puan Ortalamalarının Dağılımı

	X ± SS	Medyan	Min.	Max.
Sağlığa Verilen Önem	27,68±	28	12	32
Sağlıklı Beslenme	15,39±2,62	15	6	20
Sağlıkla İlgili Kaynaklara Ulaşma	15,09±2,62	15	8	20
Sağlık Önceliği	11,37±1,28	12	3	12
Sağlıklı Yaşam Becerileri Ölçeği	69,52±8,18	70	32	84
Akılcı İlaç Kullanım Ölçeği	38,51±3,04	40	24	42

Tablo 2’de öğrencilerin akılcı ilaç kullanım ölçeği, sağlıklı yaşam becerileri ölçeği ve alt ölçeklerinin istatistiksel analizleri verilmiştir. Öğrencilerin sağlıklı yaşam ölçeği puan ortalaması 69,52±8,18 dir. Öğrenci puanlarının medyan değeri 70 olup minimum puan 32, maksimum puan 84’tür. Akılcı ilaç kullanım ölçeği puan ortalamaları ise 38,51±3,04 olup medyan değeri 40, minimum puanı 24, maksimum puanı 42’dir.

Tablo 3. Katılımcıların Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Akılcı İlaç Kullanımı ve Sağlıklı Yaşam Becerileri Alt Boyutları Ortanca Puan Değerlerinin Dağılımı

	Sağlığa verilen önem	Sağlıklı beslenme	Sağlıkla ilgili kaynaklara ulaşma	Sağlık önceliği	Sağlıklı Yaşam Becerileri Ölçeği	Akılcı İlaç Kullanım Ölçeği
Cinsiyet						
Kız	27.727	15.289	15.201	11.424	69.643	38.607
Erkek	27.459	15.836	14.557	11.098	68.950	38.032
	*t=-0.539 p=0.59	*t=-1.479 p=0.14	*t=1.745 p=0.082	*t=-1.053* p=0.293	*t=-0.599 p=0.550	*t=-1.189* p=0.234
Yaş						
18 yaş ve altı	28.1892	16.0541	15.2973	11.3514	70.8919	38.0541
19-20 yaş	27.4332	15.1818	14.8984	11.3102	68.8235	38.6310
21-22 yaş	27.6207	15.1724	15.1724	11.4138	69.3793	38.5057
23 yaş ve üzeri	28.6667	16.3636	15.6970	11.5758	72.3030	38.3030
	KW=1.433 p=0.233	KW=2.953 p=0.033	KW=1.028 p=0.380	KW=1.351* p=0.717	KW=2.098 p=0.100	KW=0.358* p=0.949
Bölüm						
Beslenme ve Diyetetik	27.7241	15.6897	15.3793	11.0862	69.8793	38.8966
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	27.8696	15.4674	15.0652	11.4130	69.8152	38.4348
Hemşirelik	27.7033	15.4835	15.5604	11.5055	70.2527	39.0330
Sağlık Yönetimi	27.4660	15.0583	14.5243	11.3592	68.4078	37.8835
	KW=0.217 p=0.884	KW=0.867 p=0.458	KW=2.857 p=0.037	KW=4.598* p=0.204	KW=0.954 p=0.415	KW=7.167* p=0.067
Sınıf						
Birinci Sınıf	27.7243	15.3784	15.0162	11.3676	69.4865	38.3784
İkinci Sınıf	27.6050	15.4706	15.0000	11.3277	69.4034	38.4034
Üçüncü Sınıf	27.1364	15.0000	15.5909	11.4545	69.1818	39.3636
Dördüncü Sınıf	28.3889	15.3889	15.7778	11.5000	71.0556	39.4444
	KW=0.441 p=0.724	KW=0.200 p=0.897	KW=0.774 p=0.509	KW=0.460* p=0.928	KW=0.231 p=0.875	KW=4.182* p=0.243
Aile Tipi						
Geniş Aile	28.4483	15.5172	15.4828	11.6897	71.1379	38.4828
Çekirdek Aile	27.5896	15.3731	15.0112	11.3172	69.2910	38.5746
Tek ebeveynli Aile	26.5556	15.1667	14.9444	11.0556	67.7222	37.5556
	KW=2.391 p=0.093	KW=0.138 p=0.871	KW=0.798 p=0.451	KW=10.218* p=0.006	KW=1.679 p=0.188	KW=2.252* p=0.324

Tablo 3. Katılımcıların Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Akılcı İlaç Kullanımı ve Sağlıklı Yaşam Becerileri Alt Boyutları Ortanca Puan Değerlerinin Dağılımı (Devamı)

Gelir						
0-2300TL	27.6275	15.2451	14.9412	11.3333	69.1471	38.2549
2301-4600TL	27.8217	15.2611	15.1592	11.3758	69.6178	38.4713
4601-6900TL	27.5606	15.7576	15.1212	11.4242	69.8636	38.8788
6900 TL ve üstü	27.2105	15.8947	15.1579	11.2632	69.5263	38.8421
	KW=2.227	KW=0.897	KW=0.152	KW=0.485*	KW=0.116	KW=0.923*
	p=0.877	p=0.443	p=0.928	p=0.922	p=0.951	p=0.820
Yaşanılan Yerin Sağlık Kuruluşuna Uzaklığı						
<=1 km	27.6890	15.4024	15.0366	11.3537	69.4817	38.5854
>1 km	27.6722	15.3722	15.1333	11.3778	69.5556	38.4333
	*t=-0.044	*t=0.107	*t=-0.341	*t=-0.578*	*t=-0.083	*t=-0.155*
	p=0.965	p=0.915	p=0.733	p=0.563	p=0.934	p=0.877
Kronik Hastalık Durumu						
Evet	26.9600	15.1200	14.6800	10.8800	67.6400	39.0400
Hayır	27.7367	15.4075	15.1191	11.4044	69.6677	38.4639
	*t=-1.059	*t=-0.528	*t=-0.806	*t=-1.182*	*t=-1.194	*t=-1.586*
	p=0.290	p=0.598	p=0.421	p=0.237	p=0.233	p=0.113
Düzenli Olarak Kullandığınız İlaç Var mı?						
Evet	28.1818	15.3333	15.4848	11.1515	70.1515	39.6970
Hayır	27.6270	15.3923	15.0450	11.3891	69.4534	38.3794
	*t=0.858	*t=-0.123	*t=0.916	*t=-0.209*	*t=0.465	*t=-2.692*
	p=0.392	p=0.902	p=0.360	p=0.835	p=0.642	p=0.007
Ne Sıklıkta İlaç Kullanırsınız?						
Ayda bir kez	27.6207	15.5517	15.1638	11.3276	69.6638	37.9655
Birkaç günde bir kez	27.2308	16.3846	14.0000	11.0000	68.6154	36.6154
Haftada bir kez	28.2105	15.4737	15.3158	11.7368	70.7368	40.1053
Her gün	27.8929	15.1429	15.2143	11.0357	69.2857	39.5714
Hiçbir Zaman	28.4000	15.3600	15.1600	11.2800	70.2000	38.3200
Yılda birkaç kez	27.5315	15.2028	15.0559	11.4615	69.2517	38.7273
	KW=0.409	KW=0.660	KW=0.513	KW=3.698*	KW=0.190	KW=13.890*
	p=0.842	p=0.654	p=0.767	p=0.594	p=0.966	p=0.016
Sık Kullandığınız İlaç Türü Nedir?						
Ağrı Kesici	27.6041	15.3147	15.0406	11.4112	69.3706	38.3350
Antibiyotik	26.3333	13.0000	14.0000	12.0000	65.3333	39.3333
Hiçbiri	28.1250	15.4896	15.2292	11.3958	70.2396	38.6250
Sakinleştirici	30.5000	17.1667	14.3333	11.8333	73.8333	40.0000
Soğuk algınlığı	27.3929	15.4286	15.5714	11.1786	69.5714	38.8571
Vitamin	25.3571	15.3571	14.3571	10.5714	65.6429	38.5714
	KW=2.475	KW=1.114	KW=0.676	KW=4.692*	KW=1.286	KW=3.299*
	p=0.032	p=0.352	p=0.642	p=0.320	p=0.270	p=0.509

p<0.05

Öğrencilerin cinsiyetleri, kaçınıcı sınıf oldukları, gelir durumu, sağlık kuruluşuna uzaklık, kronik hastalığa sahip olma durumlarının sağlıklı yaşam becerileri ile akılcı ilaç kullanımını etkilemediği saptanmıştır (p>0.05).

Öğrencilerin yaşlarına göre sağlıklı yaşam becerileri ölçeği alt boyutlarından sağlıklı beslenme boyutunu etkilediği belirlenmiştir. Anlamli farklılığın 23 yaş ve üzerinde olanlar ile 19-20 yaş ve 21-22 yaş arasında olanlardan kaynaklandığı saptanmıştır (p<0.05). Öğrencilerin bölümlerine göre sağlıklı yaşam becerileri ölçeği alt boyutlarından sağlıklı ilgili kaynaklara ulaşma boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş ve bu farklılığında Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencileri ile Beslenme Diyetetik ve Hemşirelik Bölümü öğrencileri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı saptanmıştır (p<0.05). Aile tiplerine göre sağlık önceliği alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş

ve bu farklılığında geniş aile ile tek ebeveynli aile tipleri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı saptanmıştır ($p<0.05$). Ayrıca sık kullandıkları ilaç türüne göre sağlığa verilen önem alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş ve farklılığında vitamin kullananlar ile ağrı kesici, sakinleştirici ve hiçbirini kullanmayanlar arasında, sakinleştirici ile soğuk algınlığı ve ağrı kesici kullananlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı saptanmıştır ($p<0.05$).

Araştırmadaki öğrencilerin düzenli olarak kullandıkları ilaçlarının olması ile ilaç sıklığına göre akılcı ilaç kullanımı ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0.05$). İlaç sıklığına bağlı farklılığın da ayda bir kez ile her gün, haftada bir ve yılda birkaç kez kullananlar, birkaç günde bir kez ile haftada bir kez, her gün ve yılda birkaç kez, haftada bir kez ile hiçbir zaman arasındaki farklılıktan kaynaklandığı saptanmıştır.

Tablo 4. Araştırma Grubunun Sağlıklı Yaşam Becerileri Ölçeği Boyutlarının Akılcı İlaç Kullanım Ölçeği İle İlişkisi

		Sağlığa Verilen Önem	Sağlıklı Beslenme	Sağlıkla İlgili Kaynaklara Ulaşma	Sağlık Önceliği	Sağlıklı Yaşam Becerileri Ölçeği
Sağlıklı Beslenme	r	0.587**				
	p	0.000				
Sağlıkla İlgili Kaynaklara Ulaşma	r	0.590**	0.517**			
	p	0.000	0.000			
Sağlık Önceliği	r	0.553**	0.409**	0.361**		
	p	0.000	0.000	0.000		
Sağlıklı Yaşam Becerileri Ölçeği	r	0.895**	0.803**	0.797**	0.642**	
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	
Akılcı İlaç Kullanım Ölçeği	r	0.122*	0.006	0.030	0.157**	0.089
	p	0.024	0.910	0.576	0.004	0.100

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

Araştırma grubundaki öğrencilerin Sağlıklı Yaşam Becerileri Ölçeği ve alt boyutları ile akılcı ilaç kullanım ölçeği arasındaki korelasyona bakıldığında, akılcı ilaç kullanım ölçeği ile sağlığa verilen önem boyutu ve sağlık önceliği arasında düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p<0.05$).

IV- TARTIŞMA

Araştırma sonucunda öğrencilerin sağlıklı yaşam ölçeği puan ortalaması $69,52\pm 8,18$ bulunmuştur. Ölçekten alınabilecek puanın 32-84 arasında olduğu düşünüldüğünde öğrencilerin sağlıklı yaşam becerileri iyi düzeydedir. Akılcı ilaç kullanım ölçeği puan ortalaması ise $38,51\pm 3,04$ dir ve ölçekten alınabilecek puanın 24-42 arasında olduğu düşünüldüğünde öğrencilerin akılcı ilaç kullanım düzeyinin de iyi olduğu sonucuna varılabilir. Sağlıklı yaşam becerileri ve alt boyutları ile akılcı ilaç kullanımı ölçekleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, akılcı ilaç kullanımı ile sağlığa verilen önem boyutu ve sağlık önceliği arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Erzurum Üniversitesi genelinde yapılan bir çalışmada öğrencilerin sağlıklı yaşam davranışlarının orta seviyede olduğu belirlenmiştir (Hacıhasanoğlu ve ark., 2011; 45). Çin’de yapılan bir çalışmada ise üniversite öğrencilerinin sağlıklı yaşam becerilerinin ortalamasının üstünde olduğu gözlenmiştir (Wang ve ark., 2013;4).

Araştırmamızda, öğrencilerin cinsiyetlerinin, kaçınıcı sınıf olduklarının, gelir durumunun, sağlık kuruluşuna uzaklıklarının, kronik hastalığa sahip olmalarının sağlıklı yaşam becerilerini ve akılcı ilaç kullanımlarını etkilemediği saptanmıştır. Hemşirelik öğrencilerinin

yaşam becerilerini değerlendirmeye yönelik bir çalışmada, bulgularımızdan farklı olarak cinsiyet ve öğrencilerin buldukları sınıfın sağlıklı yaşam becerisi ve akılcı ilaç kullanımını etkilediği bulunmuştur. Kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre, birinci sınıfların diğer sınıflara göre sağlıklı yaşam biçimi puanlarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir (Erzincanlı ve ark., 2015;14). Çelebi ve arkadaşları tarafından lise öğrencileriyle yapılan çalışmada da sağlıklı yaşam davranışlarında cinsiyetin, kaçınıcı sınıf olduklarının ve gelir düzeyinin etkili olduğu belirlenmiştir. Beslenme alt boyutunda cinsiyetin etkili olduğu ve erkeklerin kızlara göre daha yüksek puan aldığı bulunmuştur. Alt gelir grubunda olanların sağlıklı beslenme boyutunda düşük puan aldığı saptanmıştır (Çelebi ve ark., 2017: 1282).

Araştırmamızda, öğrencilerin yaşlarının sağlıklı yaşam becerileri ölçeği alt boyutlarından sağlıklı beslenme boyutunu etkilediği belirlenmiştir. 23 yaş ve üzerinde olanların sağlıklı beslenme boyutundan daha yüksek puan aldıkları gözlenmiştir. Hacıhasanoğlu ve arkadaşlarının çalışmasında ise beslenme alt boyutunda kızların erkeklere göre, son sınıfların birinci sınıflara göre ve yüksek gelirli öğrencilerin düşük gelirli öğrencilere göre anlamlı olarak daha yüksek puan aldığı saptanmıştır (2011; 46). Ürdün'de üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada yaş arttıkça toplam sağlıklı yaşam becerileri puanının azaldığı gözlenmiştir (Shaheen ve ark., 2015; 5).

Öğrencilerin bölümlerine göre sağlıklı yaşam becerileri ölçeği alt boyutlarından sağlıkla ilgili kaynaklara ulaşma boyutunda farklılık tespit edilmiştir. Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencileri ile Beslenme- Diyetetik ve Hemşirelik Bölümü öğrencileri arasındaki farklılığın ölçeğin alt boyutlarından sağlıkla ilgili kaynaklara ulaşabilme fırsatından kaynaklandığı saptanmıştır. Ülkemizde birçok üniversitede olduğu gibi Sağlık Yönetimi Bölümü araştırmanın yapıldığı üniversitede her ne kadar Sağlık Bilimleri Fakültesinin bünyesinde yer alsada, programın dersleri ve içerikleri bakımından yönetim ve sosyal bilimlere daha çok benzerlik göstermektedir. Hatta ülkemizde sağlık yönetimi bölümü, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesinde yer alan üniversiteler de mevcuttur. Bu anlamda farklılığın, Sağlık Yönetimi Bölümünün klinik alanda eğitim veren bir bölüm olmamasından kaynaklandığı söylenebilir. Tirodimos ve arkadaşları tarafından Yunanistan'da yapılan çalışmada da tıp fakültesi öğrencilerinin diğer öğrencilere göre beslenme alt boyutu ve genel sağlık davranışları konusunda anlamlı olarak daha yüksek puan aldıkları gözlenmiştir (2009: 726). Benzer şekilde Lübnan da İşletme ve İktisat Fakültesindeki öğrencilerin sağlıklı yaşam becerilerinin sağlık bilimleri öğrencilerine göre daha düşük olduğu belirlenmiştir (Sabbah ve ark., 2013; 6).

Çalışmamızda aile tiplerinin, sağlık önceliği alt boyutunu etkilediği, geniş aileye sahip öğrencilerin tek ebeveynli ailelere göre hayatlarında sağlığa daha çok öncelik verdiği belirlenmiş. Ayrıca sık kullanılan ilaç türünün sağlığa verilen önemi etkilediği belirlenmiştir. Sakinleştirici kullanan öğrencilerin diğer ilaç türlerini kullananlara veya hiçbirini kullanmayanlara göre sağlığa daha çok önem verdiği belirlenmiştir. Üniversite öğrencilerinin sakınleştirici kullanımını, iş yaşam dengesini sağlamak, rahatlamak, bilişsel performanslarını ve stresle baş etme becerilerini geliştirmek için tercih ettiği belirlenmiştir. Bu doğrultuda, sakınleştirici kullanan öğrencilerin stresle baş etmeleri güçlendiğinden kişisel sağlıklarına verdikleri önem arttırmış olabilir (Lehne ve ark., 2018: 18).

Akılcı ilaç kullanımına ilişkin çalışmamızdaki bulguları karşılaştırdığımızda, bizim bulgularımızdan farklı olarak kardiyoloji kliniğinde yatan hastalarda yapılan çalışmada cinsiyet faktörünün akılcı ilaç kullanımında etkili olduğu ve kadınların akılcı ilaç kullanımına ilişkin tutumlarının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Yine aynı çalışmada genel olarak akılcı ilaç kullanımı yüksekliğinin hastaların kronik hastalığa sahip olmaları ve uzun süreli ilaç

kullanma zorunluluğundan kaynaklandığı yorumlanmıştır (Uğrak ve ark., 2015). Çin’de yapılan çalışmada yaş ve konu hakkında daha önceden bilgilendirilmiş olmanın akılcı ilaç kullanımı davranışlarını etkilediği belirlenmiştir (Bian ve ark, 2015; 5). Hatipoğlu ve Özyurt’un yaptığı çalışmada ise çekirdek aile yapısının, gelir durumunun orta ve iyi olmasının, eğitim seviyesinin yüksekliğinin ve sağlık durumunun iyi olmasının akılcı ilaç kullanımını arttırdığı tespit edilmiştir (2016; 5). Yine çalışmamızdan farklı olarak kırsal bölgede yaşayanlarda, düşük gelir grubunda olanlarda akılcı olmayan ilaç kullanımına ilişkin davranışların daha sık olduğu görülmüştür (Sürmelioglu ve ark., 2015; 456).

Araştırmaya katılan Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin % 9.6’sı düzenli ilaç kullandıklarını ifade etmişlerdir. Kullanım sıklığı sorulduğunda ise % 8.1’i her gün ve %33.7’si ayda bir kez ilaç kullandıklarını belirtmişlerdir. En çok kullanılan ilacın ise ağrı kesici olduğu saptanmıştır. Tıp fakültesi ve Fen Edebiyat Fakültesi öğrencileri ile yapılan çalışmada da % 34.8’i sıklıkla ilaç kullandıklarını belirtmişlerdir (Özatic ve ark., 2018; 259). Benzer şekilde başka bir çalışmada, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinin % 12’sinin sürekli ve % 17’sinin sık ilaç kullandığı, akılcı ilaç kullanımının da yetersiz olduğu belirlenmiştir (Şantaş ve Demirgil, 2017).

Araştırmada, düzenli olarak ilaç kullandığını belirten öğrencilerin akılcı ilaç kullanımının düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ilaç kullanım sıklığının akılcı ilaç kullanımını etkilediği bulunmuştur. Haftada bir kez ilaç kullananların akılcı ilaç kullanımının en yüksek olduğu gözlenmiştir. Guo ve arkadaşları ise daha sık ilaç kullanmak zorunda olanların akılcı olmayan ilaç kullanımının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Bu nedenle hastane yöneticilerinin hastanelerde akılcı ilaç kullanımı konusunda daha denetleyici olması önerilmiştir (2020; 6).

Toplumun değişik kesimlerinde yapılan çalışmalarda da akılcı ilaç kullanımı konusunda bireylerin geliştirilmesi gereken sağlık davranışlarının olduğu belirlenmiştir. Doktor önerisi olmadan ilaç kullanımı, aile/arkadaş tavsiyesiyle ilaç kullanımı, evde var olan ilaçların kullanımı, reçetesini zamanında almama, uygun şekilde kullanmama, başkalarına ilaç verme, reçetesiz ilaç alma, ilacın önerilen süreden önce bırakılması, en önemli sorunlar olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda akılcı ilaç kullanma davranışlarını arttırmaya yönelik rehberlik ve danışmanlık programlarının oluşturulması önerilmektedir. (SB, 2011; 70: Ekenler ve Koçoğlu, 2016; 48: Abacıgil ve ark., 2019; 65). Özatic ve arkadaşları tarafından Tıp Fakültesi ve Fen Edebiyat Fakültesi öğrencilerine akılcı ilaç konusunda eğitim verilmiş ve eğitim sonrasında öncesine göre bilgi düzeyinde anlamlı artış olduğu saptanmıştır. İlaçların akılcı kullanımının üniversite öğrencileri arasında yaygınlaştırılması için akran eğitiminin yararlı olduğu sonucuna varılmıştır (Özatic ve ark., 2018; 259). Gündoğar ve Kartal tarafından yapılan çalışmada da öğrencilerin ilaç kullanımı ile ilgili yanlış ve eksik bilgilere sahip oldukları saptanmıştır. Akılcı ilaç kullanımına yönelik üniversitelerin sürekli eğitim merkezlerinde eğitimler düzenlenmesi ve seçmeli ders olarak verilmesi önerilmiştir (2017: 31). Yapılan başka bir çalışma sonucunda da akıllı ilaç kullanımında farkındalığı sağlamak için ilkokuldan itibaren müfredata eklenmesinin ve atıl ilaçların ekonomiye verdiği zarar konusunda kamu spotları ile halkın bilinçlendirilmesinin uygun olabileceği öngörülmüştür (Barutçu ve ark., 2017; 1075). Chauhan ve arkadaşları tarafından akılcı ilaç kullanımı konusunda farkındalık yaymak ve toplumu bilinçlendirmek için broşürler, posterler, talk show’lar, sokak oyunları, radyo / TV programları, belgeseller, gazeteler, dergiler, özel günler, sağlık eğitimi kursları ve sosyal medya kampanyalarının kullanılması önerilmiştir (2018; 52).

SONUÇ

Çalışma sonucuna göre öğrencilerin akılcı ilaç kullanımı ve sağlıklı yaşam becerilerinin iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Buna rağmen kronik hastalığa sahip olanların oranı %7,3 iken öğrencilerin %9,6'sının düzenli ilaç kullandığı ve %1,7'sinin ise sakinleştirici kullandığı saptanmıştır. En sık kullanılan ilaç türünün %57,3'lük oran ile ağrı kesici olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada düzenli olarak ilaç kullandığını belirten öğrencilerin akılcı ilaç kullanımının düşük olduğu belirlenmiştir. Çalışma sonuçları ile birlikte uluslararası istatistiklere bakıldığında OECD ülkeleri içerisinde ilaç harcamaları bakımından Türkiye'nin ikinci en yüksek orana sahip olması, konu üzerinde tüm boyutlarıyla titizlikle çalışılması gerektiğini ortaya koymaktadır (OECD, 2020). Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencileri, akılcı ilaç kullanımının sağlık ve sosyal politikalar açısından önemini içselleştirebilmeleri için üniversite eğitimi sürecinde desteklenmelidirler. Ayrıca akılcı ilaç kullanımının sağlıklı yaşam becerileri alt boyutlarından sağlığa verilen önem ve sağlık önceliğinden etkilendiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda kişilerin sağlıklı yaşam becerileri geliştirilerek akılcı ilaç kullanımını da geliştirilebilir. Kişilerin kendi sağlığı konusundaki farkındalığı, sağlıklı yaşam becerilerine sahip olması sağlıklı ve sosyal toplumun gelişmesi açısından önemlidir. Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencileri mesleki ve sosyal sorumlulukları gereği gelecekte yaşam biçimleri ile topluma örnek olma potansiyeline sahiptirler. Bu bağlamda sağlıklı yaşam becerileri ve akılcı ilaç kullanımı tutumları toplumun diğer kesimlerine rol model olacak şekilde geliştirilmelidir. Öğrencilerin akılcı ilaç kullanımının hem kişisel hem de toplumsal etkileri konusunda farkındalık ve bilinç düzeylerini geliştirmek amacıyla zorunlu ve seçmeli dersler veya bunlara ilişkin konuların üniversite müfredatlarına eklenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Çalışma sonucunda öğrencilerin okudukları bölümlerin sağlıklı yaşam becerileri ölçeği alt boyutlarından sağlıkla ilgili kaynaklara ulaşma boyutunu etkilediği belirlenmiştir. Bu doğrultuda sağlıklı yaşam becerilerini kazanma konusunda bilimsel kaynaklara öğrencilerin ve toplumun tüm kesimlerinin ulaşılabilirliğinin artırılması akılcı ilaç kullanımı da artırabilir. Sağlıklı yaşam ve akılcı ilaç kullanımı bakımından sağlık ve sosyal politikaların etkinliği için farkındalığı ve bilinç düzeyi yüksek bir topluma sahip olmak önemlidir. Bu doğrultuda gerek kamu spotları yaygınlaştırılarak gerekse halkın örnek aldığı ve sözlerine değer verdikleri medyatik isimler aracılığıyla toplumu bilinçlendirme faaliyetleri hızlandırılabilir. Toplumu bilinçlendirmek için broşürler, posterler, sokak oyunları, radyo / TV programları, belgeseller, gazeteler, dergiler, özel günler, sağlık eğitimi kursları ve sosyal medya kampanyalarından yararlanılabilir (WHO, 2006; 78). Akılcı ilaç kullanımı, sosyal ve ekonomik önemi nedeniyle, sağlık ve sosyal politika yapıcılarla birlikte yasama organları, maliye, ekonomi, sosyal adalet ve yoksullukla ilgili çalışanlar tarafından da ele alınmalıdır.

Kaynakça

- Abacıgil, F., Turan, S. G., Adana, F., Okyay, P. ve Demirci, B. (2019). Rational Use of Drugs Among Inpatients and its Association with Health Literacy. *Meandros Medical and Dental Journal*. 20(1). 64. doi: 10.4274 / meandros . galenos . 2018 . 35119 .
- Abubakar, A. R., Simbak, N. B. ve Haque, M. (2014). Knowledge, Attitude and Practice on Medication Use and Safety Among Nigerian Postgraduate-Students of Unisza, Malaysia. *int J Pharm Res*. 6(4). 104-110.
- Akıcı, A. ve Kalaça, S. (2013). *Topluma Yönelik Akılcı İlaç Kullanımı*. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı. SGK Yayın. 93.
- Bardhan, I., Chen, H. ve Karahanna, E. (2020). Connecting Systems, Data and People: Amultidisciplinary Research Roadmap for Chronic Disease Management. *Management Information Systems Quarterly*. 44(1). 185-200. doi: 10.25300/MISQ/2020/14644.

- Barutçu, İ. A., Tengilimoğlu, D. ve Naldöken, Ü. (2017). Vatandaşların Akılcı İlaç Kullanımı, Bilgi ve Tutum Değerlendirmesi: Ankara İli Metropol İlçeler Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 19(3). 1062.
- Benmarhnia, T., Dionne, P. A., Tchouaket, É., Fansi, A. K. ve Brousselle, A. (2017). Investing in a Healthy Lifestyle Strategy: Is it Worth it? *International Journal of Public Health*. 62(1). 3-13. doi: 10.1007/s00038-016-0884-y.
- Bian, C., Xu, S., Wang, H., Li, N., Wu, J., Zhao, Y., Peng, L. ve Lu, H. (2015). A Study on the Application of the Information-Motivation-Behavioral Skills (IMB) Model on Rational Drug Use Behavior Among Second-Level Hospital Outpatients in Anhui, China. *Plos One*. 10(8). doi: 10.1371/journal.pone.0135782.
- Bozhüyük, A., Özcan, S., Kurdak, H., Akpınar, E., Saatçı, E. ve Bozdemir, N. (2012). *Sağlıklı Yaşam Biçimi ve Aile Hekimliği*. TJFMPC. 6. 13-21.
- Chauhan, I., Yasir, M., Kumari, M. ve Verma, M. (2018). The Pursuit of Rational Drug Use: Understanding Factors and Interventions. *Pharmaspire*. 10(2). 48-4.
- Çağlayan, Ç. ve Yılmaz, F. (2016). Yaşlılarda Sağlıklı Yaşam Tarzının Yaşam Kalitesi Üzerine Etkileri. *Türkiye Aile Hekimliği Dergisi*. 20(4). 129-140.
- Çelebi, E., Gündoğdu, C. ve Kızılkaya, A. (2017). Determination of Healthy Lifestyle Behaviors of High School Students. *Universal Journal of Educational Research*. 5(8). 1279-1287. doi: 10.13189/ujer.2017.050801.
- Demirtaş, Z., Dağtekin, G., Sağlan, R., Alaiye, M., Önsüz, M. F. ve Işıklı, B. (2018). Akılcı İlaç Kullanımı Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirliği. *ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi*. 3(3). 37-46.
- Duran, Ü., Ögüt, S., Asgarpour, H. ve Kunter, D. (2017). Sağlık Çalışanlarında Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışlarının Değerlendirilmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 2(3). 138-147.
- Egger, G., Stevens, J., Binns, A. ve Morgan, B. (2019). Psychosocial Determinants of Chronic Disease: Implications for Lifestyle Medicine. *American Journal of Lifestyle Medicine*. 13(6). 526-532. doi: 10.1177/1559827619845335.
- Ekenler, Ş. ve Koçoğlu, D. (2016). Bireylerin Akılcı İlaç Kullanımıyla İlgili Bilgi ve Uygulamaları. *Journal of Hacettepe University Faculty of Nursing*. 3(3).
- Erzincanlı, S., Zaybak, A. ve Khorshid, L. (2015). Hemşirelik Öğrencilerinin Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları ve Zaman Yönetimi Becerileri. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*. 31(2). 8-25.
- Fujishiro, K. ve Heaney, C. A. (2017). "Doing What I Do Best": The Association Between Skill Utilization and Employee Health With Healthy Behavior as a Mediator. *Social Science & Medicine*. 175. 235-243. doi: 10.1016/j.socscimed.2016.12.048.
- Genç, A. ve Karaman, F. (2019). Üniversite Öğrencilerinde Sağlıklı Yaşam Becerileri Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. (7). 656-669.
- Guo, S., Chen, S., Du, W., Sun, W., Guo, X. ve Ju, X. (2020, January). Identifying the Effects of the Rational Drug Use System Implementation on Medical Quality. *In Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1437, No. 1, p. 012061). doi: 10.1088/1742-6596/1437/1/012061.
- Gündoğar, H. S. ve Kartal, S. E. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Akılcı İlaç Kullanımı Hakkındaki Görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 1(1). 25-34.
- Hacıhasanoğlu, R., Yıldırım, A., Karakurt, P. ve Sağlam, R. (2011). Healthy Lifestyle Behaviour in University Students and Influential Factors in Eastern Turkey. *International Journal of Nursing Practice*. 17(1). 43-51. Doi : 10.1111/j.1440-172X.2010.01905.
- Hatipoğlu, S. ve Özyurt, B. C. (2016). Manisa İlindeki Bazı Aile Sağlığı Merkezlerinde Akılcı İlaç Kullanımı. *TAF Preventive Medicine Bulletin*. 15(4). 1-8.
- Hoying, J., Melnyk, B. M., Hutson, E. ve Tan, A. (2020). Prevalence and Correlates of Depression, Anxiety, Stress, Healthy Beliefs, and Lifestyle Behaviors in First-Year Graduate Health Sciences Students. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*. doi : org / 10.1111/wvn.12415.

- İlhan, B. ve Öztürk, G. B. (2015). Yaşlı ve Akılcı İlaç Kullanımı. *Türkiye Klinikleri J Geriatri-Special Topics*. 1(1). 1-7.
- Kalkınma Bakanlığı (2014). Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018. İlaç Çalışma Gurubu Raporu. Yayın No: KB: 2894- ÖİK: 735. Ankara.
- Karaca, T. ve Aslan, S. (2019). *Hemşirelik Öğrencilerinin Sağlık Durumu Algularının ve Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışlarının Belirlenmesi*.
- Kayserili, A. ve Kıyak, M. (2019). İlaç Sektöründe Ar-Ge Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi*. 43(3). 239-258.
- Kshirsagar, N. A. (2016). Rational Use of Medicines: Cost Consideration & Way Forward. *The Indian Journal of Medical Research*. 144(4). 502. doi: 10.4103/0971-5916.200901.
- Lehne, G., Zeeb, H., Pischke, C. R., Mikolajczyk, R., Bewick, B. M., McAlaney, J. ve Kalina, O. (2018). Personal and Perceived Peer Use and Attitudes Towards Use of Non-Prescribed Prescription Sedatives and Sleeping Pills Among University Students in Seven European Countries. *Addictive Behaviors*. 87. 17-23. doi: 10.1016/j.addbeh.2018.06.012.
- Lukali, V. ve Michelo, C. (2015). Factors Associated with Irrational Drug Use At A District Hospital in Zambia: Patient Record-Based Observations. *Medical Journal of Zambia*. 42(1). 25-30.
- OECD (2020). Pharmaceutical Spending (indicator). doi: 10.1787/998feb6-en (Accessed on 22 May 2020).
- Özatic, F. Y., Babaoğlu, Ü. T., Şen, M., Yurter, K., Akcan, Ç., Çevik, B. ve Altıntaş, G. (2018). Akılcı İlaç Kullanımının Üniversite Öğrencileri Arasında Yaygınlaştırılmasında Akran Grubu Eğitimlerinin Etkisi. *SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi*. 25(3). 256-264.
- Sabbah, I., Sabbah, H., Khamis, R., Sabbah, S. ve Droubi, N. (2013). Health Related Quality of Life of University Students in Lebanon: Lifestyles Behaviors and Socio-Demographic Predictors. *Health*. 5. 1-12. doi:10.4236/health.2013.57A400.
- Sağlık Bakanlığı (2011). Refik Saydam Başkanlığı, Hıfzıssıhha Merkezi; Müdürlüğü, Hıfzıssıhha Mektebi. *Toplumun Akılcı İlaç Kullanımına Bakışı*. Araştırma Serisi 9. (Ed) Akdağ R. Sağlık Bakanlığı Yayın. 856. 1-84.
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2019). *İlaç Sektörü Raporu 2019*. Sektörel Raporlar ve Analizler Serisi. [<https://www.sanayi.gov.tr/plan-program-raporlar-ve-yayinlar/sector-raporlari/mu0303011405>] (Erişim: 12 Mayıs 2020)
- Saygılı, M., Özer, Ö. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Bir Kamu Hastanesinde Hemşirelerin Akılcı İlaç Kullanımına Yönelik Bilgi ve Davranışlarının Değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*. 8(3). 162-70.
- Schlichthorst, M., Sanci, L. A., Pirkis, J., Spittal, M. J. ve Hocking, J. S. (2016). Why Do Men go to the Doctor? Socio-Demographic and Lifestyle Factors Associated with Healthcare Utilisation Among a Cohort of Australian Men. *BMC Public Health*. 16(3). 1028. doi: 10.1186/s12889-016-3706-5.
- Shaheen, A. M., Nassar, O. S., Amre, H. M. ve Hamdan-Mansour, A. M. (2015). Factors Affecting Health-Promoting Behaviors of University Students in Jordan. *Health*. 7(01). 1. doi: 10.4236/health.2015.71001.
- Sisay, M., Mengistu, G., Molla, B., Amare, F. ve Gabriel, T. (2017). Evaluation of Rational Drug use Based on World Health Organization Core Drug Use Indicators in Selected Public Hospitals of Eastern Ethiopia: A Cross Sectional Study. *BMC Health Services Research*. 17(1). 161. doi: 10.1186/s12913-017-2097-3.
- SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) (2020). 2019 Faaliyet Raporu [http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/Bx4u8+3RVTC_SGK_2019_Faaliyet_Raporu.pdf] (Erişim: 15 Mayıs 2020)
- Sürmelioglu, N., Kıroğlu, O., Erdoğan, T. ve Karataş, Y. (2015). Akılcı Olmayan İlaç Kullanımını Önlemeye Yönelik Tedbirler. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*. 24(4). 452-462.
- Şantaş, F. ve Demirgil, B. (2017). Akılcı İlaç Kullanımına İlişkin Bir Araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*. 5(1). 35-48.

Şemin, S. (1998). *Sosyal ve Ekonomik Yönleriyle İlaç*. Türk Tabipleri Birliği.

T.C. Cumhurbaşkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı (SBB) (2019). 2018 Yılı Genel Faaliyet Raporu [http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/06/2018-Genel-Faaliyet-Raporu.pdf].

Tirodimos, I., Georgouvia, I., Savvala, T. N., Karanika, E. ve Noukari, D. (2009). Healthy Lifestyle Habits Among Greek University Students: Differences By Sex and Faculty of Study. *EMHJ-Eastern Mediterranean Health Journal*. 15 (3). 722-728.

TEB (Türk Eczacıları Birliği) (2018). Sağlık İlaç ve Eczacılık İstatistikleri Yıllığı. [https:// dergi . tebeczane.net/public html/kitaplar/index.htm]. (Erişim: 10 Mayıs 2020).

Uğrak, U., Teke, A., Cihangiroğlu, N. ve Uzuntarla, Y. (2015). Kardiyoloji Kliniğinde Yatan Hastaların Akılcı İlaç Kullanımı Konusundaki Tutumları. *TAF Preventive Medicine Bulletin*. 14(2). 137-144.

Ulusoy, H. (2015). Probleme Dayalı Öğrenim ile Akılcı İlaç Kullanımı Eğitimleri. *Tıp Eğitimi Dnyası*. 14(42). 43-48.

Wang, D., Xing, X. H. ve Wu, X. B. (2013). Healthy Lifestyles of University Students in China and Influential Factors. *The Scientific World Journal*. doi: 10.1155/2013/412950.

World Health Organization. (2006). *The Role of Education in the Rational Use of Medicines* (No. Technical Publication No. 45). WHO Regional Office for South-East Asia.

WHO (World Health Organization) (2007). Progress in the Rational Use of Medicines. A60/24. 1-4.

WHO (World Health Organization) (2012). *The Pursuit of Responsible Use of Medicines: Sharing and Learning From Country Experiences* (No. WHO/EMP/MAR/2012.3). World Health Organization.

Review Article – *İnceleme Makalesi*

The Use of Libertarian Paternalism in Pension Policies and Automatic Enrolment in Private Pension Programmes

Emeklilik Politikalarında Libertarian Paternalizmin Kullanılması ve Özel Emeklilik Programlarında Otomatik Katılım Sistemi

Aslı GÜLEÇ TAŞDEMİR*

ORCID 0000-0002-5750-1661

Sosyal Güvenlik Dergisi / *Journal of Social Security*
Cilt: 10 Sayı: 2 Yıl: 2020 / *Volume: 10 Issue: 2 Year: 2020*
Sayfa Aralığı: 289-300 / *Pages: 289-300*
DOI: 10.32331/sgd.840680

ABSTRACT

In the last two, three decades, welfare reforms have been characterized by a new understanding of active welfare notion through which the relation between welfare and work is redefined. Citizens are required to take more responsibility for their own welfare through either showing their readiness for being employed for any job and/or relying on private solutions in access to welfare services and benefits. This study takes the example of pension reforms to account for how active welfare notion shapes pension programmes through new innovative policy interventions, that is, automatic enrolment, implemented to extend the coverage of private pensions. Automatic enrolment is a nudge form of policy strategy informed by the assumptions of behavioural approach/libertarian paternalism. Although libertarian paternalism is known to be a liberty preserving and welfare enhancing approach in public policies, in pension policies the policy outcome has been further individualization of risk and financialization through funded pension schemes.

Keywords: Behavioural approach, nudge, pensions, automatic enrolment

ÖZ

Son yirmi, otuz yıl içinde refah reformları, çalışma ve refah alanlarının yeniden tanımlandığı aktif refah anlayışı temelinde yeniden tanımlanmaktadır. Bu anlayışa göre vatandaşlardan çalışmaya ve herhangi bir işe hazır olmaları ya da refah fayda ve hizmetlerine erişimde daha fazla özel çözümlere dayanmaları beklenmektedir. Bu çalışma, aktif refah anlayışının özellikle otomatik katılım gibi yeni stratejiler yoluyla, özel emeklilik sisteminin kapsamını genişletilmesi örneği üzerinden emeklilik reformları üzerindeki etkisini ele almaktadır. Otomatik katılım dürtme temelli bir politika müdahalesi olarak davranışsal yaklaşım/özgürlükçü paternalizmin etkisiyle geliştirilmiş bir sistemdir. Özgürlükçü paternalizm kamu politikalarında özgürlükleri koruyan, vatandaşların refahını önceleyen bir iddiaya sahip olsa da emeklilik politikalarında yansımaları büyük oranda özel emeklilik piyasalarında risklerin bireyselleşmesi ve fona dayanan, özel emeklilik şemaları yoluyla finansallaşma olmuştur.

Anahtar Sözcükler: Davranışsal yaklaşım, dürtme, emeklilik, otomatik katılım

Önerilen atf şekli: Güleç Taşdemir, A. (2020). The Use of Libertarian Paternalism in Pension Policies and Automatic Enrolment in Private Pension Programmes. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(2). 289-300

Geliş Tarihi/Received: 02/08/2019 • Güncelleme Tarihi/Revised: 07/09/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2020

* Dr. Öğr. Üyesi, Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, asli.gulec@kocaeli.edu.tr

INTRODUCTION

In the process of transformation of welfare states ‘active welfare’ has been a leading notion defining the process. It has been through the active welfare notion that citizens are required to take more responsibility for their own welfare within the framework of mix economy of welfare. This understanding which is underpinned by a rights approach relying on deservingness and work ethic (Taylor-Gooby, 2012: 27-28) has contributed both to restructuring of welfare policies including employment, social assistance and pension policies and the process of recommodification. It has been the same understanding which further has given way to commercialization and marketization of welfare services and benefits.

This study aims at understanding the ways in which the behavioural approach has been used in welfare policies to serve the spread of active welfare understanding. What is called the nudge politics or libertarian paternalism in public policies has been a significant policy tool of governments to regulate and shape behaviour of individuals for specified political purposes. This study takes the example of the introduction of automatic enrolment in multi-pillar pension system in order to account for the ways that behavioural approach has been used for both further privatization and financialization in pensions. The article has four main parts. The first part explains the main assumptions of the behavioural approach. The second section underlines the policy influence of behavioural approach in public policies. The third and fourth sections aim at accounting for the implications of libertarian paternalism and nudges in pension policies.

I- UNDERSTANDING THE BEHAVIOURAL APPROACH

In recent decades there has been an increasing use of behavioural approach as a discipline of economics in the design of public policies including policies on organ donation, public health and retirement savings (Matjasko et al., 2016; Thaler, 2016; Oliver, 2015). Lying at the intersection of economics and psychology behavioural approach underlines the discrepancy between the principal assumptions of neo-classical theory about the use of rationality by human beings and actual inconsistencies in decision making (Curchin, 2017: 235). In order to develop effective public policies the behavioural approach concerns to understand actions of people (Matjasko et al., 2016: 14). In devising the ways in which behavioural approach influences public policies its assumptions about the idea of human rationality should be noted. The issue is related the question of the extent to which human beings are rational as neo-classical economics holds. Understanding the nature of our decisions and how human beings behave has been of an interest for policy makers. Neo-classical economics holds the view that humans as rational beings act to maximize their utility and pursue their own interests (Etienne, 2013; 36). Etienne (2013: 37) holds that “the model of homo economicus is that of calculating agent who anticipates accurately the material consequences of alternative courses of action and chooses the one with the best cost-benefit balance”.

However, the idea of homo economicus who have clear and unprejudiced beliefs and views with best options relying on these beliefs (Thaler, 2016: 1578) have been questioned by behavioural economics. Behavioural insights emphasize how our ability to make optimal choices and well defined judgements are limited (Curchin, 2017: 235). In answering the question of whether choices are rational Thaler and Sunstein (2003: 176) underline the empirical invalidity of this rationality argument and assert that “in the context of intertemporal choice; people exhibit dynamic inconsistency and value present consumption much more than future consumption. In other words, people have self-control problems”. What behavioural economics has come to underline is the limits to use of rationality and

pursuing self-interest. In explaining the reasons of why humans do not act rationally behavioural approach refers to some concepts including loss aversion, status quo bias, mindless choosing, present bias and hyperbolic discounting (Matjasko et al., 2016; Oliver, 2015; Thaler and Sunstein, 2008). The notions of ‘bounded rationality’ and choice architecture are also important as these notions denote the ways that our acts are shaped by factors and dynamics beyond our self-control including the context, social norms and status quo bias (Matjasko et al., 2016). Choice architecture contextualizes our behaviours and shape our acts towards a predetermined political or social goal (Etienne, 2013: 39; Jones et al., 2010). According to Thaler and Sunstein (2008: 3) a choice architect is accountable for framing the contexts within which people make decisions.

The behavioural approach offers important insights regarding the question of how behaviours of individuals are can be shaped and regulated. According to Guy Standing (2011) one specific policy intervention is characterized by conditionality, strong paternalism, mandates and bans. Social assistance benefits including conditional cash transfers, workfare programmes are specific examples of behavioural conditionality (Standing, 2011). Since the early 1980s new paternalist or strong, coercive paternalist discourses have been influential in the policy debates in the USA. Charles Murray, Lawrence Mead, George Gilder and Michael Novak were the prominent figures of the moral, paternalist discourse in welfare and anti-poverty policies (Lansberry et al., 2017; Mayer, 2008; Barry, 1997). The criticisms of these scholars against social liberal and rights-based welfare approaches in the USA and redistributive European welfare states were shaped by an unstable synthesis of liberalism and social conservatism. For instance, Mead used the notion of underclass to emphasize the ways in which public social benefit system had created a dependency culture and other social pathologies among the black poor (Mayer, 2008; Barry, 1997). Lawrence Mead took self-sufficiency as a virtue and underlined the importance of social responsibility. Indeed, Mead distinguished the new poor from self sufficient citizens and highlighted the necessity of a strong authority to discipline behavioural dependency of the poor (Mayer, 2008). New conservative, paternalist anti-poverty strategies and employment programmes have been designed as a means of moral discipline and social integration. (Lansberry et al., 2017). In the sphere of welfare new paternalism has come to reduce problems like poverty and unemployment to an individual, behavioural problem that can be corrected through coercive policy interventions. Thus, the access to social assistance benefits are not seen as a right but is closely linked to meeting specific behavioural requirements (Curchin, 2017; 234). According to Guy Standing (2011: 29) behavioural conditionality as a vogue idea refers to a way of providing welfare benefits including cash transfers, vouchers or access to social services on the basis of condition that benefit recipients or claimants behave in specified way.

This coercive way of shaping behaviours through conditionality is seen as ‘ends paternalism’ (Oliver, 2015; 707) and criticized by those libertarian paternalists who have asserted that behaviours can be changed through ways that preserve individual autonomy. In public policies libertarian or soft libertarianism is seen as liberty preserving (Thaler and Sunstein, 2008: 5; Thaler and Sunstein, 2003). Thaler and Sunstein (2003: 175) argue that paternalism is not always coercive and if there is no coercion some degree of paternalism is seen as acceptable. According to them, if policy makers and designers as choice architects shape behaviour of individuals to make them better off such paternalism is unavoidable and necessary. In non-coercive form of paternalism choice architects do not force people against their own will yet they use nudges as policy instrument. Libertarian paternalists state that “a nudge is any aspect of the choice architecture that alters people’s behaviour in a predictable way without forbidding any options or significantly changing their economic incentives. To count as mere nudge the intervention must be easy and cheap to avoid” (Thaler and Sunstein, 2008: 6). For that reason, public policies should use nudges instead of bans, requirements

and prohibitions for better governance. Some examples of nudge intervention include sending reminders, altering defaults or graphic design. Social nudges can also be made use of in organ donor, energy saving, to decrease smoking and drinking, to ensure tax compliance and rise retirement savings by informing people about the acts of other people or manipulating social impact of information, peer pressure or priming (Thaler and Sunstein, 2008: 71).

II- BEHAVIOURAL APPROACH IN PUBLIC POLICES

The impact of behavioural approach and the nudge politics has gone beyond to academic debates and had implications for public policies. In fact, Richard Thaler and Cass Sunstein's book 'Nudge' offered policy recommendations which have given way to both a specific policy process in especially Anglo-Saxon countries shaped by behavioural insight and also establishment of new departmental units in the USA and the UK (Benartzi et al., 2017; Curchin, 2017; Matjasko et al., 2016; Oliver, 2015; Jones et al., 2014; Wilkinson, 2012; Jones et al., 2010). Sunstein specialized as a lawyer worked within Obama's administration and in 2005 federal departments were ordered to integrate behavioural insights in their policy programmes through an Executive Order. Richard Thaler as an economist was an adviser to the right-wing coalition government which established Behavioural Insight Team (Nudge Unit) in 2010 though the New Labour had also adopted nudges in a variety of policies (Jones et al., 2010). Jones et al. (2010: 54-55) note that the rise of libertarian paternalism in the UK has been the result of policy transition from the USA that has made nudge the default policy option. In Germany, the Netherlands, Australia, Denmark and France similar attempts have followed (Benartzi et al., 2017; Curchin, 2016). Jones et al. (2010) also argue that these debates on nudge politics and non-coercive policy interventions partly have been result of some societal processes including the rising levels of personal debts, specific health problems like obesity, financial issues and challenges posed by climate change.

The nudge politics has shaped and been shaped by a policy process called evidence based policy making, that is, policy informed by sound evidence (Curchin, 2017: 236). This requires governments to justify the use of nudge tools through 'evidence of their effects' measured through proven means (Triantafilou, 2015: 173-174). Triantafilou (2015: 173-174) states that evidence based policy making is about specifying methods to shape both the behaviour of citizens and also actions of public agencies in more effective ways and methods. This new policy framework allows a renewed role in policy interventions which are much compatible with the views of Thaler and Sunstein claiming that "we are not for bigger government, just for better governance" (2008: 14). Governments as enabler are expected to steer or nudge citizens to behave in ways that are in line with some predetermined policy objectives through less regulatory and restrictive policy tools (Curchin et al, 2016; Triantafilou, 2015; Jones et al. 2010).

In actual policy practices, one of the problems with nudges is whether policy interventions designed for a desired behavioural change rely on sound evidence or nudges merely serve more efficient implementation of already specified objectives. A similar view is expressed by Parsons (2002). He argues that evidence based policy making is about 'what works' yet the ways that policy process flows is contextual. Hence, the question is not simply about the evidence of the use of a given policy instrument but "what works is about, what works for whom, when and how; what kind of evidence works for what kind of problem/policy, in what context, and for whom" (2002: 57). In evidence based policy making agenda the relation between evidence and policy is taken as linear and evidence will give way to policies that will work. However, critiques note that what works in one case or context might not work in another policy process. For that reason, evidence based policy making agenda is evaluated

as a technocratic understanding of the ways that policies are made through which policy process is depoliticized and decontextualized (Triantafyllou, 2015; Clarence, 2002).

III- THE NUDGE POLITICS IN PENSION POLICIES

Pension systems particularly those related to private individual or occupational plans are specific programmes that nudge politics has a special interest reflected in the implementation of automatic enrolment (Thaler, 2016; Benartzi and Thaler, 2013; Thaler and Sunstein, 2008; Thaler and Benartzi, 2004; Madrian and Shea, 2001). Within the conceptual framework of behavioural economics and within the framework of pensions, the question evolves around the question of boosting retirement savings. However, analysing the introduction of automatic enrolment merely with respect to the policy impact of libertarian paternalism would be misleading as that will hide the political nature of pension reform process. Automatic enrolment should be understood within the broader agenda of pension privatization process as an innovative reform strategy keeping privatization and marketization in pensions alive (Ebbinghaus, 2019).

Even though the dynamics and consequences of the reform of pay as you go (PAYG) public pension programmes and pension privatization are beyond the scope of this study it is of importance to state how the multi-pillar pension plan as suggested by the World Bank with a reduced role of public pillar has been a norm. This is considered as ‘paradigm shift’ in pension policy or global process of privatization (Ebbinghaus, 2019; Lurie, 2018; Berry, 2016; Antolin et al., 2012). As known, in developed mature welfare states ageing population, unemployment and problems in the financial sustainability of public pension programmes have triggered the reform process. Alongside the parametric reforms more systemic policy changes including the privatization and marketization of public pension programmes have been adopted by reforming countries in different degrees. Besides, reducing the public expenditures has always been an argument of privatization advocates. Compared to publicly administered and controlled programmes private management has been seen as more efficient, cost-effective and flexible. The expectation has been to reduce both public expenditures on pensions and resources allocated for pension benefits (Lurie, 2018: 407). Given the mediating role of both institutional structures and the policy influence of societal and political actors including organized labour and capital it is not possible to state the convergence of pension policies. Nevertheless, there is what Ebbinghaus (2019: 523) calls ‘multipillarization of pension system’.

As noted above, privatization and marketization of public pension programmes denote a paradigm shift in the ways that pension benefits are provided. Privatization of public pensions comes to mean the changing responsibility of the provision, management and finance of pensions from public to private actors (Ebbinghaus, 2019: 526; Lurie, 2017: 401). Marketization can be defined as the use of “market-based incentives and mechanisms in public policy and beyond” (Ebbinghaus, 2019: 526). There are significant implications of these processes. First of all, systemic reforms may lead to a shift from publicly provided and managed to privately provided and managed schemes. Secondly, systemic reforms mostly give way to a change from defined benefit (DB) to defined contribution (DC) plans through strengthening the links between contributions and benefits. It has been through these shifts the individualization of various risks has been accelerated (Ebbinghaus, 2019; Antolin et al., 2012).

Financialization is an important dynamic leading and led by the systemic pension reforms. Berry (2016) states that financialization has four facets including the growing significance of financial markets and motives, growing interaction between individuals and financial services, individualization of financial risks and an increased emphasize on the attainment of

financial behaviour (Berry, 2016: 3). Indeed, when the impact of finance goes beyond the market and economy and comes to exert influence on other aspects of lives of individuals such as retirement income this causes the dependence of individuals on financial sector, banks, insurance companies and investment decisions of relevant actors (Ebbinghaus, 2019: 526). The most effective argument developed in favour of private funded DC plans is related to their roles in boosting savings, financial sector and enhancing growth. This argument has been quite attractive in the reform experiences of Latin America and transitional countries within which the economic crises conditions, shortage of capital, unstable and fragile basis of dependence on mobile foreign capital flow have played a considerable role in the transition to funded systems despite the recent pension privatization reversals in countries like Argentina, Hungary and Slovakia (Lurie, 2018; Madrid, 2005; Müller, 2004; Barr, 2002: 11).

On the other hand, when we evaluate the systemic reforms of public pension systems and the transition to funded schemes within the overall framework of welfare state restructuring the changing role of the state is of importance. The changing mode of the state intervention in the sphere of welfare is conceptualized by various notions such as regulatory state, enabling state or active welfare state (Ebbinghaus, 2019; Benish et al., 2017; Berry, 2016). What all these notions underline is the ways that the state provides less and steer more in various spheres of welfare including pensions. Holden (2012: 216) argues that whenever there emerges potential to make profits commercial sector has always existed in the provision of services and benefits such as health, social care, education or pensions. He adds that “in advanced welfare states, the extent and type of state welfare provision has tended to be largest factor determining the scope for private provision. The less state provision there has been, the more scope there has been for private provision (Holden, 2012: 2106). This is also the case in pension provision given that the transition to funded plans and growing role of private sector has gone hand in hand with the decreasing value of state pensions that has been result of parametric reforms (Ebbinghaus, 2019: 526-527; Berry, 2016: 10).

However, the role of the state is not limited to its steering function. The state also acts as regulator in pension markets and stands as an authority fostering desired financial behaviour among citizens (Ebbinghaus, 2019; Benish et al., 2017; Berry, 2016). Regulation has always been one of the objectives welfare states yet together with the extension of welfare markets the regulatory role has been getting vital through legislative process, setting rules and monitoring. Regulation is required not just to protect clients in pension markets against market failures. Regulatory interventions might also include policies to subsidy individuals and other strategies developed to educate and inform citizens about individual retirement accounts (Benish et al., 2017: 317-318). In his study on how the UK’s coalition government developed the discourse on the problems of ageing and financial sustainability to justify austerity and retrenchment in public pension and financialization via private pensions in 2013 Berry (2016) shows that the austerity agenda has been a framework not just for retreat of the state from pension provision which have caused adequacy problems in pension income but also enhancing behavioural change for individuals. This behavioural change is oriented to foster self-reliant, responsible, financial behaviour at the individual level. Individuals as ‘worker-saver-investors’ (Berry, 2016: 6) are expected to take more responsibility for their own retirement savings under funded DC plans through growing interaction with pension markets and financial sector. In other words, the state’s steering role has been accompanied with policy strategies to develop financial behaviour at the individual level. Then, the question is related to the ways and means that desired behavioural change can be achieved. The implementation of automatic enrolment as a nudge has been one of innovative policy interventions that leads to a behavioural change and to expand the coverage of private pensions.

IV- AUTOMATIC ENROLMENT AS A NUDGE STRATEGY IN PENSIONS

As noted above, the implementation of funded DC programmes as complementary plans has been driven by a number of assumptions. For instance, PAYG public programmes are presented as inefficient in coping with the problem of demographic challenge. Growing old age dependency ratios, rising pension expenditures, declining labour market participation rates among the elderly have been among other significant problems. Funded plans are thought to promote financial markets and growth and ensure intergenerational fairness through reinforcing the link between contributions and benefits which in turn would reduce payment evasion and discourage early exit from labour markets (Wagner, 2005: 40; Madrid, 2005: 26-29; Palmer, 2005: 270-271; Gillion, 2000: 46).

When it comes to private pension plans, one of the difficulties is to expand the coverage or as libertarian paternalists asks ‘how to increase savings?’ Berry (2016: 14-15) points out although private pensions are known as savings they can be regarded as ‘deferred consumption’ and ‘investment products’ as in DC plans the returns are closely linked to investment instruments. This is why under these schemes dependence of savers on financial sector grows and they are different from other forms of savings.

Private pension programmes can be organized as mandatory, quasi mandatory or voluntary. The coverage depends on a variety of factors including the scope of public PAYG system, the extent of informality, the existence of financial incentives and subsidies. Mandatory plans ensure the highest rate of coverage as is the case in countries like Australia, Chile, Finland, Sweden, Switzerland and Iceland. Persistent informality might impede the coverage as is the case in Poland. Quasi-mandatory plans established mainly as occupational schemes through collective bargaining agreements also contribute to the coverage (Denmark, Sweden, The Netherlands). In voluntary plans the coverage is relatively limited with the highest rates are found in Germany, New Zealand and the USA (Antolin et al., 2012: 8-10). Even though mandatory plans guarantee the highest returns informality might limit their effectiveness and their mandatory character is assumed to undermine the freedom of citizens. Besides, such plans might not produce effective outcomes for low-income workers depending on their resources to contribute. Compulsory contributions might also be thought as tax by workers which in turn might lead early exit from labour markets. Moreover, those workers who have satisfactory level of retirement income from public pensions (due to high replacement rates) might not be willing to be covered under mandatory private plans (O’Dea, 2014: 33; Antolin et al., 2012: 20).

The implementation of automatic enrolment has been regarded as a policy solution for the drawbacks of pension privatization. Automatic enrolment is a pension system in which individuals are automatically registered in a private individual or occupational plan and given the option to opt out within the framework of prescribed rules (Antolin et al., 2012; Rinaldi, 2010; the Vanguard Centre for Retirement Research, 2001). In the last decade, a number of countries have adopted nation-wide or work-place automatic enrolment plans with some success stories with respect to considerable expansion of coverage (Benartzi et al., 2017; Antolin et al.; Berry, 2016; Rinaldi, 2010, Thaler and Benartzi, 2004; Madrian and Shea, 2001; Bouchal and Norris, 2014). One of the earliest examples is 401 (k) plans (employer sponsored funded DC plan) with the introduction of work place automatic enrolment plans in 1998 in the USA (Russell, 2015). In their studies of the influence of automatic enrolment on the saving behaviour in specific work places Madrid and Shea (2001) note a significant increase in participation. Through Pension Protection Act of 2006 some changes regarding contribution rates, investment decisions, enrolment rules were introduced and the scope of the plan was extended. Automatic plan as a national plan was introduced in the UK in 2012

and National Employment Saving Trust (NEST) was established to manage the funds (Berry, 2016; O’Dea, 2014; Pyket et al., 2011; Bouchal and Norris, 2014). Kiwisaver as a nationwide automatic enrolment plan in New Zealand was introduced in 2007 with a considerable rise in coverage. Italy also adopted national automatic plan in 2007 with relatively more modest results (from 8.5 percent in 2006 to 13.3 percent in 2010 of total working age population (Antolin et al., 2012: 20; Rinaldi, 2010). Turkey is amongst the countries adopting a similar plan in January 2017 through making a change in the voluntary pension system for those workers under the age of 45 working in private and public sectors. In 2019, 51.5 per cent workers eligible for automatic enrolment opted out the plan and the total workers covered under the plan is more than 4 million. (Paksevim and Akgiray, 2019: 36). The policy influence of implementation of automatic enrolment has been limited compared to other countries.

With respect to 401 (k) plans Rusell (2015: 38) argues that retirement programmes offer a good case for nudge politics as there are recognized cognitive biases in pensions and retirement schemes have become a domain within which soft paternalists have employed nudges. In order to extend the coverage of private pensions, libertarian paternalists and reforming countries have used the discourses of retirement saving crises and promoting a culture of saving among individuals (Berry, 2016: 12; Benartzi and Thaler, 2013: 1152; Bouchal and Norris, 2014). Thaler and Benartzi (2004: 167-169) and Benartzi and Thaler (2013) state that the mere existence of private pension plans is not sufficient to make people save because of cognitive limitations that behavioural approach has emphasized including bounded rationality, self-control problems, procrastination, loss aversion, hyperbolic discounting and status quo bias (Madrian and Shea, 2001). It is these behavioural tendencies that result in inertia (Thaler and Sunstein, 2008; Thaler and Sunstein, 2003: 177). Automatic enrolment is built upon inertia, that is, inactivity of individuals and default behaviour via nudge interventions. Individuals might not opt in a DC pension plan due to inertia but the same behavioural tendency will lead them not to opt out. Besides, once enrolled in a plan savers follow default contribution rates and default investment decisions determined by the fund, that is, what is called default behaviour (Ptkett et al., 2011: 304; Madrian and Shea, 2001: 1150). Thaler and Sunstein (2003: 177) suggest that “for an employee, a change from any status quo entails time and effort, and many people seem to prefer to avoid both of these, especially if they are prone to procrastination. When default rules are sticky and affect choices as a result, inertia might be the major reason”. Hence, implementation of automatic enrolment is a nudge intervention yet because of behavioural problems in our decisions especially those of low-income savers libertarian paternalists have proposed other nudge elements within a programme called ‘Save More Tomorrow’. In addition to availability, automatic enrolment and automatic investment, automatic escalation plays a key role in increasing contribution rates at a regular basis. They also add that financial education and availability of information would complement these efforts (Benartzi et al., 2017: 1046; Chetty, 2015; Benartzi and Thaler, 2013: 1152; Rinaldi, 2012: 1; Thaler and Benartzi, 2004: 170; Mitchell and Utkus, 2004: 12).

In the case of voluntary pension plans, tax subsidies have usually been used to foster the coverage yet low income savers enjoy little from such tax deductions or tax credits. Matching state contributions and flat subsidies have also been introduced (Chetty, 2015: 6-7; Antolin et al., 2012: 23). For libertarian paternalists, compared to financial incentives choice architectures covering defaults as nudges and design of plans are regarded more effective and welfare enhancing (Chetty, 2015: 7; Benartzi and Thaler, 2013: 1153). Given all these ongoing debates and policies it can be suggested that libertarian paternalist arguments and nudges have been quite effective in keeping pension privatization alive.

CONCLUSION

There has been an ongoing process of the use of the assumptions of behavioural approach in the form of the nudge politics especially in Anglo-Saxon countries through a policy transfer from the USA (Berry, 2016; Pykett et al., 2011: 304). Libertarian paternalism claiming to be a liberty-preserving and welfare-enhancing approach has been influencing various public policies like health policies or retirement savings. Thaler and Sunstein (2003: 179) argue that their main aim is to defend libertarian paternalism which defends freedom of choice but still allows public and private institutions to push citizens in ways to steer their welfare. The implementation of automatic enrolment as a nudge policy is supported by libertarian paternalists with respect to the discourse of retirement saving crisis and to promote culture of saving.

However, the insights of behavioural approach are not without their critiques. Firstly, although it is admitted that rational choice is indeed limited (bounded rationality) due to specific cognitive deficiencies as libertarian paternalists argue, critiques also point out how the use of nudge form regulatory policies have been developed to shape behavioural change through manipulating our cognitive limitations and mistakes rather than assisting individuals to correct or manage these mistakes (Curchin, 2017; Rusell, 2015; Grüne-Yanoff, 2012; Etienne, 2012; Pykett et al., 2012; Standing, 2008). Therefore, Etienne (2012: 41-42) notes that nudges are used within an automatic and unconscious process not a reflexive and deliberative one. Moreover, the use of choice architecture designed to steer behaviour towards desired set of political goals and framing actually constitutes a form of coercion and thus limits our freedom (Jones et al., 2010: 5).

Another criticism underlines the ways that assumptions of libertarian paternalism to justify nudges in specific policies rely on sound evidence. As stated before, evidence-based policy making relies on the view that policy interventions should be based on evidence informed by reliable, scientific knowledge and therefore the aim is to specify methods and interventions to control behaviour in a more efficient ways (Triantafylliou, 2015: 173-174). With respect to the implementation of automatic enrolment libertarian paternalists have framed the problem as a saving crisis. Automatic enrolment and relevant default arrangements have contributed to a considerable growth in coverage under private DC plans in some countries such New Zealand, the USA or the UK. However, in other countries including Italy and Turkey the coverage has been relatively modest. Therefore, there is a need to more research on more country specific and contextual dynamics affecting the policy impact of nudges as in the case of the two countries sound evidence supporting the use of nudges as effective policy interventions seems to be more limited. Furthermore, there are various risks associated with private pensions that individual savers face including investment risk, mortality risk, salary risk, job tenure risk. There are also behavioural mistakes together with problems in financial education and financial literacy. However, libertarian paternalists do not seem to explain the welfare-enhancing aspects of funded DC plans despite the existence of problems (Rusell, 2015: 34; Pykett et al., 2011: 304). In fact, even if pension privatization is linked to the welfare of individual at least at discursive level there is actually no evidence that private plans enhance welfare of those enrolled. Rather, there is much evidence on how these plans have paved way to individualization of risks and intensified the dependence of individual savers on financial markets. Growing income inequality, old age poverty are also result of lower and uncertain income returns under funded private plans (Ebbinghaus, 2019: 536; Lurie, 2018: 409-410). To give an end to passive recipients of benefits from the state and to promote a mix economy of welfare in pensions has constituted a policy discourse for the advocates of pension privatization. It is the state that has steered this process and for that

reason the nudge politics should be considered within the framework overall process of welfare retrenchment. This is in accordance with active welfare notion through which citizens are expected to take more responsibility for their own welfare and retirement through further recommodification (Benish et al., 2017; Berry, 2016). The rise of private solutions in the domain of welfare has been part of a wider transformation of a regulatory neo-liberalizing project that connects residual benefit transfers to labour market integration and aims to boost employment by undermining the availability of benefit-transfers and activation policies. This process also denotes to end of welfarism associated with entitlement-based citizenship rights, protection of labour (employment and income security measures) and redistributive, unconditional income transfers. In retirement policies libertarian paternalism attempts to enlarge the role of for-profit private institutions and claims to enhance the welfare of citizen through offering freedom of choice yet the nudge politics as an innovative policy tool has come to be used for further retrenchment in the sphere of welfare. Although the use of automatic enrolment in pension programmes is claimed to be a success given the increase in the number of those enrolled in private pension plans in some countries there has been also a documented increase in the number of people who are exposed to the risks of poverty, deprivation and the decline in the living standards due to the policies undermining the role of public pensions in income protection. Moreover, it can be suggested that the process of privatization in public pensions has been an ongoing trend enacted through different policy strategies and tools. Nudge politics via automatic enrolment is one of these strategies. Further research is needed to reveal the policy impact of behavioural approach in specific spheres of welfare and the main consequences of nudge type policy strategies.

References

- Antolin, P., Payet, S. and Yermo, J. (2012). Coverage of Private Pensions. OECD Working Papers on Finance.
- Barry, N. (1997). v-Conservative Thought and the Welfare State. *Political Studies*. XLV. 331-354.
- Benartzi, S., Beshears, J., Milkman, K. L., Sunstein, C. R., Thaler, R. H., Shankar, M., Tucker-Ray, W., Congdon, W. J. and Galing, S. (2017). Should Governments Invest More in Nudging. 28 (8). 1041-1055.
- Benartzi, S. and Thaler, R. H. (2013). *Behavioural Economics and the Retirement Saving Crisis, Science*. 339. 1152-1153.
- Benish, A., Haber, H. and Eliahou, R. (2017). The Regulatory Welfare State in Pension Markets: Mitigating High Charges for Low-Income Savers in the United Kingdom and Israel. *Journal of Social Policy*. 46 (2). 313-330.
- Berry, C. (2016). Austerity, Ageing and the Financialization of Pension Policy in the UK, *British Politics*. 11 (1). 2-25.
- Bouchal, P. and Norris, E. (2014). *Implementing Automatic Enrolment into Pensions*. London, UK: Institute for Government.
- Chetty, R. (2015). Behavioural Economics and Public Policy: A Pragmatic Perspective. 105 (5). 1-33.
- Calrence, E. (2002). Editorial Technocracy Reinvented: The New Evidence Based Policy Movement. *Public Policy and Administration*. 17 (3). 1-11.
- Curchin, K. (2017). Using Behavioural Insights to Argue for a Stronger Social Safety Net: Beyond Libertarian Paternalism. *Journal of Social Policy*. 46 (2). 231-249.
- Ebbinhaus, B. (2019). Multipillarisation Remodelled: The Role of Interest Organizations in British and German Pension Reforms. *Journal of European Public Policy*. 26 (4). 521-539.
- Etienne, J. (2013). Thoughts on How to Regulate Behaviours: An Overview of the Current Debate. *British Journal Guidance and Counselling*. 41 (1). 36-45.
- Gillion, C. (2000). The Development and the Reform of Social Security Pensions: The Approach of International Labour Office. *International Social Security Review*. 53(1). 35-63.

- Grüne-Yanoff, T. (2012). Old Wine in New Casks: Libertarian Paternalism Still Violates Liberal Principles. *Social Choice and Welfare*. 38. 635-645.
- Holden, C. (2012). *Commercial Welfare, The Student's Companion to Social Policy* (Editors: Pete Alcock, Margaret May, and Sharon Wright), West Sussex: Wiley-Blackwell. 215-220.
- Jones, R., Pykett, J. and Whitehead, M. (2014). *Environment and Planning*. 32. 54-69.
- Jones, R., Pykett, J. and Whitehead, M. (2010). Governing Temptation: Changing Behaviour in the Age of Libertarian Paternalism. *Progress in Human Geography*. 35 (4). 1-19.
- Lansberry, K. Tiffany, T. and Seale, E. (2017). Welfare and the Culture of Conservatism: A Contextual Analysis of Welfare-to Work Participation in North Caroline. *Journal of Poverty*. 21(1). 201-41.
- Lurie, L. (2018). Pension Privatization: Benefits and Costs. *International Law Journal*. 47 (3). 399-430.
- Madrian B. C. and Shea, D. F. (2001). The Power of Suggestion: Inertia in 401 (k) Participation and Savings Behaviour. *Quarterly Journal of Economics*. CXVI (4). 1149-1187.
- Madrid, R. L. (2005). Ideas, Economic Pressures, and Pension Privatization. *Latin American Politics and Society*. 47 (2). 23-50.
- Matjasko, J. L., Cawley, J. H., Baker-Gouring, M. and Yokum, D. V. (2016). Applying Behavioural Economics to Public Health Policy. *American Journal of Preventive Medicine*. 50 (5). 13-19.
- Mayer, V. (2008). Crafting A New Conservative Consensus on Welfare Reform: Redefining Citizenship. *Social Provision and the Public/Private Divide*. *Social Politics*. 15 (2). 154-182.
- Mitchell, O. S. and Utkus, S. P. Lessons from Behavioural Finance for Retirement Plan Design. *Pension Design and Structure*. *New Lessons from Behavioural Finance* (Editors: Olivia S. Mitchell and Stephen P. Utkus). Oxford: Oxford University Press. 3-41.
- Oliver, A. (2015). Nudging, Shoving, and Budging: Behavioural Economic-Informed Policy. *Public Administration*. 93 (3). 700-714.
- Paksevım, S. and Akgiray, V. (2019). Reforming the Pension System in Turkey: Comparison of Mandatory and Auto-Enrolment Pension Systems in Selected OECD Countries. 1-50.
- Palmer, R. (2005). The Way Forward for European Pension Schemes. *Intereconomics*. 40(5). 268-272.
- Parsons, W. (2002). From Muddling Through to Muddling Up-Evidence Based Policy Making and the Modernization of British Government. *Public Policy and Administration*. 17(3). 43-58.
- Pykett, J., Jones, R., Whitehead, M., Huxley, M., Strauss, K., Gill, N., McGeevor K., Thompson, L. and Newman, J. (2011). Interventions in the Political Geography of Libertarian Paternalism. *Political Geography*. 30. 301-310.
- O'Dea, Cormac (2014). Auto-Enrolment into Pensions: An Option for Ireland. *Public Policy*. 1-9.
- Rinaldi, A. I. (2010). Pension Awareness and Nation-Wide Auto-Enrolment: The Italian Experience. Paper Prepared for the Proceedings of the OECD-Banca d'Italia Symposium on Financial Literacy. 1-16.
- Rusell, J. H. (2015). The Separation of Intelligence and Control: Retirement Savings and the Limits of Soft Paternalism. *Rock Center for Corporate Governance Working Paper Series*. 35-87.
- Standing, G. (2011). Behavioural Conditionality: Why the Nudges Must Be Stopped-an Opinion Piece. *Journal of Poverty and Social Justice*. 19 (1). 27-38.
- Taylor-Gooby, P. (2012). Equality, Rights, and Social Justice. *The Student's Companion to Social Policy* (Editors: Pete Alcock, Margaret May, and Sharon Wright), West Sussex: Wiley-Blackwell. 26-32.
- Triantafillou, P. (2015). The Political Implications of Performance Management and Evidence-Based Policymaking. *American Review*. 45 (2). 167-181.
- Thaler, R. H. (2016). Behavioural Economics: Past, Present and Future, *American Economic Review*. 106 (7). 1577-1600.

Thaler, R. H. and Benartzi, S. (2004). Save More Tomorrow: Using Behavioural Economics to Increase Employee Saving. *Journal of Political Economy*. 112 (1). 164-187.

Thaler, R. H. and Sunstein, C. R. (2008). *Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth and Happiness*, New Heaven: Yale University Press.

Thaler, R. H. and Sunstein, C. R. (2003). Behavioural Economics. Public Policy and Paternalism: Libertarian Paternalism. *American Economic Association*. 3-5. 175-179.

Wagner, H. (2005). Pension Reform in the New EU Member States, *Eastern European Economics*. 43(4). 27-51.

Wilkinson, T. M (2013). Nudging and Manipulation. *Political Studies*. 61. 341-355.

The Vanguard Center for Retirement Research (2001). *Automatic Enrolment: Benefits and Costs of Adoption*. The Vanguard Group.

Araştırma Makalesi – Research Article

Gelir Eşitsizliği ile Enflasyon İlişkisinin Gelişmişlik Düzeyine Göre Heterojen Panel Veri Modelleri ile Analizi¹

Analysis of the Relationship Between Income Inequality and Inflation with Heterogeneous Panel Data Models According to the Level of Development

Ömer Fazıl EMEK*
İD 0000-0003-4429-8892

Ferda YERDELEN TATOĞLU**
İD 0000-0002-7365-3649

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 10 Sayı: 2 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 2 Year: 2020
Sayfa Aralığı: 301-312 / Pages: 301-312
DOI: 10.32331/sgd.840693

ÖZ

Gelir eşitsizliğini etkileyen makroekonomik faktörlerin tespit edilmesi ve buna uygun bir gelir dağılımı politikası oluşturulması geçmişten günümüze tartışılan konulardandır. 1955 yılında Kuznets'in gelir eşitsizliği ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin "ters-U" şeklinde bir seyir izlediği yönündeki iddiası pek çok çalışmada sınanmıştır. "Kuznets hipotezi" ismiyle anılan bu çalışma, gelir eşitsizliğinin belirleyicilerinin neler olduğu yönündeki araştırmalara ön ayak olmuştur. Bu belirleyicilerden birisinin de enflasyon olduğu düşünülmekte ve gelir eşitsizliği ile enflasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi konu hakkındaki literatürde önemli bir yer tutmaktadır. Enflasyonun sıklıkla alt gelir gruplarının alım gücünü düşürdüğü veya finansal piyasalarda geliri alt gelir gruplarından üst gelir gruplarına doğru yeniden dağıttığı kabul görmektedir. Oysaki enflasyonun artış hızına, gelirin eşik değerine, incelenen dönem aralığına, ele alınan ülke grubuna ve ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklı sonuçlarla karşılaşmanın da mümkün olduğu düşünülmelidir. Bu bilgilerden yola çıkarak bu çalışmanın amacı, öncelikle gelir eşitsizliği ile enflasyon arasındaki ilişkinin farklı gelişmişlik düzeyindeki ülkelere göre varlığını sınamak, böyle bir ilişkinin varlığı halinde yönünü ve işaretini tespit etmek, ayrıca enflasyonun geliri, hangi kanallardan üzerinden yeniden dağıttığını belirlemektir. Bu kapsamda 58 ülke ve 1991-2018 yıllarına ait verilerle gelişmişlik düzeylerine göre heterojen panel veri analizi yapılmış ve elde edilen bulgulara göre gelişmekte olan ülkelerde enflasyon oranının gelir eşitsizliği üzerindeki etkisinin negatif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Gelir Eşitsizliği, kuznets hipotezi, enflasyon, panel veri analizi

ABSTRACT

Identifying the macroeconomic factors affecting income inequality and establishing an appropriate income distribution policy are among the topics discussed from past to present. Kuznets' claim that the relationship between income inequality and economic growth follows a "reverse-U" pattern in 1955 has been tested in many studies. This study, known as the Kuznets hypothesis, has led to research into the determinants of income inequality. Inflation is considered to be one of these determinants, and the examination of the relationship between income inequality and inflation occupies an important place in the literature on the subject. It is accepted that inflation often reduces the purchasing power of lower income groups or redistributes income from lower income groups to upper income groups in financial markets. However, it should be thought that it is possible to encounter different results depending on the rate of increase in inflation, the threshold value of income, the period range examined, the country group and the level of development of the countries. Based on this information, the aim of this study is to first test the existence of the relationship between income inequality and inflation in countries with different levels of development, to determine the direction and sign of such a relationship in the presence of it, and to determine the channels through which inflation redistributes income. In this context, heterogeneous panel data analysis was performed with data from 58 countries and the years 1991-2018, and according to the findings, it was determined that the effect of inflation rate on income inequality in developing countries was negative and significant.

Keywords: Income Inequality, kuznets hypothesis, inflation, panel data analysis

Önerilen atıf şekli: Emek, Ö. F. ve Yerdelen Tatoğlu, F. (2020). Gelir Eşitsizliği ile Enflasyon İlişkisinin Gelişmişlik Düzeyine Göre Heterojen Panel Veri Modelleri ile Analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(2). 301-312

Geliş Tarihi/Received: 24/08/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 09/11/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2020

* Dr. Öğr. Gör., Mardin Artuklu Üniversitesi, Nusaybin Meslek Yüksekokulu, Dış Ticaret Programı, omerfazilemek@artuklu.edu.tr

** Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Ekonometri Bölümü, yerdelen@istanbul.edu.tr

¹ Bu çalışma Prof. Dr. Ferda Yerdelen Tatoğlu ve Doç. Dr. Murat Ustaoglu'nun danışmanlığında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde yürütülen, Ömer Fazıl Emek'in "Enflasyonun Gelir Eşitsizliği Üzerindeki Etkisinin Panel Veri Analizi ile İncelenmesi" (2020), başlıklı doktora tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

GİRİŞ

Uzun yıllardır gelir eşitsizliğindeki artış ve azalışların kaynakları pek çok teorik ve uygulamalı çalışmaya konu olmuştur. Gelir eşitsizliği ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen Simon Kuznets'in ve bu ilişkinin "ters-U" şeklinde olduğunu belirten yaklaşımı ise, literatürde sıklıkla tartışılan konuların başında gelmektedir. Kuznets'e (1955) göre kalkınmanın ilk aşamalarında ekonomik büyüme artış trendindedir. Bu dönemde nüfusun ağırlıklı kısmının kişisel gelirleri düşük, sermaye ise belirli ellerde yoğunlaşmıştır. Kırsal kesimlerden kentlere göç eden bu nüfus, gelişmekte olan sektörlerde istihdam edilmektedir. Gelir eşitsizliğinin de artmasına neden olan böyle bir geçiş aşaması ekonomik kalkınmanın ileri bir seviyesine kadar devam etmektedir. Ekonomik büyümedeki artışın -dönüm noktası olarak ifade edilen- bu seviyeden sonra devam etmesi halinde gelir eşitsizliği azalmaya başlamaktadır. Son yıllarda daha yüksek gelir seviyesinde bir eşik değerin daha olduğu düşüncesi ile N şeklindeki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da dikkat çekmektedir.

Kuznets'in bu çalışmasından sonra gelir eşitsizliği ile diğer makro iktisadi değişkenlerin ilişkisi de araştırma konusu olarak incelenmiştir. Bu değişkenlerin başında "enflasyon" gelmesine rağmen gelir eşitsizliği ile enflasyon ilişkisine dair literatürde teorik olarak oturmamış bazı sorunlar mevcuttur. Gelir eşitsizliği ile enflasyon arasındaki ilişkinin olmadığı, olması durumunda yönünün nasıl olduğu ya da doğrusal olup olmadığı ile ilgili bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra enflasyonun hangi kanallar vasıtasıyla gelirin yeniden dağıtımına neden olduğu aydınlığa kavuşturulması gereken önemli bir araştırma sorunsalıdır. Bach ve Ando (1957), Budd ve Seiders (1971), Yue (2011), Siami-Namini ve Hudson (2019), Nantob (2015), Park ve Mercado (2015) ve Sieron (2017) ilişkinin teorik olarak belirsiz ve karışık olduğunu; uzun süredir tartışıldığını ve enflasyonun gelir dağılımını hangi kanallar üzerinden etkilediğinin bilinmediğini vurgulamışlardır.

Belirtilen bu yaklaşımların yanı sıra politik iktisadi argümanda gelir eşitsizliğini etkileyen en önemli unsurların genellikle vergiler, kamu harcamaları ve kamu borçlanmaları gibi mali politikaların olduğu iddia edilmektedir. Ancak ekonomik süreçte parasal politikaların etkisi de dikkate alınmalı, gelir eşitsizliğini özellikle enflasyon üzerinden etkileyebileceği göz ardı edilmemelidir (Balcilar, Chang, Gupta, & Miller, 2018). Hane halklarının gelirleri birbirlerinden farklı olduğundan enflasyonun gelir eşitsizliği üzerindeki etkisi homojen değildir. Bu nedenle enflasyon, gelir gruplarını eşit derecede etkilememekte ve potansiyel olarak bazı kanallar üzerinden gelirin yeniden dağıtımına neden olmaktadır (Monnin, 2014). Yani enflasyon; işgücü gelirleri, sermaye gelirleri ve transfer harcamaları gibi kanallarla geliri yeniden dağıtmakta ve bu kanallar etkisiyle gelir eşitsizliğini artırmakta veya azaltmaktadır. Teoride genel olarak enflasyon oranlarının reel ücretlerden yüksek olması nedeniyle -işgücü gelirleri kanalıyla- enflasyonun gelir eşitsizliğini artıracakları öne sürülmektedir (Jalil, 2012). Benzer şekilde hane halklarının faiz, temettü gibi finansal kazançlardan elde ettiği sermaye gelirleri; finansal piyasalara erişim zorluğu, giriş engelleri ve maliyetlerinden dolayı düşük gelirli olumsuz etkileyerek gelir eşitsizliğini artırmaktadır. Devlet tarafından düşük gelirliilere yapılan karşılıksız ödemelerden oluşan transfer harcamaları da -enflasyon oranlarından olumsuz etkilenmesi durumunda- yine gelir eşitsizliğinin artmasına neden olan bir başka dağıtım kanalıdır (Monnin, 2014). Literatürde bu ilişkiye dair önemli detaylardan biri de enflasyonun beklentilere dayalı olarak gelir eşitsizliğini etkilemesidir (Meh & Terajima, 2009). Ekonomik birimler gelecekteki enflasyon oranlarının öngörülebilirliği doğrultusunda uyarlamalar yapmaktadır. Bu koşullarda enflasyonun zarar vermesi söz konusu değildir. Ancak enflasyon her zaman beklentilere göre gerçekleşmemekte ve çoğu zaman öngörülemeyen artışlar sergilemektedir. Bu da enflasyonun gelir eşitsizliğinde büyük bir etki oluşturmasına neden

olmaktadır (Samuelson & Nordhaus, 2010). Beklenmeyen enflasyonun gelirin yeniden dağıtımına neden olan mekanizmalardan en dikkat çeken literatürde "borçlu-alacaklı hipotezi" diye belirtilen yaklaşımdır. Hipoteze göre beklenmeyen enflasyon artışları borçlu lehine koşullar oluşturmakta ve bu artış borçlunun borç miktarındaki reel değerini düşürerek alacaklı karşısında durumunun iyileşmesini sağlamaktadır. Yani bu kanal, borçlu lehine geliri yeniden dağıtarak gelir eşitsizliğinin azalmasına yol açan bir mekanizmadır.

Enflasyonun genel itibarıyla pek çok olumsuz etkisinin olduğu kabul gören bir gerçektir. Başta fiyat istikrarsızlığı ve bunun sebep olduğu piyasalardaki öngörülebilirliğin ortadan kalkması en belirgin halidir. Ayrıca enflasyonun düşük gelir gruplarının temel ihtiyaç maddesi olan gıda ürünlerindeki alım gücünü azaltarak gelir eşitsizliğinin artışına sebep olduğu sıklıkla dile getirilmektedir. Bir nevi "canavar" olarak betimlenen enflasyon, yoksulların veya yoksulluğun baş düşmanı gibidir. Ancak enflasyonun gelir dağılımı üzerindeki etkisini yalnızca bu kanaldan açıklamak teorik arka planı sığ bir bakış açısına hapsedilmektir. Bu iki değişken arasındaki ilişki, farklı kanallar üzerinden farklı sonuçlara varabilecek potansiyele sahiptir. Enflasyonun artış hızlarına ve eşik değerine; ülkelerin gelişmişlik düzeylerine ve dönem aralıklarına göre farklı neticelerle karşılaşmanın da mümkün olduğu düşünülmelidir. Bu bilgiler ışığında bu çalışmanın amacı, öncelikle gelir eşitsizliği ile enflasyon arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını sınamak, böyle bir ilişkinin varlığı halinde yönünü ve işaretini tespit etmek, ayrıca enflasyonun geliri hangi kanallardan yeniden dağıttığını belirlemektir. Yapılan bu çalışmanın giriş kısmında, Kuznets hipotezinin tarihsel önemine değinilerek gelir eşitsizliği üzerinde parasal bir etken olan enflasyonun etkisine dair teorik bilgiler verilmiştir. Daha sonra, konuya ilişkin ampirik araştırmaların özeti sunulmuştur. Veri seti ve model hakkındaki bilgiler verildikten sonra ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre kurulan modeller tahmin edilmiş ve yorumlanmıştır. Son bölüm ise sonuç kısmına ayrılmıştır.

I- AMPİRİK LİTERATÜR ÖZETİ

Gelir eşitsizliği ile enflasyon ilişkisine dair şimdiye kadar yapılan ampirik çalışmalar azımsanmayacak kadar fazladır. Ancak bu ilişki hakkında elde edilen bulgular, -genel bir kanaat oluşturmamakla birlikte- belli başlı dört kategoride değerlendirilebilir. Bunlar: (i) Gelir eşitsizliği ile enflasyon arasındaki ilişki katsayısının pozitif işaretli, (ii) negatif işaretli, (iii) aralarında doğrusal olmayan bir ilişkinin var olduğu ya da (iv) aralarında etki derecesinin son derece az veya herhangi bir ilişkinin olmadığı şeklindedir. Bu çerçevede dikkate alınan çalışmalar aşağıda belirtildiği şekilde incelenmiş ve özetlenmiştir.

Blinder ve Esaki (1978) tarafından yapılan çalışma, enflasyon ve gelir eşitsizliği arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk çalışmalarındandır. 1947-1974 yıllarında ABD için en küçük kareler yöntemi ile elde edilen sonuçlara göre enflasyondan üst gelir grupları düşük ve orta gelirli gruplarına göre daha olumsuz etkilenmektedir. Bu durumda enflasyonun gelir eşitsizliğini azaltıcı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Björklund (1991) da benzer şekilde 1958-1973 döneminde İsveç için enflasyonun gelir dağılımı üzerinde güçlü bir etkisinin olduğunu ve enflasyondan üst gelir gruplarının düşük ve orta gelirli gruplarına göre olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşmıştır. Dolayısıyla enflasyon gelir eşitsizliğini azaltıcı bir etkiye sahiptir. Meh ve Terajima (2009) Kanada'da beklenmeyen enflasyonun yeniden dağıtım etkilerini tespit etmek için yaptıkları çalışmayı beklenmeyen enflasyonun ekonominin farklı birimleri arasında gelir ve servetin yeniden dağıtımına neden olduğu varsayımına dayandırmışlardır. Çalışmadan elde edilen temel bulguya göre enflasyon finansal varlık ve yükümlülükler üzerinden gelir ve serveti, alacaklılardan borçlulara doğru yeniden dağıtmaktadır. Bu nedenle artan enflasyon oranları gelir eşitsizliğinin azalmasına yol açmaktadır.

Enflasyonun gelir eşitsizliğini azaltıcı yönde sonuçlar elde eden çalışmalara ilaveten bazı çalışmalar da ilişkinin pozitif olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yoshino (1993) 1963-1988 yılları arasında Japonya'daki gelir gruplarının gelir hareketliliğini incelediği çalışmayı enflasyonun beklentilere göre -beklenen ve beklenmeyen enflasyon- gelir grupları arasında etkisinin farklı olabileceği varsayımına dayandırmıştır. Zaman serileri analizi yapılan çalışmadan elde edilen bulgulara göre hem beklenen hem de beklenmeyen enflasyonun gelir eşitsizliğini artıran bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra Rueda (2008), 1966-2006 yılları arası demokratik olan ve demokratik olmayan 87 ülke için gelir eşitsizliği ile enflasyon ilişkisini politik bir bağlamda incelediği çalışmasında panel veri analizinden yararlanmışır. Sonuçlara göre her iki ülke grubunda da ilişki güçlü ve pozitif yönlüdür. Thalassinou, Uğurlu ve Muratoğlu (2012) ise 2000-2009 yılları arası Avrupa Birliğine (AB) üye olan 13 ülkenin gelir eşitsizliği ile enflasyon ilişkisini panel verilerle incelemişlerdir. Sabit etkiler tahmin sonuçlarına göre ilişkinin yönü pozitifdir, yani enflasyon oranlarının yükselmesi gelir eşitsizliğinin de atmasına neden olmaktadır.

2000'li yıllardan sonra gelir eşitsizliği ile enflasyon arasındaki ilişkinin doğrusal olmayabileceği düşüncesinden hareketle parabolik formda modeller denenmiştir. Bulir (2001) 1970-1991 döneminde düşük, yüksek ve hiper enflasyonlu olarak ayrılan 75 ülkeye ait panel verilerle yaptığı çalışmada gelir eşitsizliği ile enflasyon arasında "U" şeklinde doğrusal olmayan bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu durumda düşük enflasyonlu ülkelerde enflasyon artışlarının gelir eşitsizliğini olumlu etkilediği, belirlenen eşik değerin üzerine çıkınca ise gelir eşitsizliğinin arttığı ifade edilmektedir. Enflasyon en fazla hiper enflasyonlu ülkeleri olumsuz etkilemektedir. Galli ve van der Hoeven (2001), gelir eşitsizliği üzerinde para politikasının ve buna bağlı olarak oluşan enflasyonun etkisini tespit etmek amacıyla ABD ve 15 OECD ülkeleri için iki ayrı analiz yapmışlardır. ABD için 1967-1999 döneminde zaman serileri ile OECD ülkeleri için ise 1973-1996 dönemi için panel verilerle statik ve dinamik regresyon ile kurdukları modellerini tahmin etmişlerdir. Sonuçlara göre, her iki ülke grubunda da gelir eşitsizliği ile enflasyon arasında "U" şeklinde doğrusal olmayan bir ilişki söz konusudur. Dönüm noktası olarak ABD için %6 ve OECD ülkeleri için yaklaşık %12'lik bir oran belirlenmiştir.

Jäntti ve Jenkins (2001) ve Yue (2011) tarafından yapılan çalışmalar ise, gelir eşitsizliği ile enflasyon arasında ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşan çalışmalara örnek olarak verilebilir. Jäntti ve Jenkins (2001), 1961-1991 yılları arası İngiltere'de enflasyon artışlarının gelir eşitsizliği üzerindeki etkisini tespit etmek için kullandığı görünürde ilişkisiz regresyon (SUR) modelleri ve en küçük kareler (EKK) tahmin sonuçlarına göre enflasyonun gelir eşitsizliği üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur. Yue (2011) ise 1980-2002 döneminde Güney Kore için ait bir çalışma yürütmüştür. Kullandığı Engle Granger hata düzeltme modeli (ECM) modeli sonuçlarına göre enflasyonun gelir eşitsizliği üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını belirlenmiştir. Ayrıca son yirmi yılda ülkede ortalama kişi başı gelirlerin %10 artması karşısında %2 civarlarında seyreden enflasyonun gelir eşitsizliğini olumsuz anlamda etkilemesinin mümkün olamayacağı ifade edilmiştir.

Yukarıda gelir eşitsizliği ile enflasyon arasındaki ilişkiyi ele alan temel çalışmalar özetlenmeye çalışılsa da literatürde oldukça fazla çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda gelir eşitsizliğinin açıklayıcıları olarak enflasyonun yanı sıra çeşitli bağımsız ve kontrol değişkenler de ele alınmıştır. Ele alınan ülkeler, kullanılan dönem, yöntem, değişkenler ve sonuçların bir arada görülebilmesi açısından bu çalışmalar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir. Bu çalışmada panel verilerden yararlandığı için panel veri kullanılan ve Gini katsayısını gelir eşitsizliğinin göstergesi olarak kullanan son dönemdeki çalışmalara odaklanılmıştır.

Tablo 1. Gelir Eşitsizliği ile Enflasyon İlişğine Dair Yapılan Ampirik Çalışma Özelleri

Yazar, Yıl	Ülkeler	Dönem	Kullanılan Yöntem	Kullanılan Temel Bağımsız Değişkenler	Gini ve Enflasyon Arasındaki İlişkinin Yönü
Maurer ve Yeşin, 2004	Gelişmemiş, gelişmekte olan ve gelişmiş 48 ülke	1980-2000	En Küçük Kareler	Reel GSYH, enflasyon oranı	pozitif
Beck, Kunt ve Levine, 2007	Gelişmemiş, gelişmekte olan ve gelişmiş 72 ülke	1960-2005	Sistem Genelleştirilmiş Momentler (GMM)	Kişi başı GSYH, enflasyon oranı, ticari açıklık, nüfus artış hızı	pozitif
Agnello, 2014	Gelişmiş 18 ülke	1978-2009	En Küçük Kareler	Kişi başı reel GSYH, ticari açıklık, enflasyon oranı, ekonomik büyüme	pozitif
Hermes, 2014	Gelişmekte olan 70 ülke	2000-2008	En Küçük Kareler	Enflasyon oranı, nüfus yoğunluğu, ticari açıklık	pozitif
Alam ve Paramati, 2016	Gelişmekte olan 49 ülke	1991-2012	Sabit Etkiler	Kişi başı GSYH, ticari açıklık, enflasyon oranı, işsizlik oranı	pozitif
Topuz ve Dağdemir, 2016	Gelişmiş ve gelişmekte olan 94 ülke	1995-2011	Sistem GMM	Kişi başı GSYH, dışa açıklık oranı, enflasyon oranı, kamu harcamaları	pozitif
Law ve Soon, 2020	Gelişmiş ve gelişmekte olan 65 ülke	1987-2014	Sistem GMM	Enflasyon oranı, ticari açıklık, işsizlik oranı	pozitif
Park ve Mercado, 2015	Gelişmekte olan 37 Asya ülkesi	2004-2012	En Küçük Kareler	Enflasyon oranı, kişi başı reel GSYH	negatif
Argun, 2016	Gelişmekte olan 10 ülke	1989-2013	Tesadüfi Etkiler	Kişi başı GSYH, dış ticaret payı, enflasyon oranı	negatif
Topuz ve Dağdemir, 2016	Gelişmiş ve gelişmekte olan 94 ülke	1995-2011	Sistem GMM	Kişi başı GSYH, dışa açıklık oranı, enflasyon oranı, kamu harcamaları	negatif
Nantob, 2015	Gelişmekte olan 46 ülke	2000-2012	Havuzlanmış En Küçük Kareler, Sabit Etkiler, Tesadüfi Etkiler, Sistem GMM	Kişi başı GSYH, enflasyon oranı, işsizlik oranı, ticari açıklık	“ters-U” şeklinde
Chu, Davoodi ve Gupta, 2000	Gelişmekte olan ülkeler	1970-1990	En Küçük Kareler	Enflasyon oranı	Zayıf ilişki
Jauch ve Watzka, 2016	Gelişmiş ve gelişmekte olan 138 ülke	1960-2008	Sabit Etkiler, Sistem GMM	Kişi başı GSYH, enflasyon oranı, kamu harcamaları	Zayıf ilişki
Siami-Namini ve Hudson, 2019	Gelişmiş ve gelişmekte olan 90 ülke	1990-2014	Kao Panel Eşbütünleşme Testi, Toda-Yamamoto ve Panel VECM Modeli, Granger Nedensellik	Enflasyon oranı, kişi başı GSYH, işsizlik oranı, ticari açıklık	“U” şeklinde

Kaynak: Çalışma ile ilgili kaynaklardan derlenerek hazırlanmıştır.

Literatür özetinden görüldüğü gibi gelir eşitsizliği ile enflasyon ilişkisi üzerine yapılan ampirik çalışmalar, genel olarak bu ilişkinin pozitif, negatif, çok az seviyede olduğuna veya doğrusal olmadığına yönelik dört başlık altında toplanabilecek bulgular vermiştir. Ayrıca gelir eşitsizliği ile enflasyon ilişkisini sınavan çalışmalarda, kişi başına GSYH, ekonomik büyüme, işsizlik oranı, kamu harcamaları, ticari açıklık, dış ticaret payı, nüfus artış hızı ve nüfus yoğunluğu gibi değişkenler bağımsız değişkenler olarak kullanılmıştır.

II- VERİ SETİ VE MODEL

Bu çalışmada 1991-2018 yılları arasında 27'si gelişmiş ve 31'i gelişmekte olan 58 ülkede² gelir eşitsizliği ile enflasyon arasındaki ilişki incelenmiştir. Gelir eşitsizliği üzerine yapılan kantitatif çalışmalarda düzenli aralıklarla ve sıralı bir veri seti elde etmek karşılaşılan zorlukların başında gelmektedir. Çok farklı gelir eşitsizliği ölçüm yöntemleri olmasına rağmen bunlar geniş bir çalışma grubu oluşturacak düzeyde değildir. Bu ölçüm yöntemleri arasında alternatifsiz en yaygın kullanılanın ise Gini katsayısı olması nedeniyle bu çalışmada bağımlı değişkenin Gini katsayısı olmasına karar verilmiştir. Gini katsayısının eksik verilerini çeşitli ülkeler için hesaplayan ve sunan bazı çalışmalar olsa da bu çalışmada daha güvenilir olması ve kullanılan yöntemin izin verebilirliği açısından dengesiz panel veri seti ile çalışılmış ve Dünya Bankası'ndan toplanan veriler yeterli görülmüştür. Çalışmanın ana amacı, gelir eşitsizliği ile enflasyon arasındaki ilişkinin incelenmesi olmasına rağmen bazı kontrol değişkenler de ilave edilmiştir. Bunlar literatürün ışığında kişi başı GSYH, işsizlik oranı, ticari açıklık, kamu harcamaları ve nüfus artış hızı olarak belirlenmiştir. Kişi başı GSYH modele alınırken Kuznets eğrisi hipotezinde ifade edilen gelir eşitsizliği ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin doğrusal olup olmadığını sınamak amacıyla karesi ve literatürde yer bulan gelir seviyesine göre bir dönüm noktası daha olduğu düşüncesinden hareketle küpü de modele dahil edilmiştir. Bu değişkenlere ait veriler de Dünya Bankası veri tabanından toplanmıştır.

Gelişmiş ve gelişmekte olan 58 ülkeye ve 1991-2018 yıllarına ait dengesiz panel veri kullanarak yapılan bu çalışmada değişkenlere ait özet istatistikler aşağıda yer almaktadır:

Tablo 2. Değişkenlere Ait Özet İstatistikler

Değişkenler	Birim	Gözlem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
gini	%	1,047	37.61414	9.484719	20.2	61.6
gdppc	2010 \$	1,663	19990.17	21780.24	449.5367	111968.4
inf	%	1,650	24.77905	174.4004	-4.4781	4734.915
unemp	%	1,682	7.867394	5.238014	0.489	37.25
govexp	2010 \$	1,549	8.51E+10	1.47E+11	6.90E+08	7.99E+11
open	%	1,659	92.26635	51.48434	15.63559	408.362
popg	%	1,682	0.616148	0.976018	-9.08064	7.78601

Tablo 2'ye göre Gini katsayısı (gini) ele alınan 58 ülke ve belirlenen yıl aralığında minimum 20.2, maksimum 61.6 ve ortalama olarak 37.6 değerini almıştır. Kişi başına gelir (gdppc) 449\$ ile 111968\$ aralığında olan ülke ve yıllardan oluşan çok geniş bir veri seti ile

² Gelişmiş ülkeler: Avusturya, Belçika, İsviçre, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Almanya, Danimarka, İspanya, Estonya, Finlandiya, Fransa, İngiltere, Yunanistan, Hırvatistan, Macaristan, İrlanda, İzlanda, İtalya, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovakya, Slovenya ve İsveç iken gelişmekte olan ülkeler: Bulgaristan, Belarus, Bolviya, Brezilya, Şili, Çin, Kolombiya, Kosta Rika, Dominik Cumhuriyeti, Ekvator, Gürcistan, Honduras, Endonezya, Kırgız Cumhuriyeti, Litvanya, Letonya, Moldova, Meksika, Kuzey Makedonya, Moğalistan, Panama, Peru, Paraguay, Romanya, Rusya, El Salvador, Tayland, Türkiye, Ukrayna, Uruguay ve Vietnam'dır.

çalışılmıştır. Enflasyon oranı (inf) yaklaşık -4.5 ile 4735 aralığında değer almış olup ortalama enflasyon %25'tir. İşsizlik oranı (unemp), hükümet harcamaları, dışa açıklık ve nüfus büyüme hızı ise ortalama olarak sırasıyla yaklaşık %7.9, 85 milyar \$, %92 ve 0.6'dır.

Gini katsayısı dışındaki tüm değişkenlerde ülke ve yıl heterojenliğini kontrol edebilmek amacıyla logaritmaları alınmış ve aşağıdaki yarı logaritmik modelden hareket edilmiştir.

$$gini_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln g dppc_{it} + \beta_2 \ln g dppc_{it}^2 + \beta_3 \ln g dppc_{it}^3 + \beta_4 \ln inf_{it} + \beta_5 \ln unemp_{it} + \beta_6 \ln gov exp_{it} + \beta_7 \ln open_{it} + \beta_8 \ln popgrowth_{it} + u_{it} \quad i=1 \dots N, t=1 \dots T \quad (1)$$

Her ne kadar yapılan işlemler heterojenliği biraz kontrol altına almış olsa da yine de ülke grubunun iki farklı gelişmişlik düzeyini barındırması gelişmiş ve gelişmekte olan ülke grupları için ayrı modeller oluşturulmasını zorunlu kılmıştır. İktisadi olarak genel bir modelden hareket etmek eğer gelişmişlik düzeylerine göre parametreler homojen ise her iki gelişmişlik düzeyini kapsayıcı sonuçlar vermesine rağmen heterojense ve dikkate alınmıyorsa parametrelerin sapmalı olarak tahmin edilmesine sebep olmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada öncelikle parametre heterojenliği test edilmiş ve ona uygun bir tahmin yöntemi seçilmiştir.

Heterojen panel veri modelleri heterojen gruplara ait oluşturulan modellerin hata terimlerinin birimler arası korelasyonlu olup olmamasına göre farklı şekillerde tahmin edilmekte ve tahmin yönteminin seçilmesinde şöyle bir süreç uygulanmaktadır: Birinci aşamada parametre homojenliği sınanmaktadır. Tüm parametreler heterojen ise ikinci aşamada birimler arası korelasyon sınanmaktadır. Birimler arası korelasyon yoksa ortalama grup (MG) (Pesaran ve Smith, 1995) tahminci ve tesadüfi katsayılar (RC) modeli (Swamy, 1971); birimler arası korelasyon varsa görünürde ilişkisiz regresyon (SUR) (Zellner, 1962), ortak korelasyonlu etkiler (CCE) (Pesaran, 2006) ve genişletilmiş ortalama grup (AMG) (Eberhardt ve Teal, 2010; Eberhardt ve Bond, 2009) tahmincileri gibi yöntemlerden uygun olan seçilmektedir (Yerdelen Tatoğlu, 2020: 102).

Pesaran ve Smith (1995) tarafından önerilen ortalama grup tahmincisinde ilk aşamada her bir birim için mevcut gözlemler kullanılarak, parametreler en küçük kareler yöntemi ile tahmin edilmekte ($\hat{\beta}_i$) ve daha sonra bu bireysel tahmincilerin ortalamaları alınarak panelin tümü için parametre tahminlerine ulaşılabilmektedir:

$$\hat{\beta}_{MG} = N^{-1} \sum_{i=1}^N \hat{\beta}_i \quad (2)$$

Ortalama grup tahminci gibi birimler arası korelasyon yoksa kullanılabilen tesadüfi katsayılar modelinde (Swamy, 1971) süreç heterojenlik sapmasını da içeren hata teriminin varyans kovaryans matrisinin tahmini,

$$\begin{aligned} Y_i &= \beta_i X_i + u_i \beta_i = \beta + v_i \\ Y_i &= \beta X_i + (X_i v_i + u_i) = \beta X_i + \omega_i \end{aligned} \quad (3)$$

$$E(\omega_i \omega_i') = \hat{\Pi}_i$$

ve bu tahmin kullanılarak genelleştirilmiş en küçük kareler yöntemi ile hem heterojen birimler hem de panelin tümünde sonuçların tahmin edilmesi şeklinde ilerlemektedir. β 'nın genelleştirilmiş EKK tahmincisi,

$$\hat{\beta} = (\sum_i X_i' \hat{\Pi}_i^{-1} X_i)^{-1} \sum_i X_i' \hat{\Pi}_i^{-1} Y_i \quad (4)$$

şeklinde elde edilmektedir. Bu eşitliklerde v_i , ω_i ve Π_i sırasıyla heterojenlik sapması, heterojenlik sapmasını da içeren hata terimi ve bu hata terimi için varyans kovaryans matrisini ifade etmektedir.

Birimler arası korelasyon olduğu durumda ise literatürde sıklıkla kullanılan tahminci Zellner (1962) tarafından önerilen görünürde ilişkisiz regresyondur. Görünürde ilişkisiz regresyonun tahminlerde kullanılması heterojen birim sayısının en fazla 10-12 olması kısıtına tabi olsa da bu çalışmada gelişmişlik seviyesine göre iki grup olduğundan kullanılması uygundur. Yönteme göre öncelikle her bir heterojen birim için en küçük kareler tahmini yapılmakta, daha sonra bu tahminlerden elde edilen kalıntılar arasındaki ilişkiden yararlanarak varyans kovaryans matrisi (Ω) oluşturulmakta ve bu varyans kovaryans matrisinin yardımıyla genelleştirilmiş en küçük kareler yöntemi ile birimler bazında sonuçlar elde edilmektedir:

$$\hat{\beta}_i = (X_i' \hat{\Omega}^{-1} X_i)^{-1} X_i' \hat{\Omega}^{-1} Y_i \quad (5)$$

Ortak korelasyonlu etkiler ve genişletilmiş ortalama grup tahmin yöntemleri ise, birim (N) ve zaman (T) boyutu sonsuza giderken sapmasız tahminler vermektedir, bu çalışmada N iki olduğundan bu iki tahminci uygun değildir.

III- UYGULAMA VE SONUÇLAR

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için oluşturulan (1) numaralı modelin tahmin edilebilmesi için öncelikle Swamy'nin (1979) S testinden hareketle parametre heterojenliği sınanmış ve sonuçlar Tablo 3'de özetlenmiştir. Tablonun en altında yer alan S testi sonuçlarına göre $H_0: \beta_i = \beta$ temel hipotezi reddedildiğinden parametrelerin ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre heterojen olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ardından birimler arası korelasyonun anlamlılığını sınamak için temel hipotezi $H_0: \rho_{ij} = 0$ olan Breusch ve Pagan (1980) LM testi yapılmış ve aynı tabloda alttan ikinci satırda sunulmuştur. Sonuçlara göre gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için kurulan modellerden elde edilen hata terimleri arasındaki korelasyon yaklaşık %11'dir. Temel hipotez %95 güven düzeyinde reddedilemediğinden birimler arası korelasyon olmadığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla model tahmini için RC ve MG tahmin sonuçlarına güvenmek uygun olacaktır. Ancak test istatistiğinin çok kritik bir değer alması, %90 güven düzeyinde temel hipotezin reddedilerek birimler arası korelasyonun varlığını doğrulaması açısından SUR tahmin sonuçlarına da yer verilmiştir. Ortalama grup tahminci birimler bazında EKK tahminine dayandığından her iki tahmin yönteminden elde edilen sonuçlar birbirine eşittir ve tabloda aynı sütunda özetlenmiştir.

Tablo 3. Birimlere Göre Tahminler

GINI	EKK-MG		SUR		RC	
	Gelişmekte Olan Ülkeler	Gelişmiş Ülkeler	Gelişmekte Olan Ülkeler	Gelişmiş Ülkeler	Gelişmekte Olan Ülkeler	Gelişmiş Ülkeler
lngdppc	229.84**	465.38*	758.15*	538.99*	252.16**	406.94*
lngdppc2	-25.96**	-46.13*	-90.27*	-52.89*	-28.70**	-40.46*
lngdppc3	0.99**	1.52*	3.59*	1.72*	1.10**	1.33*
lninf	-0.55**	-0.04	-0.16	-0.15	-0.55**	-0.05
lnunemp	-0.59	2.46*	-0.50	2.81*	-0.58	2.48*
lngovexp	-1.36*	0.41**	-1.24*	0.50*	-1.36*	0.39***
lnopen	-6.10*	-1.54*	-5.93*	-2.05*	-6.09*	-1.52*
popgrowth	5.76*	1.24*	6.41*	1.71*	5.77*	1.25*
sabit	-585.01*	-1534.7*	-2032.9*	-1799.5**	-645.2**	-1334.3*
R ²	0.626	0.207	0.678	0.289		
F/Wald	106.95*	12.79*	586.45*	114.35*		
Dönüm noktaları	Kök yok	14545\$ 41978\$	Kök yok	12965\$ 61565\$	Kök yok	10148\$ 63187\$
LM				3.140***		
ρ				0.1076		
S						414.60*

* %1, ** %5 ve *** %10 hata payı ile anlamlılığı göstermektedir.

Tablo 3'te yer alan MG ve RC tahmin sonuçlarına göre gelişmekte olan ülkelerde enflasyon oranının gelir eşitsizliği üzerindeki etkisi negatif ve anlamlıdır, bu ülkelerde enflasyon oranındaki %1'lik artış GINI katsayısını 0.0055 puan azaltmaktadır. Dolayısıyla enflasyon oranının gelir eşitsizliği üzerindeki etkisi anlamlı olmasına rağmen çok düşüktür. SUR'a göre ise hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkeler için enflasyonun gelir eşitsizliği üzerindeki etkisi anlamsızdır. Gelir eşitsizliği ile kişi başına gelir arasında N şeklinde bir ilişki ortaya çıkmasına rağmen her üç modele göre de gelişmekte olan ülkeler için kök bulunamadığından dönüm noktaları hesaplanamamıştır. Gelişmiş ülkeler açısından örneğin tesadüfi katsayılar modeline göre kişi başına gelir 10 bin \$'a kadar gelir eşitsizliğini arttırmakta bu noktadan sonra azaltmakta ve 63 bin \$ seviyelerine çıktığında ise tekrar arttırmaktadır. MG ve SUR modellerine göre ilk dönüm noktası sırasıyla yaklaşık 15 bin \$ ve 13 bin \$ ve ikinci dönüm noktası ise 42 bin \$ ve 62 bin \$ düzeyindedir. İşsizlik oranı gelişmekte olan ülkeler için anlamsız iken gelişmiş ülkeler için anlamlı ve işareti pozitifdir; gelişmiş ülkeler için işsizlik oranındaki artışlar gelir eşitsizliğini arttırmaktadır. Kamu harcamalarındaki artış gelişmekte olan ülkelerde gelir eşitsizliğini azaltıcı, gelişmiş ülkelerde ise arttırıcı yönde etki yapmaktadır. Dışa açıklığın tüm ülkelerde gelir eşitsizliğini azaltıcı, nüfus artış hızının ise arttırıcı yönde etkisi bulunmaktadır. Bu değişkenlerle gelir eşitsizliğindeki değişkenliğin gelişmekte olan ülkelerde MG modeline göre yaklaşık %63'ü SUR modeline göre yaklaşık %68'i açıklanmakta iken gelişmiş ülkelerde R² daha düşüktür; sırasıyla %21 ve %29'dur. Bu da gelişmiş ülkelerde gelir eşitsizliğini etkileyen ve bu modelde yer almayan faktörlerin olduğunu gözler önüne sermektedir. F/Wald testleri ise tüm modellerin istatistiki olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 4'te ise gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin bir arada yer aldığı panelin tümü için EKK, MG, RC ve SUR tahmin sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. Panelin Tümü İçin Tahminler

GINI	EKK	RC	MG	SUR
Lngdppc	227.93*	347.48*	347.61*	648.57*
lngdppc2	-23.54*	-36.03*	-36.04*	-71.58*
lngdppc3	0.79*	1.25*	1.25*	2.66*
Lninf	-0.78*	-0.30	-0.29	-0.15
Lnunemp	0.37	0.94	0.94	1.15
Lngovexp	-0.62*	-0.48	-0.48	-0.36
Lnopen	-6.12*	-3.82***	-3.82***	-3.99*
Popgrowth	5.04*	3.50	3.50	4.06*
Sabit	-638.34*	-1059.32**	-1059.87**	-1916.21*
R²	0.687	0.207		
F/Wald	249.87*	1169.70*	8.71*	
Dönüm Noktaları	4256\$ 99390\$	Kök yok	Kök yok	Kök yok

* %1, ** %5 ve *** %10 hata payı ile anlamlılığı göstermektedir.

EKK tahmin sonuçları tüm parametrelerin homojen olduğu durumda sapmasız tahminler verdiği heterojen olan modelimiz için uygun bir tahmin yöntemi değildir, sonuçlara bakıldığında diğer tahmincilerden çok farklı sonuçlar verdiği dikkat çekmektedir. SUR'un heterojen panellerde birimler arası korelasyon varken MG ve RC'nin ise yokken uygun olduğundan bahsedilmişti. Tablo 2'de yer alan birimler arası korelasyon test sonuçları kritik olmasına rağmen %95 güven düzeyinde yorum yapmak istatistiki olarak uygun olduğundan MG ve RC tahmin sonuçlarına odaklanılacaktır. Bu iki tahmin yöntemi heterojen olan boyut dışında kalan boyut büyük olduğunda birbirine yakın sonuçlar vermektedir, bir başka ifade ile T sonsuza giderken iki tahminci birbirine eşit olmaya yönelmektedir. Bu çalışmada heterojen gelişmişlik seviyesi bir boyut iken diğer boyut ülke ve zaman boyutlarını içermektedir ve

gelişmiş ülkelerde 402 ve gelişmekte olan ülkelerde 520 gözlem vardır, bu nedenle tahmin sonuçları birbirine çok yakın çıkmıştır. RC ve MG tahmin sonuçlarına göre GINI katsayısı ile kişi başına gelir arasında N şeklindeki ilişki doğrulanırken bu veri aralığında kök bulunamamıştır. Enflasyon oranı, işsizlik oranı, hükümet harcamaları ve nüfus artış hızının gelir eşitsizliği üzerindeki etkisi anlamsızdır. Dışa açıklığın gelir eşitsizliği üzerindeki etkisi %90 güven düzeyinde anlamlıdır, dışa açıklıktaki her %1’lik artış GINI katsayısını %0.038 azaltmaktadır. Her iki model de istatistiki olarak anlamlı ve R^2 RC’ye göre yaklaşık %21’dir.

SONUÇ

Gelir eşitsizliği ile enflasyon ilişkisi gelişmekte olan ülkelerde anlamlı ve negatif işaretli bir sonuç vermiştir. Enflasyon oranındaki artış Gini katsayısının yani gelir eşitsizliğinin azalmasına yol açmaktadır. Elde edilen bu sonucu destekleyen en önemli teorik yaklaşımlardan biri borçlu-alacaklı hipotezidir. Bu hipotezin temel varsayımı, enflasyondaki artışın alacaklılar lehine bir etki oluşturmasıdır. Gelişmekte olan ülkelerde gelir gruplarının ağırlıklı kısmı düşük veya orta gelir gruplarından bunların çoğunun da yaş itibariyle genç ve borçlu; üst gelir grubunun ise ileri yaşlı ve alacaklı kesimden meydana geldiği düşünülmektedir. Bu doğrultuda yükselen enflasyon borçlu kesimin enflasyona endeksli olmayan borçlarının reel değerini düşürdüğünden gelirin yeniden dağıtımı yaşlı, alacaklı ve üst gelir gruplarından; genç, borçlu ve düşük gelir gruplarına doğru gerçekleşmektedir. Ayrıca bu bulguyu destekleyen diğer bir dağıtım kanalının ise kamu borçlarının aşınmasına bağlı olarak ortaya çıktığı izlenmektedir. Gelişmekte olan ülkelerdeki hükümetler genellikle yüklü miktardaki kamu borçlarına karşılık yeniden borçlanma veya para basma yoluna başvurmaktadır. Her iki alternatifte de fiyat artışları baş göstermektedir. Bu durum aynı zamanda hükümetin toplam borç miktarındaki reel değerinin düşmesine yol açmaktadır. Hükümetin genellikle borçlanmayı yüksek gelir gruplarından yaptığı varsayımı altında gelirin yeniden dağıtımı üst gelir gruplarından hükümete doğru kaymaktadır. Gelişmiş ülkelerde ise gelir eşitsizliği ile enflasyon ilişkisi modelde anlamsız olarak belirlenmiştir. Modelde kullanılan gelişmiş ülkeler, enflasyonun gelir eşitsizliğine neden olan olumsuz etkilerine karşı çeşitli önlemler almakta olan ülkeler olduğundan bu ülkelerde enflasyon ile gelir eşitsizliğinin bağımsız hareket ettiği düşünülmektedir. Ayrıca bu ilişkiye dair panelin tümü için elde edilen sonuçlar da anlamsızdır.

Diğer kontrol değişkenler incelendiğinde her iki ülke grubunda da kişi başına gelir ile Gini katsayısı arasındaki “N” şeklinde bir ilişkinin olduğu doğrulanmıştır. Kuznets tarafından ekonomik büyümenin belirli bir seviyeye kadar gelir eşitsizliği ile birlikte artacağı ancak bu seviyesinden sonra gelir eşitsizliğinin azalacağı iddiası oldukça tartışılmış ve pek çok çalışmada da doğrulan bir hipotez olarak öne sürülmüştür. Gelir eşitsizliğinde düzelmenin olması için ekonomik büyüme şartı ve kritik bir eşiğe kadar beklenilmesi gerekiyordu. Ancak bu ilişkinin daha uzun vadede “N” şeklinde bir seyir izleyeceği iddiası üzerinde daha çok tartışılmayı gerektiren bir konudur. İşsizlik oranındaki artışların her iki ülke grubunda da gelir eşitsizliğini artırması beklenen bir durumdur ve gelişmiş ülkeler için bu beklenti doğrulanmıştır. Kamu harcamalarının transfer harcamalarının ağırlığına bağlı olarak gelir eşitsizliğini azaltması yine beklenen bir durumdur. Bu koşul gelişmekte olan ülkeler için karşılanmıştır. Ticari açıklığın her iki ülke grubunda da gelir eşitsizliğine olumsuz etkisi gözlemlenmiştir. Nüfus artış hızının ise gelişmiş ülkelerde gelir eşitsizliğini azaltıcı, gelişmekte olan ülkelerde artırıcı varsayımına karşılık bu beklenti yalnızca gelişmekte olan ülkeler için sağlanabilmiştir.

Yapılan araştırmanın geniş bir tabanda test edilmesi kuşkusuz gelir eşitsizliği ile ilgili veri yetersizliklerinin giderilmesine bağlıdır. Bu koşulun sağlanması varsayımı altında konu hakkında inceleme yapmayı düşünen araştırmacıların gelir eşitsizliği ile enflasyon ilişkisinin

uzun vadeli ve doğrusal olmayan özelliğine eğilim göstermelerinde fayda vardır. Bu yönde yapılacak çalışmalar en uygun gelir dağılımı politikasının uygulanabilmesine imkân tanıyan ideal bir enflasyon oranının belirlenebilmesi açısından son derece önemlidir. Gelir eşitsizliğini etkileyen en dinamik değişkenlerden biri olan ekonomik büyüme ile arasındaki ilişkinin zaman ve yatay boyut analizi literatürün önemli bir tartışma konusu olmaya devam etmektedir. İşsizlik oranı, kamu harcamaları, ticari açıklık ve nüfus artış oranı gibi değişkenlerin yanı sıra bu soruna neden olan diğer değişkenleri tespit etmek ve buna yönelik gelir dağılımı politikaları belirlemek konunun gelişimine katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Agnello, L. ve Sousa, R. M. (2014). How Does Fiscal Consolidation Impact on Income Inequality? *The Review of Income and Wealth*. 60(4). 702-726.
- Alam, M. S. ve Paramati, S. R. (2016). The Impact of Tourism on Income Inequality in Developing Economies: Does Kuznets Curve Hypothesis Exist? *Annals of Tourism Research*. 61. 111-126.
- Argun, A. İ. (2016). Gelişmekte Olan Ülkelerde Finansal Gelişme ve Gelir Eşitsizliği. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (1)*. 61-74.
- Bach, G. L. ve Ando, A. (1957). The Redistributive Effects of Inflation. *The Review of Economics and Statistics*. 39(1). 1-13.
- Balcılar, M., Chang, S., Gupta, R. ve Miller, S. M. (2018). The Relationship between the Inflation Rate and Inequality Across U. S. States: A Semiparametric Approach. *Quality and Quantity*. 52(5).2413-2425.
- Beck, T., Demirgüç-Kunt, A. ve Levine, R. (2007). Finance, Inequality and the Poor. *Journal of Economic Growth*. 12(1). 27-49.
- Björklund, A. (1991). Unemployment and Income Distribution: Time-Series Evidence from Sweden. *Wiley on Behalf of the Scandinavian Journal of Economics*. 93(3). 457-465.
- Blinder, A. S. ve Esaki, H. Y. (1978). Macroeconomic Activity and Income Distribution in the Postwar United States. *The Review of Economics and Statistics*. 60(4). 604-609.
- Breusch, T. S. ve Pagan, A. R. (1980). The Lagrange Multiplier Test and its Applications to Model Specification in Econometrics. *The Review of Economic Studies*. 47(1). 239-253.
- Budd, E. C. ve Seiders, D. F. (1971). The Impact of Inflation on the Distribution of Income and Wealth. *The American Economic Review*. 61(2).128-138.
- Bulir, A. (2001). Income Inequality: Does Inflation Matter? *IMF Staff Papers*.
- Chu, K.-y., Davoodi, H. ve Gupta, S. (2000). Income Distribution and Tax and Government Social Spending Policies in Developing Countries. *IMF Working Paper 00/62*.
- Galli, R. ve van der Hoeven, R. (2001). Is Inflation Bad for Income Inequality: The Importance of the Initial Rate of Inflation. *Employment Paper 2001/29*.
- Hermes, N. (2014). Does Microfinance Affect Income Inequality? *Applied Economics*. 46(9). 1021-1034.
- Jalil, A. (2012). Modeling Income Inequality and Openness in the Framework of Kuznets Curve: New Evidence from China. *Economic Modelling*. 29(2). 309-315.
- Jäntti, M. ve Jenkins, S. P. (2001). Examining the Impact of Macro-Economic Conditions on Income Inequality. *Bonn: Discussion Paper No. 364*.
- Jauch, S. ve Watzka, S. (2016). Financial Development and Income Inequality: A Panel Data Approach. *Empirical Economics*. 51(1). 291-314.
- Kuznets, S. (1955). Economic Growth and Income Inequality. *The American Economic Review*. 45(1). 1-28.
- Law, C.-H. ve Soon, S.-V. (2020). The Impact of Inflation on Income Inequality: The Role of Institutional Quality. *Applied Economics Letters*. 1-4.
- Maurer, M. R. ve Yeşin, P. A. (2004). Income Inequality and Inflation. *Swiss National Bank Working Papers*.
- Meh, C. A. ve Terajima, Y. (2009, Spring). Unexpected Inflation and Redistribution of Wealth in Canada. *Bank of Canada Review*.

- Monnin, P. (2014). Inflation and Income Inequality in Developed Economies. CEP Working Paper 2014/1.
- Nantob, N. (2015). Income Inequality and Inflation in Developing Countries : An Empirical Investigation. *Economics Bulletin*. 35(4). 2888-2902.
- Park, C.-Y. ve Mercado, R. V. (2015). Financial Inclusion, Poverty, and Income Inequality in Developing Asia. Adb Economics Working Paper Series No. 426.
- Pesaran, M. H. ve Smith, R. (1995). Estimating Long-Run Relationships from Dynamic Heterogeneous Panels. *Journal of Econometrics*. 68(1). 79-113.
- Rueda, M. C. (2008). Inequality, Democracy and Inflation. Swiss National Bank.
- Samuelson, P. A. ve Nordhaus, W. D. (2010). *Economics*. New York: McGraw-Hill.
- Siami-Namini, S. ve Hudson, D. (2019). Inflation and Income Inequality in Developed and Developing Countries. *Journal of Economic Studies*. 46(3). 611-632.
- Sieron, A. (2017). Inflation and Income Inequality. *Prague Economic Papers*. 26(6). 633-645.
- Swamy, P. (1971). *Statistical Inference in Random Coefficient Regression Models*. New York: Springer.
- Thalassinos, E., Uğurlu, E. ve Muratoğlu, Y. (2012). Income Inequality and Inflation in the EU. *European Research Studies*. 15(1). 127-140.
- Topuz, S. G. ve Dağdemir, Ö. (2016). Ekonomik Büyüme ve Gelir Eşitsizliği İlişkisi: Kuznets Ters-U Hipotezi'nin Geçerliliği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 11(3). 115-130.
- Topuz, S. G. ve Dağdemir, Ö. (2016). Finansal Gelişme ve Gelir Eşitsizliği: Bir Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 16(3).19-34.
- Yerdelen Tatoğlu, F. (2020). *İleri Panel Veri Analizi Stata Uygulamalı*. 4. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Yoshino, O. (1993). Size Distribution of Workers' Household Income and Macroeconomic Activities in Japan: 1963-88. *Review of Income and Wealth*. 39(4). 387-402.
- Yue, H.-Y. (2011). Income Inequality, Economic Growth and Inflation: A Study on Korea. *International Journal of Economics and Research*. 2(5).14-21.
- Zellner, A. (1962). An Efficient Method of Estimating Seemingly Unrelated Regressions and Tests for Aggregation Bias. *Journal of the American Statistical Association*. 57(298). 34.

İnceleme Makalesi – Review Article

Evrilen Çalışma İlişkileri Doğrultusunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde Öne Çıkan Psikososyal Risk Yönetimi

Psychosocial Risk Management Featured in Occupational Health and Safety in Line With Evolving Working Relations

Ümit Deniz İLHAN*
ORCID: 0000-0003-3565-0938

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 10 Sayı: 2 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 2 Year: 2020
Sayfa Aralığı: 313-332 / Pages: 313-332
DOI: 10.32331/sgd.840706

ÖZ

Tarihsel süreç içinde teknolojik gelişmelere bağlı olarak her bir toplumsal aşamada değişen ve dönüşen iş süreçleri ve çalışma koşulları, çalışanların sağlığı ve güvenliği üzerinde farklı etkilere neden olmuştur. Böylece iş sağlığı ve güvenliği (İSG) de kapsam bakımından sürekli bir devinim içinde olmuş, risk ve tehlikelerden korunmaya ilişkin tedbirlerin önemi artarak devam etmiştir. Geline nokta, sağlıklı olmak yalnız beden değil, ruhen de tam bir iyilik hali olarak kabul edilmekte ve İSG'nin odak noktası, kimyasal, biyolojik ve fiziksel tehlike ve riskler ile psikososyal riskleri de kapsamaktadır. Bu çerçevede çalışmanın amacı, evrilen çalışma ilişkileri doğrultusunda İSG'de öne çıkan psikososyal risk yönetimini değerlendirmektir. Yöntem olarak literatür taramasının benimsendiği çalışmada, öncelikle çalışma ilişkileri ve İSG'nin gelişimi açıklanmıştır. Daha sonra bütüncül olarak psikososyal risk yönetimine ışık tutacak şekilde psikososyal risklerin kapsamı ve psikososyal risk değerlendirmesi özetlenmiştir. Çalışmada varılan sonuç, psikososyal risk yönetimine dair kaydedilen tüm ilerlemelere rağmen, hâlâ yasa ve uygulama arasında önemli bir boşluğun bulunduğu olup, bu boşluğun giderilmesi yönünde öneriler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Çalışma ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği (İSG), psikososyal risk, psikososyal risk yönetimi

ABSTRACT

Working conditions that have changed and transformed in each social stage due to the technological developments in the historical process have caused different effects on the health and safety of the employees. Thus, the scope of occupational health and safety (OHS) has also been in continuous motion, and the importance of measures for the prevention of risks and dangers has continued increasingly. At the point reached, being healthy is considered not only physically but psychologically wellbeing. The study aims to evaluate psychosocial risk management featured in OHS in line with the evolving working relations. In the study, in which the literature review was adopted as a method, first, working relations and the development of OHS were discussed. Then, the scope of psychosocial risks and psychosocial risk assessment were summarized in a way to shed light on psychosocial risk management as a whole. The conclusion reached in the study was that, despite all the progress made in psychosocial risk management, there is still a significant gap between policy and practice, and suggestions have been made to overcome this gap.

Keywords: Labor relations, occupational health and safety (OHS), psychosocial risk, psychosocial risk management

Önerilen atıf şekli: İlhan, Ü. D. (2020). Evrilen Çalışma İlişkileri Doğrultusunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde Öne Çıkan Psikososyal Risk Yönetimi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(2). 313-332

Geliş Tarihi/Received: 14/10/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 30/11/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2020

* Dr., umit_ilhan@hotmail.com

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG), tarihsel süreçte insanların çalışmaya gereksinim duymaya başladığı günlerden bugüne kadar kavramsal bir karşılığa sahip olduğundan, yapılan işle sağlık ve güvenlik arasındaki ilişkinin tarihi eski çağlara dayanmaktadır. Zira bu süreci yalnız kendi ihtiyacını karşılamak için çalışan avcı ve toplayıcı ilkel toplumlara kadar götürebilmek mümkündür (Abrams, 2001). Ancak daha ziyade, zaman içinde tarım ve hayvancılığın gelişmesi neticesinde toprak sahibi üreticiler adına kendi ihtiyacının fazlasını üretmesi için çalıştırılan kölelerin emeğine dayalı köleci toplum (Zubritski ve Mitropolski, 1979), insanların çalıştıkları işler nedeniyle yaşadıkları sağlık sorunlarına dikkat çekilmeye başlandığı dönem olarak kabul edilmektedir (Çiçek ve Öçal, 2016). Günümüz iktisadi anlamına en yakın haliyle işçi-işveren ilişkilerinin ortaya çıktığı Sanayi Devriminin (Freyer, 2014) çalışma hayatına etkileri ise İSG kapsamında esaslı dönüşümleri de beraberinde getirmiştir.

Gerçekten zaman içinde her bir toplumsal aşamadan geçiş ile işin yerine getiriliş şekli ve çalışanların sağlığına olan etkileri de sürekli değişmiştir (İlhan, 2019). Sanayi Devrimi beraberinde gelişen teknolojilerin üretim ilişkilerine yansımalarıyla günümüzde geline nokta, çalışanların sağlığına yönelik risk ve tehlikelerden korunmalarına ilişkin tedbirler alınmasının önemi de artarak devam etmektedir. Bu noktada teknolojik ilerlemeler, bir taraftan korumaya yönelik araçların geliştirilmesi ile daha güvenli çalışma ortamları sunarken, diğer taraftan çalışanların sağlık ve güvenliği açısından tehlike doğuran yeni risklerin de kaynağı olmaktadır (Rosner ve Markowitz, 2020).

Öte yandan geleneksel anlamda İSG'nin odak noktası kimyasal, biyolojik ve fiziksel tehlike ve riskler ile bunlardan kaynaklı yaralanma ve hastalıklar olmuştur. Ancak sağlıklı olmak yalnız beden değil, psikolojik ve sosyal açıdan da tam bir iyilik hali olarak kabul edildiğinden (WHO, 1948), bu iyilik halinin sağlanabilmesi ve sürdürülebilmesinde, zaman içinde psikososyal risk olgusunun önem kazandığı görülmektedir. Nitekim son yıllarda artan iş yükü ve iş temposu, azalan iş güvencesi, ortaya çıkan rol belirsizlikleri, yetersiz sosyal destek gibi nedenlerin çalışanlar üzerinde hem bedenen hem de ruhen olumsuz etkileri olduğu gözlemlenmektedir (Leka ve Cox, 2008). Bu gibi olumsuz etkiler aynı zamanda örgütsel bağlılıkta azalma ve işe devamsızlıkta artma gibi istenmeyen sonuçlara da neden olmaktadır (Rick ve Briner, 2000).

Çalışma ortamındaki psikososyal risklerin sanayileşmenin ortaya çıktığı Avrupa ülkelerinde yaygınlaşması ile birlikte, psikososyal riskler yasal olarak ilk defa 1989 yılında Avrupa Birliği (AB)'nin gündemine gelmiş ve önlenmesine ilişkin düzenlemeler yapılarak örgütlerde risk analizleri gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır. Bunu takiben Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ve Avrupa İş Sağlığı ve İş Güvenliği Ajansı (AİSGA) gibi uluslararası kuruluşlar da çalışan sağlığına olumsuz yönde etki eden psikososyal risk faktörlerinin belirlenmesi ve önlenmesi amacı doğrultusunda çeşitli çalışmalar yürütmüştür. Türkiye'de ise çalışanlara yönelik uygulanan sosyal politikalar kapsamında 2012 yılında yürürlüğe girmiş olan 6331 sayılı İSG Kanunu (T.C. Resmi Gazete, 30.06.2012. Sayı: 28339)'na göre iş yerlerinde risk değerlendirmesi yapılması yasal bir zorunluluk olup bu Kanuna bağlı İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (T.C. Resmi Gazete, 18.12.2012. Sayı: 28512)'nde fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklerden söz edilirken psikososyal risklerden de bahsedilmektedir. Ancak psikososyal risklerin nispeten yeni tanımlanmaya başlanmış olması, bu risklerin neler olduğunun, nasıl değerlendirilmesi gerektiğinin ve nasıl yönetileceğinin bütünüyle bilinmemesi gibi beklenmedik bir sonucu da beraberinde getirmektedir (EU-OSHA, 2012). Dolayısıyla yasa ve uygulama arasındaki bu boşluk, psikososyal risk yönetiminin henüz amacına tam olarak ulaşmamasına neden olmuştur (Levi, 2005). Bu durum sadece Türkiye'ye mahsus olmayıp, bu konuda çalışmalara daha önce başlamış olan ülkelerde de

benzer nitelikte bir belirsizlik hâkimdir (EU-OSHA, 2000). Bu nedenle bu çalışmanın, çalışma hayatında psikososyal riskler ile ilgili farkındalığın artması ve psikososyal risk yönetimi ile ilgili yasal düzenlemelerin uygulanması ve denetlenmesi noktasındaki eksikliklere dikkat çekerek hem araştırmacılara de hem uygulayıcılara yol gösterici olacağı düşünölmektedir.

Bu bağlamda, literatür taramasının yöntem olarak belirlendiği çalışmanın birinci bölümünde ilk olarak İSG'nin kavramsal çerçevesi aktarılmıştır. Daha sonra günümüze kadar süregelen evrimi doğrultusunda çalışma ilişkileri ile İSG'nin Sanayi Öncesi ve Sanayi Sonrası Dönem bağlamında gelişimi açıklanmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde sırasıyla psikososyal risklerin kapsamı çizilmiş, neden olduğu sonuçlar özetlenmiş ve psikososyal risk değerlendirmesi ele alınarak psikososyal risk yönetimine ışık tutulmuştur. Sonuç bölümünde ise çalışma özetlenmiş ve önerileri de içeren genel bir değerlendirme yapılmıştır.

I- ÇALIşMA İLİşKİLERİ DOĞRULTUSUNDA İş SAğLIğI VE GÜVENLİğİ

A- Kavramsal Çerçeve

İSG'yi açıklamak, sağlık ve güvenlik olgularını ortaya koymakla anlamlı olmaktadır. Bu bakımdan konuyu öncelikli olarak iş gören tarafın insan olmasından kaynaklanan temel bir hak olan sağlık hakkı bağlamında ele almak yerinde olacaktır. Tıbbi, psikolojik, sosyolojik yaklaşım başta olmak üzere birçok farklı açıdan değerlendirilen sağlık, DSÖ (1948) tarafından tüm bunları kapsar nitelikte "*fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali*" olarak tanımlanmaktadır. Böylece bireyin sağlıklı olmasının fiziksel, sosyal ve psikolojik yönlerden bütöncöl bir iyilik halini ifade etmesine vurgu yapılmaktadır (Cockerman, 2004). Güvenlik ise genel olarak kabul edilebilir bir düzeyde tehlikeden uzak ve emniyet içinde olma anlamına karşılık gelmektedir (Ringdahl, 2001). O halde güvenlik, evrensel boyutta temel insan ihtiyaçlarındandır (Manuele, 1993). Nitekim Maslow (1970), insanların biyolojik, psikolojik ve sosyal varlıklar olarak birtakım ihtiyaçlara sahip olduklarını ve bu ihtiyaçlarının tatmin edilme arzularını da davranışlarına yansıtıklarını ileri sürmüştür. Bu kapsamda İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi çerçevesinde insan ihtiyaçlarını niteliklerine göre beş basamakta inceleyen ve ancak alt basamaktaki bir ihtiyaçın giderilmesi ile bir üst basamağa geçilebileceğini belirten Maslow, güvenlik ihtiyacını ikinci sıraya yerleştirmiştir.

Bu bilgiler ışığında sağlık tanımından yola çıkarak iş sağlığının, çalışanın sağlığının korunmasına yönelik tüm faaliyetleri kapsadığını söylemek mümkün olup, iş sağlığından, çalışanın fiziksel, psikolojik ve sosyal olarak iyilik hali içinde olması anlaşılmaktadır. Daha açık bir ifadeyle iş sağlığı bir yandan iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi fiziksel olarak sağlıklı olmanın karşıtı durumlardan uzak olmayı konu edinirken, diğer yandan da daha kapsayıcı bir şekilde çalışanların psikolojik ve sosyal açıdan iyi olmak adına ihtiyaç duyduklarını da içermektedir (Gerek, 1998). Bu noktada Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'nün 1959 yılında 112 sayılı Tavsiye Kararı ile iş yerlerinde iş sağlığı hizmetleri örgütlenmesine ilişkin belirlediği ve tüm üye ölkelere duyurduğu önerilere de değinmek yerinde olacaktır. Söz konusu öneriler doğrultusunda UÇÖ tarafından iş sağlığının kapsamı i) çalışanları işten ya da işin yapıldığı koşullardan doğabilecek zararlardan korumak, ii) iş ve birey arasında fiziksel, psikolojik ve sosyal uyuma katkıda bulunarak asgari yorgunlukla optimum verim elde etmek ve iii) çalışanların sağlık düzeyini en üst seviyede tutarak bu şekilde sürdürmeye katkıda bulunmak olarak belirtilmiştir.

Güvenlik tanımı bağlamında iş güvenliği ise, tüm üretim ve hizmet sürecinde çalışanın korunmasını ve emniyette olmasını esas alan faaliyetler bütünü olarak tanımlanabilmektedir (Alper, 1991). Bir başka anlatımla iş güvenliği, bir işin yürütülmesi esnasında çalışanların karşılaşabileceği tehlikelerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi için teknik önlemlerin alınmasını içermektedir (Başbuğ, 2013). Bu bakımdan iş güvenliğinin özünde,

çalışma ortamından veya çalışma dolayısıyla maruz kalınabilecek risk ve tehlikelerden çalışanların korunmaları amacı yer almaktadır.

Bu açıklamalar doğrultusunda iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarını keskin sınırlar ile ayırıştırmanın mümkün olmadığı anlaşılmaktadır. Nitekim günümüzde bu iki kavram bir arada ele alınarak bir bütün içinde iş sağlığı ve güvenliği olarak kavramsallaştırılmaktadır. Buna göre TS OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardındaki tanım da dikkate alınarak İSG'nin bir iş yerinde geçici çalışan ve alt işveren çalışmanı da dâhil olmak üzere tüm kadrolarda çalışanlar ile ziyaretçiler ve çalışma alanında bulunan diğer insanların sağlık ve güvenliğine etki eden veya etkilemesi olası şartlar ve faktörlerden korunarak çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik yürütülen sistematik ve bilimsel çalışmaları içerdiği söylenebilmektedir.

Öte yandan İSG konusunda devletler, işverenler ve çalışanlar bir arada sorumluluk sahibi olup her biri bir takım hak ve yükümlülük taşımaktadır (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011). Öncelikle devlet, insan yaşamı ve sağlığını tüm bireysel menfaatlerin üstünde tutup kişinin yaşam ve vücut bütünlüğünü gözetmekle yükümlüdür (Şahingöz ve Şık, 2015). Bu nedenle İSG kapsamında gereken önlem ve tedbirleri almak ve bir zarar doğması halinde bu zararın sonuçlarına ilişkin gereklilikleri yerine getirmek durumundadır. Bununla birlikte çalışanların maruz kaldıkları tehlike ve riskler işverenin iş organizasyonu çerçevesinde gerçekleştirdiği faaliyetlerden kaynaklandığından (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014), işveren de devlet tarafından belirlenen tedbirleri iş yerine uyarlamak, risk değerlendirmesi yapmak ve çalışanların farkındalıklarına yönelik eğitim düzenlemek gibi bir dizi yükümlülük altındadır. Çalışanlar ise İSG konusunda almış oldukları eğitim ve işverence belirlenen düzenlemeler doğrultusunda kendilerinin ve yapılan işin etki ettiği diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamakla yükümlü tutulmaktadır (Korkmaz ve Avsallı, 2012).

Son olarak önemle belirtmede fayda vardır ki, geleneksel İSG bakış açısı, kimyasal, biyolojik ve fiziksel tehlike ve riskler ile bunlardan kaynaklı yaralanma ve hastalıkları konu edinirken günümüzde özellikle gelişmiş ülkelerde psikososyal riskler de bu ilgi alanının içine dâhil olmuştur (Warr, 1987). DSÖ (1994)'ye göre, tüm çalışanlar, sosyal ve ekonomik olarak üretken bir yaşam sürmelerini sağlayan sağlıklı ve güvenli bir işe ve çalışma ortamına sahip olma hakkına sahiptir. Bu ifade, insan hayatının, hiçbir açıdan ödün verilmeyerek bütün olarak korunması gerektiğine vurgu yapmaktadır.

B- Tarihsel Gelişim

i) Sanayi Öncesi Dönemde İş Sağlığı ve Güvenliği

Sanayi Devriminin yaşandığı 18. yüzyılın ikinci yarısına kadar olan dönemi ifade eden Sanayi Öncesi Dönem değerlendirilecek olursa, İlkel Toplum, Köleci Toplum ve Feodal Toplum olarak üç dönemde ele alınabilecek olan bu tarihsel dilimde (Keser ve Kümbül-Güler, 2016), günümüzdeki anlamıyla bir çalışma olgusundan ve dolayısıyla bu anlamda bir çalışma ilişkisinden söz etmek mümkün değildir. Ancak her hâlükârda çalışma ile ilişkilendirilebilecek süreçlerden söz etmek mümkündür (İlhan, 2019).

İlk olarak, insanların doğayı tanıma ve doğaya karşı hâkimiyet kurma temelinde geçimin avcılık ve toplayıcılıkla sağlandığı ilkel toplumda erkeklerin avlandığı, kadınların yemek için meyve ve bitki topladığı ve bunlardan yiyecek yapıp aynı zamanda çocuk bakımı ile ilgilendiği, çocukların bu süreçte kadınlara yardım ettiği, yaşlıların ise çoğu noktada adeta bir denetleyen ve yöneten konumunda olduğu bir yapıdan bahsetmek mümkündür. Esasen bu yapılanma, yaş ve cinsiyete dayalı toplumsal rollerin ve yanı sıra üretim sürecindeki rollere dayanan bölünmeler ile hiyerarşik yapılanmanın şekillenmeye başladığını göstermektedir (Giddens, 2008). Ancak yine de bu dönemde çalışma, topluluğu oluşturan tüm bireylerin ortak katılımı ile iş birliği çerçevesinde gerçekleştirilen ve hayatta kalabilmek amacıyla yiyecek bulup korunmaktan ve barınmaktan ibaret olan temel ihtiyaçların karşılanmasına

yönelik bir sorumluluk olarak kabul edilmiştir (Argyle, 1990). Zaman içinde tarım ve hayvancılığın gelişmesiyle yerleşik düzene geçilen Köleci Toplum yapısı, beraberinde özel mülkiyet anlayışını getirmiştir. Toprağın işlenmeye başlandığı bu dönemde, bir tarafta toprak sahibi üreticiler diğer tarafta da toprak sahipleri adına kendi ihtiyacının fazlasını üretmesi için çalıştırılan köle emeği bulunmaktadır (Zubritski ve Mitropolski, 1979). Dolayısıyla bu dönem, tüm çalışma aktivitelerinin köleler tarafından yerine getirildiği ve köle emeğinin bir meta olarak kabul gördüğü bir dönemi ifade etmektedir (Bozkurt, 2011). Yerleşik düzene geçilmesi, bu yönüyle insanların çalıştıkları işler nedeniyle yaşadıkları sağlık sorunlarının dikkat çekmeye başladığı dönüşümün başlangıcı olarak da kabul edilebilmektedir (Çiçek ve Öçal, 2016). 10. yüzyıla gelindiğinde Köleci Toplumu takiben genel olarak toprak mülkiyeti ve tarıma dayalı Feodal Toplumda ise Feodal Bey olarak adlandırılan toprak sahipleri ile toprak sahibine bağlı olan serfler karşımıza çıkmaktadır (Göze, 2000). Bu dönemde serf emeği, köle emeğinin yerini almış, çalışma, toprak üzerinde sınırlı mülkiyet hakkına sahip olmaları bakımından kölelerden nispeten ayrışan serflerin işi olarak görülmüştür (Huberman, 2007).

Tüm bunlar göz önünde bulundurularak Sanayi Öncesi Dönemde İSG kapsamında tarihte öne çıkan ilklerin literatürde şöyle sıralandığı görülmektedir: Örneğin, MÖ 2600'lü yıllarda, Antik Mısır'da mühendis ve hekim olduğu bilinen İmhotep, Mısır Piramitleri'nin yapımında meydana gelen kazalarda birçok kişinin hayatını kaybettiğine ve birçoğunun da kronik bel ağrısı yaşadığına dikkat çekmiştir. Bu anlamda İmhotep'in, çalışmanın İSG tedbirleri alınmasını gerekli kılacak tehlike ve riskler barındırdığı olgusuna işaret eden ilk kişi olduğu ileri sürülmektedir (Çiçek ve Öçal, 2016). Bununla birlikte, MÖ 2000'li yıllarda tarihte bilinen ilk yasalardan olan Hammurabi Kanunları'ndaki düzenlemeler ile işi yaptırılan tarafın işin doğabilecek olumsuz sonuçları dolayısıyla sorumlu tutulduğu ilk hükümlerin hayata geçirildiği bilinmektedir (İlgaz, 2019). Bu kapsamda Antik Yunan'da da birtakım tedbirlerle konuya dikkat çekildiği görülmektedir. Örneğin, MÖ 400'lü yıllarda yaşamış olan tarihçi ve filozof Herodot, çalışanların verimli olabilmeleri için enerji içeriği yüksek olan gıdalarla beslenmeleri gerektiğine değinmiştir (şen, 2015). Diğer yandan, MÖ 300'lü yılların ikinci yarısında yaşamış olan ve günümüzde modern tıbbın babası olarak kabul edilen Hipokrat, Corpus Hippocraticum orijinal adlı eserde maden ocaklarında çalışanlara odaklanarak kurşun madenin zehirleyici etkilerinden söz etmiştir (Mylonas ve Tzerbos, 2006). Benzer şekilde MS 23-79 yılları arasında yaşamış olan Eski Romalı doğa bilgini ve yazar Plinius, Historia Naturalis orijinal adlı 37 kitaptan oluşan ve en geniş kapsamlı ilk ansiklopedi olarak kabul edilen eserinde tozlu ortamlarda çalışmanın risklerinden bahsetmiş ve bireysel korunma aracı olarak maskelere değinmiştir (Kılış, 2014).

Ortaçağ (MS 476-1453)'a gelindiğinde ise bilimin durma noktasına gelmesiyle bu tür çalışmalar sekteye uğramış olsa da Rönesans (MS 1300-1600) ve Reform Hareketleri (MS 1517-1648) ile birlikte tekrar gelişmeye başlamıştır (Çiçek ve Öçal, 2016). Nitekim 16. yüzyılın önemli bilim insanlarından hekim ve kimyager Paracelsus (1493-1541), kimyasal maddelerin zehirleyici etkisine dikkat çekerek ilk iş hekimliği kitabı olarak görülen orijinal adı De Morbis Metallicis adlı eserde, bugün pnömokonyoz diye bilinen ve çeşitli toz ve kimyasalların uzun süre solunması neticesinde ortaya çıkan akciğer hastalıklarının tanımlanmasında başvurulan belirtileri vurgulamıştır. Dahası, Agricola mahlasını kullanan Alman bilim insanı ve maden mühendisi Bauer (1494-1555) ise maden ocaklarında çalışanları gözlemleyerek sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda derlediği tavsiyeleri orijinal adı De Re Metallica adlı eserinde toplamıştır (Kocabaş, Aydın, Özgüler, İlhan, Demirkaya, Ak ve Özbaş, 2018). Sanayi Öncesi Dönem için sıralanabilecek bir diğer isim, İSG'nin tarihsel gelişiminde önemli katkıları olan ve bu yönüyle meslek hastalıklarının babası olarak bilinen İtalyan hekim Ramazzini (1633-1714)'dir. Orijinal adı De Morbis

Artificum Diatriba olan eserinde, o dönemde var olan neredeyse tüm meslek gruplarının karşılaşılabileceği sağlık risklerinden ve bu risklere karşı alınabilecek koruyucu güvenlik tedbirlerinden söz etmiştir. Ramazzini ayrıca olumsuz çalışma koşullarının iyileştirilmesinin verimliliği de arttıracaklarını ifade etmiştir. Bu ifade ergonomik çalışma koşullarının öneminin ilk tezahürü olarak düşünülebilmektedir (Gerek, 2008). Böylece İSG alanında modern nitelikteki gelişmelerin Ramazzini ile ivmelendiği, fakat gelişmelerin devamının Sanayi Devrimi sonrasında gerçekleştiği söylenebilmektedir (Friis, 2014).

ii) Sanayi Sonrası Dönemde İş Sağlığı ve Güvenliği

Dünya Genelindeki Süreç: 1768 yılında James Watt'ın buhar makinesini icat etmesi neticesinde buhar gücünün ilk olarak İngiltere'de kullanılmaya başlanması ile gelişen teknolojilerin damga vurduğu Sanayi Dönemi, insanlık tarihi için hayli önemli değişim ve dönüşümlerin yaşandığı bir dönem olmuştur (Ören, 2013). El emeğine dayalı işlerin fabrika ortamında seri üretimle yer değiştirdiği ve makine yoğun üretimin hâkim olduğu bu dönemde, yerel üretim aktörleri kentlerdeki fabrikalara taşınmıştır. Bu durum, temelde bir tarafta üretim araçlarının sahipleri ve diğer tarafta ücret karşılığı emek güçlerini ortaya koyanlar olmak üzere ikili bir yapıda günümüz anlamında işçi sınıfının ortaya çıkması ve işçi-işveren ilişkisinin başlaması ile sonuçlanmıştır (Freyer, 2014). Bu dönem, aynı zamanda uzun çalışma sürelerine, düşük ücretlere, sağlıksız ve güvensiz çalışma koşullarına, çok sayıda çocuk ve kadının ağır işlerde çalıştırılmasına karşılık gelmektedir (Ören ve Yüksel, 2012). Özellikle zaman içinde kentlere olan göçlere bağlı olarak nüfusun da artması ile işgücü maliyetleri iyice düşürülmüş ve eski kazanılan ücretlere ancak tüm aile bireylerinin çalışmasıyla erişilebilmiştir. Bu nedenle erkekler, kadınlar ve hatta çocuklar sürekli vardiyalar halinde gece gündüz çalışmak durumunda kalmıştır (Bozkurt, 2011). Çalışanların sanayi üretiminde yer almak adına verdiği bu mücadele, İSG bakımından olumsuz sonuçlar doğuran zor koşullarda çalışmayı meşru hale getirmiştir (Kılıks, 2013).

Zaman içinde makine ile özdeşleşen bu düzen içindeki zorlu koşullara karşı direnç gösterilmeye başlanmış ve ilk işçi hareketi olarak kabul edilen Ludist (Makine Kırıcılar) Hareketi gerçekleştirilmiştir. Öfke ve hak mücadelesi makinelere yönelen çalışanlar, kasıtlı bir şekilde makinelere zarar vererek seslerini duyurmuşlar ve örgütlenme ihtiyacına dikkat çekmişlerdir (Şahin, 2016). Bu anlamda resmi olmamakla birlikte ilk sendikal örgütlenmelerin 1700'lü yılların başında İngiltere'de ortaya çıktığı, resmi örgütlenmelerin ise ilk kez 1824 yılında İngiltere'de mesleki çıkarları korumak ve gözetmek amacı ile kalfalar arasında geliştirilen dostluk birliktelikleri şeklinde gerçekleştiği görülmektedir (Gökalp, 2013). Böylece çalışanların bu olumsuz koşullarda çalışmasını engellemek amacıyla sendikal örgütlenmeler ve devlet müdahaleleri gündeme gelmiştir. Bu bakımdan çalışma koşullarının düzenlenmesinde devlet müdahalesinin gerekliliğinin açıkça ortaya çıkmasının ve yasal düzenlemeler yapılmaya başlanmasının 19. yüzyıl başlarına rastladığını söylemek mümkündür (Gerek, 1998).

Bu kapsamda Sanayi Devriminin öncüsü olan İngiltere'de öne çıkan düzenlemeler sıralandığında, öncelikle 1802 yılında çıkarılan; Çırakların Sağlığı ve Morali (Health and Morals of Apprentices Act 1802) Yasası'ndan söz etmek mümkündür. Tekstil fabrikalarında çalışan çırakların çalışma koşullarını iyileştirmek için tasarlanmış olan bu ilk yasa ile başta çırakların çalışma saatleri 12 saat ile sınırlandırılmış ve gece işlerinde çalışmaları yasaklanmıştır. Bununla birlikte iş yerlerinin havalandırılması gibi birçok düzenleme de getirmiştir (Abrams, 2001). Bir diğer önemli gelişme, ilki 1833 yılında yürürlüğe girmiş olan Fabrika Yasasıdır (1833 Factory Act). Bu yasa, fabrikalarda denetim için müfettiş atanmasını zorunlu kılmış, 9 yaşın altında olan çocukların işe alımlarını ve 18 yaşın altındakilerin ise 12

saatin üzerinde çalıştırılmalarını yasaklamıştır. Fabrika Yasaları, endüstriyel istihdam koşullarını düzenlemek için 1847, 1850 ve 1856 yıllarında da geliştirilerek devam etmiştir (Nardinelli, 1980).

Benzer sorunlar diğer Avrupa ülkelerde de yaşandığından, sonraki yıllarda çıkartılan yasalarla tüm Avrupa ülkelerinde benzer nitelikte yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca kapitalist ülkelerin yanı sıra sosyalist ülkeler de geri durmayarak denetimin çalışanlarca yapılmasına yönelik bir mekanizma kurmuştur. Böylece İSG alanında İngiltere’de başlamış olan yasal düzenlemeler, daha sonra Fransa, İsviçre, Almanya, Amerika ve 1991 yılında dağılmış olan Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği’nde devam etmiştir (Şen, 2015). Tüm bu gelişmeler neticesinde 1919 yılında UÇÖ’nün kuruluşu ile çalışan sorunları uluslararası boyuta taşınmış ve ülkeler arası iş birliği önem kazanmıştır. Nitekim UÇÖ, üye ülkelerin katılımıyla sözleşme ve tavsiye niteliğinde kararlar yayınlayarak çalışma ortamlarına uluslararası standartlarda düzenlemeler getirmiştir. 2. Dünya Savaşı’ndan sonra ise bu iş birliği daha da kuvvetlenerek Birleşmiş Milletler (BM) düzeyine taşınmış ve UÇÖ ile BM arasında yapılan anlaşma ile UÇÖ yetkili bir kurum özelliği kazanmıştır. Bu bağlamda birçok bilimsel çalışmaya imza atmış olup bu çalışma sonuçları ile yasal düzenlemelere ışık tutmuş olan UÇÖ, 1919 yılından günümüze kadar İSG ile ilgili pek çok alanda katkı sağlamıştır (Çögenli, 2019). AB ise çalışma hayatında UÇÖ sözleşme ve tavsiye kararlarını hem birliği oluşturan ülkeler hem de aday ülkeler referans aldığı için İSG hususunda geniş yelpazede bir standartlaşma sağlayarak İSG’nin gelişimine önemli bir etki yapmaktadır (Baloğlu, 2015). Bugün gelinen noktada, İSG bir bilim dalı olarak ele alınmakta, yeni ortaya çıkan risklere odaklanılarak sürekli olarak iyileştirme çalışmaları yürütölmekte ve yeni yasal düzenlemelere gidilmektedir.

Türkiye Özelindeki Süreç: Avrupa’da yaşanan Sanayi Devriminin etkilerinin Osmanlı İmparatorluğu’nda gerçekleşmemiş olması nedeniyle sanayileşmeden kaynaklı koşulların geç yaşanmış olması, İSG alanında alınan önlemlerin de Avrupa’ya kıyasla daha ileri tarihlerde yaşanması ile sonuçlanmıştır (Çiçek ve Öçal, 2016). Bu nedenle Türkiye özelindeki bu süreci Osmanlı İmparatorluğu Dönemi ve Cumhuriyet Dönemi olarak incelemek mümkündür. Ancak yine de İSG’ye dair ilk düzenlemelerin Cumhuriyet Dönemi öncesinde, Tanzimat sürecinde göröldüğünü belirtmekte de fayda vardır (Çögenli, 2019).

Bu bakımdan sanayileşme adımlarının ciddi anlamda atılmadığı Osmanlı İmparatorluğu’nda Tanzimat Dönemi öncesi düşünöldüğünde, mevcut üretim şeklinin küçük atölyelerde zanaatkarlığa dayalı olduğu ve zaviye ismi verilen esnaf ve zanaatkar topluluğunun uymaları gereken kuralların anlatıldığı Fütüvvetname adlı eserler çerçevesinde yönetildiği görölmektedir (Gerek, 1998). Zaviyelerin yerini zamanla loncaların almasıyla iş yerlerinde çalışma kuralları loncalar tarafından belirlenmeye başlanmıştır (Altan, 2004). Kendi içlerinde yardımlaşma ve dayanışma amaçlanarak ekonomik ve sosyal kuruluşlar odağında oluşturulan loncalar, zamanla usta, kalfa ve çırak ilişkisine dayanan bir yapının geliştiği meslek kuruluşlarına dönüşmüştür (Bozkurt, 2011). Ustaların yetiştirdikleri kalfa ve çırakları koruyup gözettiği ve bir anlamda çalışan ve çalıştırmanın bir arada çalıştığı lonca sistemi günümüz koşulları ile kıyaslandığında, işçi-işveren ilişkisinden de farklı bir yapıda olduğu söylenebilmektedir (Keser ve Kümböl-Güler, 2016). Ayrıca bu sistemin içinde yer alan ve gelir kaynağı usta ve kalfaların ödentileri, bağışlar ve harçlar olan orta sandığı (teavün sandığı) adlı yardımlaşma sandıkları, lonca üyelerinin hastalık tedavileri için; yaşlılıktan ötürü ve bir hastalık veya sakatlık nedeniyle iş göremez duruma düşenlerin ise geçimlerini sağlayabilmeleri için yardım sağlanmasına aracı olmuştur (Dilik, 1992).

Yukarıda da belirtildiği üzere Tanzimat Dönemi ile birlikte, Osmanlı İmparatorluğu ile Avrupa ülkeleri arasında siyasi ve ekonomik yakınlıkla neticesinde Osmanlı İmparatorluğu sanayileşme sürecinden etkilenir hale gelmeye başlamıştır. İSG'ye yönelik ilk düzenlemelerin başladığı bu dönemde çalışan sayısının maden sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Bu nedenle ilk çıkarılan kanunlar, ağır çalışma koşulları ile birlikte çoğu çalışanın akciğer hastalığına yakalandığı maden çalışanlarına yönelik olmuştur (Yiğit, 2005). Buna göre İSG için ilk yasal düzenlemeleri içeren 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi, günlük çalışma süresinin 10 saat olması, çalışma sürelerinin yanı sıra dinlenme süreleri olması, çalışanlara kalacak yer sağlanması ve madenlerde doktor bulundurulması gibi düzenlemeler getirmiştir (Çögenli, 2014). Dilaver Paşa Nizamnamesi'ni takiben 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi ile birlikte iş güvenliğine yönelik düzenlemelere daha fazla dikkat çekilmiş ve Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin eksik yanları giderilmeye çalışılarak daha önce sözü geçen düzenlemeler hakkında uygulama esasları açıklığa kavuşturulmuştur. Dilaver Paşa Nizamnamesi hükümlerini tamamlayıcı nitelikte olan Maadin Nizamnamesi'nin öne çıkan özelliği, iş kazalarına yönelik koruyucu ve önleyici tedbirlere yer vermesidir (Ergün ve Çelik, 2011). Böylece bu iki nizamname hükümleriyle İSG konusunda ilk düzenlemeler uygulamaya girmiştir (Talas, 1992). Bunlarla birlikte ilk medeni yasa olan Mecelle, 1876 yılında yürürlüğe girerek çalışma hayatını düzenleyen daha kapsamlı hükümler getirmiştir (Altan, 2004).

Bunlarla birlikte Türkiye'de sanayileşmeye yönelik girişimler Cumhuriyet Döneminde başladığından, İSG'ye dair düzenlemelerin de esasen bu dönemde yoğunlaştığı söylenebilmektedir. Bu açıdan 1920 yılında Cumhuriyet'in ilanı beraberinde Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM)'nin açılması ile birlikte çıkarılan düzenleme ve kanunlar, günümüz anlamıyla İSG'nin de temelini oluşturmaktadır (Ergün ve Çelik, 2011). Özetle sıralanacak olursa, 1921 yılında Zonguldak ve Ereğli'deki kömür madenlerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzenlemeye yönelik 114 ve 151 sayılı Kanunlarla madenlerde 18 yaşın altındakilere çalışma yasaklanmış, günlük çalışma süresi 8 saate indirilmiş ve ancak tarafların karşılıklı rızası dâhilinde 8 saatten fazla çalışması söz konusu olduğunda ücretin iki katı oranında ödenmesi hususları düzenlenmiştir. 1924 yılında 394 sayılı Hafta Tatili Kanun'u çıkarılmış ve çalışanlara hafta tatili hakkı verilmiştir. Bunu 1925 tarihli ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'u takip etmiştir. 1926 yılında yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu da işverene İSG konusunda birtakım yükümlülükler getirmiştir. Ardından çocuk ve kadın çalışanları korumaya yönelik düzenlemelerin yanı sıra, iş yerlerinde iş yeri hekimi bulundurma ve hatta belli büyüklükteki iş yerlerinde revir kurmayı zorunlu tutma gibi İSG konusunda birçok hüküm içeren 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu 1930 yılında yayımlanmıştır. Nihayetinde 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile işçi ve işveren ilişkileri tüm yönleri ile düzenlenerek İSG konusunda sistemli ve detaylı hükümlere yer verilmiştir. Ancak gelişen sanayi ve beraberinde değişen çalışma ilişkileri 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ve ardından 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası ile desteklenmesiyle sonuçlanmıştır. Bunu takiben AB'ye uyum sürecinin de etkileriyle 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Ancak bu Kanun, AB normlarından direkt olarak çeviri olduğu eleştirisi ile uygulama aşamasında başarısızlıkla sonuçlandığı ileri sürülerek ülkenin kendi içsel dinamiklerine uygun şekilde düzenlenmesinin daha doğru olacağı dile getirilmiştir. Böylece uluslararası düzeydeki uygulamalar da göz önünde bulundurularak ayrı bir İSG yasası ihtiyacı doğmuştur (Kılış, 2013). Son olarak 2012 yılında 6331 sayılı İSG Kanunu kabul edilmiş ve Kanunun yayımlanmasından 6 ay sonra 4857 sayılı Kanun'a ait bazı maddeler yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece günümüzde İSG ile ilgili düzenlemelerin altında toplandığı bir çatı oluşturulmuştur.

II- PSİKOSOSYAL RİSK YÖNETİMİ

A- Psikososyal Risklerin Kapsamı ve Doğurduğu Sonuçlar

Sağlık olgusunu dar kapsamda hastalığın tersi olarak algılamadan öte, DSÖ (1948)'nün fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali olarak nitelendirmesinden yola çıkarak, psikososyal sağlığın, sağlık kavramının bir bileşeni olarak bütüncül bir iyilik halinin parçası olduğunu söylemek doğru olacaktır. Bu doğrultuda psikososyal risklerin, işin tasarımı ve yönetim boyutlarını kapsayarak; fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan zarar verme potansiyeline sahip olan örgütsel bağlımlarla ilgili olduğu ifade edilmektedir (Cox ve Griffiths, 2005). UÇÖ (1986) de psikososyal risklerin, bir yandan iş içeriği, iş organizasyonu ve yönetimi ile diğer çevresel ve örgütsel koşullarla, öte yandan çalışanların yetkinlikleri ve ihtiyaçları arasındaki etkileşimlerle ilgili olduğunu belirtmiş ve bu etkileşimlerdeki dengesizliklerin çalışanların sağlığı üzerinde tehlikeli etkiler yaratabileceğini ifade etmiştir.

Diğer risk boyutları ile karşılaştırıldığında psikososyal risklerin, İSG alanında henüz bütünüyle bilgi sahibi olunmayan, ancak varlığı ve önemi her geçen gün artan riskler olduğu belirtilmektedir (EU-OSHA, 2000). Zira sağlıklı olmanın fiziksel sağlık yanında psikolojik ve sosyal iyilik halini de kapsaması ile birlikte İSG açısından işverenlerin çalışanların sağlık ve güvenliğini korumaya yönelik yükümlülükleri böylesi doğal bir sonucu doğurmaktadır (Aydın, 2014). Sanayileşmenin etkisiyle giderek zorlu hale gelen iş süreçleri ve çalışma koşullarındaki değişikliklerle birlikte bunların bir neticesi olarak, yeni ortaya çıkan ya da değişen tehlike ve riskler, iş yerinde sağlık ve güvenlik konularına yeni ve sistematik bir yaklaşımı da gerekli kılmıştır (Çögenli, 2014).

Tablo 1. Psikososyal Risk Yönetimi Mükemmellik Modeli Konsorsiyumu'na Göre Psikososyal Riskler

Risk Alanları	İçerik
İşin İçeriği	- İşte çeşitliliğin az olması. - Bölünmüş veya anlamsız çalışma yapılması. - İş-birey uyumsuzluğu olması.
İş Yükü ve Tempusu	- Fazla çalışılması ya da atıl kalınması. - Makinelerin üretim hızının baskıya neden olması. - Rekabetin zaman baskısına neden olması.
Çalışma Programı	- Vardiyalı alışma yapılması. - Gece alışması yapılması. - Esnek olmayan çalışma programları uygulanması. - Mesailerin programsız olması. - çalışma biçiminin sosyalleşmeye müsaade etmemesi.
Kontrol	- Karar alma sürecine katılımın düşük olması. - çalışanların iş programı üzerinde kontrol yetkilerinin az olması.
Çevre ve Ekipman	- Ekipman bulunabilirliğinin, uygunluğunun veya bakımının yetersiz olması. - Fiziksel alışma alanında eksikliklerin olması. - Yetersiz aydınlatma, aşırı gürültü gibi olumsuz çevresel koşulların olması.
Örgüt Kültürü	- Kişiler arası iletişimin yetersiz olması. - Kişisel gelişim için desteğin az olması. - Örgütsel hedeflerin tanımlanmamış olması veya üzerinde anlaşmaya varılmamış olması.
Kişiler Arası İlişkiler	- Sosyal veya fiziksel izolasyonun olması. - Üstlerle veya çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin zayıf olması. - Sosyal desteğin az olması.
Örgüt İçindeki Görev	- Rol belirsizliği ve rol çatışmasının olması.
Kariyer Gelişimi	- Kariyer yönetiminin olmaması ya da belirsiz olması. - Ücretlerin düşük olması. - İş güvencesinin olmaması.
İş-Özel Yaşam İlişkisi	- İş ve özel yaşamının taleplerinin çatışması. - Özel yaşamda desteğin az olması. - Çift kariyer sorunlarının yaşanması.

Kaynak: Leka ve Cox, 2008.

Bu bağlamda öncelikli olarak sanayileşmenin yoğun yaşandığı Avrupa ülkelerinde psikososyal risklerin yasal olarak ilk defa AB'nin 1989 yılında yürürlüğe giren Çerçeve Direktifi'nde (Framework Directive on Safety and Health) dile getirildiği görülmektedir. Bu direktifi takiben DSÖ ve AİSGA gibi uluslararası kuruluşlar, psikososyal risk faktörlerinin belirlenerek önlenmesi için bir dizi çalışma yürütmüştür. Psikososyal Risk Yönetimi Mükemmellik Modeli Konsorsiyumu (Psychosocial Risk Management Excellence Framework) bunlardan birisidir. Söz konusu Konsorsiyum, Avrupa'nın belli başlı ülkelerindeki İSG kurumlarıyla beraber hareket ederek psikososyal risklerin önlenmesine ilişkin bir program ortaya koymuştur¹. Bu program çerçevesinde hazırlanan rehberde 10 temel kategoride toplanmış olan psikososyal riskler Tablo1'de gösterilmektedir.

Tablo, belirtilen risk alanları çerçevesinde yorumlandığında, çalışmanın hem içeriği hem de bağlamı ile ilgili olan bu risk alanlarının etkileri de değerlendirilebilmektedir. Öncelikle **işin içeriği** ele alındığında, teknolojik gelişmeler sonucunda yaşanan otomasyon, makineleşme ve seri kitlesel üretim yönündeki dönüşümün, çalışanları adeta makinelerin birer parçası haline getirdiğini söylemek mümkündür (Aydoğanoglu, 2011). Üretimin parçalara ayrılarak bölündüğü bu süreçte, çalışanların sürecin sadece bir kısmında aktif olduğu üretim yapılanması da birtakım sorunları beraberinde getirmiştir. Marx (2000), bu durumun bilgi, beceri, yaratıcılık ve üreticiliği gerilediğini ileri sürerek bireyin hep aynı işi yapmasının monotonluğa neden olarak iş tatminsizliği yarattığını belirtmiştir. Bununla birlikte Marx (2003)'ün eleştirileri ile özdeşleşen bir diğer konu ise çalışanların hem birbirlerinden hem de ürettikleri üründen uzaklaşmaları anlamına gelen yabancılaşma olgusu olmuştur. Diğer yandan mavi yakalı çalışanlarla özdeşleşen işlerdeki bu gibi vasıfsızlaşma süreçlerinin beyaz yakalı çalışanlarla özdeşleşen işlerde de ortaya çıktığı bir diğer tartışma konusudur. Teknolojik gelişmelerle ilişkilendirilen bu durum, rutin işlerin sayısının artmasını beraberinde getirmiştir. Daha açık bir ifadeyle Sanayi Dönemi'ndeki makineleşme ve bilimsel yönetim uygulamaları, tıpkı mavi yakalı çalışanların yaptığı işlerde olduğu gibi beyaz yakalı çalışanların yaptığı işlerde de görevleri parçalara ayırmış ve monotonluk, iş tatminsizliği ve işe yabancılaşmaya giden yolun önünü açmıştır (İlhan, 2019). Yapılan araştırmalar da monoton iş içeriğinin duyarsızlaşma ile pozitif yönlü bir korelasyona sahip olduğunu ortaya koyarken (Lee ve Ashforth, 1996; Nelson ve Cooper, 1995), bunu destekler nitelikte birçok araştırmada (Judge, Bono ve Locke, 2000; Loher, Noe, Moeller ve Fitzgerald, 1985; Melamed, Fried ve Froom, 2001) iş çeşitliliği ve iş tatmini arasındaki korelasyonun pozitif yönlü olduğuna dikkat çekmektedir. **İş yükü ve temposu** değerlendirildiğinde, bu risk alanının aşırı iş yükünün getirdiği fazla çalışma veya yetersiz iş yükü karşılığında atıl kalma ile üretim hızının neden olduğu zaman baskısına karşılık geldiği görülmektedir. Aşırı iş yüküne niceliksel (fiziksel) veya niteliksel (zihinsel) faktörler etki edebilmektedir. Bu kapsamda belirli bir zaman diliminde yapılacak birbirinden farklı iş olması ve işlerin ağır ve yorucuğu niceliksel iş yükünü açıklamaktadır. Niteliksel iş yükü ise birey ile işin gereklilikleri arasında uyumsuzluk olması halidir. Her iki durumda da iş yükü çalışanın sağlığına, performansına veya verimine olumsuz yönde etki edebilmektedir. Aşırı iş yükü gibi yetersiz iş yükü de niteliğinin altında rutin işler yapmak durumunda kalan çalışanların maruz kaldığı bir risk faktörüdür. Niceliksel ve niteliksel aşırı ve düşük iş yükü, yapılan araştırmalarda sıklıkla iş tatminsizliği, tükenmişlik, kişisel başarısızlık ve işe devamsızlık ile ilişkilendirilmiştir (Lee ve Ashforth, 1996; Tatlı ve Akın, 2017). Öte yandan hem makinelerin hızına uymak zorunda kalan hem de otomasyona bağlı olmasa da çağın gerektirdiği rekabet ve zaman baskısı içinde olan çalışanlar, işleri yetiştirmek için yoğun bir

¹ Psikososyal risklerin bu 10 kategori doğrultusunda sıralanması noktasında kayda değer bir fikir birliği olmasının yanı sıra yeni çalışma biçimlerinin henüz bilimsel yayınlarda ortaya konmamış olan yeni tehlikelere yol açabileceğine de dikkat çekilmektedir (Leka ve Cox, 2008).

iş temposu ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu nedenle özellikle çalışma hızı bir makine tarafından kontrol edildiğinde strese neden olup (Conti, Angelis, Cooper, Faragher ve Gill, 2006; Houtman, Bongers, Smulders ve Kompier, 1994; Nabitz, Jansen, Van Der Voet, ve Van Den Brink, 2009) birçok çalışma tutumunu olumsuz etkileyebilmektedir (Holcroft ve Punnett, 2009). Çalışanların fiziksel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları dikkate alınmaksızın yapılan **alışma programları** ise bir diğer risk faktörüdür. Bu durum kişilerde aşırı yorgunluk ve strese yol açtığı gibi etkin ve verimli çalışmayı da engeller nitelikte sonuçlar doğurabilmektedir. Nitekim literatürde uzun çalışma saatleri ve fazla mesainin iş stresi ile pozitif yönlü bir korelasyona sahip olduğuna vurgu yapılmaktadır (Fieldan ve Peckar, 1999; Parker ve DeCotiis, 1983). Yine sanayileşmenin etkisiyle özellikle mavi yaka çalışanlar gün boyu sabit olarak buldukları yerde ritmik ve sürekli olarak aynı basit hareketleri defalarca tekrar ederek iş görmek durumunda kalmıştır. Parçalara ayrılmış ve basitleştirilmiş işin planlanması ve **kontrolünden** uzak tekrar edegelen bu döngü, çalışanların kararlara katılımı önünde de engel olmuştur (Dassbach, 1991). Bu durum beyaz yakalı çalışanlar için de pek farklı değildir. Belirtmekte fayda vardır ki Taylor (1997), işin tasarlanması görevinin iş görmekten ayrı tutulmasının önemini vurgulayarak bu görevin belli bir grubun elinde olması gerektiğini savunması ile çalışanlar arasında uzmanlığa dayalı bir iş bölümü önermiş ve böylece ortaya çıkan dikey iş bölümü çerçevesinde işin nasıl yapılacağını tasarlayan ile işi yapan ayırımını çalışma hayatına katmıştır (Keser ve Kümbül-Güler, 2016). İş kontrolüne sahip olmamanın işle ilgili çıktılar üzerine etkilerini inceleyen birçok araştırmacı (Bond ve Bunce, 2001; Lee ve Ashforth, 1996; Parker, Griffin, Sprigg ve Wall 2002) bu durumun düşük motivasyon, düşük örgütsel bağlılık ve tükenmişlik gibi tutum ve davranışlarla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma ortamlarının fiziksel özellikleri ile üretimi gerçekleştirmek için kullanılan ekipmanlar ise **evre ve ekipman** başlığı altında değerlendirilebilmektedir. Zamanın büyük kısmının iş yerinde geçirilmesi doğal olarak çalışma ortamlarının ergonomik, kullanılan ekipmanların da yeterli olması gerekliliğini beraberinde getirmektedir. Bu konuda, fiziksel ortamın yetersizlik barındıran özellikleri stresli olarak deneyimlenebilecek veya zarar verme potansiyeli taşıyan bir psikososyal tehlike olarak tanımlanmaktadır (EU-OSHA, 2000; Leka ve Cox, 2008; Leka, Griffiths ve Cox, 2004). Diğer yandan örgütü bir arada tutan sosyal veya normatif bir birleştirici (Kast ve Rosenzweig, 1985) olan **örgüt kültürü**, bilinçli veya bilinçsiz olarak, çalışanların duygu, düşünce ve davranış biçimlerini belirlemektedir (Hartnell, Ou ve Kinicki 2011). Öyle ki örgüt kültürü, ortak davranış kalıpları geliştirmesi bakımından çalışanlara yapılması gerekenler konusunda yol göstererek örgütteki içsel birlik ve bütünlüğü sağlamaktadır. Ayrıca bu birlik ve bütünlük içinde örgütlerin değişen evre koşullarına uyum göstererek varlıklarını sürdürmelerinde rol oynamaktadır (Erkmen ve Ordun, 2001). Bu açıdan yeterince gelişmemiş bir örgüt kültürünün çatışmaya ve strese neden olacağı aşıkârdır. Örgüt kültürünün çalışanlar tarafından stresli olarak deneyimlenebilecek ve zarar verme potansiyeline sahip çeşitli yönleri arasında zayıf iletişim, zayıf liderlik ve örgütsel hedeflerin tanımlanmamış olması ya da üzerinde anlaşmaya varılmamış olması sıralanabilmektedir (EU-OSHA, 2000; Leka, Griffiths ve Cox, 2004). Örgüt kültürünün bir uzantısı da **kişiler arası ilişkiler** başlığı altında açıklanabilmektedir. Daha ziyade gücün merkezi bir konumda olduğu örgüt kültürlerinde ast-üst ilişkisinde hiyerarşik bir yapı söz konusudur. Bu gibi kültürlerde çalışanların yöneticileri ile olan ilişkileri nispeten zayıftır (Botero ve Van Dyne, 2009); alışanlar karar verme süreçlerinden uzaktır (Brockner vd., 2001). Bu durumun iş güvenliği kültürünü olumsuz etkilediği yönünde birçok araştırma sonucu (Hetherington, 2007; Reader, Noort, Shorrock ve Kirwan 2015; Tharaldsen, Mearns ve Knudsen, 2010) bulunmaktadır. Bu durumun aynı zamanda kişilerarası çatışma, zorbalık, taciz ve iş yerinde şiddet gibi konuların da önünü açtığı savunulmaktadır (EU-OSHA, 2000; Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2010). İş yükü ve temposu, çalışma programları ve örgüt kültürü ile ilgili

risk alanları ile bağdaştırılabilecek bir uzantı ise **örgüt içindeki görevdir**. Nitekim çoğunlukla var olan iş yükü ve temposunun etkisi altında kalarak oluşturulan çalışma programlarının hâkim olduğu bir örgüt kültüründe çalışanların rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları yaşamaları kaçınılmazdır. Rol belirsizliği çalışanın yerine getirmek zorunda olduğu görevlerle ilgili kendisinden beklenenlerin açık olmaması durumudur (Van, Brief ve Schuler, 1981). Rol çatışması ise görevlerin yerine getirilmesi esnasında tarafların farklı beklentileri olup bunlar arasındaki uyumsuzluklardır (Katz ve Kahn, 1977). Rol belirsizliği ve rol çatışmasının, iş tatmini ve iş performansı gibi çeşitli iş tutumları ile aralarındaki ilişkilerin incelendiği birçok çalışmada (Abramis, 1994; Chang ve Hancock, 2003) her iki durumun da daha fazla gerilim ve daha düşük iş tatmini ile ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Bir diğer risk alanı **kariyer gelişimi** olarak belirtilmiştir. İyi tanımlanmış kariyer yapıları çerçevesinde kariyerde ilerleme fırsatları sunan bir örgütte çalışmak son derece önem taşımaktadır (Berkup, 2014). Ayrıca kariyerle ilgili çıktılar olan iş güvencesi, ücret ve diğer ekonomik ödüller de çalışanlar için olumlu algılanan durumlardır (Sagie, Elizur ve Koslowsky, 1996). Esasen ücret birey açısından örgütte çalışmanın karşılığında elde edilen en temel hak olup çalışanların gerek sosyal hayatlarında gerekse çalışma hayatlarında konumlarını belirlemesi bakımından ve ayrıca kendilerine ve ailelerine karşı yükümlülüklerini yerine getirebilmelerinde aracılık etmesi bakımından önemli bir kazanımdır (Düzgün ve Marşap, 2018). Ancak böylesi bir yapının olmaması ya da var olan yapının belirgin olmaması durumu ise birçok olumsuz sonucu beraberinde getirecek olan bir risk alanıdır. Öyle ki Sverke, Hellgren ve Näswall, (2002) iş güvencesizliğinin, çalışanların iş tatmini ve işe katılım gibi iş tutumları ile örgütsel bağlılık ve çalışma performansı gibi örgütsel tutumları noktasında olumsuz sonuçları olduğunu saptamışlardır. Son olarak **iş-özel yaşam ilişkisinin** dengede olmaması durumu da önemli bir psikososyal risk faktörü olarak sıralanmaktadır. İş-özel yaşam dengesi, iş ve özel yaşam arasındaki rekabeti en aza indirmeye karşılık gelmektedir (Tucholka ve Weese, 2007) ve bu bağlamda çalışan mutluluğu ve memnuniyetine etki ederek dengenin kurulması durumu örgüt içinde pozitif bir kültür yaratmaktadır (Clutterbuck, 2003). Aksi durumda ise tükenmişliğe neden olduğu belirtilmektedir (Wirtz, Nachreiner ve Rolfes, 2011).

Özetlemek gerekirse, psikososyal risklerin stres yoluyla doğrudan veya dolaylı olarak hem fiziksel hem de zihinsel sağlık üzerinde olumsuz etkileri olabileceği anlaşılmaktadır. Çalışanlar iş yerinde risk faktörlerine maruz kaldıklarında işle ilgili stres reaksiyonları ortaya çıkabilmektedir. Bu reaksiyonlar; duygusal, davranışsal, bilişsel ve/veya fizyolojik olabilmektedir. Stres reaksiyonları daha uzun bir süre devam ettiğinde, daha kalıcı ve geri döndürülemez sağlık sorunlarına dönüşebilmektedir (EU-OSHA, 2012). Örneğin, psikososyal risklere maruz kalmak anksiyete, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu, kronik yorgunluk, kas-iskelet sistemi sorunları, koroner kalp hastalığı, belirli kanser türleri, psikosomatik semptomlar, migren, mide ülseri ve alerji gibi bir dizi sağlık şikâyetine yol açabilmektedir. İşle ilgili stresin çalışanın sağlığı üzerinde yarattığı etkilerinin organizasyon üzerinde de olumsuz sonuçları vardır. Örnek olarak performans düşüklüğü, verimlilik azlığı, işe devamsızlık, yüksek işgücü devir oranı sıklıkla stres deneyimi ile ilişkilendirilmektedir (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2010). Ayrıca, psikososyal risklere maruz kalmanın toplum üzerinde de etkisi olabilmektedir (Leka ve Cox, 2008). Bu çerçevede olumsuz bir psikososyal çalışma ortamı sadece çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlık ve güvenliğine zarar vermekle kalmayıp, aynı zamanda örgütler ve bir bütün olarak toplum için de maddi ve manevi açıdan olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Hoel, Sparks ve Cooper, 2001).

B- Psikososyal Risk Değerlendirmesi

Genel olarak risk değerlendirme süreci risk yönetiminin önemli bir aşamasıdır. Leka ve Cox (2010) tarafından vurgulandığı gibi risk yönetimi, sorunların tanımlanması ve ortaya çıkardıkları risklerin değerlendirilmesi ile başlayan sistematik bir problem çözme stratejisi

olup daha sonra elde edilen veriler saptanan riskleri azaltmanın yollarını bulmakta hayli önem arz etmektedir. Bu çerçevede risk değerlendirme süreci, İSG Risk Deėerlendirmesi Yönetmeliėi (T.C. Resmi Gazete, 18.12.2012. Sayı: 28512), md. 4/f' ye göre şöyle ifade edilmektedir: “İř yerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol ačan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yürütölen çalışmalar.” Bu bakımdan risk değerlendirmesi, bir yandan çalışanların sağlık ve güvenliğini tesis etmesi bir yandan da çevreye verilebilmesi olası zararlardan, diğer kiři ve kuruluşları koruması amacıyla örgütlerin yürütmesi gereken faaliyetler bütünüdür (Akpınar ve Çakmakaya, 2014). İyi yürütölen bir risk değerlendirmesi yoluyla elde edilen verilerin sadece çalışma ortamının olumsuz yanlarını değil aynı zamanda teşvik edilerek geliştirilmesi gereken olumlu yönlerini de tanımlaması önemlidir. Ancak böylesi bütöncöl bir anlayışla risk değerlendirmesi tehlikelerin tanımlanması, risklerin önceden belirlenmesi, güvenli ortamların oluşturulması, kayıpların azaltılması, kalite ve verimlilik artışı sağlanması ve örgütsel imaj gibi birçok konuda fayda sağlayacaktır (Leka ve Cox, 2008).

Psikososyal risk değerlendirmesi kapsamında yaklaşıldığında ise son yıllarda özellikle Avrupa'daki politika yapıcıların ve diğer İSG paydaşlarının konu üzerine etraflıca eğildiği dikkat çekmektedir. Buna göre psikososyal risklerin yasal olarak ilk defa dile getirildiği AB Çerçeve Direktifi (1989), yönergenin ilgili AB ülkesinin ulusal hukuku doğrultusunda uyarlanması gerektiğine dikkat çekerek işveren risk değerlendirmesi yapmasına zorunluluk getirmektedir. Buna göre i) tehlikenin belirlenmesi, ii) çalışanların katılımının sağlanması, iii) tehlikenin kaynağında önlenmesi, iv) dökümantasyon işlemlerinin takip edilmesi ve v) periyodik değerlendirmelerin yapılması, risk değerlendirme sürecinde temel aşamalardır. Bu bağlamda düzenlenen Avrupa Komisyonu İş Stresi ile ilgili Rehber (2002) (the European Commission's Guidance on Work-Related Stress) ve İşyerinde Taciz ve Şiddet Avrupa Çerçeve Anlaşması (2007) (the European Framework Agreement on Harassment and Violence at Work) gibi önemli belge ve anlaşmalar mevcuttur. Uluslararası düzeydeki gelişmeler ise DSÖ'nün psikososyal riskler, işle ilgili stres ve psikolojik taciz rehberleri ve UÇÖ'nün de sağlık ve güvenlik konularında sosyal diyalog ve çalışan sağlığı ile ilgili çeşitli sözleşmelere yönelik girişimleri öncölüğünde gerçekleşmektedir (Leka ve Cox, 2008).

Psikososyal risk faktörleri Türkiye'de ise dolaylı olarak AB uyum sürecinin bir yansıması olarak 2012 tarihli ve 6331 sayılı İSG Kanunu (T.C. Resmi Gazete, 30.06.2012. Sayı: 28339)'nda (md. 5/1) “Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek” ifadesi ile yer almaktadır. Öte yandan 2012 tarihli ve 28512 sayılı İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (T.C. Resmi Gazete, 18.12.2012. Sayı: 28512)'nde (md. 8/4) ise direkt olarak “Çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarının neden olduğu tehlikeler ile ilgili iş yerinde daha önce kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırma çalışması yapılmamış ise risk değerlendirilmesi çalışmalarında kullanılmak üzere; bu tehlikelerin, nitelik ve niceliklerini ve çalışanların bunlara maruziyet seviyelerini belirlemek amacıyla gerekli bütöen kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar yapılır” ifadesi ile risk değerlendirmesi kapsamına dâhil edilmiştir.

Psikososyal tehlikelerin çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıkları üzerindeki potansiyel zararlı etkileri ve hem mikro hem de makro düzeyde önemli maliyetleri düşünöldüğünde, bu tehlikelerin etkin yönetimi, politika yapıcılar, işverenler ve çalışanlar için bir önceliktir. Bu da risk değerlendirmesinin yasal bir zorunluluk olmanın ötesinde örgütlere çok boyutlu fayda sağlaması açısından da önem taşıdığını göstermektedir. Ancak yukarıda sıralananlar da dâhil olmak üzere bu yöndeki yasal girişimlere rağmen, sonuçların, esas olarak yasa ve uygulama arasındaki boşluk nedeniyle şimdiye kadar amacına tam olarak ulaşmadığı düşünölmektedir (Levi, 2005; şahan ve Demiral, 2019). Psikososyal risklerin yeni tanımlanmaya başlayarak

yasalarda henüz yer alması, bu risklerin kapsamı ile değerlendirmenin nasıl yapılabileceğinin tam olarak bilinmemesi sonucunu doğurmaktadır. Şahan ve Demiral (2019)'in üç farklı iş yerinde çalışan ve yöneticilerle yapmış oldukları nitel araştırma sonucu da bu durumu destekler niteliktedir. Araştırmacılar çalışmalarında, Türkiye'de psikososyal risk değerlendirmesi ve önlenmesi ile ilgili herhangi bir politika veya mevzuat bulunmadığı ile işverenler ve çalışanların psikososyal risklerin farkında olmadığı sonucuna vurgu yapmışlardır. Öte yandan bu belirsizlik yalnız Türkiye'ye özgü değildir. Bu konuda çalışmalara önceden başlamış olan ülkelerde de psikososyal riskler hakkındaki farkındalığın yeterli olmadığı, bunun da uygulamaya olumsuz yansıdığı görülmektedir (Iavicoli, Natali, Deitingler, Maria-Rondinone, Ertel, Jain ve Leka 2011).

SONUÇ

Günümüzde yalnız fiziken değil aynı zamanda psikolojik ve sosyal açıdan da tam bir iyilik hali içinde olunmasına karşılık gelen ve çalışanlara optimum sağlık ve güvenlik koşulları sağlamaya yönelik sürekliliği amaçlayan İSG, tarihin başlangıcından bugüne evrilerek süregelmiştir. İSG'nin bu süreçteki gelişimi incelendiğinde, üretim ilişkilerinin ve sahip olunan üretim araçlarının bu süreçte yön belirleyici olduğu görülmektedir. Ancak şüphesiz ki bu süreçte temel kırılma noktası, Sanayi Devrimi ile gelişen teknolojiler olmuştur (Ören, 2013). Öyle ki teknolojilerin üretim ilişkilerine yansımaları, makine yoğun seri ve kitlesel üretimin önünü açmıştır. İşçi sınıfının ortaya çıkmasıyla sonuçlanan bu durum (Freyer, 2014), aynı zamanda çalışma sürelerinin uzun olması, ücretlerin düşük olması, çalışma ortamının sağlıksız ve güvensiz olması, çok sayıda çocuk ve kadının ağır işlerde çalıştırılması gibi birçok ağır ve zorlu çalışma koşulunun da tetikleyicisi olmuştur (Ören ve Yüksel, 2012).

Bu koşullarda karşılaşılan iş kazaları ve meslek hastalıkları gerek devletler ve işletmeler açısından gerekse çalışanlar açısından her dönemde bir mücadele alanı olarak görülmüştür (Çiçek ve Öçal, 2016). Ancak her ne kadar öncelikle sanayileşmenin öncü ülkesi olan İngiltere'de başlayıp daha sonra Avrupa ve tüm dünyada İSG'ye yönelik birçok yasal düzenlemeye gidilmiş olsa da sürekli gelişen teknolojiler ve buna bağlı olarak değişen ve dönüşen üretim ilişkileri, İSG'nin tüm taraflarını ilgilendiren yeni ve zorlu koşullar doğurmaya devam etmiştir. Bu zorlu koşullar geleneksel İSG bakış açısıyla kimyasal, biyolojik ve fiziksel tehlike ve riskleri kapsarken, çalışanın bütüncül iyilik halini hedefleyen modern sağlık anlayışı odağında bugün psikososyal riskler de bu ilgi alanının içine dâhil olmuştur (Warr, 1987). Bu doğrultuda psikososyal risk yönetimi İSG'nin önemli bir çalışma alanı haline gelmiştir.

Güncel araştırmaların ortaya koyduğu sonuçlar ile uzmanlar ve politika yapımcılar, sürekli zorlaşan çalışma koşulları bağlamında psikososyal risklerin İSG için önemli endişe alanları doğurduğu konusunda hemfikirdir (Leka ve Cox, 2008). Psikososyal sağlığın korunamaması, mikro boyutta çalışandan başlayarak, iş yerine, iş yerinden de makro boyutta ulusal ekonomiye kadar geniş ölçekte maliyetlere neden olabilmektedir. Söz konusu maliyetler, çalışanların sağlığı, örgütsel performans ve ülke ekonomisi bağlamında olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Kılıç, 2014). Böylesi bir noktada çalışanların psikososyal sağlığının korunması, sadece bir sorumluluk değil, aynı zamanda ekonomik bir gerekliliktir.

Son yıllarda, özellikle iş ile ilgili strese ve genel olarak psikososyal risklere yönelik farkındalığın yaratılmasında tüm dünya ölçeğinde önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Bu süreç AB'nin 1989 yılında yürürlüğe giren Çerçeve Direktifi'nde psikososyal risklerin önlenmesine yönelik yasal düzenlemeler yapılması ve risk analizleri gerçekleştirilmesinin kararlaştırılması ile başlamıştır. Bunu, DSÖ ve ÜÇÖ'nun uluslararası boyutta yürütmüş olduğu bir dizi çalışma takip etmiştir. Türkiye'de de 6331 sayılı İSG Kanunu (T.C. Resmi Gazete, 30.06.2012. Sayı: 28339)'nda risk değerlendirmesi yapılması yasal bir zorunluluk

olarak belirtilmiş ve buna bağlı İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (T.C. Resmi Gazete, 18.12.2012. Sayı: 28512)'nde fiziksel, kimyasal ve biyolojik riskler ile birlikte psikososyal risklerden de söz edilmiştir. Ancak tüm bu gibi yasal düzenlemeler nispeten sınırlı ya da eksik olmaları, risk değerlendirme ve yönetimi için uygun araç ve yöntemlerin eksik olması gibi uygulamaya yönelik belirsizlikler ve psikososyal risklerin, fiziksel, kimyasal ve biyolojik olarak sıralanabilecek diğer risklere kıyasla düşük öncelikli olarak algılanması nedeniyle beklenen karşılığı layıkıyla bulamamıştır (EU-OSHA, 2012).

Bu bağlamda hem işletme düzeyinde hem de devletler ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde psikososyal risk yönetimi için etkili yasa ve politikalara yönelik müdahalelere ihtiyaç duyulmaktadır. İşletme düzeyinde bakıldığında riskleri önleme çabalarına tüm tarafların dâhil edilmesi risk yönetiminin etkinliğini arttıracaktır (Leka ve Cox, 2008). Zira tüm aktörlerin dâhil edilmesi, gerekli olan tüm bilgilere erişimi katılımcı bir yaklaşımla kolaylaştırmış olacaktır (Martin ve Hanington, 2012). Bir örgütün her üyesinin kendisini çevreleyen psikososyal aktörler hakkında en detaylı bilgiye sahip olacağı şüphesizdir ve bu bilgiye ulaşmanın tek yolu da nicel ve nitel gözlemler aracılığıyla her çalışanı kolektif bir bilinç doğrultusunda sürece dâhil ederek risk değerlendirmesi yapmaktan geçmektedir. Ayrıca risk değerlendirmesi, sektörel özellikler ve ülkenin sosyoekonomik ve kültürel özellikleri gibi daha geniş bağlamı da göz ardı etmemelidir. Çünkü psikososyal riskler genellikle duruma özgü olup bir iş kapsamında mevcut olan veya belirli bir çalışan grubunu etkileyen riskler başka bir işte mevcut olmayabilmekte, farklı bir çalışan grubunu etkilemeyeabilmektedir (Leka ve Cox, 2008). Devletler ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde düşünöldüğünde ise örgütlerde psikososyal riskleri önleyecek ve kontrol altına alacak araçlar sunarak mevcut politikaların etkili bir uygulamaya dönüřtürölməsi psikososyal risk yönetiminde etkin olacaktır. Bu alandaki örgütsel müdahaleler çeşitli biçimlerde olabilir. Bunlar arasında mevcut politika ve mevzuatların geliştirilmesi, ulusal veya paydaş düzeylerinde en iyi uygulama standartlarının belirlenmesi, ortak bir stratejiye yönelik anlaşmalarının imzalanması ve ilgili konularda sosyal diyalogun ve kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının geliştirilmesi sıralanabilmektedir (Cox, Griffiths, Barlow, Randall, Thomson ve Rial-Gonzalez, 2000; Cox, Randall ve Griffiths, 2002). Böylece yapılacak olan müdahalelerin, hedefteki örgüte odaklanarak, etkin bir iş tasarımı ve psikososyal risklerin azaltılması yoluyla sağlık şikâyetlerinin önlenmesine yardımcı olabileceği, riskleri azaltmak için tehlikeleri yönetecek araçlar sağlayabileceği, tehlikelere maruz kalmaları nedeniyle mevcutta zarar görmüş olanlara iyileştirme yöntemleri sunabileceği düşünölmektedir.

Kaynakça

- Abrams, H. K. (2001). A Short History of Occupational Health. *Journal of Public Health Policy*. 2(1). 34-80.
- Abramis, D. J. (1994). Work Role Ambiguity. Job Satisfaction and Job Performance: Meta-Analyses and Review. *Psychological Reports*. 75. 1411-1433.
- Akpınar, T. ve Çakmakkaya, B. Y. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlölüğü. *Çalışma ve Toplum*. 1. 273-304.
- Alper, Y. (1991). İnsan-Makine İlişkileri Açısından İş Kazaları. *Verimlilik Dergisi*. 20(1). 161-176.
- Altan, Ö. Z. (2004). *Sosyal Politika Dersleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Argyle, M. (1990). *The Social Psychology of Work*. London: Penguin Books.
- Ashford, S. J., Lee, C. ve Bobko, P. (1989). Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *The Academy of Management Journal*. 32. 803-829.
- Aydın, F. (Editör) (2014). *Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları. 11.

- Aydoğanoğlu, E. (2011). *Emek Sürecinin Dönüşümü*. Ankara: Kültür Sanat-Sen Yayınları.
- Baloğlu, C. (2015). Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları. *Kamu-İş*. 14(2). 97-114.
- Başbuğ, A. (2013). İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara: Aydoğdu Ofset.
- Berkup, S. B. (2014). Working with Generations X and Y in Generation Z Period: Management of Different Generations in Business Life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 5(19). 218-229.
- Bond, F. W. ve Bunce, D. (2001). Job Control Mediates Change in a Work Reorganization Intervention For Stress Reduction. *Journal of Occupational Health Psychology*. 6. 290-302.
- Botero, I. C. ve Van Dyne, L. (2009). Employee Voice Behavior Interactive Effects of LMX and Power Distance in the United States and Colombia. *Management Communication Quarterly*. 23(1). 84-104.
- Bozkurt, T. (2011). *Çalışma İlişkilerinin Evrimi*. İstanbul: Beta Basım.
- Brockner, J., Ackerman, G., Greenberg, J., Gelfand, M. J., Francesco, A. M., Chen, Z. X., Leung, K., Bierbrauer, G., Gomez, C., Kirkman, B. L. ve Shapiro, D. (2001). Culture and Procedural Justice: The Influence of Power Distance on Reactions to Voice. *Journal of Experimental Social Psychology*. 37(4). 300-315.
- Chang, E. ve Hancock, K. (2003). Role Stress and Role Ambiguity in New Nursing Graduates in Australia. *Nursing and Health Sciences*. 5. 155-163.
- Cockerman, W. C. (2004). *Medical Sociology*. New Jersey: Pearson Prentice Education.
- Clutterbuck, D. (2003) *Managing Work-Life Balance: A Guide for HR in Achieving Organisational and Individual Change*. London: CIPD Publishing.
- Conti, R., Angelis, J., Cooper, C., Faragher, B. ve Gill, C. (2006). The Effects of Lean Production on Worker Job Stress. *International Journal of Operations and Production Management*. 26. 1013-1038.
- Cox. T. ve Griffiths, A. (2005). Monitoring the Changing Organization of Work: A Commentary. *Sozial und Präventivmedizin*. 47. 354-355.
- Cox, T., Griffiths, A., Barlow, C., Randall, R., Thomson, L. ve Rial-Gonzalez, E. (2000). *Organizational Interventions for Work Stress: A Risk Management Approach*. Sudbury: HSE Books.
- Cox, T., Randall, R. ve Griffiths, A. (2002). Interventions to Control Stress at Work in Hospital Staff. Sudbury: HSE Books.
- Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 5(11). 106-129.
- Çögenli, M. Z. (2019). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Yaklaşımlar*. Ankara: Eğitim Kitabevi.
- Dassbach, C. (1991). The Origins of Fordism: The Introduction of Mass Production and the Five-Dollar Wage. *Critical Sociology*. 18(1). 77-90.
- Dilik, S. (1992). *Sosyal Güvenlik*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- DSÖ (1948). *Constitution*. Geneva: World Health Organization.
- DSÖ (1994). *Global Strategy on Occupational Health For All: The Way to Health at Work*. Geneva: World Health Organization.
- Düzgün, M. ř. ve Marşap, A. (2018). Performans Değerlendirme ve Ücret Uygulamalarına İlişkin Algının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama. *Yönetim ve Ekonomi*. 25(3). 787-810.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C. L. (2010). The Concept of Bullying and Harassment at Work. The European Tradition. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf ve C. L. Cooper (Editörler), *Workplace Bullying: Developments in Theory, Research and Practice (ss. 3-39)*. London, UK: Taylor & Francis.
- Ergün, A. R. ve Çelik, İ. (2011). Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*. 167(19). 20-24.
- Erkmen, T. ve Ordun, G. (2001). Örgüt Kültürü Tipleri ile Yönetim Biçimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*. s. 67-87. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.

- EU-OSHA (2000). *Research on Work-Related Stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- EU-OSHA (2012). *Management of Psychosocial Risks at Work: An Analysis of the Findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fielden, S. L. ve Peckar, C. J. (1999). Work Stress and Hospital Doctors: A Comparative Study. *Stress and Health*. 15.137-141.
- Freyer, H. (2014). *Sanayi Çağı*. Çev. H. Batuhan ve B. Akarsu. Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Friis, R. H. (2014). *Occupational Health and Safety for the 21st Century*. Burlington: Jones & Bartlett Publishers.
- Gerek, N. (1998). *Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. İstanbul: Türk Metal Sendikası Yayınları.
- Giddens, A. (2008). *Sosyoloji*. Çev. Cemal Güzel. İstanbul: İstanbul Kırmızı Yayınları.
- Gökalp, İ. E. (2013). İletişim Teknolojileri ve Sendika. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7(1). 63-74.
- Göze, A. (2000). *Siyasal Düşünceler ve Yönetimler*. İstanbul: Beta Basım.
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y. ve Kinicki, A. (2011). Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Meta-Analytic Investigation of the Competing Values. *Journal of Applied Psychology*. 96(4). 677-694.
- Hetherington, C. (2007). *Evaluating the Antecedents and Consequences of Safety Climate*. (Doktora Tezi). Aberdeen: Aberdeen Üniversitesi.
- Holcroft, C. A. ve Punnett, L. (2009). Work Environment Risk Factors for Injuries in Wood Processing. *Journal of Safety Research*. 40. 247-255.
- Hoel, H., Sparks, K. ve Cooper, C. L. (2001). *The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress Free Working Environment*. Geneva: ILO Publishing.
- Houtman, I. L., Bongers, P. M., Smulders, P. G. ve Kompier, M. A. (1994). Psychosocial Stressors at Work and Musculoskeletal Problems. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*. 20. 139-145.
- Huberman, L. (2007). *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*. Çev. M. Belge. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Iavicoli, S., Natali, E., Deitinge, P., Maria-Rondinone, B., Ertel, M., Jain, A. ve Leka, S. (2011). Occupational Health and Safety Policy and Psychosocial Risks in Europe: The Role of Stakeholders’ Perceptions. *Health Policy*. 101. 87-94.
- İlgaz, S. M. (2019). Mermer ve Taş Ocağı İşletmelerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Algılarının Belirlenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
- İlhan, Ü. D. (2019). *Kuşaklar Açısından Çalışma Değerleri ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kast, F. ve Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization and Management*. London: Mc. Graw-Hill.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. Çev. H. Can ve Y. Bayar. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Keser, A. ve Kümbül-Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kocabaş, F., Aydın, U., Özgüler, V. C., İlhan, M. N., Demirkaya S., Ak, N. ve Özbaş, C. (2018). Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi. *Sosyal Güvençe Dergisi*. 7(14). 28-62.
- Judge, T. A., Bono, J. E. ve Locke, E. A. (2000). Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*. 85. 237-249.
- Kılıkış, İ. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. *İş-Güç Dergisi*. 15(1). 17-41.
- Kılıkış, İ. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği. Aysen Tokol ve Yusuf Alper (Editörler) *Sosyal Politika*. 239-269. Bursa: Dora Basın Yayın.
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 26. 153-167.
- Lee, R. T. ve Ashforth, B. E. (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*. 81. 123-133.

- Leka, S. ve Cox, T. (Editörler) (2008). *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF*. Nottingham: I-Who Publications.
- Leka, S., Griffiths, A. ve Cox, T. (2004). *Work Organisation and Stress: Systematic Problem Approaches for Employers. Managers and Trade Union Representatives*. Geneva: World Health Organisation.
- Leka, S. ve Cox, T. (2010). Psychosocial Risk Management at the Workplace Level. Leka, S. ve Houdmont, J. (Editörler), *Occupational Health Psychology*. ss.31-55. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Levi, L. (2005). Working Life and Mental Health-A Challenge to Psychiatry? *World Psychiatry*. 4. 53-57.
- Loher, B. T., Noe, R. A., Moeller, N. L. ve Fitzgerald, M. P. (1985). A Meta-Analysis of the Relation of Job Characteristics to Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 70. 280-289.
- Martin, B. ve Hanington, B. (2012). *Universal Methods of Design: 100 Ways to Research Complex Problems. Develop Innovative Ideas and Design Effective Solutions*. Essex: Rockport.
- Marx, K. (2000). *Kapital: Cilt 1. Çev. Alaattin Bilgi*. Ankara: Sol Yayınları.
- Marx, K. (2003). *1844 El Yazmaları. Çev. M. Belge*. İstanbul: Birikim Yayınları.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Manuele, F. A. (1993). *On the Practice of Safety*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Melamed, S., Fried, Y. ve Froom, P. (2001). The Interactive Effect of Chronic Exposure to Noise and Job Complexity on Changes in Blood Pressure and Job Satisfaction: A Longitudinal Study of Industrial Employees. *Journal of Occupational Health Psychology*. 6. 182-195.
- Mylonas, A. I. ve Tzerbos, F. H. (2006). Cranio-Maxillofacial Surgery in Corpus Hippocraticum. *Journal of Cranio-Maxillofacial Surgery*. 34. 129-134.
- Nabitz, U., Jansen, P., Van Der Voet, S. ve Van Den Brink, W. (2009). Psychosocial Work Conditions and Work Stress in an Innovating Addiction Treatment Centre-Consequences for the EFQM Excellence Model. *Total Quality Management & Business Excellence*. 20. 267-281.
- Nardinelli, C. (1980). Child Labor and the Factory Acts. *The Journal of Economic History*. 40(4). 739-755.
- Nelson, A. ve Cooper, C. L. (1995). Uncertainty Amidst Change: The Impact of Privatization on Employee Job Satisfaction and Well-Being. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. 68. 57-71.
- Ören, K. (2013). *Çalışma Sosyolojisi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 1(1). 34-59.
- Parker, D. F. ve Decotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*. 32. 160-177.
- Parker, S. K., Griffin, M. A., Sprigg, C. A. ve Wall, T. D. (2002). Effect of Temporary Contracts on Perceived Work Characteristics and Job Strain: A Longitudinal Study. *Personnel Psychology*. 55. 689-719.
- Reader, T. W., Noort, M. C., Shorrock, S. ve Kirwan, B. (2015). Safety Sans Frontières: An International Safety Culture Model. *Risk Analysis*. 35. 770-789.
- Rick, J. ve Briner, R. B. (2000). Psychosocial Risk Assessment: Problems and Prospects. *Occupational Medicine*. 50. 310-314.
- Ringdahl, L. H. (2001). *Safety Analysis: Principles and Practice in Occupational Safety*. London: CRC Press.
- Rosner, D. ve Markowitz, G. (2020). A Short History of Occupational Safety and Health in the United States. *Public Health Then and Now*. 110(5). 622-628.
- Sagie, A., Elizur, D. ve Koslowsky, M. (1996). Work Values: A Theoretical Overview and a Model of Their Effects. *Journal of Organizational Behavior*. 17(1). 503-514.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Näswall, K. (2002). No Security: A Metaanalysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*. 7. 242-264.
- Şahan, C. ve Demiral, Y. (2019). The Aspects of Psychosocial Risks Prevention in a Developing Country: Turkey. *Journal of Basic Clinical Health Science*. 3. 30-34.

- şahin, S. (2016). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Rolü ve Önemi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 4(28). 327-343.
- şahingöz, S. A. ve şık, A. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- şen, M. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 4(1). 117-142.
- Talas, C. (1992). *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*. Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Tatlı, M. ve Akın, H. B. (2017). Tükenmişlik ile İş Yüğü Arasındaki İlişi: Aksaray Defterdarlığında Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 9(3). 49-62.
- Taylor, F. W. (1997). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*. Çev. H. Bahadır Akın. Konya: Çizgi Yayınevi.
- T.C. Resmi Gazete. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği. 18.12.2012. Sayı: 28512, Ankara: Başbakanlık Basımevi.
- T.C. Resmi Gazete. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. 30.06.2012. Sayı: 28339, Ankara: Başbakanlık Basımevi.
- Tharaldsen, J. E., Mearns, K. J. ve Knudsen, K. (2010). Perspectives on Safety: The Impact of Group Membership, Work Factors and Trust on Safety Performance in UK and Norwegian Drilling Company Employees. *Safety Science*. 48. 1062-1072.
- Tozkoparan, G. ve Taşoğlu, J. (2011). İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İş görenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 30(1). 181-209.
- Tucholka, A. ve Weese, S. (2007) *Work-Life Balance and Health Care Benefits-Essential Forms of Modern Life-Cycle Benefits*. Germany: GRIN Verlag.
- UÇÖ (1986). *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control*. Occupational Safety and Health Series No. 56. Geneva: International Labour Office.
- Van, S. M., Brief, A. ve Schuler, R. (1981). Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of the Literature and Directions for Future Research. *Human Relations*. 34(1). 43-71.
- Yiğit, A. (2005). *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*. İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Warr, P. B. (1987). *Work Employment and Mental Health*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Wirtz, A., Nachreiner, F. ve Rolfes, K. (2011). Working on Sundays-Effects on Safety, Health, and Work-Life Balance. *Chronobiology International*. 28(4). 361-370.
- Zubritski, Y. ve Mitropolski, K. V. (1979). *İlkel, Köleci ve Feodal Toplum*. Çev. S. Belli. Ankara: Sol Yayınları.

Araştırma Makalesi – Research Article

Bireysel Emeklilik Sistemine Analitik Bakış: Yoğunlaşma ve Yapısal Kırılma Analizi¹

Analytical View of the Individual Pension System: Concentration and Structural Break Analysis

Sümeyra KARA*

ORCID: 0000-0001-6030-5162

Harun Türker KARA**

ORCID: 0000-0003-1613-3572

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 10 Sayı: 2 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 2 Year: 2020

Sayfa Aralığı: 333-352/ Pages: 333-352

DOI: 10.32331/sgd.840714

ÖZ

21. yüzyılda dünya genelinde artan sosyal güvenlik harcamaları ülke ekonomilerinde ciddi bir finansal yük doğurmuştur. Emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliğinin güçleşmesiyle, birçok ülkenin sosyal güvenlik açıklarını azaltmak için çeşitli girişimlerde bulunduğu görülmüştür. Bu kapsamda, Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak tasarlanmıştır. İçinde bulunduğumuz yüzyılın başında aktif olarak uygulanmaya başlanan sistemde zaman içinde pek çok değişiklik gerçekleşmiştir. Bu çalışma ile dünyada ve Türkiye’de bireysel emeklilik sektörünün gelişimi, Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminde yapılan değişiklikler ve bu değişikliklerin piyasa yapısındaki etkileri incelenecek ve bireysel emeklilik sistemindeki yapısal kırılmalar ele alınacaktır. Çalışmanın amacı, bireysel emeklilik sektöründe faaliyet gösteren emeklilik şirketlerine ait Emeklilik Gözetim Merkezi verileri kullanılarak 2003 - 2019 döneminde Türkiye’de bireysel emeklilik piyasasının incelenmesidir. Analiz kısmında, çoklu yapısal kırılma testi kullanılarak bireysel emeklilik sistemindeki çeşitli değişikliklerin yasal, teknolojik, ekonomik ve politik kaynakları ortaya konmuş ve bu durumun piyasanın mikro yapısı üzerindeki etkisi çeşitli piyasa yoğunlaşma endeksleri ile ölçülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Emeklilik sistemleri, bireysel emeklilik, piyasa yapısı, yapısal kırılma, yoğunlaşma analizi

ABSTRACT

In the 21st century, increasing social security expenditures around the world caused serious financial burden on national economies. As the sustainability of pension systems becomes more problematic, it has been observed that many countries have taken various initiatives to reduce social security deficits. In this context, individual pension system in Turkey is designed to complement the social security system. Many changes have been made over the system which was actively implemented at the beginning of this century. In this study, the development of the individual pension sector in Turkey and in the world, the changes made in the individual pension system in Turkey will be examined and the effects of these changes in the structure of markets along with a structural break in the individual pension system will be discussed. The study aims to examine the individual pension market in Turkey between 2003 - 2019 period by using the data of pension companies operating in the individual pension sector from Pension Monitoring Center. In the analysis part, by using multiple structural break test the legal, technological, economic and political sources of various changes in the individual pension system are displayed and the effect of this situation on the micro structure of the market is measured with the various market concentration indices.

Keywords: Pension systems, individual pension, market structure, structural break, concentration analysis

Önerilen atıf şekli: Kara, S. ve Kara, H. T. (2020). Bireysel Emeklilik Sistemine Analitik Bakış: Yoğunlaşma ve Yapısal Kırılma Analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(2). 333-352

Geliş Tarihi/Received: 08/06/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 23/09/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2020

* Dr., Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu, sumeyrakaratas@gmail.com

** Dr., T.C. Sağlık Bakanlığı, haruntkara@gmail.com

¹ Bu çalışma, Ufuk Üniversitesi 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresinde kabul alan tebliğin genişletilmiş ve güncellenmiş halidir. Yazarların kişisel görüşlerini içermekte olup, aksi belirtilmedikçe kurumsal görüşleri yansıtmamaktadır.

GİRİŞ

Sosyal güvenlik sistemleri ülkede yaşayan kişilere temel gelir güvencesi sağlamayı ve kişilerin sağlıklı yaşam sürmelerine katkı yapmayı hedeflemektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinin işleyişinde ülkelerin demografik yapısı ve iş gücü piyasasındaki değişimler ve bu değişimler üzerinde etkili olan sağlık sektöründeki teknolojik ilerleme, doğurganlık oranı, yaşam sürelerinin uzaması ve kayıt dışı çalışanlar gibi unsurlar etkili olmaktadır.

Günümüzde ülkeler ekonomilerinde sosyal güvenlik harcamalarındaki açıkları azaltmak konusunda çok yönlü girişimlerde bulunmaktadır. Dünya genelinde sosyal güvenlik harcamalarının artış eğiliminde olması ülke ekonomilerine ciddi bir finansal yük getirmekte ve emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliğini güçleştirmektedir.

Sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğinin güçleşmesi temelde dağıtım esasına dayalı kamu emeklilik sistemlerinden kaynaklanmaktadır. Yaşanan demografik değişimler ve finansal gelişmeler dağıtım esasına dayalı kamu emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliğini güçleştirmiş, yaşanan sıkıntıları aşma noktasında dünya genelinde birçok reform gerçekleştirilmiş ve kamu emeklilik sistemlerini tamamlayıcı unsurlar önem kazanmaya başlamıştır. Bu kapsamda dağıtım esasına dayalı kamu emeklilik sistemlerini tamamlayıcı unsur olarak mesleki emeklilik programlarının yanı sıra bireysel emeklilik programlarının birçok ülkede kullanılması yaygınlaşmıştır (Gökbayrak, 2010: 91 - 92).

Dünyada yaygın olarak kullanılan bireysel emeklilik planları ülkemizde ilk kez 2003 yılında uygulanmaya başlanmıştır. Bireysel emeklilik planı edinen bireyler kendi emekliliğini kendisi planlamakta ve uygulama gönüllülük esasına dayanmaktadır. Katılımcıların birikimleri hisse senedinden altına kadar çok geniş bir yelpazede farklı yatırım enstrümanlarında değerlendirilebilmektedir. Bireysel emeklilik sisteminde katılımcının toplam birikimi, emeklilik dönemi içerisinde düzenli aylıklar halinde alınabildiği gibi emeklilik ile birlikte toplu olarak da çekilebilmektedir. Katılımcı ile emeklilik şirketi arasındaki işleyiş emeklilik sözleşmesi ile belirlenmektedir. Sözleşme içerisinde, bireysel emeklilik sistemine giriş, sistemden ayrılış, ödenecek katkı miktarı ve bu miktarda yapılabilecek değişiklikler, ödemenin yapılış şekli ve emeklilik hükümlerini de içeren çeşitli konularda tarafların hak/yükümlülükleri yer almaktadır. Bu açıdan emeklilik şirketleri bireysel emeklilik sisteminin işleyişindeki temel aktörlerden biridir.

Bu çalışmada dünyada ve Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminde bireysel emeklilik basamağının gelişimi, Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminde yapılan değişiklikler ile bu değişikliklerin piyasa yapısındaki etkileri incelenerek, Türkiye’de bireysel emeklilik sistemindeki yoğunlaşma ve yapısal kırılmalar ele alınacaktır. Bu kapsamda çalışma ile Türkiye’deki bireysel emeklilik piyasasında faaliyet gösteren firmaların Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından açıklanan 2003 - 2019 yılları arasındaki verileri kullanılarak bireysel emeklilik sektörünün bütüncül olarak incelenmesi ve piyasa yapısının ortaya konulması amaçlanmıştır.

I- DÜNYADA EMEKLİLİK SİSTEMLERİ VE BİREYSEL EMEKLİLİK PROGRAMLARI

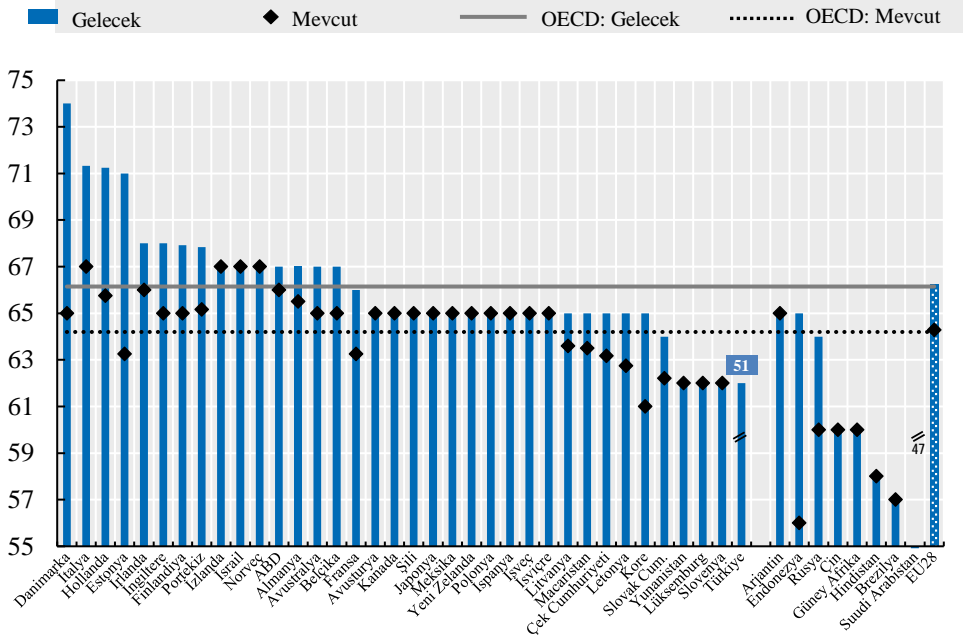
Sosyal güvenlik harcamalarında yaşanan artışta ülkelerin nüfus ve iş gücü piyasasındaki değişiklikler etkili olmuştur. Bu bağlamda dünya genelinde doğurganlığın azalması ve sağlık alanında yaşanan olumlu gelişmelerin etkisiyle yaşam sürelerinin uzaması sonucunda yaşlı nüfusun önemli ölçüde artması ve kayıt dışı çalışanlar nedeniyle emeklilik sistemlerinin kapsamında bulunan kişi oranının düşmesi bu değişiklikler arasındadır (Miralles, Romero ve Whitehouse, 2012: 12).

Nüfusun yaşlanması, emeklilik tasarruflarındaki getiri düşüklüğü, ekonomik büyüme, oranının düşük düzeyde kalması, istikrarsız iş kariyeri ve çalışan kesimin bir kısmında hakim olan hangi emeklilik sisteminde olursa olsun emeklilik döneminde elde edebilecekleri gelirin azalacağı, çalışma dönemlerindeki refah seviyelerini sürdürmek için yeterli olmayacağı inancını oluşturmaktadır (OECD, 2018a: 11).

Günümüzde dünyada birçok ülkede yaşlı nüfus oranı toplam nüfus içerisinde artış göstermektedir. Bu kapsamda sosyal güvenlik sistemlerinin ülke ekonomileri açısından finansal bir yük haline gelmesi olasıdır. 20 - 64 yaş arası çalışma çağındaki yüz kişiye düşen 65 yaş ve üstü yaşlı sayısını ifade eden “demografik yaşlılık bağımlılığı oranı” OECD ortalaması 1950 yılında 13,9 iken, 2000’de 22,5’e, 2015 yılında ise 27,9’a yükselmiş; bu oranın 2025 yılında 35,2’ye 2050 yılında ise 53,2’ye ulaşması öngörülmektedir. Yapılan öngörülere göre 2075 yılına gelindiğinde OECD ülkelerinin çoğunda bu oranının 50’yi geçmesi, Yunanistan, İspanya ve Japonya gibi ülkelerde ise 70’in üzerine çıkacağı görülmektedir. (OECD, 2017a: 122).

Yaşlanmanın hızlanması emeklilik sistemlerine sürekli bir baskı yaratmaktadır. Yaşlanan toplumların zorluklarıyla başa çıkmak, daha düşük net ücret, daha yüksek işsizlik ve/veya emekli maaşı vaatlerinin düşmesine neden olmaktadır. Bu durumda emeklilik yeterliliğini ve finansal sürdürülebilirliği korumak için daha uzun süre çalışmak önemli hale gelmektedir. Bununla birlikte, emeklilik yaşını yükseltmek çoğu zaman zorlu bir reform olarak görülmektedir (OECD, 2019b: 16).

Şekil 1. Normal Emeklilik Yaşı



Kaynak: OECD, 2019b: 27

Dünya genelinde yaşam süresi beklentisinin yükselmesi emeklilik yaşını da etkilemiştir. Şekil 1’de erkeklerin 22 yaşından itibaren çalışmaya başlayarak herhangi bir emeklilik bileşeninden ceza almadan emeklilik ödeneğine hak kazandıkları yaş olan normal emeklilik yaşı hesaplamasının, ülkeler ve OECD ortalaması bazında mevcut ve gelecekteki değerlerine

yer verilmektedir. Şekle göre OECD ülkelerinde normal emeklilik yaşı önemli ölçüde farklılık göstermekle birlikte ülkelerin birçoğunda gelecekteki normal emeklilik yaşı artmaktadır.

2018 yılında normal emeklilik yaşı Türkiye'de erkekler için 51, kadınlar için 48 iken, hem erkekler hem de kadınlar için İzlanda, İtalya ve Norveç'te 67'dir. Mevcut mevzuata göre, gelecekteki normal emeklilik yaşı OECD ülkelerinden sadece Yunanistan, Lüksemburg, Slovak Cumhuriyeti, Slovenya ve Türkiye'de 65 yaşın altında olacak diğerlerinde 65 yaşın üzerinde seyredecektir. Ayrıca, OECD üyesi olmayan tüm G20 ülkelerinde 65 yaş ve altı emeklilik yaşı olacaktır. Suudi Arabistan'da ise normal emeklilik yaşı 47 yaş olup en düşük seviyeye sahip ülkedir (OECD, 2019b: 26 - 27).

Ülkelerin emeklilik sistemleri genel olarak üç ayaklı bir yapıdan oluşmaktadır. Birinci ayakta zorunlu kamu emeklilik sistemleri yer almaktadır. Bu sistemler dağıtım esasına dayanmakta olup ülkede yaşayanlara genel bir koruma sunmaktadır. Bu yolla ülkede sosyal refah yükseltilmektedir. İkinci ayakta fonlama esasına dayanan kamu ya da özel zorunlu tasarrufları sağlayan emeklilik fonları bulunmakta olup genellikle mesleki emeklilik planlarından oluşmaktadır. Bu yolla emeklilik sisteminde kamu emeklilik ayağının yükünün azaltılması ve bireylerin çalışma hayatları sonrasındaki dönemde refah seviyelerini yükseltmek hedeflenmektedir. Üçüncü ayak ise gönüllülük esasına dayalı tasarruf oluşturan özel bireysel emeklilik planlarıdır. Burada amaç bireylerin katkılarıyla oluşan tasarrufların değerlendirilerek emeklilik döneminde bireyin refah seviyesini artırmaktır (OECD, 2017a: 87).

Ülkelerin emeklilik sistemlerinde son ayakta yer alan bireysel emeklilik planları, bireylerin mesleği veya işvereni ile ilişkili değildir. Bireysel emeklilik planları kapsamında bireylerin hakları işlerinden ayrılmalari halinde de sürmekte olup bu planlar genelde belirli katkı ve gönüllülük esasına dayalı olarak oluşturulmakta ve teşvik edilmektedir (Derelioğlu, 2001: 23). Bu planlar sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğine katkı sağlamakta ve bireylerin emeklilik döneminde çalışma dönemlerindeki yaşam standartlarının korunmasını güvence altına almayı amaçlamaktadır.

Bireysel emeklilik planları ülke ekonomilerine de çeşitli katkılar sağlamaktadır. Emeklilik fonları birçok ülke için ulusal finansal sistemin derinleşmesi noktasında da önemlidir. Bunlar arasında tasarruf oranlarını, sermaye piyasalarının derinliğini, kamu/özel sektör borçlanma imkanlarını, yatırım araçlarının ve türlerinin çeşitlenmesini sayabiliriz. Dolayısıyla bireysel emeklilik sistemleri ülke ekonomilerinin büyümesi ve finansal sistemlerinin gelişimine sağladığı katkı açısından önemli kabul edilmektedir (Aggarwal ve Goodell, 2013: 1861).

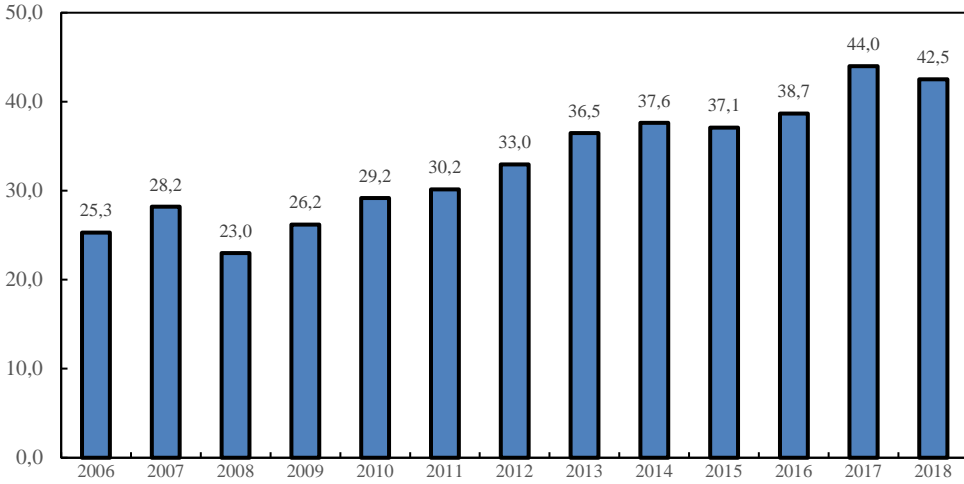
Yaşanan demografik değişimler ve finansal gelişmeler sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği konusunda kuşuklara neden olmuş ve bu kapsamda çeşitli reformlar gerçekleştirilmiştir. Reformlarda her ülke kendi demografik ve işgücü piyasası yapısına uyumlu uygulamayı yürürlüğe koymakta ve demografik değişimler ya da işgücü piyasası göstergelerine bağlı olarak da bu reformları güncelleyebilmektedir. Yapılan reformların ana çıkış noktası dağıtım esasına dayanan kamu emeklilik sistemleri ile ilgili finansal sorunların hafifletilmeye çalışılmasıdır.

Sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğini etkileyen unsurlardan biri de finansal krizlerdir. Finansal krizlerin bireysel emeklilik fon varlıkları üzerinde yatırımların değerinin düşmesiyle kısa dönemli birincil ve uzun dönemli ikincil olumsuz etkileri bulunmaktadır (Pino ve Yermo, 2010: 17). Kriz sonrasında yaşanan belirsizlik emeklilik fon varlıkları

üzerinde büyük ölçüde etkili olmakta, emeklilik yatırımlarının daha düşük riskler içeren muhafazakâr yatırımlara kaymasına neden olmaktadır. Ek olarak kriz sonrası ekonomik koşullardan kaynaklı işsizliğin artması, emeklilik birikimlerini düşürerek emeklilik gelirlerini olumsuz yönde etkileyecektir (Antolín ve Stewart, 2009: 4).

Bu nedenle emeklilik sistemlerinde yapılan reformlarda 2008 krizi de etkili olmuştur. Şekil 2’de görüldüğü gibi 2008 krizi emeklilik fon varlıklarını olumsuz yönde etkilemiştir. 2008 krizi sonrası, 2009 - 2013 döneminde, OECD ülkelerinde emeklilik reformu kapsamında emeklilik sistemlerinin kapsam, finansal yeterlilik, sürdürülebilirlik, çalışma teşvikleri, yönetsel etkinlik, çeşitlendirme ve güvenlik başlıklarında çeşitli düzenlemeler yapılmıştır (OECD, 2013: 19). Bu düzenlemelerin etkileriyle emeklilik fon varlıklarında yaşanan artış Şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 2. OECD Ülkelerindeki Emeklilik Fon Varlıkları: 2006 - 2018 (Trilyon \$)



Kaynak: OECD 2019a: 15; OECD 2017b: 11

2008 krizi sonrası birçok ülkede gerçekleşen emeklilik reformları bütçe baskısının artmasının etkisiyle ağırlıklı olarak emeklilik sistemlerinin finansal sürdürülebilirliğine odaklanmış ve emeklilik geliri yeterliliğini geliştirmeyi hedeflemiştir. Bu kapsamda yapılan reformlar aşağıda sıralanmıştır (OECD, 2014: 54):

- Ekonomik krizden şiddetli etkilenen bazı ülkeler emeklilik sistemlerinin finansal sürdürülebilirliğini geliştirmeye yönelik sosyal haklarda nominal kesintiler gerçekleştirmiştir.
- OECD ülkelerinin büyük kısmı emeklilik geliri veya kamunun belirlenmiş katkı programlarına yapılan katkılar üzerindeki vergileri artırmıştır.
- Harcamaları azaltmaya yönelik olarak emeklilik haklarının endekslenmesinde azaltmaya ya da ertelemeye başvurulmuştur.
- Birçok ülke, yasal emeklilik yaşını yükselterek, katkı süresini genişletmiş, daha uzun süre etkili çalışanlar için yeterliliği korurken katkı tabanını genişletmiştir.
- İş teşvikleri, erken emekliliğe daha sıkı erişim ve/veya çalışmak için artan finansal teşvikler yoluyla güçlendirilmiştir. Bazı ülkelerde bunun aksine uzun kariyeri olan

çalışanların emeklilik yaşı düşürülerek işgücü piyasasından erken yaşta ayrılmaları teşvik edilmiştir.

- Verimlilik kazançları sağlamak için emeklilik yönetim maliyetlerini azaltmaya yönelik önlemler yaygın olarak kullanılmıştır.
- Emeklilik sistemi gelirlerini artırmak için bazı ülkelerde, zorunlu emeklilik haklarının kapsamına daha önce hariç tutulan (serbest çalışanlar gibi) işgücü grupları eklenmiştir. Bazı ülkeler yeni haklar uygulamaya koymuş, birçok ülke ise daha yüksek emeklilik hakları elde etmenin ve yeterlilik endişelerini gidermenin bir yolu olarak çalışma hayatını uzatmıştır.
- Çeşitliliği artırma ve özel emeklilik birikimlerini korumaya yönelik politikalar krizden sonra yaygınlaşmıştır.
- Bazı ülkeler belirli katkı esasına dayalı fonlanan emeklilik programlarında zorunlu katkı paylarını artırmıştır.

Emeklilik sistemlerinde yapılan reformlarda 2015 - 2017 döneminde, nüfus yaşlanmasının öngörülen hızda artması, çalışma çağına daha yüksek eşitsizlik ve işin değişen doğası göz önüne alındığında, emeklilik sistemlerinin finansal sürdürülebilirliği ve emeklilik geliri yeterliliği konusundaki endişelerin devam etmesine neden olmuştur. Finansal sürdürülebilirliği ele alan geçmiş reformlar, birçok ülkede emeklilik maaşlarının düşmesine neden olmuştur (OECD, 2017a: 11). 2017 - 2019 dönemindeki emeklilik reformlarının çoğu, emeklilik maaşı almak için yaş gereksinimlerinin gevşetilmesine, birinci kademe emeklilik maaşları dâhil emeklilik maaşlarının artırılmasına, emeklilik kapsamının genişletilmesine veya özel tasarrufların teşvik edilmesine odaklanmıştır (OECD, 2019b: 15). Bu anlamda kamu emeklilik sistemlerini tamamlayıcı rol üstlenen bireysel emeklilik programlarının önemi daha da artmaktadır.

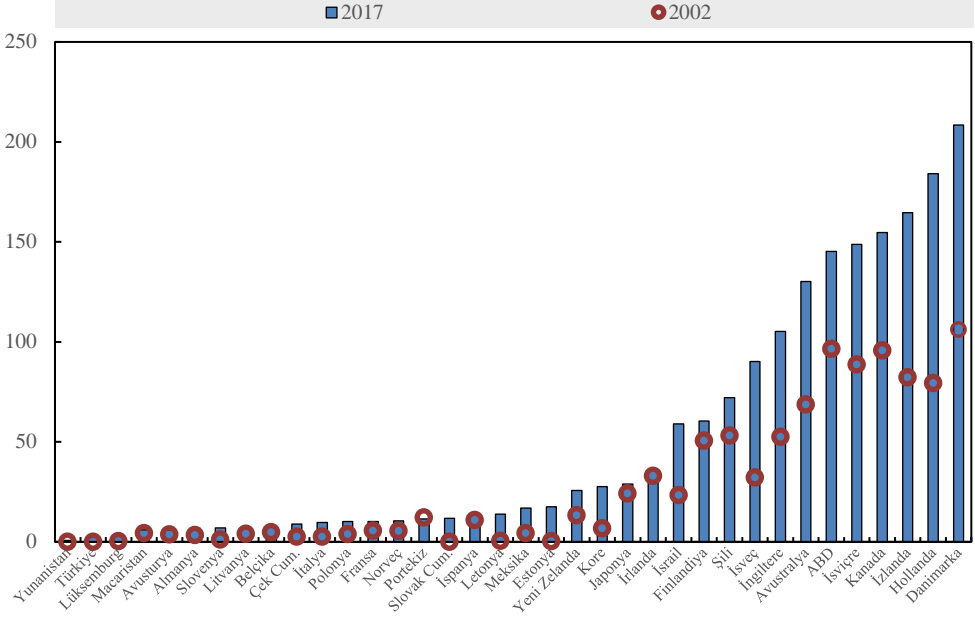
Tamamlayıcı olarak kabul edilen uygulamalar her zaman gönüllülük esasına dayanmayabilir. Bazı ülkelerde emeklilik planlarının zorunlu olduğu görülmektedir. Bu kapsamda bireyler, bazı ülkelerde birkaç planın üyesi olabilmekte, bu planlar zorunlu, yarı-zorunlu ya da gönüllülük esasına dayalı uygulanmaktadır.

Norveç’de işverenlerin çalışanlara zorunlu olarak oluşturduğu planlar, Danimarka ve Letonya’da çalışanların devlet tarafından fonlanan emeklilik planına katkı yapması ile Şili ve Meksika’da çalışanların kendi seçtikleri özel bir emeklilik fonuna katkıda bulunması zorunlu uygulamalara örnek olarak gösterilmektedir (OECD, 2018b: 12).

Zorunlu bireysel emeklilik hesapları ilk kez Şili’de uygulandığında çok yaygın değilken sonrasında daha fazla ülkede zorunlu uygulamalar yapılmıştır (Holzmann, 2012: 3). Günümüzde bireysel emeklilik planlarının sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı uygulamaları daha yaygın olmakla birlikte, bazı ülkelerde emeklilik maaşlarını ekonomik ve demografik gelişmelere göre ayarlamak ve yaşlılık yoksulluğunu önlemek için güvenlik ağlarını güçlendirme önlemleri olarak otomatik katılım mekanizmaları başlatılmıştır (OECD, 2018a: 11).

Gerçekleştirilen reformların da olumlu etkisiyle emeklilik fonlarının birçok ülkede hızlı bir ivme ile büyüdüğü görülmektedir. OECD ülkelerinde fonlanmış özel emeklilik birikimlerinin ülkelerin gayri safi yurtiçi hasıllarına (GSYİH) oranlarının 2002 ve 2017 yıllarındaki değişimi Şekil 3’te gösterilmektedir.

Şekil 3. Fonlanmış Özel Emeklilik Fon Varlıklarının GSYİH'ya Oranı (%):(2002 - 2017)



Kaynak: OECD, 2018a: 21

Şekil 3 incelendiğinde ülkelerdeki emeklilik fonlarının GSYİH'ya oranının son on beş yılda arttığı görülmektedir. Danimarka'da 2002 yılında emeklilik fon varlıklarının ülke GSYİH'sından daha fazla olduğu 2017 yılında ise ülke GSYİH'sının iki katını aştığı görülmektedir. 2002 yılında sadece Danimarka'da emeklilik fon varlıkları ülke GSYİH'sını geçmiş iken, 2017 yılında yedi ülkede emeklilik fonlarının ülke GSYİH'sından yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Bu oran Türkiye'de % 2,6 ile Yunanistan'ın ardından en düşük seviyede seyretmektedir.

Genel olarak dünyada yaşanan demografik değişimler ve finansal krizler nedeniyle sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliği noktasında sorunlar yaşanmaktadır. Bu kapsamda dağıtım esasına dayanan kamu emeklilik basamağının çalışanlara minimum ihtiyaçlarına yetecek bir refah seviyesi sağlamasının benimsendiği ve bu basamağı destekleyici tedbirlerin teşvik edildiği dikkat çekmektedir. Öte yandan bazı ülkelerde zorunlu uygulamaları içeren daha sert önlemler alındığı; tamamlayıcı tedbirleri yaygınlaştırmak için Türkiye'nin de aralarında olduğu bazı ülkelerde otomatik katılım mekanizmaları geliştirildiği görülmektedir. Bütün bu gelişmeler ekseninde yapılan reformlar ve düzenlemelerin etkisiyle dünya genelinde bireysel emeklilik planları yaygınlaşmıştır.

II- TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de doğurganlığın azalması ve sağlık alanında yaşanan gelişmelerin etkisiyle yaşam sürelerinin uzaması ve yaşlı nüfusun artmasıyla sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği konusunda sorunlar yaşanmaya başlamıştır. Bu anlamda emeklilik yaşının mevzuat değişikliği öncesi düşük seviyede seyretmesi de sosyal güvenlik sistemindeki yükleri artırmıştır.

Türk sosyal güvenlik sistemindeki yükleri hafifletmek amacıyla çeşitli reformlar yapılmıştır. Kamu sosyal sigorta rejimlerinin birbirine yakınlaştırılması 1999 yılında çıkarılan 4447 sayılı Kanunla gerçekleştirilmiş ve emeklilik sisteminde yaş, aylık bağlama oranı ve aylık hesaplama yöntemi gibi parametrik değişiklikler yapılmıştır. Bu adımı 2006 yılında sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanması ve 2008 yılında Genel Sağlık Sigortası sisteminin kurulması ile farklı emeklilik uygulamalarının hak ve yükümlülüklerinin aynı çatı altında birleştirilmesi izlemiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2018a: 2).

Türkiye demografik yaşlılık bağımlılığı oranı bakımından birçok OECD ülkesinden çok daha iyi durumdadır. Ancak ülkemizdeki oran incelendiğinde yaşanan demografik değişimden diğer ülkeler gibi ülkemizin de etkilendiği görülmektedir. Türkiye’de demografik yaşlılık bağımlılığı oranı 1950 yılında 6,5 iken, 2000’de 11,4’e, 2015 yılında ise 13,4’e yükselmiştir. Oranın 2050 yılında 36,2’ye 2075 yılında ise 54,8’e ulaşması öngörülmektedir (OECD, 2017a: 123).

Türkiye’de 2006 yılında gerçekleştirilen düzenleme ile emekli olma yaşı kademeli olarak artırılmış, 2048 yılı itibarıyla kadınlarda 58 yaştan 65 yaşa, erkeklerde ise 60 yaştan 65 yaşa çıkarılmıştır (OECD, 2013: 39). Bu düzenlemeden önce emeklilik hakkı ülkemizde diğer ülkelere göre daha erken yaşta elde edildiğinden sosyal güvenlik sistemindeki yük artmıştır.

Sosyal güvenlik sisteminin uzun vadede finansal sürdürülebilirliğinin sağlanması için 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile aylık bağlama oranlarında düzenleme yapılmıştır. Bu durum, sigorta primlerinin çalışanların gerçek ücretler üzerinden bildirilmesi, bireylerin aktif çalışma dönemlerinin uzamasının teşvik edilmesi ve bireysel emeklilik tasarruflarının artırılması konularını önemli hale getirmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2018b: 38).

Türkiye’de de dünyadakine benzer şekilde sosyal güvenlik sisteminin uzun vadede finansal sürdürülebilirliğinin sağlanması noktasında bireysel emeklilik planlarının etkili olabileceği değerlendirilmiş ve bireysel emeklilik sistemi kurularak teşvik edilmiştir.

Sosyal güvenlik sisteminin finansmanını kolaylaştırmak, emekli maaşları üzerindeki baskıyı rahatlatmak ve emeklilik yaşının yükseltilmesiyle ileri yaşlarda işgücü piyasasında yer alacak kişilerin refah seviyesini korumak amacıyla bireysel emeklilik sisteminin geliştirilmesi için önemli adımlar atılmıştır. Bu kapsamda 2001 tarihinde mevzuatı oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin ilk katılımcıları 2003 yılında alınmıştır. Sisteme giriş isteğe bağlı olup sistemden aylık bağlanabilmesi için en az 10 yıl sistemde kalmak ve 56 yaş şartlarını sağlamak gerekmektedir.

Kanunda Türkiye’de uygulanan bireysel emeklilik sisteminin kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak işlev görmesi ve bireylerin emeklilik tasarruflarının değerlendirilmesini sağlamasını amaçladığı vurgulanmaktadır. Sistem gönüllülük esasına dayalı olup belirli katkı esasına göre yürütülmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminin uygulanması ülkemizde eskiye dayanmamaktadır. Dünya uygulamalarına göre nispeten yeni sayılan bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’de gelişimi üç ana dönemde incelenebilir (Akgiray, Peksevim ve Sener, 2016: 2; Kara ve Yıldız, 2016: 42 - 43; Emeklilik Gözetim Merkezi, 2016: 7; www.egm.org.tr);

- 2002 - 2012 Dönemi: Dünya örneklerine benzer şekilde dağıtım esasına dayalı kamu sosyal güvenlik ayağını tamamlayıcı nitelikte katılımcıların emeklilik birikimlerinin yatırıma yönlendirilmesi amacıyla kurgulanan bireysel emeklilik sistemi ile katılımcıların emeklilik döneminde refah seviyelerinin yükseltilmesi ve finansal

sisteme uzun dönemli kaynak yaratılarak ülke ekonomisine katkı sağlanması öngörülmüştür. Bu dönemde bireysel emeklilik sisteminin teşvik edilmesi amacıyla vergi teşviki uygulaması benimsenmiştir. Gelir vergisi mükellefi olmayan kişiler vergi teşvikinden yararlanamadığından bu dönemde sistemin kapsamı daha dar bir katılımcı kitlesine hitap etmiştir.

- 2013 - 2015 Dönemi: Bireysel emeklilik sistemine katılım konusunda istenilen seviyeye ulaşamayınca 2012 yılında sistemde köklü bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu kapsamda 2013 yılında bireysel emeklilik sistemine olan katılımı artırmak amacıyla sistemde bireylerin ödediği katkı miktarının vergi matrahından düşürülmesi uygulamasına son verilerek, sistemde uzun vadeli kalmayı teşvik eden % 25 devlet katkısı uygulamasına başlanmıştır. Bu yolla sadece gelir vergisine tabi olanların yararlandığı bireysel emeklilik sistemi, 18 yaşını doldurmuş, çalışan, çalışmayan her kesimin sistemden yararlanabileceği bir yapı haline gelmiştir. Katılımcı sistemden 3 yıldan önce ayrılırsa devlet katkısı alamamaktadır. Sistemden 3-6 yıl arası katkı ödedikten sonra ayrılması durumunda % 15, 6-10 yıl arası katkı ödedikten sonra ayrılması durumunda % 35 ve 10 yıl katkı ödedikten sonra ayrılması durumunda % 60 oranında devlet katkısı elde etmektedir. Öte yandan emekliliğe hak kazandıktan sonra sistemden ayrılan veya ölüm/daimi sakatlık nedeniyle sistemden ayrılan katılımcılar devlet katkısının tamamını elde etmektedir.

Buna ek olarak sisteme kurumsal düzeyde katılım artışı, sistemdeki maliyetlerin bireyler ve emeklilik şirketleri açısından azaltılması ve fon getirilerinin artırılmasına yönelik düzenlemeler yapılarak iyileştirme yönünde adımlar atılmıştır. Tüm bu düzenlemelere rağmen emeklilik fonlarının payı istenilen seviyelere ulaşamamıştır. Bu kapsamda 2015 yılı içinde bazı değişikliklere gidilmiştir.

- 2016 - 2019: 2015 yılının son döneminde açıklanan ekonomik reform programında, bireysel emeklilik sisteminde bazı değişiklikler yapılmıştır. Otomatik katılım uygulamasının bireysel emeklilik sistemine entegre edilmesi için başlatılan pilot uygulama 2015 yılı içerisinde başarıyla tamamlanmış, bazı ülkelerde uygulanan otomatik katılım sisteminin Türkiye’de de uygulanmasına karar verilmiştir. Otomatik katılım sisteminde bireylerin işe başlar başlamaz sisteme girmesi sağlanmakta olup, bu yolla ABD, İngiltere, Yeni Zelanda, Avustralya gibi ülkelerde emeklilik fonlarının ülke ekonomisindeki payında artış sağlanmıştır.

Bireysel emeklilik sistemine katılımı teşvik etmek amacıyla işveren aracılığıyla bireysel emeklilik sistemine zorunlu katılımı öngören otomatik katılım sistemi 2017 yılında uygulamaya konulmuştur. Uygulama ile kırk beş yaş altı çalışanlar, bireysel emeklilik sistemine kademeli olarak girmiştir. Bu geçişte özel sektörde işyeri büyüklüğü dikkate alınmıştır. Otomatik katılım uygulamasında, prime esas kazancın % 3’ü oranında çalışan katkı payı ödenmekte olup, söz konusu katkı payına % 25 oranında devlet katkısı teşviki verilmesi ve emeklilik hakkını en az 10 yıllık gelir sigortası olarak kullanmayı seçen katılımcıya birikiminin % 5’i kadar ekstra devlet katkısı verilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca katılımcıya otomatik katılım ile dahil olduğu sistemden ayrılmaması durumunda, tek seferlik 1.000 TL devlet katkısı verilmiştir. Otomatik katılım ile uzun dönemde sistemdeki katılımcı sayısının artması ve emeklilik tasarruflarının yükseltilmesi amaçlanmaktadır.

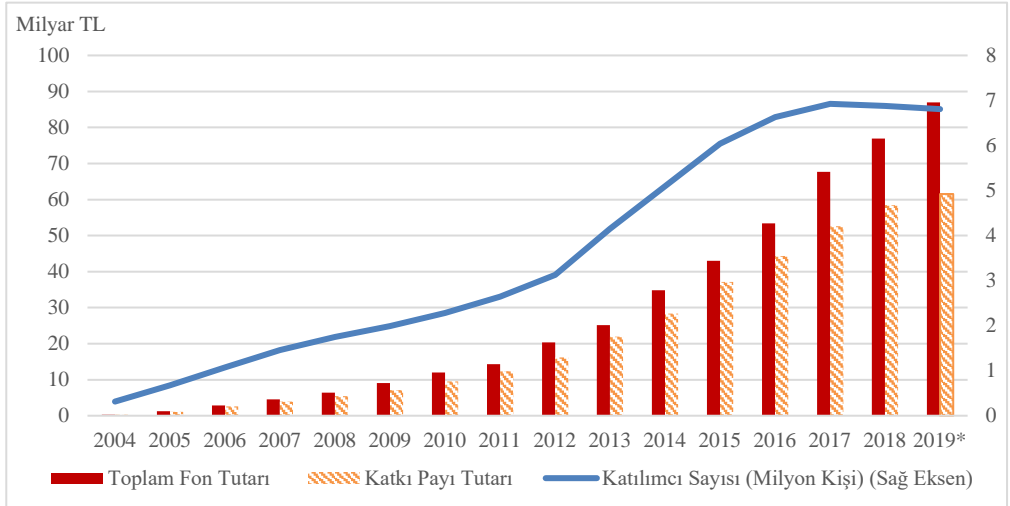
Ayrıca 2015 yılında bireysel emeklilik sistemindeki katılımcı sayısını etkileyen iki düzenleme gerçekleştirilmiştir. Kesintilerdeki iyileştirme ve yıllık gelir sigortası uygulamasıdır. Kesintilerin azaltılması tüm katılımcıları iyi yönde etkilemiştir. Yıllık

gelir sigortası ise bireysel emeklilik planlarının gerçek bir emeklilik aracı gibi kullanılmasına imkan sağlamıştır.

Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından 2019 yılında yayımlanan “Yeni Ekonomi Programı: Yapısal Dönüşüm Adımları” adındaki politika kararlarında bireysel emeklilik sistemi ve kıdem tazminatı reformuna ilişkin maddeler bulunmaktadır. Bunlar arasında bireysel emeklilik sisteminin yeniden yapılandırılması, tüm paydaşların katılımı ile kıdem tazminatı reformunun gerçekleştirilmesi, kıdem tazminatı reformu ile bireysel emeklilik sisteminin entegrasyonu, 2020 yılından itibaren her yıl otomatik katılım sistemi ve gönüllü bireysel emeklilik sisteminde en az 100 milyar TL fon biriktirilmesi, beş yıl içinde milli gelirin % 10'unu aşan bir toplam fon büyüklüğüne ulaşılması hususları yer almaktadır (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2019b).

2019-2023 dönemi için yapılan planlamaların yer aldığı On Birinci Kalkınma Planında da bireysel emeklilik sisteminde yeni düzenlemeler yapılması öngörülmektedir. Bu düzenlemeler arasında; bireysel emeklilik sistemi katılımcı sayısının sistemde geçirilen süre ve fon miktarını artıracak şekilde geliştirilmesi, bireysel emeklilik sistemindeki mevcut devlet desteklerinin genç kesime cazip gelecek şekilde yaşa göre farklılaştırılması, sağlık, evlilik, eğitim, mülk sahibi olma gibi ihtiyaçlar nedeniyle bireylere sistemden çıkmadan birikimlerinin bir kısmını çekme olanağı tanınması, otomatik katılım sisteminin sistemdeki kalış süresi ve fon tutarını artıracak şekilde yeniden düzenlenmesi ve bireysel hesaplara dayalı kurulacak kıdem tazminatı fonu ile entegre edilmesi yer almaktadır. Bu doğrultuda bireysel emeklilik sisteminin önümüzdeki dönemde daha da fazla katılımcıya ulaşması beklenmektedir.

Şekil 4. Katılımcılara İlişkin Fon ve Katkı Payı Tutarları



Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi, 2019

*Haziran sonu itibarıyla

Bireysel emeklilik sistemi ana göstergelerinin değişimi incelendiğinde sisteme ilgede artış görülmektedir. Şekil 4'te 2004 - 2019 yılları arasında sistemdeki katılımcı sayısı, katılımcıların toplam fon tutarı ve katkı payı tutarlarında düzenli artış dikkat çekmektedir. Bu artışta kamu emeklilik sistemindeki emekli olma yaşının yükseltilmesi, sisteme girişi teşvik etmek için vergi avantajı ve devlet katkısı gibi uygulamaların benimsenmesi de etkili

olmuştur. Katılımcı sayısında 2013 yılında yaşanan yükselmeye ise 2012 yılında gerçekleştirilen düzenlemeler ve devlet katkısı uygulaması etkili olmuştur.

Bireysel emeklilik sistemindeki katılımcı sayısı 2018 yılı sonunda 6,9 milyona, katılımcılara ait fon tutarı da devlet katkısı ile birlikte 88,4 milyar TL'ye yükselmiştir. Ek olarak 2017 yılında bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım uygulamasına başlanmıştır. Bu durum katılımcı sayısı ve toplam fon büyüklüğü miktarını olumlu yönde etkilemiştir. Otomatik katılım uygulamasında 2018 yıl sonu itibarıyla 5 milyona yakın katılımcı sisteme dahil edilmiş ve fon büyüklüğü toplamı 4,7 milyar TL'ye ulaşmıştır (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2019a: 65).

Emeklilik şirketleri bireysel emeklilik sisteminde önemli bir aktör olarak faaliyet göstermekte olup 4632 sayılı Kanunun sekizinci maddesinde, bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek amacıyla emeklilik alanında ruhsat almış şirket olarak tanımlanmaktadır. Tablo 1'de 2019 yılı Haziran sonunda bireysel emeklilik sistemindeki emeklilik şirketlerinin bilgileri bulunmaktadır.

Tablo 1. Bireysel Emeklilik Şirketlerine İlişkin Göstergeler (2019 Haziran)

Emeklilik Şirketi	Katılımcı Sayısı	Fon Tutarı (TL)	Katkı Payı Tutarı (TL)	Emekli Sayısı	Sözleşme Sayısı
Aegon Emeklilik ve Hayat	37.836	128.173.724	82.992.666	727	43.028
Allianz Hayat ve Emeklilik	95.504	2.771.715.397	1.857.282.921	4.100	111.435
Allianz Yaşam ve Emeklilik	731.710	11.993.495.919	8.060.899.390	12.393	876.220
Anadolu Hayat Emeklilik	1.096.033	16.078.212.868	11.419.620.054	25.794	1.287.079
Avivasa Emeklilik ve Hayat	793.836	16.653.997.576	11.604.920.673	20.215	1.008.593
Axa Hayat ve Emeklilik	34.154	417.496.551	307.954.120	73	43.413
Bereket Emeklilik ve Hayat	94.592	355.407.182	240.124.481	38	99.399
BNP Paribas Cardif Emeklilik	182.438	2.235.913.376	1.578.686.592	2.632	220.282
Cigna Finans Emeklilik ve Hayat	84.662	685.410.548	509.336.159	223	90.660
Fiba Emeklilik ve Hayat	91.737	1.601.074.099	1.114.861.609	1.582	108.690
Garanti Emeklilik ve Hayat	1.114.168	12.473.184.069	8.826.041.347	15.142	1.185.384
Groupama Hayat*				2.974	
Halk Hayat ve Emeklilik	560.751	3.963.874.609	3.089.395.212	364	640.362
Katılım Emeklilik ve Hayat	251.185	1.429.349.548	1.151.029.969	111	358.448
Metlife Emeklilik ve Hayat	183.751	1.574.441.433	1.222.849.227	513	202.714
NN Hayat ve Emeklilik	255.518	3.128.131.754	2.216.641.537	5.564	300.636
Vakıf Emeklilik ve Hayat	546.040	7.115.497.272	4.847.384.094	9.284	783.475
Ziraat Hayat ve Emeklilik	656.234	4.388.873.228	3.406.623.250	1.363	738.402
Sektör Toplamı	6.810.149	86.994.249.153	61.536.643.301	103.092	8.098.220

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi, 2019

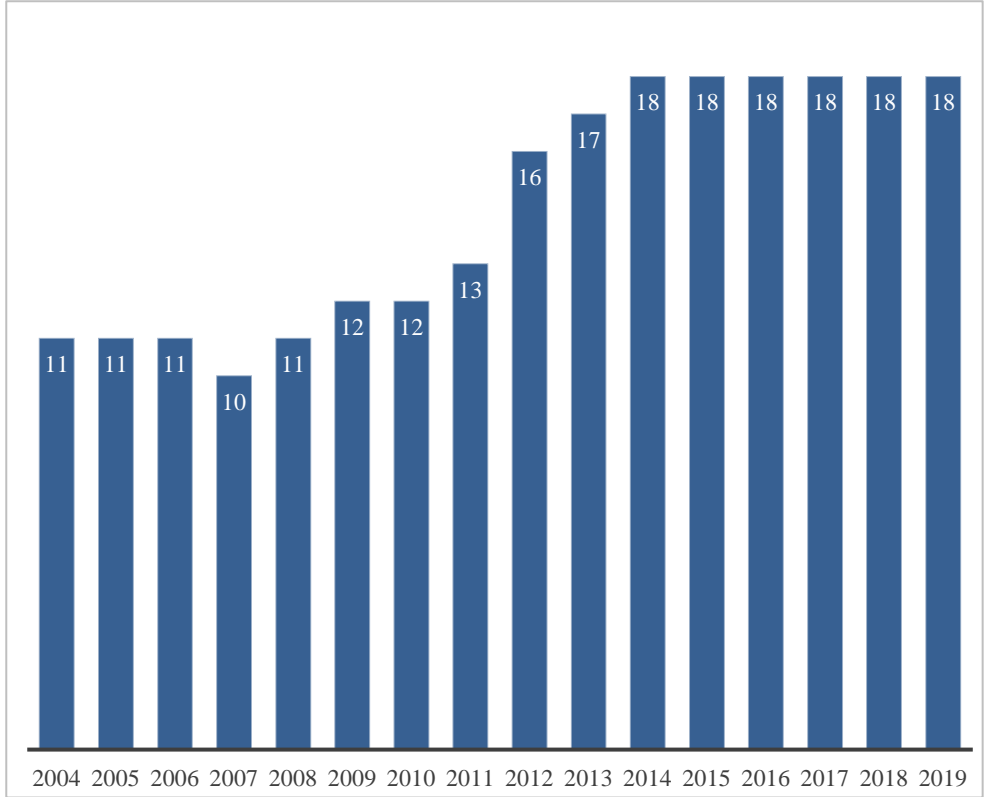
* Groupama Hayat'ın yürürlükteki sözleşmelerinin Fiba Emeklilik ve Hayat'a portföy devri ile aktarılması nedeni ile 30.03.2018 tarihi itibarı ile Groupama Hayat'ın "Emekli Olan Katılımcı Sayısı" hariç tüm verileri sıfırlanmıştır.

Emeklilik şirketinin ticaret unvanında “emeklilik” ibaresinin bulunması zorunlu tutulmuş, kuruluş izin şartları Kanunla belirlenmiştir. Ayrıca şirketin emeklilik branşı dışında başka bir branşta faaliyet göstermesi halinde her bir branşa ait hesapların ayrı tutulması istenmiştir. Dolayısıyla bireysel emeklilik sisteminde emeklilik şirketlerinin faaliyetleri sıkı kurallara bağlanmıştır.

Emeklilik yatırım fonu, emeklilik şirketi tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde tahsil edilen ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan bir yatırım fonudur. Tüzel kişiliği olmayan fon 4632 sayılı kanununda belirtilen amaçlar dışında kullanılamaz ve kurulamaz; emeklilik şirketleri tarafından kurulur ve portföy yönetim şirketleri tarafından yönetilir.

Emeklilik şirketleri sadece emeklilik planları satma ve bireylerden katkı toplama konusunda yetkilendirilmiştir. Şirketlerin fonları yönetmelerine izin verilmediğinden, katılımcıların katkılarını yönetmek için bir portföy yönetim şirketi seçmeleri gerekmektedir ve sektörde tekeli yoğunlaşma ile potansiyel yönetim sorunlarını önlemek için mevzuatla çeşitli kurallar konulmuştur (Peksevim ve Akgiray, 2019: 33).

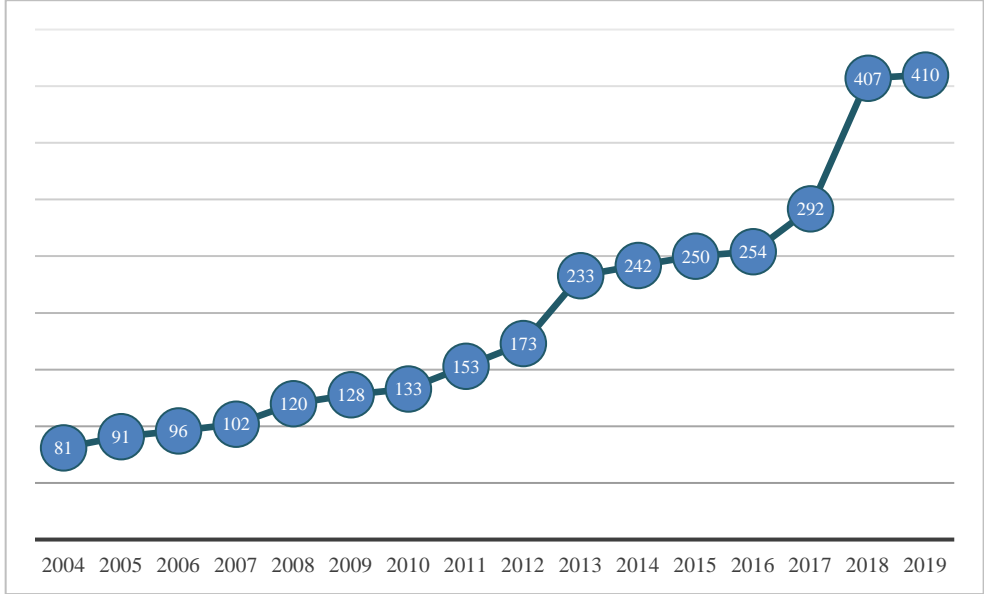
Şekil 5. Türkiye’de Emeklilik Şirketi Sayıları (2004 - 2019)



Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi, 2019

Türkiye’de 2019 Eylül ayı sonu itibarıyla 18 emeklilik şirketi ve 410 emeklilik yatırım fonu bulunmaktadır. Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminde bulunan emeklilik şirketi ve emeklilik yatırım fonu sayılarına ilişkin bilgiler Şekil 5 ve Şekil 6’da sunulmuştur.

Şekil 6. Türkiye’de Emeklilik Yatırım Fonu Sayıları (2004 - 2019)



Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi 2004 - 2012 yılları Bireysel Emeklilik Sistemi Yıllık Gelişim Raporları; Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği, 2019.

Bilanço büyüklükleri incelendiğinde emeklilik yatırım fonlarının finans sektörü genel toplamı içindeki oranının 2018 yılında % 2,07 olduğu görülmektedir (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2019a: 3). Bu oran diğer ülke örneklerinin gerisindedir. Bu durum bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’de büyüme potansiyelinin yüksek olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım uygulamasının başlamasıyla ülkemizde de bireysel emeklilik sisteminin kapsama oranının artması ve emeklilik yatırım fonlarının finans sektörünün genel toplamı içindeki payının yükselmesi beklenmektedir.

III- AMPİRİK ÇALIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde bireysel emeklilik sistemindeki piyasa yapısı incelenecektir. Bu bağlamda öncelikle sektördeki yoğunlaşma oranı farklı parametreler ile hesaplanacak, devamında ise yapısal kırılma analizi gerçekleştirilecektir.

3.1. Piyasa Yoğunlaşması Analizi

Firmaların etkinliği ve kârlılığı, alıcı ve satıcıların tercihleri gibi pek çok unsurun anlaşılması piyasa yapısının belirlenmesi ile kolaylaşmaktadır (İldırar ve Kırıl, 2018: 94). Piyasa yapısını değerlendirmek açısından yoğunlaşma kavramı ve yoğunlaşma endeksleri önemlidir. Yoğunlaşma, piyasa yapısını sayısal olarak ölçüp sektörel işleyişi anlamayı kolaylaştırmaktadır (OECD, 2018c: 4). Bu bağlamda, ülkemizdeki bireysel emeklilik sisteminin sektörel yapısının anlaşılması amacıyla yoğunlaşma analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz kapsamında bireysel emeklilik sistemine üye kaydedilmeye başlandığı 2003 yılı son çeyreğinden 2019 yılının ilk yarısı arasındaki dönemi kapsayacak şekilde Emeklilik Gözetim Merkezinden sağlanan çeyreklik dönemler halinde katkı payı tutarları verisi kullanılmıştır.

Piyasa yoğunlaşmasını ölçmek amacıyla çeşitli yoğunlaşma endekslerinden faydalanılmaktadır. Bu kapsamda kullanılan en önemli endekslerden biri Herfindahl-

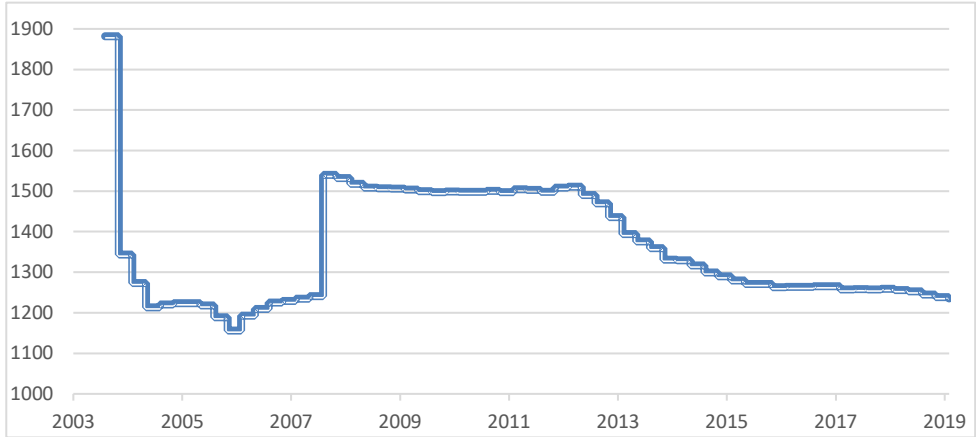
Hirschman (HH) endeksidir. Endeks, Hirschman (1945) ve Herfindahl (1950) tarafından yapılan birbirinden bağımsız çalışmalara dayanmaktadır (aktaran Ildırar ve Kırıl, 2018: 98). Herfindahl-Hirschman endeksi aşağıdaki şekilde formülize edilmektedir:

$$HHI = \sum_{i=1}^k s_i^2 \quad (1)$$

- HHI: Herfindahl-Hirschman endeksi
- s_i : İlgili şirketin yüzde olarak hesap edilmiş piyasa payı
- i ve k : Piyasadaki şirket sayısı

Herfindahl-Hirschman endeks değerinin Amerika Birleşik Devletleri Adalet Bakanlığı ve Federal Ticaret Komisyonu tarafından 2010 yılında yayımlanan rehberde de belirtildiği üzere, 1500'den küçük olması “yoğunlaşmamış piyasaları”; 1500 ile 2500 arasında değer alması “düşük yoğunlaşmış piyasaları” ve 2500'den büyük değer alması ise “yoğunlaşmış piyasaları” göstermektedir. Bununla birlikte, Herfindahl-Hirschman endeksinde bütün şirketler endeks hesabına katılmakta ve büyük şirketler piyasa paylarının kareleri alındığı için daha büyük bir ağırlık katsayısına sahip olmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak, ilgili sektördeki firma sayısı arttıkça endeks yeni firma girişlerine duyarlı kalmaktadır.

Şekil 7. Herfindahl-Hirschman Endeksi



Ülkemizde bireysel emeklilik uygulamasının başından 2019 yılı ilk yarısını kapsayacak şekilde hesaplanan Herfindahl-Hirschman endeksi Şekil 7’de gösterilmektedir. Buna göre endeks, ortalama olarak 1356 değerini almış ve 139 puanlık bir standart sapma göstermiştir. Bununla birlikte endeksin minimum değeri 2006 yılının ilk çeyreğinde 1156, maksimum değeri ise 2003 yılı son çeyreğinde 1882’dir. Analiz döneminde azalma eğilimi gösteren endeks, dönem içerisinde piyasa yoğunlaşmasının azaldığını ve rekabetçi yapının geliştiğini ifade etmektedir. Herfindahl-Hirschman endeksi ile yapılan değerlendirmelerde genel olarak endeks değerinin 1500’ün altında olması rekabetçi piyasa yapısının yaşandığını, bir başka ifadeyle sektörel olarak yoğunlaşma yaşanmadığını ifade etmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde katkı payları bağlamında yoğunlaşma zaman içinde azalmakta, sektördeki rekabet artmaktadır. Yoğunlaşmadaki bu değişimin nedenleri ise yapısal kırılma testleri ile analiz edilecektir.

Çalışma kapsamında Herfindahl-Hirschman endeksinin daha kapsamlı yorumlanmasını sağlamak üzere Kwoka (1977) tarafından geliştirilen hakimiyet endeksi kullanılmıştır.

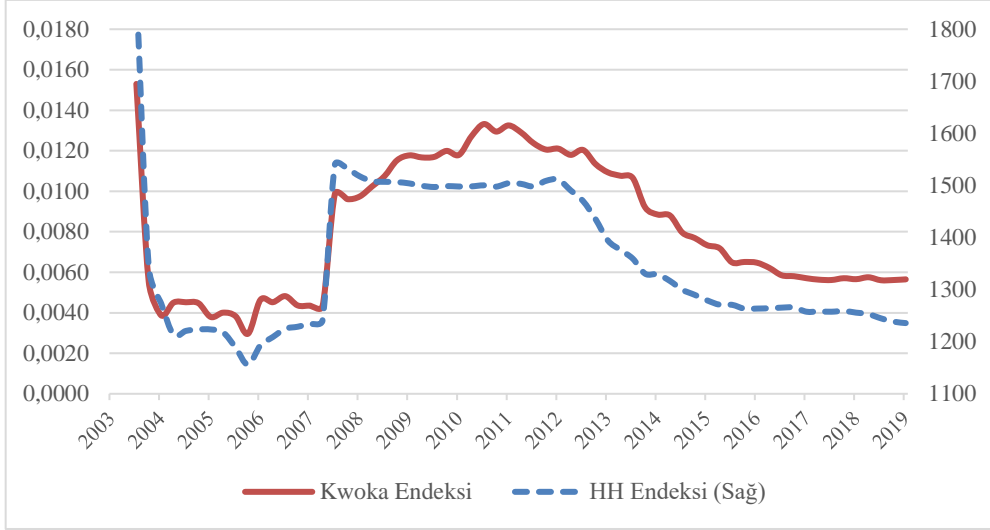
Kwoka endeksi imalat sanayinde hakimiyete odaklanmış olsa da bankacılık gibi çeşitli sektörlerde uygulanmış ve Herfindahl-Hirschman endeksini destekleyici olarak kullanılmıştır (Mutluer Kurul, 2011: 2).

Piyasada eşitsizlik olup olmadığına odaklanan bir endeks olan Kwoka endeksi değerinin azalması ilgili sektörde eşitsizlik/hakimiyet durumunun azaldığını göstermektedir. Bir başka ifadeyle endeks, yoğunlaşma ve eşitsizlik/hakimiyet durumunun birlikte ele alınmasına olanak sağlamak ve Herfindahl-Hirschman endeksinin aksine büyük firmaların ağırlığının azalmasına yol açmaktadır. Kwoka endeksi aşağıdaki şekilde formülize edilmektedir:

$$KH = \sum_{i=1}^{n-1} (p_i - p_{(i+1)})^2 \quad (2)$$

- KH: Kwoka Hakimiyet Endeksi
- p_i : İlgili şirketin yüzde olarak hesap edilmiş piyasa payı
- i ve n : Piyasadaki şirket sayısı; endeksin hesaplanmasında şirketlerin pazar payları büyükten küçüğe sıralanmalıdır.

Şekil 8. Herfindahl-Hirschman Endeksi ve Kwoka Endeksi

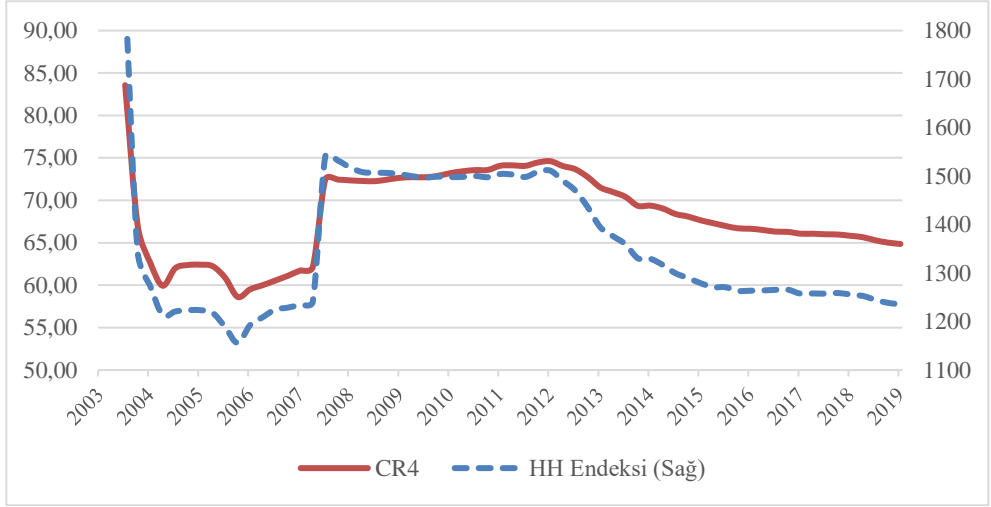


Kwoka endeksi hesaplanırken etkilerin baz puan olarak değerlendirilebilmesi amacıyla 0 ile 1 arasındaki değerler kullanılmıştır. Kwoka endeksi ve Herfindahl-Hirschman endeksi Şekil 8'de birlikte görülmektedir. Tüm dönem boyunca ortalama olarak 0,0082 değerini alan Kwoka endeksinin dönem içindeki standart sapması 0,0033 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte, Kwoka endeksinin minimum değeri 2006 yılının ilk çeyreğinde 0,0030, maksimum değeri ise 2003 yılı son çeyreğinde 0,0153'dür. Kwoka endeksinin minimum ve maksimum değerlerini gördüğü dönem Herfindahl-Hirschman endeksi ile aynı olup, endeks Herfindahl-Hirschman endeksi gibi azalış eğilimi göstermektedir. Buna göre, Herfindahl-Hirschman endeksi ile ölçülen yoğunlaşmanın azaldığı dönemlerde Kwoka endeksi azalmakta ve piyasa eşitsizliği (hakimiyet) genel olarak azalmaktadır.

Piyasa yoğunlaşmasını ölçmek amacıyla kullanılan bir başka yol ise Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2016) tarafından da kullanılan M - Firma Yoğunlaşma (CRM) yöntemidir. Bu yöntemde şirketlerin pazar büyüklükleri sıralanan ilk M firmanın sektörden aldığı toplam

pay hesaplanarak değerlendirilmelerde bulunulur. TÜİK yaklaşımında ilk dört şirketin pazar payı değerlendirilerek CR4 analizi yapılmaktadır. Bu analize göre, CR4 değeri otuzdan küçük ise “düşük derecede yoğunlaşma”; otuz ve üzerinde ancak elliden küçükse “orta derecede yoğunlaşma”; elli ya da elliden yüksek ancak yetmişden küçükse “yüksek derecede yoğunlaşma”; yetmiş ve üzerinde ise “çok yüksek derecede yoğunlaşma” olarak değerlendirilmektedir.

Şekil 9. Herfindahl-Hirschman Endeksi ve CR4 Endeksi



CR4 endeksi ve Herfindahl-Hirschman endeksi Şekil 9’da birlikte görülmektedir. Tüm dönem boyunca ortalama olarak 68 değerini alan CR4 endeksinin dönem içindeki standart sapması ise 5 olarak hesaplanmıştır. Ortalama olarak hesaplanan 68 değeri TÜİK yaklaşımına göre yüksek derecede yoğunlaşmayı ifade etmekte ve Herfindahl-Hirschman endeksinin yoğunlaşmamış piyasa ifadesi ile uyumsuzdur. Diğer taraftan, CR4 endeksi minimum değerini 59 ile 2006 yılının ilk çeyreğinde, maksimum değerini ise 84 ile 2003 yılı son çeyreğinde görmüştür. Endeksin minimum ve maksimum değerlerini gördüğü dönem Herfindahl-Hirschman endeksi ve Kwoka endeksi ile aynı olup, CR4 endeksi de her iki endeks gibi azalış eğilimi göstermektedir. Bu nedenle, CR4 endeksinin ifade ettiği yoğunlaşmanın ilk 4 firmanın sektörel açıdan baskın olması ile ilişkili olduğu, tüm firmalar dikkate alındığında ise yoğunlaşmanın azaldığı ve rekabetçi yapının korunabildiği değerlendirilmektedir. Genel olarak sektörde faaliyet gösteren şirket sayısının az olması CR4 endeks değerinin yüksek çıkmasında etkili olmuştur.

Tablo 2. Endeksler Arasındaki Korelasyon

	HH Endeksi	CR4	Kwoka Endeksi
HH Endeksi	1,0000	0,9422	0,9194
CR4	0,9422	1,0000	0,9579
Kwoka Endeksi	0,9194	0,9579	1,0000

Her üç endeks değeri kıyaslandığında ise yukarıdaki grafiksel gösterimi destekleyecek şekilde yüksek korelasyon olduğu görülmektedir. Tablo 2’de gösterilen korelasyon değerlerine göre en yüksek korelasyon CR4 ve Kwoka Endeksi arasında 0,9579 ile gözlemlenmektedir. Diğer taraftan en düşük korelasyon ise 0,9194 ile Herfindahl-Hirschman endeksi ve Kwoka Endeksi arasında görülmektedir.

3.2. Yapısal Kırılmalar ve Bireysel Emeklilik Sektörünün Gelişimi

Bireysel emeklilik sistemi, ülkemizin tasarruf açığını etkileyerek makroekonomik dengelere olumlu katkı vermesi ve kamu emeklilik sistemini destekleyerek kamu harcama yükünü desteklemesi öngörülen bir sistemdir. Sistem, bu yönüyle değerlendirildiğinde yapısal değişikliklere oldukça duyarlıdır. Bu çerçevede, çoklu yapısal kırılma testleri ile yaklaşık yirmi yıllık geçmişini olan bireysel emeklilik sistemimizde, sistemin fon büyüklüğüne etki eden yapısal değişiklikler incelenmiştir.

Bireysel emeklilik sistemindeki katkı payı tutarlarındaki yoğunlaşma serisindeki yapısal kırılma ölçülürken endeksler arasındaki yüksek korelasyon dikkate alınarak sadece Herfindahl-Hirschman endeksi kullanılmış ve çoklu yapısal kırılma testi uygulanırken Bai (1997), Bai ve Perron (1998), Bai ve Perron (2003) tarafından geliştirilen yöntem tercih edilmiştir. Bununla birlikte, serideki varyans sorununun çözülmesi amacıyla White-Hinkey düzeltmesi yapılmıştır. Bu testin tercih edilmesindeki temel neden yapısal kırılma analizinin doğrudan birim kök ya da eşbütünleşme analizine ihtiyaç duymadan yapılmasına olanak sağlamasıdır.

Söz konusu yaklaşım kesin sayısı ve tarihi bilinmeyen çok sayıda yapısal kırılmanın belirlenmesi için kullanılmaktadır. Bai (1997) yaklaşımı “ardışık test prosedürü” olarak adlandırılmakta ve öncelikle tüm dönemde parametre durağanlığına ilişkin boş hipotez test edilmektedir. Tüm dönem için parametre durağanlığını kabul eden boş hipotezin reddedilmesi halinde ana örneklem (tüm dönem) iki ayrı örnekleme bölünmekte ve bölünmüş örneklem için kırılma tarihleri saptanmaktadır. Bu test prosedürü alt örneklemde durağanlığa ilişkin boş hipotezin reddedildiği tüm tarihlere uygulanarak, boş hipotezin reddedilmediği örneklem bulununcaya kadar sürdürülmektedir (EViews, 2019).

Tablo 3. Herfindahl-Hirschman Endeksindeki Yapısal Kırılmaların Tarihleri

Ardışık F İstatistiği Tanımlı Kırılmalar:			3
<i>Kırılma Testi</i>	<i>F-İstatistiği</i>	<i>Ölçeklendirilmiş F-İstatistiği</i>	<i>Kritik Değer**</i>
0 vs. 1*	27.31843	27.31843	8.58
1 vs. 2*	26.1205	26.1205	10.13
2 vs. 3*	19.14143	19.14143	11.14
3 vs. 4	8.475958	8.475958	11.83
Kırılma Tarihleri			
	<i>Ardışık</i>	<i>Yinelemeli</i>	
1	2014Q1	2007Q4	
2	2007Q4	2013Q2	
3	2016Q2	2016Q2	

* 0,05 düzeyinde anlamlı

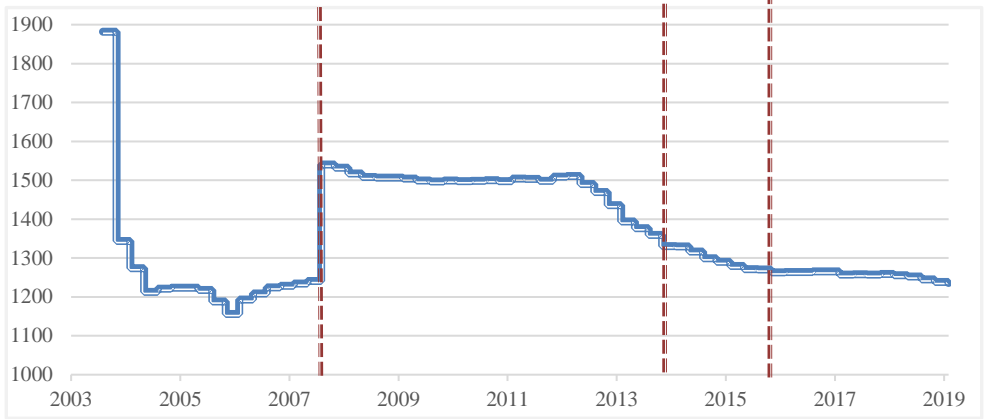
** Bai-Perron (Econometric Journal, 2003) kritik değerleri.

Yapısal kırılmaları tarihlerini gösteren Tablo 3’teki test sonuçlarına göre ardışık olarak 0, 1, 2 yapısal kırılma olduğuna ilişkin test istatistikleri F-istatistiği ve Ölçeklendirilmiş F-istatistiği kritik değerden büyük olduğu için reddedilmiş, 3 yapısal kırılma olduğu F-istatistiği ve ölçeklendirilmiş F-istatistiği kritik değerden küçük olduğu için kabul edilmiştir.

Bu kapsamda ardışık yaklaşıma göre 2007 yılının son çeyreğinde, 2014 yılının ilk çeyreğinde ve 2016 yılının ikinci çeyreğinde yapısal kırılma saptanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre, üç temel yapısal kırılmanın sektörel eğilimler ile uyumlu olduğu görülmektedir. Bu yapısal kırılmalardan ilki 2007 yılının sonunda küresel kriz sonucunda global likidite koşullarının değişmesiyle yaşanmıştır. Bu kırılmada kriz ile yeniden şekil kazanan küresel finansal mimari ve fon hareketlerinin etkili olduğu söylenebilir. İkinci yapısal kırılma 2014 yılının başında gerçekleşmiştir. Bu kırılmada bireysel emeklilik sisteminde yapılan hukuki düzenlemeler ve 2013 yılında devlet katkısı uygulamasının başlamasının etkili olduğu söylenebilir. İlgili test sonucuna göre bulunan üçüncü yapısal kırılma ise 2016 yılında yaşanmıştır. Bu kırılmada 2015 yılındaki bireysel emeklilik sistemi hukuki düzenlemeleri ile otomatik katılım uygulamasının Türkiye’de başlatılmasına ilişkin çalışmalar ve uygulama öncesinde katılımcıların tercihlerinde yaşanan değişimlerin etkili olduğu düşünülmektedir. Söz konusu yapısal kırılmalar Şekil 10’da kesikli çizgiler ile gösterilmektedir.

Şekil 10. Herfindahl-Hirschman Endeksi ve Yapısal Kırılmalar



Bireysel emeklilik sisteminin ülkemizdeki gelişimi incelendiğinde yapısal dönüşümlerin, şirket sayısı gibi sektörün mikro yapısına ilişkin hususlardan kaynaklı olmadığı çıkarımı yapılabilmektedir. Örneğin 2014 yılından bu yana faaliyet gösteren şirket sayısı aynı kalmasına rağmen iki adet yapısal kırılma saptanmıştır. Sonuç olarak, sektörel yoğunlaşmada görülen yapısal kırılmaların, küresel gelişmeler ve sektörün bütünü etkileyen makro düzenlemeler kaynaklı olduğu değerlendirilmektedir.

SONUÇ

Günümüzde ülkeler, nüfus yaşlanmasının tetiklediği zorluklar nedeniyle emeklilik sistemlerinin finansal sürdürülebilirliğini iyileştirmek için birçok reform gerçekleştirmiştir. Bu reformlar arasında sistemik ve parametrik değişiklikleri içeren farklı uygulamalar bulunmaktadır. Emeklilik sistemlerinde, emeklilik maaşlarının kazançlarla daha sıkı bağlantılı hale gelmesiyle bireyselleşme artmış ve tamamlayıcı emeklilik unsurları ön plana çıkmıştır.

Nüfusun yaşlanması ülkemizde de emeklilik sisteminin finansal sürdürülebilirliğinin dünya örneklerine benzer şekilde değişeceğine işaret etmektedir. Bu değişime ek olarak emeklilik hakkının diğer ülkelere göre erken yaşta elde edilmesi ve emeklilik yaşı konusunda yapılan

düzenlemelerin etkilerinin uzun dönemli olması sosyal güvenlik sistemindeki yükü artırmaktadır.

Bu nedenle dünyada olduğu gibi ülkemizde de emeklilik sisteminde reformlar yapılması gündeme gelmiş ve bireysel emeklilik sistemi sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte tasarlanmıştır. Türkiye'deki bireysel emeklilik sistemini analitik olarak değerlendirmeyi amaçlayan bu çalışma ile sistemin başlangıcından 2019 yılı ilk yarısına kadar olan değişiklikler ele alınmış, sistem küresel örnekler ile karşılaştırılmıştır. Sektördeki rekabet yapısını farklı ölçütler ile inceleyen bu çalışmanın en önemli katkısı zaman içinde yoğunlaşmada yaşanan değişikliklerin ana nedenlerinin ortaya çıkarılması ve yapılan değişikliklerin rekabet yapısına etkisini göstermesidir.

Çalışmanın bulgularına göre, sektörde rekabet artma, bir başka ifadeyle yoğunluk düşme eğilimindedir; küresel ekonomik kriz ile başlayan küresel fon akışlarındaki belirsizlik söz konusu dönemde yoğunlaşmayı artırsa da düşme eğilimi dönem boyunca devam etmiştir. Yapısal kırılmalarda devlet katkısı ve otomatik katılım uygulamasının önemli olduğu görülmektedir. Bu çerçevede, 2007 yılının son çeyreğindeki yapısal kırılmanın küresel ekonomik kriz ile, 2014 yılının ilk çeyreği ve 2016 yılının ikinci çeyreğindeki yapısal kırılmaların ise ağırlıklı olarak devlet katkısı ve otomatik katılım gibi sektörel bazlı uygulamaların etkisi ile gerçekleştiği değerlendirilmektedir.

Yapısal kırılmaların tespit edilebilmesi, karar alıcıların öngörü yapabilme olanağını genişletmektedir. Bireysel emeklilik şirketleri yapısal kırılmaları anlayarak ve öngörerek pazarlama politikaları başta olmak üzere tercihlerini belirleyebilir. Diğer taraftan, kamu otoritesi hangi yasal değişikliğin etkili olabileceğini saptayarak rasyonel adımlar atabilir ve/veya adımlarını çeşitlendirebilir. Bununla beraber şirket içi değişkenlerin de ele alınması önem taşımaktadır.

Önümüzdeki dönemde yapılacak çalışmalarda, bireysel emeklilik fon büyüklüğündeki yapısal değişimlerin mikro ölçekte şirket karlılığına, makro ölçekte ise tasarruflar kanalıyla iktisadi büyümeye katkıları incelenerek yapılacak reformların yönü tartışılabilir.

Kaynakça

- Amerika Birleşik Devletleri Adalet Bakanlığı ve Federal Ticaret Komisyonu (2010). Horizontal Merger Guidelines. [https:// www . justice . gov / atr / horizontal - merger - guidelines - 08192010#5c]. (Erişim: 14 Eylül 2020).
- Aggarwal, R. ve Goodell, J. (2013). Political-Economy of Pension Plans: Impact of Institutions, Gender, and Culture. *Journal of Banking & Finance*. 37(6). 1860-1879.
- Akgiray, V., Peksevim, S. ve Sener, E. (2016). Emeklilik Fonları ve Finansal İstikrar: Şili ve Türkiye Örneklerinden Dersler. *Finans ve Bankacılık Çalışmaları Dergisi*. 5(2). 1-20.
- Antolín, P. ve Stewart F. (2009). Private Pensions and Policy Responses to the Financial and Economic Crisis. *OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions*. No. 36. OECD Publishing, Paris.
- Bai, J. (1997). Estimating Multiple Breaks One at a Time. *Econometric Theory*. 13. 315-352.
- Bai, J. ve Perron, P. (1998). Estimating and Testing Linear Models With Multiple Structural Changes. *Econometrica*. 66(1). 47-78.
- Bai, J. ve Perron, P. (2003). Computation and Analysis of Multiple Structural Change Models. *Journal of Applied Econometrics*. 18(1). 1-22.
- Derelioğlu, D. (2001). *Türkiye'de Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları*. TUGİAD Ekonomi Ödülleri 2000. İstanbul: Rota Yayın Yapım.
- Emeklilik Gözetim Merkezi (2016). *Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2015*. İstanbul: Emeklilik Gözetim Merkezi.
- Emeklilik Gözetim Merkezi (2019). Bireysel Emeklilik İstatistikleri. [https:// www . egm . org . tr/]. (Erişim: 19 Temmuz 2019).
- EViews 11 (2019). Help Topics. [http://www.eviews.com/help/helpintro.html#page/content/testing-Stability_Diagnostics.html]. (Erişim: 13 Eylül 2020).

- Gökbayrak, Ş. (2010). *Refah Devletlerinin Dönüşümü ve Özel Emeklilik Programları*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Ildırar, M. ve Kırıl, E. (2018). Piyasa Yapısı ve Yoğunlaşma: Türk Otomotiv Sektörü Üzerine Bir Analiz. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 18(1). 93-117.
- Hazine ve Maliye Bakanlığı (2019a). *Sigortacılık ve Bireysel Emeklilik Faaliyetleri Hakkında Rapor 2018*. Sigorta Denetleme Kurulu.
- Hazine ve Maliye Bakanlığı (2019b). *Yeni Ekonomi Programı: Yapısal Dönüşüm Adımları*.
- Holzmann, R. (2012). Global Pension Systems and Their Reform Worldwide Drivers, Trends and Challenges. *The World Bank Social Protection&Labor, Discussion Paper*. No.1213. 1-20.
- Kalkınma Bakanlığı (2018a). *On Birinci Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Ankara.
- Kalkınma Bakanlığı (2018b). *2018 Yılı Programı*. Ankara.
- Kara, S. ve Yıldız, Y. (2016). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: 2012 Sonrası Yapılan Reformlar ve Beklentiler. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*. 4(1). 23-45.
- Kwoka, J. E. (1977). Large Firm Dominance and Price-Cost Margins in Manufacturing Industries. *Southern Economic Journal*. 44(1). 183-189.
- Miralles, M. P., Romero, C. ve Whitehouse, E. (2012). International Patterns of Pension Provision II, A Worldwide Overview of Facts and Figures. *The World Bank Social Protection&Labor, Discussion Paper*. No.1211. 1-205.
- Mutluer Kurul, D. (2011). Türk Bankacılık Sektörüne İlişkin Yoğunlaşma ve Hakimiyet Göstergeleri. *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Ekonomi Notları*. (2011-5).
- OECD (2013). Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, France.
- OECD (2014). Pensions Outlook 2014. OECD Pensions Outlook, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2017a). Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2017b). OECD Pension Markets in Focus 2017, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2018a). OECD Pensions Outlook 2018, OECD Pensions Outlook, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2018b). OECD Pension Markets in Focus 2018, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2018c). Market Concentration. Issues Paper By the Secretariat, DAF / COMP / WD (2018) 46 . [[https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD\(2018\)46/en/pdf](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/WD(2018)46/en/pdf)]. (Erişim: 10 Eylül 2020).
- OECD (2019a). OECD Pension Markets in Focus 2019. OECD Publishing, Paris.
- OECD (2019b). Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris.
- Peksevim, S. ve Akgiray V. (2019). Reforming the Pension System in Turkey: Comparison of Mandatory and Auto-Enrolment Pension Systems in Selected OECD Countries, OECD Publishing, Paris.
- Pino, A. ve Yermo, J. (2010). The Impact of the 2007-2009 Crisis on Social Security and Private Pension Funds: A Threat to Their Financial Soundness? *International Social Security Review*. 63(2). 5-30.
- T.C. Resmi Gazete (2001). 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu. 24366. 7 Nisan 2001.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023).
- Türkiye İstatistik Kurumu (2016). Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde Yoğunlaşma, 2014. [<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?sessionId=VsqS YQGQ2jBhtTRxd2rLrkJbTDwpM0JvdNQppXVphBth0GQGJmQ!915516796?id=21721>]. (Erişim: 13 Eylül 2020).
- Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği (2019). Portföy Yönetim Şirketlerinin Toplu Faaliyet Verileri (2013-2019). Eylül 2019. [<https://www.tspb.org.tr/tr/veriler/>]. (Erişim: 31 Aralık 2019).

Araştırma Makalesi – Research Article

Bölgesel Kalkınma Perspektifinden İşgücü Hareketliliğinin Değerlendirilmesi: Dirençli Temel Bileşenleri Analizi Uygulaması

Assessing Labor Mobility in Regional Development: Application of Robust Principal Component Analysis

Deniz KOÇAK*

id 0000-0002-5893-0564

Yasin ERTÜRK**

id 0000-0003-3809-2919

Murat ATAN***

id 0000-0002-2485-9456

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 10 Sayı: 2 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 2 Year: 2020
Sayfa Aralığı: 353-370 / Pages: 353-370
DOI: 10.32331/sgd.840721

ÖZ

Bölgesel kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesi gerekeşiyle bölgeler arası adaletsizliklerin giderilmesinde işgücü hareketliliği her zaman gündemde olan bir konu olmuştur. Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde işgücü hareketliliğinin farklı olması, bölgeler arası adaletsizlikleri artırmaktadır. Nitekim ülkemizin çoğunlukla kıyı kesimlerinde yer alan illeri kapsayan bölgeleri, istihdam, işgücüne katılım gibi işgücü hareketliliğini temsil eden değişkenlerde oldukça yüksek değerlere sahip iken, doğu ve iç kesimlerde yer alan illeri kapsayan bölgelerinde bu durumun tam tersi şeklinde olduğu görülmektedir. Bölgesel kalkınma perspektifinden bu eşitsizliklerin üstesinden gelinmesi, bölgelerin işgücü hareketliliklerinin objektif bir şekilde değerlendirilmesi ile mümkün olmaktadır. Bu çalışmada Türkiye'nin İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması-2 (İBBS-2) düzeyindeki 26 bölgesi ve bu bölgelerin işgücü hareketliliğiyle ilgili temel değişkenlere ait değerleri, dirençli temel bileşenler analizi (TBA) kapsamında kullanılmaktadır. 2014-2018 arasındaki her yıl için tekrarlanan bu analiz sayesinde, bölgelerin ilgili yıllara göre işgücü hareketlilikleri karşılaştırmalı olarak değerlendirilmektedir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular göstermektedir ki, işgücü hareketliliğinin düşük olduğu bölgeler, kalkınmada geride kalan bölgelerdir. Bu bölgelerin işgücü hareketliliklerini artırıcı yönde uygulanacak olan politikalar ise bölgesel kalkınma hedeflerinin yakalanmasına katkı sağlayacaktır.

Anahtar Sözcükler: Bölgesel kalkınma, işgücü hareketliliği, İBBS-2, dirençli TBA

ABSTRACT

Labor mobility is always on the agenda in eliminating injustices between regions due to the realization of regional development targets. Labor mobility, which is quite different in various regions of Turkey, increase inequities between regions. Indeed, the regions of our country covering the provinces located on the coastal area have quite high values in many variables that represent labor mobility such as employment, participation in the labor force. Conversely, the regions covering the provinces located on the east and inland have a reverse situation. It is possible to overcome these inequalities from the perspective of regional development by objectively evaluating the labor mobility of the regions. In this study, 26 regions in Nomenclature of Territorial Units for Statistics-2 (NUTS-2) levels in Turkey, and these regions' values of the labor mobility variables, are used in the robust principal component analysis (PCA). Thanks to this repeated analysis for each year between 2014 and 2018, labor mobility of regions is evaluated comparatively according to the relevant years. The findings of the study show that the regions with low labor mobility are the regions left behind in development. For this reason, the policies to be implemented to increase the labor mobility of the relevant regions will contribute to the achievement of regional development targets.

Keywords: Regional development, labor mobility, NUTS-2, robust PCA

Önerilen atf şekli: Koçak, D., Ertürk, Y. ve Atan, M. (2020). Bölgesel Kalkınma Perspektifinden İşgücü Hareketliliğinin Değerlendirilmesi: Dirençli Temel Bileşenleri Analizi Uygulaması. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 10(2), 353-370

Geliş Tarihi/Received: 09/08/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 07/10/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2020

* Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, deniz.kocak@hbv.edu.tr

** Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, yasin.erturk@hbv.edu.tr

*** Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, murat.atan@hbv.edu.tr

GİRİŞ

İşgücü hareketliliği, işgücü piyasasında sıklıkla gündeme getirilen bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda ülkedeki istihdam edilebilirliği, işgücüne katılım oranını, işsizliği doğrudan etkileyen işgücü hareketliliği, bölgesel kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesinde de oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü bölgeler arası işgücü piyasası çıktılarının eşitlenmesinde ya da gelir düzeylerinin yakınsamasında işgücü hareketliliği önemli bir itici güç olarak kabul edilmektedir. Diğer taraftan işgücü hareketliliği, günümüzde göç ile de ilişkilendirilmektedir. Bu kapsamda belirli bir bölge içinde ya da bölgeler arasında gerçekleşen işgücü hareketliliği, bireylerin ekonomik faydalarını en üst düzeye çıkarmaları amacıyla yer değiştirmelerini ifade etmektedir. Bu doğrultuda işgücü hareketliliğinin, kişi başına düşen gelir seviyesinin değişmesine neden olduğu da görülebilmektedir.

Günümüz Türkiye’inde bölgeler arası gelişmişlik farklılıkları, önemli bir problem olarak çözüm beklemektedir. Ülkemizdeki ekonomik büyümenin bölgelere adaletli bir şekilde dağıtılması ve bu sayede bölgesel gelişmişlik farklılıklarının giderilmesinde, işgücü hareketliliğinin payı yadsınamazdır. Bölgesel düzeyde istihdamı artırıcı unsurların tespit edilmesi, piyasadaki ücret farklılıklarının giderilmesi, işsizliği azaltmayı hedefleyen politikaların hayata geçirilmesi gibi örnekler işgücü hareketliliğini temelden etkilemekte olan bölgesel gelişmişlik farklılıklarının azaltılmasını sağlamaktadır. Bu kapsamda bölgelerin işgücü hareketliliğinin rasyonel bir yöntem içerisinde değerlendirilmesi, ülkenin ekonomik gelişme yönünün ya da seviyesinin de doğru bir şekilde tespit edilmesini sağlamaktadır. Bu sayede geride kalan bölgelerin gelişmelerine yönelik yapılacak olan politika müdahaleleri, bölgeler arası adaletsizliklerin giderilebilmesine yardımcı olacaktır. Nitekim 1950’lerden itibaren ülkemizde uygulanan Beş Yıllık Kalkınma Planları ya da bölgesel projeler, bu amaçlarla uygulamaya konulmaktadır.

Yukarıda verilen bilgiler ışığında bu çalışmada, Türkiye’deki İBBS-2 düzeyindeki bölgelerin ekonomik büyüme ve bölgesel kalkınma hedefleri doğrultusunda işgücü hareketliliklerinin objektif bir şekilde değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bölgelerin işgücü hareketliliklerini incelerken yıllara göre performans değişimlerine de yoğunlaşarak mevcut literatüre katkıda bulunulmaya çalışılmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde, tarihsel süreç içerisinde bölgesel kalkınma kavramı, ikinci bölümünde ise bölgesel kalkınma perspektifinden işgücü hareketliliği açıklanmaktadır. Üçüncü bölümde, Türkiye’nin İBBS-2 düzeyindeki 26 bölgesinin işgücü hareketliliğinin değerlendirilmesinde yararlanılan dirençli temel bileşenler analizi (TBA) ve bu analizde kullanılan değişkenler detaylı olarak anlatılmaktadır. Çalışmanın dördüncü bölümünde, 2014-2018 yılları arasındaki her yıl için dirençli TBA’nın uygulanması neticesinde elde edilen bölgesel sonuçlar karşılaştırmalı olarak verilmektedir. Son bölümde ise bölgelerin işgücü hareketliliklerinin, kalkınmalarını ne düzeyde etkiledikleri konusunda elde edilen bulgular ve öneriler sunulmaktadır.

I- BÖLGESEL KALKINMA

A- Bölgesel Kalkınma: Kavram ve Özellikler

Bölge kavramı için çeşitli açılardan farklı tanımlamaların yapılması mümkündür. Ancak çalışmanın konusunu oluşturan bölge kavramı, iktisadi açıdan bölgeyi temsil etmektedir. Bu çerçevede bölge, ekonomik açıdan birbirine yakın birtakım özellikler gösteren mekânları olarak tanımlanabilmektedir (Sakal ve Demirhan, 2014: 182). Bununla birlikte bölge ve kalkınma kavramlarının bir araya gelerek oluşturduğu bölgesel kalkınma kavramı, özellikle küreselleşme süreci ile birlikte ülkelerin üzerinde önemle durdukları bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bölgesel kalkınma kavramının daha net anlaşılması için, bölge

kavramının yanında kalkınma kavramının da doğru bir şekilde tanımlanması yerinde olacaktır. Zira kalkınma kavramı çoğu zaman büyüme kavramı ile karıştırılmaktadır. Bu kapsamda kalkınma, ekonomik büyüme ve gelişme ile birlikte sosyal, siyasal ve idari anlamda gelişmeyi ifade eden üst bir kavram olarak tanımlanabilmektedir. Nitekim büyüme kavramı daha çok ekonomik anlamdaki gelişmeyi ifade etmektedir (Cankorkmaz, 2011: 116). Bu tanımlamalar özelinde bölgesel kalkınma kavramının, bir ülkede bölgeler arasında var olan gelişmişlik farkının çeşitli politikalar aracılığıyla en aza indirilmesi, başka bir ifade ile geri kalmış bölgelerdeki şartların iyileştirilmesi şeklinde tanımlanması mümkündür (Akin, 2006: 295). Diğer taraftan bölgesel kalkınma yalnızca ulusal boyutta düşünülmemesi gereken bir kavramdır. Çünkü ülkeler bölgesel kalkınma noktasında belirli bir seviyeye ulaştıkları zaman uluslararası rekabet içerisine girebileceklerdir.

B- Bölgesel Kalkınmanın Amaçları

Bölgesel kalkınma politikaları, ülkeler tarafından çeşitli amaçlar doğrultusunda uygulanmaktadır. Bu amaçların başında kırsal kesim ile kentleşme arasındaki dengenin sağlanması gelmektedir. En genel tabirle bölgeler arasındaki göç hareketlerinin geri kalmış bölgelerden, gelişmiş bölgelere doğru olduğu görülmektedir. Çünkü geri kalmış olan bölgeler birçok açıdan bireylerin ihtiyaçlarına cevap verememektedir. Bu nedenle gelişmiş olan bölgeler bireyler için cazibe merkezi haline gelmektedir (Sivri vd., 2000: 383). Bu durum bölgeler arası farklılıkların daha da artmasına ve adaletsiz yapının daha da derinleşmesine neden olmaktadır. Çünkü kontrolsüz bir şekilde gerçekleşen göç hareketleri kentlerin yapısını zorlamaya başlayarak, başta işsizlik olmak üzere çarpık yapılaşma kaçakçılık, altyapı sorunları ile eğitim ve sağlık hizmetlerinde birtakım sorunların yaşanmasına yol açmaktadır (Bozdoğan, 2014: 59). Ayrıca kentleşme sonucunda böyle bir sonucun ortaya çıkmasında, kırsal kesimde var olan şartların teknolojik gelişmeler ile birlikte değişerek insan odaklı yapının makineleşmeye doğru evrilmesi ile birlikte doğal afetler ve iklim koşulları sonucunda toprak verimliliğinin de azalmaktadır. Bununla birlikte kentlerde iş imkânlarının kırsal kesime göre daha fazla ve çeşitli olması bu durumun ortaya çıkmasındaki bir başka etken olarak görülmektedir (Keleş, 2000: 23-24).

Bölgesel kalkınma politikalarının temel amaçlarından bir tanesi de şüphesiz ki bölgeler arasındaki refah düzeyinin eşit düzeye getirilmesidir. Bu noktada yapılacak ilk iş, geri kalmış bölgelerdeki şartların iyileştirilmesi, gerek kamu gerekse özel sektör yatırımlarının bu bölgelerde yoğunlaştırılmasıdır. Ancak bu sayede söz konusu bölgeler büyüme hususunda ülke ekonomisine katkı sağlayacaktır. Aksi takdirde mevcut farklılıklar giderek derinleşecektir (Rösch, 1992: 1). Politika yapıcılar, bölgesel farklılıkların ortaya çıkardığı istihdam gibi önemli sorunları çözmek için birtakım çözümler geliştirmelidir. Bu da ancak bölgelerin mevcut yapılarının iyi bir şekilde analiz edilmesi ile mümkün olacaktır. Zira yalnızca bölgelerin güçlü yanlarının tespit edilmesi ile bölgesel kalkınma politikaları büyümeye pozitif yönde bir etki yapacaktır. Bu şekilde geri kalmış bölgelerin sorunlarının çözülmesi, bölgesel kalkınma hedeflerinin yakalanmasına ortam hazırlayacaktır. Ayrıca böyle bir politikanın izlenmesi bölgelerarası rekabetin gelişmesine de katkı sağlayacaktır. Bu gelişme ise başta ulusal ekonomik yapıya katkı sağlamakla birlikte uluslararası rekabet konusunda da pozitif bir etki oluşturacaktır (Şahinkaya, 2001: 682).

Bir ülkedeki bölgelerin her biri ekonomik, mali, sosyal ve kültürel açıdan oldukça farklı gelişmişlik düzeylerine sahiptir. Bölgesel kalkınma politikaları sayesinde gelişmiş bölgeler ile gelişmekte olan bölgeler arasındaki bu farklılıkların kapatılması son derece önemlidir. Çünkü bu farklılıkların kapatılmaması sonucunda gelişmiş olan bölgeler zaman içerisinde yaşam standardı ve koşulları açısından giderek daha çok cazip hale gelecek bunun sonucunda da geri kalmış bölgeler mevcut durumlarından daha kötü bir duruma gelecektir. Bu nedenle

bölgesel kalkınma politikalarının amaçlarının en optimal seviyede yerine getirilmesi son derece önemlidir. Ancak bu şekilde ekonomik ve sosyal düalist yapının önüne geçilmesi mümkün olacaktır (Meyer, 1966: 376). Bu çerçevede yapılması gerekenlerin başında kişi başına düşen GSYH'nin özellikle geri kalmış bölgelerde artırılması gerekmektedir. Bununla birlikte eğitim ve sağlık hizmetleri başta olmak üzere kamusal mal ve hizmet sunumu dengeli bir şekilde gerçekleştirilmelidir. Bu sayede toplum yapısını etkileyecek olan negatif dışsallıkların da önüne geçilmiş olacaktır. Ayrıca çalışmanın da konusunu oluşturan iş gücü ve istihdama yönelik olumsuz şartların giderilmesi de bir başka önemli boyutu oluşturmaktadır (Bozdoğan, 2014: 61).

C- Tarihsel Süreç İçerisinde Bölgesel Kalkınma Planları

Bölgesel kalkınma ile ilgili olarak Türkiye'de diğer ülkelerde olduğu gibi içinde bulunulan dönemin şartlarına uygun ve öncelikli olarak ulusal çıkarlar gözetilerek birtakım politikalar uygulanmıştır. Bu çerçevede Cumhuriyetin ilk dönemlerindeki politikaların 1929 Büyük Buhran'ından etkilendiği görülmektedir. Bu dönemde devletçilik ve sanayileşme, bölgesel kalkınma politikalarına temel oluşturmuştur (Özaslan ve Ünlü, 2015: 69). 1960'lı yıllara gelindiğinde, ekonomide planlı döneme geçildiği ve bölgesel kalkınmada da doğal olarak bu süreçten etkilenildiği görülmektedir. Planlı dönemde ilk kalkınma planında, bölge planlama ve kalkınma adı altında bir başlık oluşturulmuştur. Bu kapsamda önceki dönemde olduğu gibi sanayileşme temele alınarak bunun yanında turizm ve tarımın geliştirilmesine yönelik politikalara da önem verilmiştir. Ayrıca önceki dönemden farklı olarak devlet desteği ve teşviklerinden ziyade, özel kesim yatırımları da bölgesel kalkınma hedefleri doğrultusunda sisteme dâhil edilmeye çalışılmıştır (Sezgin, 2013: 23). İkinci kalkınma planında, kamu yatırımları ile ilgili olarak geri kalmış bölgeler özelinde bir planlamaya gidilmiştir. Bu çerçevede ilgili bölgelerde yaşayan insanların hayat standartlarının yükseltilmesi hedeflenmiştir. Bununla birlikte şehirleşme hedefleri doğrultusunda altyapı yatırımlarına da önem verilmiştir. Ayrıca ikinci kalkınma planında sanayileşme, önceki dönemlerde olduğu gibi önemini korumaya devam etmiştir. Tüm bu hedefler doğrultusunda kamu yatırımlarının yetersiz kalabileceği düşüncesi ile özel sektör yatırımları çeşitli teşvik araçları ile desteklenerek sisteme dâhil edilmeye çalışılmıştır.

1973 - 1977 yıllarını kapsayan üçüncü kalkınma planında ise öncekilerden farklı olarak bölgesel düzeyden ziyade ulusal düzeyde bir politika tercihi yapıldığı görülmektedir. Bunun nedeni bölgesel anlamda uygulanan politikaların bölgeler arası adaletsizliği daha da artıracak düşüncesinin hâkim olmasıdır. Üçüncü kalkınma planı ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken önemli konulardan biri de Kalkınmada Öncelikli Yörelere projesi ya da kısaca ifade edilen KÖY projesidir (Özdemir, 2014: 15-17).

1979 - 1983 dönemini kapsayan dördüncü kalkınma planında, uygulanan ilk üç planın başarısızlığı ve istenilen sonuçların elde edilemediği üzerinde durularak bu çerçevede bir plan oluşturulmuştur. Söz konusu planın önemli özelliklerinden biri de Güneydoğu Anadolu Projesinin (GAP) ilk olarak bu dönemde gündeme getirilmesidir. Ayrıca bu planda ödemeler dengesi açıklarının giderilmesi üzerinde durularak bu çerçevede politikalar üretme gayreti içerisine girilmiştir (Takım, 2011: 157).

1985 - 1989 döneminde uygulanan beşinci kalkınma planının, ilk dört planın amaç ve hedeflerine benzer şekilde oluşturulduğu görülmektedir. Bu planda bölgeler arası adaletsizliklerin giderilmesi noktasında yapılması gerekenler konusunda detaylı bir envanter çalışması yapılarak Bölge Gelişme Şemaları oluşturulmuştur.

Altıncı kalkınma planı 1990 - 1994 dönemini kapsamaktadır. Bu kalkınma planında, özellikle gelişmiş bölgelerdeki nüfus ve sanayi yoğunluğunun azaltılması amaçlanmıştır. Ayrıca

bölgelerin kendi içinde ve bölgeler arası göçlerin kontrolü üzerinde durulmuştur. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi adına geri kalmış bölgelerdeki mevcut şartların iyileştirilmesi amaçlanmıştır. Aksi takdirde istenilen sonuçlara ulaşılmasının mümkün olmayacağı görülmektedir. Bu kapsamda Fonksiyonel Bölge Projesi çerçevesinde 16 fonksiyonel bölge oluşturulmuştur. Ancak bu uygulama, daha sonraki kalkınma planlarında göz ardı edilmiştir ki bu nedenle istenilen sonuçlar elde edilememiştir. Başka bir ifade ile fonksiyonel bölge uygulaması bölgesel kalkınma sürecinde başarısız bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer taraftan bu dönemin önemli özelliklerinden biri de Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiye Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığının (KOSGEB) kurulması olmuştur.

1996 - 2000 dönemini kapsayan yedinci kalkınma planında, KÖY'lerin ihtiyaçları giderilerek, mevcut standartların iyileştirilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur. Böylece bölgeler arası sosyo-ekonomik açıdan gelişmişlik farklılıklarının en aza indirgenebileceği vurgulanmıştır. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ni temel alan bu kalkınma planında sürdürülebilir kalkınmaya dikkat çekilmiş ve bu çerçevede politika oluşturma gayreti içerisine girilmiştir. Ayrıca sanayileşme ile birlikte tarım ve hayvancılıkta da modernizasyon çalışmaları desteklenmiştir. Söz konusu kalkınma planının bir diğer önemli özelliği ise yerel yönetimlerin bölgesel kalkınma konusunda daha aktif rol almaya başlaması olmuştur. Böylelikle gerek merkezi yönetim gerekse yerel yönetimlerin katkısı ile katma değeri yüksek ürünlerin elde edilmesi amaçlanmıştır.

2001 - 2005 dönemini kapsayan sekizinci kalkınma planı, Avrupa Birliği (AB) uyum süreci ile ilgili olarak bölgesel kalkınmanın daha farklı ve daha önemli bir politikaya dönüştüğü dönem olmuştur. Bu dönemde ulusal politikalar ile birlikte uluslararası politikaların uyumlaştırılması amaçlanmıştır. Sekizinci kalkınma planı ulusal düzeyde gelişmişlik farklılıklarının giderilerek uluslararası düzeyde rekabet edilebilir yapının kurulmasını hedeflemiştir. Ayrıca söz konusu kalkınma planı incelendiğinde, yaşam şartlarının iyileştirilmesi, fırsat eşitliğinin sağlanması gibi önemli konulara yer verildiği görülmektedir. Beş yıllık sürelerle hazırlanan kalkınma planları AB ile müzakerelerin başlaması ile beraber farklı bir boyut kazanmıştır. Bu çerçevede beş yıl süreli sekiz kalkınma planından sonra 2004 - 2006 döneminde ön ulusal kalkınma planı oluşturulmuştur. Bu plan çerçevesinde bölgesel kalkınma politikalarının aktif, katılımcı ve finansman sorunu yaşanmadan gerçekleştirilebilmesi için gerekli altyapının kurulması amaçlanmıştır. Ayrıca göç konusuna dikkat çekilmiş ve göç hareketlerinin bölgesel kalkınmaya zarar vermemesi için kontrol altında tutulması belirtilmiştir. Ayrıca bölgelere ilişkin verilerin AB'ye ait verilerle karşılaştırılarak durum değerlendirmesi yapılması adına İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırılması (İBBS), 2002 yılında üç düzey olarak yapılmıştır. Bu kalkınma planının üzerinde durduğu önemli konulardan birisi de yatırım noktasında özel sektörün de sistem içerisinde aktif bir rol alabilmesinin sağlanması ve istihdam sorununun çözülmesi gerekliliği olmuştur. Söz konusu plan, bölgesel kalkınma hedeflerine ulaşılabilmesi için kamu kesimi, özel kesim ve sivil toplum kuruluşlarının koordineli bir biçimde çalışması gerektiğini ortaya koymuştur. Bu kapsamda kalkınma ajanslarının önemine dikkat çekilmiş ve 2006 yılında Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu, Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. Plan incelendiğinde yerel yönetimlerin bölgesel kalkınma konusunda etkin bir rol üstlenmesine ve yerel yönetimlerin kaynak ihtiyaçlarının karşılanmasına vurgu yapılmıştır (Sakal ve Demirhan, 2014: 192-201). Bölgesel kalkınma politikaları ile ilgili geçirilen süreç incelendiğinde, kalkınma ajanslarına ayrı bir parantez açmak yerinde olacaktır. Bu çerçevede bölgesel kalkınma ajansları için farklı tanımlamalar yapılmakla birlikte, bu kalkınma ajanslarının hükümetten bağımsız olarak, belirli bir bölgenin çeşitli açılardan standartlarını yükseltme amacıyla kurulan ajanslar olarak tanımlanması mümkündür (Berber ve Çelepçi, 2005: 146). Diğer taraftan kalkınma ajanslarının birincil amacı, bölgedeki mevcut yapıyı

analiz ederek ekonomiyi canlandırmaktır. Bununla birlikte uzun vadede bölgenin yatırım cazibesini artırarak ilgili bölgenin sosyo-ekonomik açıdan gelişmesine de katkı sağlamaktadır (Hasanoğlu ve Aliyev, 2006: 90).

Türkiye’de bölgesel kalkınma süreci 2007 - 2013 yılları arasında uygulanan dokuzuncu kalkınma planında da ele alınmıştır. İlgili kalkınma planı incelendiğinde, küreselleşme sürecinin bölgesel kalkınma politikalarına olan etkisi göze çarpmaktadır. Bu kalkınma planı öncelikle olarak rekabet gücünün artırılması ile birlikte istihdamın artırılması, beşeri gelişme ve sosyal dayanışmanın güçlendirilmesi, bölgesel gelişmenin sağlanması ile kamu hizmetlerinde kalitenin artırılmasını amaçlamıştır. Dokuzuncu kalkınma planı ile bölgesel kalkınma sürecinin önceki kalkınma planlarından farklı olarak daha sistematik bir yapıya kavuşturulduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Bu kalkınma planında özellikle AB bölgesel politikaları temel alınmıştır.

2014 - 2018 dönemini kapsayan onuncu kalkınma planı, özellikle 2023 hedefleri doğrultusunda önemli bir yere sahiptir. Bu kalkınma planı öncekilerden farklı olarak bölgesel kalkınmanın yanı sıra bölgesel rekabet edilebilirlik kavramını esas olarak oluşturulmuş olup, özellikle yüksek tutarlı kamu yatırımlarının az gelişmiş bölgelere yapılmasını ve buradaki şartların iyileştirilmesini hedeflemiştir. Bu çerçevede ilgili kalkınma planı incelendiğinde yaşanabilir mekân ve sürdürülebilir çevre hedefleri karşımıza çıkmaktadır. Buna bağlı olarak kalkınma ajanslarının daha aktif bir yapıya bürünmesi, uluslararası rekabet dikkate alındığında güçlü organize sanayi bölgelerinin oluşturulması gerekmektedir. Tüm bu hedefler kapsamında, kalkınma planları genel olarak değerlendirildiğinde onuncu kalkınma planının en kapsamlı kalkınma planı olduğunu ifade etmek mümkündür (Sakal ve Demirhan, 2014: 203-204).

II- İŞGÜCÜ VE BÖLGESEL KALKINMA İLİŞKİSİ

İşgücü piyasaları, ekonomik ve mali anlamda önemli bir alanı teşkil etmektedir. Bu kapsamda işgücü piyasaları ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken temel konuların başında, istihdam ve işgücü hareketliliği gelmektedir. Bilindiği üzere bu iki kavram bireysel açıdan insan hayatında, toplumsal açıdan ise toplum yapısındaki temel ilişkilerde yer almaktadır. Bu nedenle ilgili kavramlara ilişkin usul ve esaslar, yasalarla korunma altına alınmıştır. İstihdam ve işgücü hareketliliğinde izlenen politikalar, ülke ekonomilerini doğrudan etkileyeceği için politika yapıcıların karar vermelerinden önce mevcut duruma ve ulaşılabilecek hedeflere yönelik iyi bir analiz yapmaları gerekmektedir. Aksi takdirde istenilen sonuçların yakalanabilmesi pek mümkün olmayacaktır (Tansel, 2012: 19). İşgücü piyasası kavramını niteliği itibarıyla ele alındığında, bazı kaynaklarda emek piyasası olarak da ifade edildiği görülmektedir. Bu çerçevede iş gücü piyasası ya da diğer ismi ile emek piyasası için, emeğin arz ve talep tarafında yer alanları bir noktada buluşturan, bununla birlikte emeğin fiyatı ile bu fiyat üzerinden ne ölçüde emek arzı yapılacağına belirlendiği piyasa olarak bir tanımlama yapılması mümkündür (Cerev ve Yenihan, 2017: 78).

Emek arzı ve emek talebi, işgücü piyasasının iki temel ayağını oluşturmaktadır. Ancak işgücü ile ilgili olarak bu iki kavramdan emek arzı emek talebine kıyasla öne çıkmaktadır. Emek arzı kavramı, kısaca emek piyasasında sunulan emek miktarı olarak tanımlanabilmektedir. Bununla birlikte farklı ücret düzeylerinde işçilerin yapmayı kabul ettikleri süre ya da miktar olarak da bir tanımlama yapılabilmektedir (Işığınçok, 2011: 2). İşgücü ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken kavramlardan bir tanesi de nüfus kavramıdır. Bilindiği üzere nüfus, belli bir bölgede yaşayan insan topluluğunu ifade etmektedir. Nüfus, işgücü açısından önemli olmakla birlikte burada çalışma çağındaki nüfusa değinmek de yerinde olacaktır. Bireyin çalışma çağındaki nüfus içerisinde değerlendirilebilmesi için belli bir yaş sınırında olması

gerekmektedir. Bu kapsamda genellikle zorunlu eğitim süresinin bittiği yıl alt sınırı oluşturmakta iken emeklilik yaşı üst sınırı oluşturmaktadır (Işığışok, 2011: 21). Bu yaş sınırlarının her ülkede kendi şartları içerisinde değişiklik göstermesi mümkündür. Ancak literatürde genel kabul gören aralık 15 - 64 yaş aralığı olarak belirlenmiştir (Cerev ve Yenihan, 2017: 79). Çalışma çağındaki nüfusa ilgili olarak bağımlılık oranı kavramının da bilinmesi yerinde olacaktır. Zira bu kavram çalışma çağındaki nüfus ile doğrudan ilişkilidir. Bu kapsamda bağımlılık oranı, çalışma çağındaki nüfusa bağımlı olan kişilerin oransal karşılığını ifade etmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2003: 10).

İşgücü piyasalarında efektif bir yapının oluşturulması, ekonomik gelişme kadar toplumsal gelişme açısından da önemlidir. Bölgesel kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi için işgücü piyasalarının mümkün olan en verimli seviyede kullanılması gerekmektedir. Aksi takdirde istihdam sorunları meydana gelecek, bu durum da bölgesel kalkınma hedeflerine ulaşılmasında engel teşkil edecektir. Bölgesel kalkınma hedeflerine birtakım politika araçları ile ulaşılabilir. Bu araçlardan birisi bölgesel işgücüdür. Bölgesel işgücü konusunda etkin bir sistemin kurulması refah seviyesini olumlu etkileyecek olup, bunun da ülke ekonomisine pozitif yönde bir katkısı olacaktır. Bu kapsamda bölgesel işgücü verilerinin iyi bir şekilde analiz edilmesi şarttır. Çünkü ancak bu şekilde doğru politikalar uygulanabilmektedir. Aksi yönde yapılan uygulamalar istihdam sorununun çözülmesine katkı sağlamayacaktır (Lordoğlu vd, 1999: 43).

İşgücü hareketliliği, kişilerin yeni ekonomik imkân ve olanaklardan yararlanma kolaylığı şeklinde tanımlanabilir. İşgücü hareketliliği, ekonomiler içinde birkaç farklı perspektifte olabilir. Göçe bağlı olarak veya coğrafi, mesleki ve eğitime bağlı olarak bölgeler arası işgücü hareketliliği olabilir. Walras'ın neo-klasik işgücü hareketliliği kavramına göre; ilk görüş işgücü bir tür sermayedir ve işgücü ücretin en yüksek olduğu bölgede çalışmayı ister. Bu yaklaşım neo-klasik mikro-ekonomik yaklaşım olarak nitelendirilir. İkinci görüşte ise; işgücü potansiyel olarak hizmet üreticisi olarak ele alınır ve işgücü işverenin karını en yüksek yapacağı bölgeye çağırılır. Bu yaklaşım ise makro-ekonomik modelleme yaklaşımı olarak adlandırılır. İşgücü hareketliliği mikro-ekonomik ve makro-ekonomik modellerin ekonomik dengeye ulaşmasını sağlamasında aracılık yapmaktadır. Ekonomik açıdan en iyileşmenin ön koşulu işgücü hareketliliğinin serbest olmasıdır. Ancak Lössch Walras'ın savunduğu "ücretlerin esnekliği" ilkesini benimsemekte birlikte ancak işgücü hareketliliğiyle bölgelerarası ücret farklılıklarının ortadan kalkacağını iddia etmektedir (Walras, 1953).

Nüfus ve kaynaklar arasındaki denge ilişkisini inceleyen nüfus ekonomisi kuramının temelinde en iyi (optimum) nüfus kavramı vardır. Buna göre varsayılan sabit kaynaklara göre nüfus kişi başına düşen reel geliri en büyüleyecek şekilde hareket eder. Her bölgenin nüfusu en iyi düzeyin üstünde veya altında olabilir. Eğer nüfus en iyi düzeyin altında ise yeni işgücünün marjinal verimliliği ve bölgesel refah artmakta buna karşın nüfus en iyi düzeyin üstünde ise aynı sonucun olması için bölgeden dışarıya belli sayıda işgücünün çıkması gereklidir. Burada tartışmalı olan kavram en iyi (optimum) nüfus kavramıdır. Şikago okulunun yaklaşımına göre neo-klasik işgücü hareketliliği yatırım kavramının mikro-ekonomik uzantısı olarak ele alınmaktadır. Yani göçmen işçi yapacağı yatırımın kârlılığını göz önüne almaktadır ve bu davranışta gelirin artması önemli olmaktadır. Bölgeler arası göç olgusu bu bireysel kârlılığın artıp artmayacağına bağlı olmaktadır. Kuznets ise mikro-ekonomik modelden makro-ekonomik modele geçişi önermektedir. Buna göre bölgesel göçte bireyin elde edeceği kârlılıktan çok makro düzeyde bölgesel kârlılık ön planda yer almaktadır. İşgücü hareketliliğinin temel amacı, bölgelerarası ve kesimler arası yapısal dengesizliklerin giderilmesi ve dengenin sağlanmasıdır. Bu çalışmada kullanılan net göç değişkeni ile yukarıda bahsedilen kuramsal ilişkiler modellenmiştir.

III- MATERYAL VE METOT

Çalışmanın bu bölümünde, İBBS-2 düzeyindeki 26 bölgenin işgücü hareketliliğinin değerlendirilmesinde kullanılan yöntem ve veri setine yer verilmektedir. Bu kapsamda çalışmanın III-A- bölümünde dirençli temel bileşenler analizi detaylı olarak anlatılmaktadır. Diğer taraftan çalışmanın III-B- bölümünde ise İBBS-2 düzeyindeki bölgelerin işgücü hareketliliğinin değerlendirilmesinde kullanılan değişkenler sunulmaktadır.

Çalışmada temel amaç 2014 – 2018 dönemleri içinde nüfus ekonomisi kuramı çerçevesinde bölge için optimum nüfus kavramı üzerinde etkili olan net göç değişkeni ile neo-klasik işgücü hareketliliği kavramı çerçevesinde bölgede işgücü hareketliliğinin belirleyicisi olabilecek olan ve bölgede yapılacak olan yatırımlar ile oluşacak ücret ve fiyat dengelerinin işgücü piyasası üzerinde yansımaları gösterecek olan istihdam, işgücü ve işsizlik ile ilgili değişkenleri ve yatırımları temsilen bölgesel GSYH değişkenini kullanarak bölgelerin sıralamasını yapabilmek ve bu sıralamalar için yukarıda sayılan değişkenlerin ne derece de ayırıcı ve katkı sağlayıcı olabileceğini belirleyebilmek için çok değişkenli istatistik yöntemlerinden temel bileşenler analizi tercih edilmiştir. Ancak çalışmada değişkenlerin aykırı değerler içirmesi ve normal dağılım göstermemesi nedeniyle daha iyi ayırım sağlayan dirençli temel bileşen yaklaşımı kullanılmıştır.

A- Dirençli Temel Bileşenler Analizi

Klasik TBA, çok değişkenden oluşan veri setinde boyut indirgenmesi amacıyla sıklıkla kullanılan istatistiksel bir araçtır (Candès vd., 2011). Boyut indirgenmesi, aralarında korelasyon olan değişkenlerdeki maksimum varyansı açıklayan yeni bileşenlerin tespit edilmesiyle gerçekleştirilmektedir. Aralarında korelasyon olmayan bu yeni bileşenler, “temel bileşenler” adını almaktadır. Aynı zamanda bu yeni bileşenler, orijinal değişkenlerin doğrusal bileşenleri olmakla birlikte sayı olarak orijinal değişkenlerden daha azdır (Azadeh, Ghaderi ve Ebrahimipour, 2007).

Klasik temel bileşenler analizi, veri setinde aykırı değerlerin varlığı ya da verilerin normal dağılım göstermemesi gibi durumlarda tahmin geçerliliğini (istatistiksel anlamlılığını) yitirebilir (Huber ve Ronchetti, 1981; Feng vd., 2013). Bu sorunların üstesinden gelmek amacıyla, klasik TBA'nın sağlamlaştırılmasına yönelik alan yazında pek çok araştırma yapılmıştır. Bu kapsamda Campbell (1980), Li ve Chen (1985), De la Torre ve Black (2001), Wright vd. (2009), Xu vd. (2010), Candès vd. (2011) gibi çalışmalarda klasik TBA'da karşılaşılan sorunlar giderilmeye çalışılarak dirençli TBA yaklaşımları alan yazına kazandırılmıştır. Bu farklı yaklaşımlarda, aykırı değerlerin etkisini ortadan kaldıracak şekilde kovaryans ya da korelasyon matrisinin kullanımı ile özvektörlerin hesaplanması mümkün olmakla birlikte projeksiyon izleme yaklaşımıyla da dirençli TBA'nın yapılması mümkündür (Campbell, 1980; Croux ve Haesbroeck, 2000; Croux ve Ruiz-Gazen, 2005).

k sayıda birim ve p sayıda değişkenden oluşan $k \times p$ boyutlu $X = (x_1 \dots x_p)_{k \times p}$ veri matrisindeki değişkenlerin doğrusal bileşenleri, kovaryans matrisinin veya korelasyon matrisinin özdeğerlerinin ve özvektörlerinin kullanımıyla hesaplanmaktadır. Bu veri matrisinde x_{ij} terimi, i . birimin ve j . değişkene göre almış olduğu değeri ifade etmektedir, dolayısıyla $x_m = (x_{1m} \dots x_{km})^T$, $m = 1, 2, \dots, p$ 'dir. Dirençli TBA'da analize başlamadan önce değişkenler arasındaki farklılığın giderilmesi amacıyla uygun bir ön işleme prosedürünün uygulanması gerekmektedir. Z – skor normalleştirme, medyan merkezleştirme, **min – maks** normalizasyonu gibi dönüşümler ile ön işleme prosedürü gerçekleştirilebilmektedir (Singh ve Singh, 2019). Bu çalışma kapsamında, maksimum ve

minimum değerlerin bir ölçek oluşturduğu ve bu değerlerin referans alınarak diğer değerlerin yerleştirildiği **min** – **maks** normalizasyonu ile ön işleme prosedürü yapılmaktadır (Le vd., 2019):

$$x_{ij}^* = \frac{x_{ij} - \min_{i=1}^k x_{ij}}{\max_{i=1}^k x_{ij} - \min_{i=1}^k x_{ij}} \quad j = 1, 2, \dots, p. \quad (1)$$

Yukarıdaki dönüşüm kullanılarak, $X = (x_1 \dots x_p)_{k \times p}$ veri matrisinin normalize edilmiş hali $X^* = (x_1^* \dots x_p^*)_{k \times p}$ veri matrisi ile ifade edilebilmektedir. Bu veri matrisinde x_{ij}^* terimi, i . birimin ve j . normalize edilmiş değişkene göre almış olduğu değeri ifade etmektedir, dolayısıyla $x_m^* = (x_{1m}^* \dots x_{km}^*)^T$, $m = 1, 2, \dots, p$ 'dir. Klasik TBA'da olduğu gibi dirençli TBA'da da değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkiler belirlenirken, eğer değişkenler aynı ölçü birimlerine sahipse kovaryans matrisinin, farklı ölçü birimlerine sahipse korelasyon matrisinin kullanılması gerekmektedir (Zou vd., 2006). X veri matrisinin korelasyon matrisi R ile gösterilsin. Korelasyon matrisinin özdeğerleri $\lambda_1 \geq \lambda_2 \geq \dots \geq \lambda_p$ olmak üzere, bu özdeğerlere karşılık gelen özvektörler ise l_1, l_2, \dots, l_p olsun. Değişkenlere ilişkin temel bileşenler (2) eşitliği sayesinde hesaplanmaktadır (Johnson ve Wichern, 2007: 437):

$$PC_m = \sum_{j=1}^p l_{mj} x_{ij}^*, \quad m = 1, 2, \dots, p \text{ ve } i = 1, 2, \dots, k. \quad (2)$$

Yukarıdaki ifade edilenler kapsamında dirençli TBA'nın adımları aşağıda verilmektedir (Ngai ve Cheng 1997; Azadeh vd., 2007):

Adım 1. Veri ön işleme prosedürü gerçekleştirilir.

Adım 2. Örnekleme ilişkin R korelasyon matrisi hesaplanmaktadır.

Adım 3. $|R - \lambda I_p| = 0$ denklemi çözülerek kullanılarak R korelasyon matrisinin özdeğerleri ve özvektörleri hesaplanmaktadır. Bu eşitlikteki I_p , $p \times p$ boyutlu birim matrisi ifade etmektedir. Korelasyon matrisinin p tane özdeğeri $\hat{\lambda}_1 \geq \hat{\lambda}_2 \geq \dots \geq \hat{\lambda}_p$ ve bu özdeğerlere karşılık gelen p tane özvektör $\hat{t}_1, \hat{t}_2, \dots, \hat{t}_p$ bulunmaktadır. Diğer taraftan $\sum_{j=1}^p \hat{\lambda}_j = p$ 'dir.

Adım 3. $PC_j = \sqrt{\hat{\lambda}_j} \hat{I}_j$, ($j = 1, 2, \dots, p$) eşitliği kullanılarak temel bileşenler hesaplanmaktadır.

Adım 4. $\frac{\sum_{j=1}^m \hat{\lambda}_j}{p} \geq 0.90$ eşitsizliğini sağlayan ilk m temel bileşen seçilmektedir.

Adım 5. $Dirençli\ TBA_i = \sum_{j=1}^m w_j PC_j$ ($i = 1, 2, \dots, k$) eşitliği kullanılarak seçilen m temel bileşendeki yüklemelerin w_j ağırlıkları ile ağırlıklandırılmış olduğu

doğrusal bir kombinasyonu hesaplanmaktadır. Burada $w_j = \frac{\lambda_j}{\sum_{j=1}^p \lambda_j} = \frac{\lambda_j}{p}$ ($j = 1, 2, \dots, p$)'dir.

Adım 6. k sayıdaki *Dirençli TBA_i* ($i = 1, 2, \dots, k$) skor değerlerine göre sıralanmaktadır.

B- Araştırmanın Veri Seti

Çalışmaya konu olan Türkiye'deki İBBS-2 düzeyindeki 26 bölge, TÜİK tarafından yapılan istatistiki bölge birimleri sınıflaması sonucunda oluşturulmuştur. Bu bölgeler kodları ve içerdikleri iller bakımından Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1. İBBS-2 Düzeyindeki Bölgeler ve Bölgelerin İçerdikleri İller

Bölge	İller	Bölge	İller
TR10	İstanbul	TR71	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir
TR21	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli	TR72	Kayseri, Sivas, Yozgat
TR22	Balıkesir, Çanakkale	TR81	Zonguldak, Karabük, Bartın
TR31	İzmir	TR82	Kastamonu, Çankırı, Sinop
TR32	Aydın, Denizli, Muğla	TR83	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya
TR33	Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak	TR90	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane
TR41	Bursa, Eskişehir, Bilecik	TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt
TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova	TRA2	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan
TR51	Ankara	TRB1	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli
TR52	Konya, Karaman	TRB2	Van, Muş, Bitlis, Hakkâri
TR61	Antalya, Isparta, Burdur	TRC1	Gaziantep, Adıyaman, Kilis
TR62	Adana, Mersin	TRC2	Şanlıurfa, Diyarbakır
TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	TRC3	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt

Bölgesel kalkınma perspektifinden Tablo 1'de verilen bölgelerin işgücü hareketliliğinin değerlendirilmesinde, dirençli TBA'da kullanılmak üzere altı değişken seçilmiştir. X_1 'den X_6 'ya kadar kodlanmış olan bu değişkenler, açıklamaları, birimleri ve kaynaklarıyla birlikte detaylı olarak Tablo 2'de sunulmaktadır. Diğer taraftan bölgelerin ilgili değişkenlere ilişkin 2014, 2015, 2016, 2017 ve 2018 yıllarına ait verileri TÜİK'den derlenerek analizde kullanılmıştır.

Tablo 2. Dirençli TBA'da Kullanılan Değişkenler

Değişken Kodu	Açıklama	Birim	Kaynak
X_1	İstihdam	Bin kişi	TÜİK
X_2	İşgücü	Bin kişi	TÜİK
X_3	İşgücüne katılım oranı	%	TÜİK
X_4	İşsizlik oranı	%	TÜİK
X_5	Kişi başına gayri safi yurtiçi hâsıla (GSYH)	ABD Doları	TÜİK
X_6	Net göç	Kişi	TÜİK

Tablo 2’de verilen değişkenlerin tanımlamaları TÜİK tarafından şu şekilde yapılmıştır. İstihdam; İşbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dâhil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm nüfus istihdam edilen nüfustur. İşgücü; İstihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfusu kapsar. İşgücüne katılım oranı; İşgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır. İşsizlik oranı; İşsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır. Kişi başına GSYH; GSYH, bir ülkedeki belirli bir dönemde üretilen mal ve hizmetlerden dolayı oluşan katma değere ilişkin standart bir ölçüdür. Net göç; Belirli bir alanın aldığı göç ile verdiği göç arasındaki farktır. Belirli bir alanın aldığı göç verdiğienden fazla ise net göç pozitif, verdiği göç aldığı göçten fazla ise net göç negatiftir.

İşgücü hareketliliğini temsil eden yukarıdaki değişkenler, bir sistem içerisindeki yakın ekonomik bağları olan bölgelerdeki ekonomik kalkınmanın sağlanmasında, alan yazında sıklıkla kullanılmaktadır (Razin ve Yuen, 1997; Lu, 2009; Cam ve Atan, 2018). Nitekim bölgeler arasındaki gelir düzeylerinin eşitlenmesinde işgücü hareketliliğini temsil eden istihdam, işsizlik oranı, GSYH ve net göç gibi değişkenlerin önemi oldukça büyüktür. Bu nedenle yıllara göre bölgelerin işgücü hareketliliğini değerlendiren bu çalışmada, nüfus demografi kuramı çerçevesinde net göç değişkeni üzerinden temel işgücü hareketliliği değerlendirilmiştir. Direnci temel bileşenler analizinde ilk amaç boyut indirgemektir. Bölgeler arasında işgücü piyasasına ait temel değişkenleri belirlemektir. Daha sonra belirlenen bu değişkenlerin oluşturduğu bileşen skor değerlerine göre bölgeleri sıralamak ise ikinci amaç olarak kullanılmıştır.

IV-AMPIRİK BULGULAR

İBBS-2 bölgelerine ait değişkenlerin normal dağılımı uygunluğunu belirlemek için 2014 - 2018 dönemlerine ait tek örneklem Kolmogorov – Smirnov (K-S) test sonuçları Tablo 3’de sunulmaktadır.

Tablo 3. Kolmogorov – Smirnov (K-S) Test Sonuçları¹

Değişken	2014 (K-S ist / P değ.)	2015 (K-S ist / P değ.)	2016 (K-S ist / P değ.)	2017 (K-S ist / P değ.)	2018 (K-S ist / P değ.)
İstihdam	0,243 (0,000)	0,248 (0,000)	0,255 (0,000)	0,245 (0,000)	0,237 (0,001)
İşgücü	0,258 (0,000)	0,260 (0,000)	0,268 (0,000)	0,256 (0,000)	0,251 (0,000)
İşsizlik oranı	0,199 (0,009)	0,219 (0,002)	0,249 (0,002)	0,192 (0,008)	0,194 (0,008)
İşgücüne katılım oranı	0,194 (0,002)	0,194 (0,061)	0,218 (0,002)	0,192 (0,004)	0,195 (0,003)
Kişi başına GSYH	0,160 (0,008)	0,196 (0,066)	0,195 (0,006)	0,195 (0,006)	0,188 (0,009)
Bölgelerarası net göç	0,211 (0,004)	0,207 (0,006)	0,194 (0,004)	0,218 (0,003)	0,232 (0,001)

Tablo 3’e göre 2014 - 2018 yılları arasında tüm değişkenler için P değerleri $\alpha = 0,05$ olduğu için değişkenler normal dağılmamıştır sonucuna ulaşılmaktadır. Genellikle TR10, TR31, TR41, TR42 ve TR51 pozitif yönlü (highest) uç değer olan bölgeler iken TRA1, TRA2, TRC3, TR81 ve TR82 ise negatif yönlü (lowest) uç değer olan bölgelerdir. Değişkenler normal dağılım göstermediği ve büyük illerin yer aldığı bölgeler ile küçük illerin yer aldığı bölgelerde değişkenlerin uç değerlere dönüşmesi söz konusu olduğu için klasik temel

¹ Parantez içerisinde verilenler, test istatistiğinin %5 düzeyinde anlamlılık değerlerini ifade etmektedir.

bileşenler yerine teorik bölümde açıklanan dirençli temel bileşenler yaklaşımı tercih edilmiştir.

Tablo 4’de tüm değişkenler için 2014 – 2018 dönemlerine ait en küçük değer, en büyük değer, ortalama ve standart sapmadan oluşan temel istatistik değerleri verilmiştir.

Tablo 4. Değişkenlerin Temel İstatistik Değerleri (2014 – 2018)

Değişken		2014	2015	2016	2017	2018
İstihdam	En küçük	292	290	318	330	327
	En büyük	5096	5306	5558	5664	5899
	Ortalama	997,38	1023,77	1046,19	1084,27	1105,23
	Std. Hata	181,04	188,35	197,78	201,55	210,45
İşgücü	En küçük	312	311	338	346	344
	En büyük	5785	6092	6427	6578	6738
	Ortalama	1107,04	1141,42	1174,46	1217,04	1241,38
	Std. Hata	205,88	216,60	228,92	234,45	240,13
İşsizlik oranı	En küçük	3	4	5	4	5
	En büyük	24	25	28	27	25
	Ortalama	9,28	9,50	10,13	9,98	10,53
	Std. Hata	0,90	0,92	1,00	0,94	0,99
İşgücüne katılım oranı	En küçük	37	38	39	39	41
	En büyük	56	57	58	59	60
	Ortalama	49,92	50,51	50,89	51,59	51,97
	Std. Hata	0,90	0,90	0,90	0,83	0,83
Kişi başına GSYH	En küçük	4959	4324	4422	4177	3780
	En büyük	19957	18343	18169	17870	16264
	Ortalama	9994,27	9050,58	8924,69	8672,31	7924,12
	Std. Hata	744,96	667,44	655,02	646,67	598,17
Bölgelerarası net göç	En küçük	-37192	-40304	-71307	-33489	-210321
	En büyük	40009	51047	45323	44858	81795
	Ortalama	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Std. Hata	4241,04	4985,21	5147,41	4005,28	9625,85

Bu aşamada Tablo 5’de 2014 - 2018 yılları arasında yapılan dirençli TBA’nın birden büyük değer alan özdeğerleri ve toplam varyansı açıklama yüzdeleri verilmiştir.

Tablo 5. Dirençli Temel Bileşenler Analizi Özdeğerler ve Toplam Varyansı Açıklama Yüzdeleri (2014 – 2018)

Dönem	Birinci Özdeğer	İkinci Özdeğer	Üçüncü Özdeğer	Toplam Varyansı Açıklama Yüzdesi
2014	3,316	1,658	-	82,908
2015	3,640	1,623	-	87,725
2016	2,973	2,008	-	83,015
2017	3,259	1,520	1,006	96,424
2018	3,539	1,699	-	87,302

Tablo 5’de verilen değerler incelendiğinde; sadece 2017 yılında üç temel bileşen olduğunu diğer dönemlerde ise iki temel bileşenin özdeğerinin birden büyük olduğu görülmektedir. Toplam varyandaki değişim tüm dönemler için yüzde seksenin üzerindedir. Tablo 6’da 2014 - 2018 yılları arasında yapılan dirençli TBA’nın faktör yükleri ve döndürülmüş bileşen matris değerleri verilmiştir.

Tablo 6. *Dirençli Temel Bileşenler Analizi Faktör Yükleri ve Döndürülmüş Bileşen Matrisi Değerleri (2014 – 2018)*

Dönem	Birinci Özdeğer	İkinci Özdeğer	Üçüncü Özdeğer
2014	İstihdam [0,944]		
	İşgücü [0,944]	İşsizlik oranı [-0,879]	-
	Kişi başına GSYH [0,902]	İşgücüne katılım oranı [0,865]	
	Bölgelerarası net göç [0,648]		
2015	İstihdam [0,940]		
	İşgücü [0,939]	İşsizlik oranı [-0,904]	-
	Kişi başına GSYH [0,924]	İşgücüne katılım oranı [0,857]	
	Bölgelerarası net göç [0,837]		
2016	İstihdam [0,975]	İşsizlik oranı [-0,762]	
	İşgücü [0,972]	İşgücüne katılım oranı [0,767]	
	Kişi başına GSYH Değer [0,876]	Bölgelerarası net göç [0,831]	
2017	İstihdam [0,992]		İşsizlik oranı [0,951]
	İşgücü [0,992]	Bölgelerarası net göç [0,990]	İşgücüne katılım oranı
	Kişi başına GSYH [0,704]		[-0,761]
2018	İstihdam [0,980]		
	İşgücü [0,984]	İşsizlik oranı [-0,862]	-
	Kişi başına GSYH [0,754]	İşgücüne katılım oranı [0,867]	
	Bölgelerarası net göç [-0,891]		

Tablo 6’da verilen değerler incelendiğinde; birinci temel bileşen içinde faktör yüklerine göre çoğunlukla en önemli değişken istihdam (bin kişi) olmuştur. Bunu işgücü (bin kişi) ve kişi başına GSYH değer (2009 Bazlı) ABD doları cari fiyatlarla değişkeni ve kısmen olmak üzere bölgelerarası net göç değişkenleridir. İkinci temel bileşende ise faktör yüklerine göre çoğunlukla en önemli değişken işsizlik oranı olmuştur. Bunu işgücüne katılım oranı ve kısmen bölgeler arası net göç değişkenleri izlemektedir.

İBBS-2 bölgelerinin işgücü hareketliliklerinin yıllara göre değerlendirilmesinde dirençli TBA’nın kullanılması sonucunda elde edilen sonuçlar Tablo 7’de sunulmaktadır.

Tablo 7. Dirençli Temel Bileşenler Analizine İlişkin Sonuçlar²

Bölge	2014	2015	2016	2017	2018
TR10	14,399 (1)	15,609 (1)	7,608 (1)	11,805 (1)	13,198 (1)
TR21	0,048 (9)	0,108 (9)	3,752 (4)	1,221 (8)	3,259 (3)
TR22	-0,813 (12)	-1,765 (19)	-0,141 (14)	-1,107 (15)	-0,678 (15)
TR31	3,756 (3)	3,813 (3)	3,249 (5)	4,566 (4)	2,819 (5)
TR32	0,908 (7)	0,270 (7)	2,178 (9)	0,519 (9)	2,346 (6)
TR33	-0,988 (15)	-0,885 (12)	1,381 (10)	-0,880 (13)	1,446 (9)
TR41	1,878 (5)	2,268 (5)	2,349 (7)	3,470 (5)	2,253 (7)
TR42	3,067 (4)	3,596 (4)	4,042 (3)	4,909 (3)	3,200 (4)
TR51	5,185 (2)	5,548 (2)	4,047 (2)	5,459 (2)	3,632 (2)
TR52	-1,312 (17)	-1,230 (14)	0,014 (13)	-1,922 (18)	-0,052 (13)
TR61	1,266 (6)	1,624 (6)	2,318 (8)	1,931 (7)	1,810 (8)
TR62	0,472 (8)	0,122 (8)	-0,362 (15)	-0,316 (11)	-0,411 (14)
TR63	-0,211 (10)	-0,199 (10)	-3,070 (22)	-0,971 (14)	-2,195 (20)
TR71	-2,418 (21)	-1,803 (20)	-0,941 (18)	-1,215 (16)	-1,623 (17)
TR72	-0,934 (14)	-1,274 (16)	-0,803 (17)	-0,657 (12)	-2,601 (22)
TR81	-2,814 (23)	-2,560 (22)	-0,798 (16)	-2,440 (20)	-1,643 (18)
TR82	-3,079 (25)	-2,808 (23)	1,276 (11)	-3,327 (23)	0,254 (12)
TR83	-1,573 (19)	-1,675 (17)	0,149 (12)	-1,992 (19)	0,899 (10)
TR90	-1,191 (16)	-1,764 (18)	2,569 (6)	-4,111 (24)	0,447 (11)
TRA1	-2,961 (24)	-3,458 (24)	-1,049 (19)	-4,158 (25)	-2,394 (21)
TRA2	-4,849 (26)	-4,848 (26)	-2,126 (21)	-5,259 (26)	-2,013 (19)
TRB1	-2,382 (20)	-2,314 (21)	-1,808 (20)	-2,594 (21)	-1,162 (16)
TRB2	-2,656 (22)	-3,612 (25)	-5,786 (25)	-3,316 (22)	-5,279 (25)
TRC1	-1,561 (18)	-1,239 (15)	-3,502 (23)	-0,103 (10)	-2,898 (23)
TRC2	-0,899 (13)	-1,024 (13)	-5,201 (24)	-1,711 (17)	-4,368 (24)
TRC3	-0,341 (11)	-0,498 (11)	-9,345 (26)	2,200 (6)	-8,246 (26)

Tablo 7’de verilen temel bileşen değerlerinde Tablo 5’de verilen özdeğerler ağırlık olarak kullanılmıştır. Aşağıda ilk aşamada 2018 yılı için birinci ve ikinci temel bileşen skor değerleri için kullanılan tahmin denklemi ve parametreleri verilmiştir. Bu denklem eşitlikleri ile ilgili bölgenin ham verileri çarpılıp toplanarak her bir bileşen için bölgenin aldığı temel bileşen

² Parantez içerisinde verilenler, bölgelerin ilgili yıldaki analiz sonucuna göre almış oldukları sıra değerlerini ifade etmektedir.

skor değerine ulaşılmaktadır. Daha sonra ise toplam temel bileşen skor değerleri için kullanılan formülasyon Eşitlik (3) olarak tanımlanmıştır.

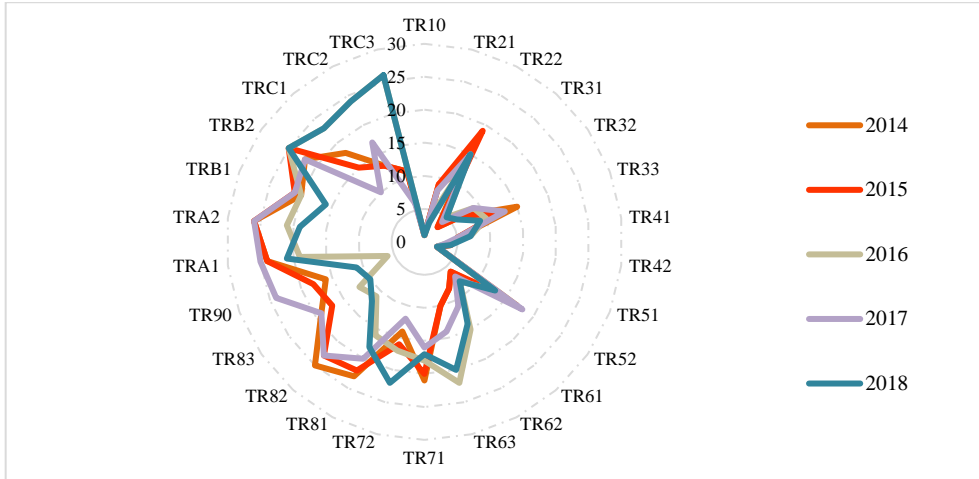
Birinci Temel Bileşen Skoru = $0,287 * \text{İstihdam (bin kişi)} + 0,291 * \text{İşgücü (bin kişi)} + 0,122 * \text{İşsizlik oranı} + 0,026 * \text{İşgücüne katılım oranı} + 0,192 * \text{Kişi başına GSYH Değer (2009 Bazlı) ABD Doları ve Cari Fiyatlarla} - 0,289 * \text{Bölgelerin Net Göç Bilgileri}$

İkinci Temel Bileşen Skoru = $-0,001 * \text{İstihdam (bin kişi)} - 0,002 * \text{İşgücü (bin kişi)} - 0,504 * \text{İşsizlik oranı} + 0,470 * \text{İşgücüne katılım oranı} + 0,217 * \text{Kişi başına GSYH Değer (2009 Bazlı) ABD Doları ve Cari Fiyatlarla} + 0,214 * \text{Bölgelerin Net Göç Bilgileri}$ (3)

Toplam Temel Bileşen Skor Değeri = Birinci Temel Bileşen Skoru * Birinci Özdeğer + İkinci Temel Bileşen Skoru * İkinci Özdeğer

Tablo 7'ye göre; 2014 - 2018 yılları arasında TR10 (İstanbul) ve TR51 (Ankara) bölgelerinin sırasıyla birinci ve ikinci sırada yer aldıkları ve yıllara göre bu bölgelerin sıralamalarının hiç değişmediği görülmektedir. Diğer taraftan yıllara göre performans sıralamalarının ortalaması alındığında, TRB2, TRA2 ve TRA1 bölgelerinin diğer bölgelere göre daha gerilerde yer aldığı söylenebilmektedir. İşgücü hareketliliğinin değerlendirildiği bu çalışmada, bölgelerin yıllara göre almış oldukları sıralama değerleri görsel olarak Şekil 1'de sunulmaktadır. Şekil 1'de çemberin içinde yer alan 0, 5, 10, 15, 20, 25 ve 30 değerleri bölgelerin ilgili yılda almış olduğu temel bileşen değerlerinin sıralamasıdır. İBBS-2 bölgelerinin yıllara göre sıralamaları arasındaki korelasyon katsayıları ise Tablo 8'de sunulmaktadır.

Şekil 1. Yıllara Göre İBBS-2 Bölgelerinin Almış Oldukları Sıralamalar



Şekil 1 ve Tablo 8'den hareketle, İBBS-2 düzeyindeki bölge sıralamalarının en çok örtüştüğü yılların 0,965 korelasyon katsayısı ile 2016 ve 2018 yılları olduğu söylenebilmektedir. 26 bölgenin yıllar itibari ile yer aldığı sıralama değerleri arasında istatistiksel olarak anlamlı sıra korelasyon değerleri bulunmuştur. Bu analiz sonuçlarının yıllar itibariyle karşılaştırılmasının yorumlanması açısından önemlidir.

Tablo 8. Yıllara Göre Bölgelerin Sıralamaları Arasındaki Spearman Sıra Korelasyon Katsayıları

Yıllar	2014	2015	2016	2017	2018
2014	1,000	0,964*	0,616*	0,911*	0,631*
2015	0,964*	1,000	0,631*	0,925*	0,664*
2016	0,616*	0,631*	1,000	0,525*	0,965*
2017	0,911*	0,925*	0,525*	1,000	0,549*
2018	0,631*	0,664*	0,965*	0,549*	1,000

* Korelasyon katsayısı $\alpha = 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Yıllara göre bölgelerin işgücü hareketliliklerini karşılaştırmalı olarak inceleyen bu analiz sayesinde, sosyo-ekonomik açıdan gelişmiş illeri kapsayan bölgelerin performans sıralamasında üstlerde, sosyo - ekonomik açıdan orta derece gelişmiş ya da nispeten gelişmede geride kalmış bölgelerin de performans sıralamasında altlarda yer aldıkları söylenebilmektedir.

SONUÇ

Bölgesel kalkınma politikaları süreç içerisinde gelişmiş ya da gelişmekte olan ülke ayrımı gözetmeksizin her ülke için ortak bir problem olmuş ve bu problem için her ülke kendi ekonomik şartları çerçevesinde birtakım politikalar geliştirmiştir. Çünkü bölgesel kalkınma, sürdürülebilir büyümenin sağlanması, sosyokültürel yapının gelişmesi ve toplumsal adaletin sağlanması açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle bölgelerarası farklılıkların giderilmesi son derece önemlidir. Bölgesel kalkınmanın sağlanması şüphesiz ki birçok faktöre bağlıdır. Bu faktörlerin en önemlilerinden bir tanesi geri kalmış bölgelerdeki işgücü piyasasında daha etkin bir yapı oluşturulması gerekliliğidir. Bu nedenle bölgelerdeki mevcut işgücü yapısının detaylı bir analizinin oldukça önemlidir.

Bölgesel kalkınma hedefleri çerçevesinde konulan hedeflere ulaşmak için, dar anlamda iller geniş anlamda bölgeler bazında maksimum seviyede bir refah artışının yakalanması gerekmektedir. Bu durumun başarılmasında işgücü piyasaları kritik bir öneme sahip olduğundan güçlü, istikrarlı ve verimli bir işgücü piyasası oluşturulmalıdır. Güçlü işgücü piyasası şartlarının oluşturulduğu bölgelere bakıldığında bu bölgelerin gelişmiş bölgeler olduğu, güçlü işgücü piyasası şartlarının oluşturulamadığı bölgelere bakıldığında ise bu bölgelerin daha çok geri kalmış bölgeler olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. Buradan hareketle üzerinde durulması gereken öncelikli konuların başında işsizlik probleminin çözülerek, istihdam sorununa çözüm üretilmesi gelmektedir. Söz konusu hedefe ulaşılamadığı takdirde güçlü bir işgücü piyasası şartlarının oluşturulması mümkün olmayacaktır. Diğer taraftan özellikle genç ve çalışma çağındaki nüfusun sisteme dâhil edilmesi, eğitim seviyesi yüksek nitelikli bir işgücü yapının kurulmasını, göç hareketlerinin kontrol altına alınması ve kadın istihdamının artırılması bu noktada üzerinde durulması gereken diğer konuları oluşturmaktadır.

Yukarıda anlatılanlar ışığında çalışmada, bölgelerin işgücü hareketliliğinin yıllara göre geçirdikleri değişimler karşılaştırmalı olarak tespit edilmeye çalışılmaktadır. Bu amaçla çalışmada, çok değişkenli istatistiksel analizlerden olan dirençli TBA kullanılmıştır. Dirençli TBA sayesinde, bölgelerin işgücü hareketliliğini karakterize eden ve aralarında ilişki olan istihdam, işsizlik oranı, GSYH ve göç gibi değişkenler, aralarında ilişki olmayan daha az sayıdaki yeni bileşenlere dönüştürülmüştür. Bu daha az sayıdaki yeni bileşenler ile değişkenlerdeki toplam varyans büyük bir oranda açıklanmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda 2014 - 2018 yılları arasındaki her bir yıl için İBBS-2 bölgelerine ilişkin tekrarlanmış olan

dirençli TBA sayesinde, bölgelerin yıllara göre karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesi de mümkün kılınmaktadır.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgular neticesinde, hangi bölgelerin hangi yıllarda nasıl bir performans gösterdiğinin tespit edilmesi mümkün olmaktadır. Buna göre İstanbul, Ankara, İzmir gibi sosyo-ekonomik açıdan gelişmiş illeri kapsayan bölgelerin, dirençli TBA performans sıralamasında da üst sıralarda yer aldıkları görülmektedir. Diğer taraftan Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da yer alan illeri kapsayan bölgelerin ise dirençli TBA performans sıralamasında daha alt sıralarda yer aldıkları görülmektedir. Türkiye'nin İBBS-2 düzeyindeki 26 bölgesi için yapılan bu analizin, sonraki çalışmalarda işgücü hareketliliğini temsil eden daha çok sayıdaki değişken ile birlikte daha geniş bir zaman aralığı için yapılması planlanmaktadır.

Kaynakça

- Akın, N. (2006). Bölgesel Kalkınma Araçları ile Kalkınma Ajanslarının Uyum, İşbirliği ve Koordinasyonu. *TEPAV Bölgesel Kalkınma ve Bölgesel Yönetişim Sempozyumu*. 295-304.
- Azadeh, A., Ghaderi, S. F. ve Ebrahimipour, V. (2007). An Integrated PCA DEA Framework for Assessment and Ranking of Manufacturing Systems Based on Equipment Performance. *Engineering Computations*. 24(4). 347-372.
- Berber, M. ve Çelepci, E. (2005). Türk Bölgesel Kalkınma Politikalarında Yeni Arayışlar: Kalkınma Ajansları ve Türkiye'de Uygulanabilirliği. *Doğu Karadeniz Bölgesel Kalkınma Sempozyumu*. 13-14.
- Bozdoğan, M. (2014). Bölgesel Kalkınma ve İBBS Esasına Dayanan Yeni Yatırım Teşvik Sisteminin Uygulama Sonuçlarının Değerlendirilmesi. *Türkiye'de Bölgesel Kalkınma ve Teşvik Politikaları* (Editör: Mine Nur Bozdoğan). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Cam, E. ve Atan, M. (2018). Türkiye'de İl Bazında İstihdam Politikalarının Etkinliği. *Bilgi*. 20(1). 102-123.
- Campbell, N. A. (1980). Robust Procedures in Multivariate Analysis I: Robust Covariance Estimation. *Journal of the Royal Statistical Society: Series C (Applied Statistics)*. 29(3). 231-237.
- Candès, E. J., Li, X., Ma, Y. ve Wright, J. (2011). Robust Principal Component Analysis? *Journal of the Association for Computing Machinery*. 58(3). 1-37.
- Cankorkmaz, Z. (2011). Türkiye'de Bölgesel Kalkınma Ajansları ve Bu Ajanslara Yönelik Eleştiriler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 26. 113-138.
- Cerev, G. ve Yenihan, B. (2017). İşgücü Piyasası Temel Kavramları Doğrultusunda Elazığ İli İşgücü Piyasasının Mevcut Durumu ve Analizi. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*. 4(1).77-90.
- Croux, C. ve Haesbroeck, G. (2000). Principal Component Analysis Based on Robust Estimators of the Covariance or Correlation Matrix: Influence Functions and Efficiencies. *Biometrika*. 87(3). 603-618.
- Croux, C. ve Ruiz-Gazen, A. (2005). High Breakdown Estimators for Principal Components: The Projection-Pursuit Approach Revisited. *Journal of Multivariate Analysis*. 95(1). 206-226.
- De la Torre, F. ve Black, M. J. (2001, July). Robust Principal Component Analysis for Computer Vision. In *Proceedings Eighth IEEE International Conference on Computer Vision. ICCV 2001*. 362-369.
- Feng, J., Xu, H. ve Yan, S. (2013). Online Robust PCA via Stochastic Optimization. In *Advances in Neural Information Processing Systems*. 404-412.
- Gündoğan, N. ve Biçerli, M. K. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: AÜ Yayınları.
- Hasanoğlu, M. ve Aliyev, Z. (2006). Avrupa Birliği ile Bütünleşme Sürecinde Türkiye'de Bölgesel Kalkınma Ajansları. *Sayıştay Dergisi*. 60. 81-103.
- Huber, P. J. ve Ronchetti, E. (1981). *Robust Statistics*. New York: John Wiley & Sons.
- İşçiçok, E. (2011). *İstihdam ve İşsizlik*. Bursa: Ekin Kitabevi.

- Johnson R. A. ve Wichern D. W. (2007). *Multivariate Statistical Analysis* (6.th Edition). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Keleş, R. (2000). *Kentleşme Politikası*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Le, T. H., Chang, Y., Taghizadeh-Hesary, F. ve Yoshino, N. (2019). Energy Insecurity in Asia: A Multi-Dimensional Analysis. *Economic Modelling*. 83. 84-95.
- Li, G. ve Chen, Z. (1985). Projection-Pursuit Approach to Robust Dispersion Matrices and Principal Components: Primary Theory and Monte Carlo. *Journal of the American Statistical Association*. 80(391). 759-766.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. ve Törüner, M. (1999). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Beta Basım Yayın ve Dağıtım.
- Lu, D. (2009). The Economic Consequence of Labor Mobility in China's Regional Development. *Asian Economic Papers*. 8(2). 85-114.
- Meyer, J. R. (1966). Bölgesel İktisat: Bir Araştırma, İktisadi Kalkınma Seçme Yazılar. Ankara: ODTÜ İdari İlimler Fakültesi Yayını.
- Ngai, E. W. T. ve Cheng, T. C. E. (1997). Identifying Potential Barriers to Total Quality Management Using Principal Component Analysis and Correspondence Analysis. *International Journal of Quality & Reliability Management*. 14(4). 391-408.
- Özaslan, A. ve Ünlü, H. (2015). Türkiye'de Bölgesel Kalkınma Politikalarında Değişim ve Kalkınma Ajansları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 13. 64-83.
- Özdemir, V. (2014). Türkiye'de Planlı Kalkınma Deneyimleri. Marmara Üniversitesi [https://dumludag.files.wordpress.com/2013/09/ozdemir_planlama.pdf]. (Erişim: 06 Ağustos 2020).
- Razin, A. ve Yuen, C. W. (1997). Factor Mobility and Income Growth: Two Convergence Hypotheses. *Review of Development Economics*. 1(2). 171-190.
- Rösch, İ. A. (1992). *Almanya'da Bölgesel Kalkınma Yaklaşımları*. Ankara: DPT Kalkınmada Öncelikli Yörelere ve Bölgesel Kalkınma Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Sakal, M. ve Demirhan, H. (2014). Bölgesel Politikalar Eksenindeki Değişim Sürecinde Türkiye'de İzlenen Bölgesel Kalkınma Politikalarının Analizi. *Türkiye'de Bölgesel Kalkınma ve Teşvik Politikaları* (Editör: Mine Nur Bozdoğan). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sezgin, A. (2013). *Kalkınma Ajansı Uygulamasının Gelişmiş ve Az Gelişmiş Ülke Örnekleri Açısından Sonuçları (Yüksek Lisans Tezi)*. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çorum.
- Singh, D. ve Singh, B. (2019). Investigating the Impact of Data Normalization on Classification Performance. *Applied Soft Computing*. 105524, doi: 10.1016/j.asoc.2019.105524.
- Sivri, U., Ceylan, S. ve Artan, S. (2000). Bölgelerarası Gelir Farklılıkları ve Kuznets Hipotezi. 9. *Ulusal Bölge Bilimi/Bölge Planlama Kongresi*. KTÜ Basımevi. Trabzon.
- Stanimirova, I., Walczak, B., Massart, D. L. ve Simeonov, V. (2004). A Comparison between Two Robust PCA Algorithms. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*. 71(1). 83-95.
- Şahinkaya, S. (2001). Bölgesel İktisadi Dengesizlikleri Giderme Çabaları/Politikaları Üzerinde Bazı Değerlendirmeler. *Cevat Geray'a Armağan*. Ankara: Mülkiyeliler Birliği Yayınları.
- Takım, A. (2011). Türkiye'de 1960-1980 Yılları Arasında Uygulanan Kalkınma Planlarında Maliye Politikaları. *Maliye Dergisi*. 160. 154-176.
- Tansel, A. (2012). *2050'ye Doğru Nüfus, Bilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış*. İstanbul: TÜSİAD.
- Walras, L. (1953). *Abrege des Elements d'Economie Politique Pure*. Librairie Generale de Droit et de Jurisprudence. Paris.
- Wright, J., Ganesh, A., Rao, S., Peng, Y. ve Ma, Y. (2009). Robust Principal Component Analysis: Exact Recovery of Corrupted Low-Rank Matrices via Convex Optimization. In *Advances in Neural Information Processing Systems*. 2080-2088.
- Xu, H., Caramanis, C. ve Sanghavi, S. (2010). Robust PCA via Outlier Pursuit. In *Advances in Neural Information Processing Systems*. 2496-2504.
- Zou, H., Hastie, T. ve Tibshirani, R. (2006). Sparse Principal Component Analysis. *Journal of Computational and Graphical Statistics*. 15(2). 265-286.

İnceleme Makalesi – Review Article

Türkiye’de İş-Aile Yaşamına Yönelik Düzenlemelerin Uluslararası Normlar ve Refah Rejimleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi

Evaluation of Work-Family Life Regulations in Turkey within the Framework of International Norms and Welfare Regimes

Sera YILDIRIM DALYAN*

id 0000-0002-2196-4314

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 10 Sayı: 2 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 2 Year: 2020
Sayfa Aralığı: 371-392 / Pages: 371-392
DOI: 10.32331/sgd.841165

ÖZ

XX. yüzyılın son çeyreğinden itibaren, tüm dünyayı etkisi altına alan küreselleşmeyle birlikte Neoliberal politikalar, üretim tekniklerinin değişmesi, düşük vasıf gerektiren düşük ücretli güvencesiz işlerin yaygınlaşması, hizmet sektörünün payının artması gibi gelişmeler ekonomik alanda olduğu kadar sosyal ve kültürel alanı da derinden etkilemiştir. Yaşanan gelişmelerle şekillenen yeni çalışma hayatında özellikle tek çalışanlı aile modelinin varlığını sürdürmesi mümkün olmamış, bir buçuk veya iki çalışanlı aile modeline doğru bir dönüşüm içerisine girilmiştir. Böylece istihdama dâhil olan kadınlar, toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği sorumluluklarla birlikte iş ve aile yaşamı arasında denge sağlamakta zorlanmışlardır. Öte yandan istihdamın kadınlaşması hâlihazırda çok tartışılan evlilik yaşı, doğurganlık ve nüfusun yaşlanması gibi sorunlara da neden olmuştur. Bu doğrultuda, iş ve aile yaşamı dengesi son dönemlerde dikkat çeken konu haline gelmiş, birbirinden farklı fakat birbirleriyle ilişkili iş ve aile alanlarında dengeyi sağlamaya yönelik düzenlemeler ulusal ve uluslararası normlar bağlamında şekillendirilmiştir. Bu makalede, Türkiye’de iş-yaşam dengesine yönelik uygulamalar uluslararası normlar ve refah rejimleri bağlamında karşılaştırılmaktadır.

Anahtar Sözcükler: İş-yaşam dengesi, uluslararası normlar, Türkiye, refah rejimleri

ABSTRACT

Since the last quarter of the 20th century, with the globalization affecting the whole world, developments such as Neoliberal policies, changing production techniques, low-wage insecure jobs requiring low quality, and the increase in the share of the service sector have affected the social and cultural area as well as in the economic field. In the new working life, which was shaped by the developments experienced, it was not possible for the single-worker family model to continue to exist, and a transformation was made towards the one-and-a-half or two-employee family model. Thus, women involved in employment had difficulties in balancing work and family life with the responsibilities of gender roles. On the other hand, the feminization of employment has also caused problems such as the age of marriage, fertility, and population aging, which have been much debated. Accordingly, the balance of work and family life has become a striking subject in recent times, and arrangements to balance the different but interrelated business and family areas have been shaped in the context of national and international norms. In this article, applications for work-life balance in Turkey is compared in the context of international norms and welfare regimes.

Keywords: Work-life balance, international norms, Turkey, welfare regimes

Önerilen atf şekli: Yıldırım Dalyan, S. (2020). Türkiye’de İş-Aile Yaşamına Yönelik Düzenlemelerin Uluslararası Normlar ve Refah Rejimleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(2). 371-392

Geliş Tarihi/Received: 27/01/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 28/10/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2020

* Arş. Gör., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sera.yildirim@istanbul.edu.tr

GİRİŞ

Günümüzün sürekli ve hızlı bir şekilde değişen çalışma hayatında en önemli aktörü insandır. Sosyal bir varlık olan insan sadece iş yaşamında değil bireysel ve aile yaşamında rollere sahiptir. Söz konusu üç farklı yaşam alanında, rollerin getirdiği sorumlulukları dengede tutmak zorundadır. Aksi takdirde hayatın akışına uyum sağlayamayarak bireysel, toplumsal ve örgütsel birçok yönden çatışma yaşamaya kaçınılmaz olacaktır.

Sanayileşme ile birlikte kadının çalışma hayatına girmesi, aile içi ayrılan zamanın azalması iş-yaşam dengesi kavramını gündeme taşımaktadır. Aslında Sanayi Devrimi'nden sonra iş ve aile hayatının sınırları birbirinden ayrılmış ve II. Dünya Savaşı'ndan sonraki gelişmeler bu durumu pekiştirmiştir. Ülkelerdeki düzenlemeler ile kadın istihdam oranları arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu çerçevede kadınların istihdama dâhil olması iki yönlü tartışılmaktadır. Bir taraftan düzenlemelerin artmasıyla kadın istihdamını arttığı tartışılırken diğer taraftan kadının istihdama dâhil olması nedeniyle iş-aile yaşamını uyumlaştırıcı düzenlemelerin zorunlu hale geldiği savunulmaktadır.

Son 40-50 yılda refah devletlerinde görülmeye başlayan yaşanan gelişmeler (yeni işgücü, yeni aile tipi, yeni şirket tipleri, yeni çalışan özellikleri, iş sözleşme türlerinin ortaya çıkması) insan hayatının merkezinde olmasına rağmen bu değişimlere ayak uydurabilme mekanizmalarının zayıf kaldığı görülmektedir. Bu süreçte küreselleşme, post-fordist üretim teknikleri, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, hizmet sektörünün payının artması, güvencesiz, düşük vasıflı ve düşük ücretli işlerin yaygınlaşması önem arz etmektedir. Bu koşullarda sadece erkeğin çalışması aile geçimi için yeterli olmayıp evli, çocuklu kadınlarında istihdama dâhil olmasına ve böylece istihdamın kadınlaşmasına neden olmuştur. Ne yazık ki erkeklere göre oluşturulmuş çalışma koşulları, kadınların işgücü piyasasına girmesiyle bu koşullara uyum sağlayamaması ve iş-aile yaşamında dengelerin bozulması kaçınılmaz bir durum olmuştur. Kadınların iş ve aile alanına ait sınırları bulanıklaşmış, kadının işgücüne dâhil olması aileyi de dönüştürmeye başlamıştır.

Yaşanan gelişmelerle genel yapının iki çalışanlı aile modelinde yoğunlaşması, çalışma ile aile hayatı arasında bir denge kurulması yönünde önem arz etmeye başlamıştır. Böylece, uluslararası ve ulusal düzeyde (anayasa, yasa, yönetmelikler) iş-aile yaşam dengesine yönelik birçok düzenleme yapılmıştır. Bu çalışmanın amacı, uluslararası normlar ve refah rejimleri ile Türkiye'de iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı düzenlemelerin karşılaştırılmasıdır.

I- İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK KURAMSAL ÇERÇEVE

Geleneksel üretim ilişkisinde iş bölümü, kadın ve erkek için farklı boyutlardadır. Erkekler daha çok üretim ve kazanç sisteminde yer alırken, kadınların ağırlıklı olarak aile içi hizmetler (anne ve eş olma) de yer aldığı görülür (Lewis, 1992: 160-165). Sanayi Devrimi'yle birlikte söz konusu geleneksel yapı değişime uğramış ve kadınların da işgücü piyasasına katılması yaşamsal zorunluluk haline gelmiştir. Bu durum aile ve toplum hayatını büyük ölçüde etkilemiştir.

Tarihsel bağlamda bakıldığında, insanlar sürekli çalışmış fakat Sanayi Devrimi'nde var olan çalışma düzenin tamamen farklılaşmıştır. Sanayi Devrimi'yle birlikte iş yeri ile aile sınırlarının birbirinden ayrılması, uzun çalışma saatleri, ailenin tüm fertlerin çalışma hayatına katılmak zorunda kalması gibi nedenlerden dolayı iş ve yaşam arasındaki dengeyi kurmak ve korumak güçleşmiştir. İşgücünün demografik özelliklerinde, aile modellerinde (çift kazançlı aile), erkek veya kadın cinsiyet rollerinde ve kariyer planlamalarında yaşanan hızlı değişimler, iş yaşam dengesini sağlayabilmek için birtakım düzenleme gerekliliklerini ortaya

çıkarmıştır Barnett, 1999: 144). Daha sonra küreselleşme süreci ve artan rekabet olgusu iş ve aile yaşam dengesini daha fazla gündeme gelmesine yol açmıştır. Kadınların verimli çalışabilmeleri için çeşitli izinler, esnek çalışma, iş yerinde çocuk bakımı gibi bazı düzenlemeleri önem kazanmıştır (Barnett, 1999: 147-148). Yaşanan gelişmelerle önemi giderek artan iş ve aile yaşam dengesine ilişkin kuramsal yaklaşımların 20. Yüzyılın başından itibaren ortaya çıkmaya başladığı görülmektedir. Fakat öncesinde kadınlara yönelik düzenleyici uygulamalar mevcuttur.

İş ve aile yaşam dengesi kavramı, farklı disiplinler kapsamında farklı yaklaşımlarla ele alınmıştır. Öte yandan söz konusu uygulamalar için birbirinden farklı kavramlar da kullanılmaktadır. İş hukuku teorisyenleri ve uygulamacıları “Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları (Family Friendly Labour Law)” kavramını kullanırken, insan kaynakları yöneticileri ve Avrupa Birliği literatürü bu uygulamalara “İş-Yaşam Dengesi Uygulamaları (Work-Life Balance)” adını vermektedir (Aydın, 2011: 371). Bazı kaynaklarda ise “İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılma Uygulamaları” kavramının kullanıldığı görülmektedir.

İş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya ilişkin uygulamalar genel olarak çalışanların hem aile hem de iş yaşamındaki sorumluluklarını yerine getirebilmelerine olanak sağlayacak düzenlemelerdir. Diğer yandan, iş-yaşam dengesi bireyin iş ve aile rolleri ile eşit oranda meşgul olup, aynı eşitlikte tatmin olması olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus vd., 2003: 510-531). Lockwood (2003) ise iş ve aile hayatının gereği olan yükümlülükler için sınırları belirleyerek bu sorumlulukları yönetme ikilemi olduğuna dikkat çekmektedir (Lockwood, 2003: 3). En yalın ifadeyle ücretli iş ve aile yaşamı arasında zamanın etkin paylaşımı anlamına gelmektedir.

İş, kişisel (boş zaman etkinlikleri, dinlenme, spor vb.) ve aile hayatını kapsayan özel hayatın önceliklerinin birbiri içerisinde çatışma halinden uzak olması söz konusu alanlarda denge sağlamak açısından önemlidir (Friedman vd., 2001: 14). Aksi takdirde, iş veya özel yaşamında bireyin rollerine uyum sağlayamaması çatışmayı beraberinde getirmektedir (Duxbury ve Higgins, 2001: 3). Guest’e göre iş-yaşam dengesinin iş yerinde çalışanlara, evde ise diğer aile bireylerine iş tatmini, yaşam tatmini, ruh sağlığı ve iyi olma gibi olumlu sonuçları, stres ve hastalık gibi olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Guest, 2002: 265).

İş yaşam dengesini, demografik ve bireysel özelliklerin yanı sıra çalışma koşulları, iş ve aile içinde yüklenen sorumlulukların durumu etkilemektedir. Temelde üç ana faktörden etkilenmektedir. Bu faktörler; kadınların işgücüne katılımının artması, değer değişimi ve çalışma süreleri ile iş yeri kapasitesinin esnek hale getirilmesidir (Hildebrandt, 2006: 251-271). Özellikle kadınların iş ve aile yaşamında uyumun sağlanması önem kazanmıştır.

II- İŞ-AİLE YAŞAMINI UYUMLAŞTIRMA UYGULAMALARINA OLAN GEREKSİNİM

İş ve aile yaşamı uyumlaştırma uygulamalarında amaç, çalışanların her iki alan arasında denge kurabilmesini sağlamak olup, bu dengenin oluşması sağlıklı bir toplum açısından önem oluşturmaktadır. Çünkü işgücü piyasasına dâhil olan kadınlar iş ve aile yaşamı arasında denge kuramadıkları takdirde doğum yapmakta isteksiz davranmakta veya tek çocukla yetinmektedir. Bu durum gelecekte sosyal sigortaların finansmanını da zora sokacaktır (Schmidt, 2006: 452). Dolayısıyla ekonomik ve sosyal açıdan toplumu olumsuz etkileyecektir.

AB 2020 İstihdam Stratejisi’nde belirtildiği üzere, AB nüfusu yaşlanmaktadır ve iş-yaşam dengesini sağlayacak mevzuat ve önlemler yoluyla nüfus artışı teşvik edilmelidir. Fakat doğumlar teşvik edilirken kadın istihdamının da artırılması gerekmektedir.

Tablo 1. Ülkelere ve Yıllara Göre Kadın İstihdam Oranı; İlk Çocuğun Doğumunda Kadınların Ortalama Yaşı, Kadın Başına Düşen Çocuk Sayısı

Ülkeler	Kadın İstihdam Oranı, 20+64 Yaş			İlk Çocuğun Doğumunda Kadınların Ortalama Yaşı		Kadın Başına Düşen Çocuk Sayısı	
	2000	2010	2017	2005	2016	2010	2016
AB (28 ülke)	-	62,1	66,5	-	29	1,62	1,6
Belçika	56	61,6	63,6	27,6	28,8	1,86	1,68
Bulgaristan	50,7	60,8	67,3	24,6	26	1,57	1,54
Çekya	61,9	60,9	70,5	26,6	28,2	1,51	1,63
Danimarka	72,9	73	73,7	28,4	29,3	1,87	1,79
Almanya	60,8	69,7	75,2	-	29,4	1,39	1,6
Estonya	62,8	65,9	75,1	25,1	27,5	1,72	1,6
İrlanda	59,2	61,1	67	-	30,1	2,05	1,81
Yunanistan	45,5	51,8	48	28,6	30,3	1,48	1,38
İspanya	44,5	56,3	59,6	29,4	30,8	1,37	1,34
Fransa	-	-	66,7	28,5	28,5	2,03	1,92
Hırvatistan	-	56,4	58,3	26,4	28,5	1,55	1,42
İtalya	42,2	49,5	52,5	-	31	1,46	1,34
Kıbrıs	59,1	68,8	66,2	27,5	29,6	1,44	1,37
Letonya	59,3	64,5	72,7	25	26,8	1,36	1,74
Litvanya	63,9	65	75,5	24,8	27,3	1,5	1,69
Lüksemburg	53,1	62	67,5	-	30,5	1,63	1,41
Macaristan	53,9	54,6	65,7	26,6	27,8	1,25	1,53
Malta	33,2	41,6	60,6	-	29,1	1,36	1,37
Hollanda	64,1	70,8	72,8	29	29,8	1,79	1,66
Avusturya	62,3	68,8	71,4	27,3	29,2	1,44	1,53
Polonya	54,2	57,3	63,6	25,7	27,2	1,41	1,39
Portekiz	65,1	65,6	69,8	27,3	29,6	1,39	1,36
Romanya	63	56,5	60,2	24,8	26,4	1,59	1,64
Slovenya	63,6	66,5	69,7	27,7	28,8	1,57	1,58
Slovakya	57,2	57,4	64,7	25,7	27	1,43	1,48
Finlandiya	68,2	71,5	72,4	27,9	29	1,87	1,57
İsveç	74,6	75	79,8	28,7	29,2	1,98	1,85
Birleşik Krallık	66,8	67,9	73,1	-	28,9	1,92	1,79
İzlanda	-	77,6	84,5	26,3	27,8	2,2	1,74
Norveç	76,1	76,9	76,2	27,7	29	1,95	1,71
İsviçre	-	73,2	77,4	-	30,7	1,52	1,54
Karadağ	-	-	51,4	26	-	1,7	-
Makedonya	-	37,5	43,7	25,2	26,9	1,56	1,5
Türkiye	-	28	34,5	-	-	2,04	2,11

Kaynak: EUROSTAT Verilerinden Yararlanarak Düzenlenmiştir;
(Çevrimiçi) [<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>]. (Erişim: 02 Kasım 2018).

Avrupa Birliği ülkelerindeki kadın istihdam oranı 2010 yılında %62,1 oranındayken, 2017 yılında bütün zamanların en yükseği olan %66,5'e yükselmiştir. Türkiye'de ise 2010 yılında kadın istihdam oranı %28 iken, 2017 yılında bu oran %34,5 olarak gerçekleşmiştir.

Dünyada tek çocuk sahibi olan aile sayısının artması doğum oranlarındaki düşüşü de beraberinde getirmektedir. 2013 yılında 28 AB ülkesinde ilk çocuk doğurma yaşı ortalaması 29'dur. Söz konusu 28 ülkenin ortalama kadın başına düşen çocuk sayısı 2016 yılında 1,6 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de ise 2010 yılında kadın başına düşen çocuk sayısı 2,04 iken, 2016 yılında 2,11 seviyesine yükselmiştir.

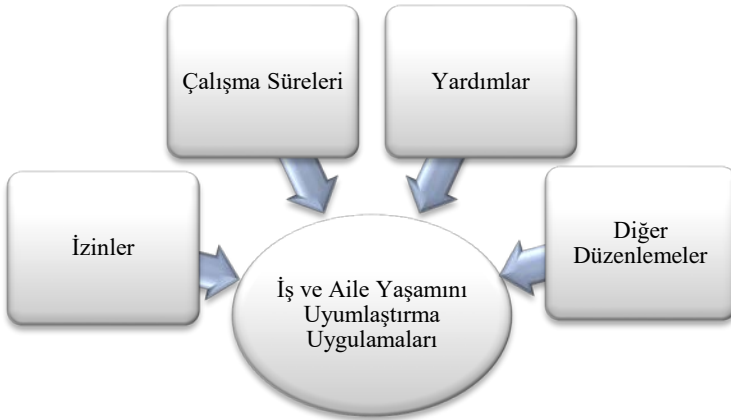
Doğurganlık oranlarındaki bu düşüşü, kadınların işgücü piyasasına dâhil olması ve çocuk isteksizliği ile açıklamak mümkün değildir. En önemli sorun her iki ebeveyn içinde geçerli olan çocuk bakımıdır. Fakat bu sorumlulukta toplumsal cinsiyetin getirdiği iş bölümünden büyük pay kadınlara düşmektedir. Bu doğrultuda kadınların ilk vardiyasını ücretli

çalışmaları, ikinci vardiyasını ev işleri ve çocuk bakımıyla üçüncü bir vardiya oluşturmaktadır. Kadınlar kariyer beklentileri doğrultusunda hiç veya tek çocuk sahibi olma yoluna yönelmektedir.

III- İŞ-AİLE YAŞAMINI UYUMLAŞTIRMA UYGULAMALARI

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma uygulamaları genel çerçevede iki grupta olan düzenlemeleri içermektedir. Bunlardan ilki iş yerine veya işverenin sağladığı imkânlarla ilişkin olanlar iken, ikinci grubu aile yaşamına ilişkin düzenlemeler oluşturur. Burada aile kilit rol oynar çünkü aileye ilişkin her düzenleme iş yaşamı uyumu ekseninde etkiye sahip olacaktır. Aile politikaları kendi içinde ebeveyn hakları, çocukların korunması ve gelir yönünden destekleyici olmak üzere üç grupta değerlendirilmeye mümkündür. Bunlar; vergi indirimleri, aile ve çocuk yardımları, doğum izni ve yardımları ve çocuk desteğinin güçlendirilmesine yönelik düzenlemeler sayılabilir. Aile politikaları içinde son grubu ise aile hizmetlerine ilişkin sunuma yönelik olan, çocuk bakım hizmetleri, devlet destekli konut ve sosyal hizmetler ve halk sağlığı hizmetleri oluşturmaktadır (Alcock vd., 2011: 227). Diğer bir ifade ile iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikalarının yasal yönünü iş yerinde çalışana yönelik düzenlemeler oluşturmaktadır. Bu çerçevede, doğum, babalık ve ebeveyn izinlerinin süreleri, ödenekleri ve kullanım koşullarına ilişkin yasalar, çocuk dışındaki diğer bakım yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeler, işverenle çalışanın karşılıklı olarak düzenleyeceği güvenceli esneklik uygulamaları, kurumsal mekanizmalar¹ ve nakit transferleri yer almaktadır.

Şekil 2. İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırıcı Uygulamalar



Nakit transferleri, kadının geleneksel toplumsal cinsiyet rolüne dayalı ataerkil aile yapısını destekleyici, cinsiyet ayrımcılığını pekiştirici, kadını emek piyasasından dışlayıcı ve asgari gelir düzeyinde yoksulluğu kurumsallaştırıcı niteliğinden dolayı eleştirilirken (Özaydın, 2013: 58-59), kurumsal mekanizmalar kadınların işgücü piyasasında yer almasını destekler niteliktedir.

¹ Okul öncesi çocuk bakımı ve eğitime yönelik yaygın, erişilebilir ve güvenilir kurumlar ve hizmetler, okul çağındaki çocuklar için okul dışı bakım ve eğitime yönelik kurum ve hizmetler, yaşlı ve engelli bakımın kurumsal bakım ve hizmetleri.

Tablo 2. İş Yaşam Dengesine Yönelik Politikalar

Minimum Standart	Orta Standart	Altın Standart
✓ Esnek Çalışma	✓ Part-Time İş	✓ İş Paylaşımı
✓ Ebeveyn İzni	✓ Emzirme İzni	✓ Sıkıştırılmış İş Haftası
✓ Ev İzni	✓ Uzaktan Çalışma	✓ Bütün Çalışanlar için Fazla Mesai Ödemesi
✓ Mazeret İzni	✓ Yeterli Dinlenme ve İşten Sonra Toparlanma	✓ Çocuk Bakım İmkanları veya Çocuk Bakım İzinleri
✓ Fazla Çalışma Ödemeleri	✓ Genel Hazırlık Programı	✓ Özel İş-Yaşam Dengesi Aktiviteleri
✓ Temel Güvenlik Eğitimi	✓ Personel İçin Danışmanlık Hizmeti	
✓ Ailevi Acil Durumlar İçin (Ücretli veya Ücretsiz) Verilen İzinler	✓ Çift Kariyerlilik ve Personel Hareketliliği Programı	
✓ Arabulucu	✓ Sağlık Kampanyaları	
✓ Stres Yönetimi Eğitimi	✓ Spor İmkanları	
✓ Görev Sonrası Zorunlu Dinlenme Süreleri	✓ Çocuk Bakımı İmkanları	
✓ Kariyer Geliştirme Programı		
✓ İş Yeri Programı, Cinsel Taciz		

Kaynak: BM, 2008: 20-21

BM'nin hazırladığı rapora göre iş yaşam dengesinin sağlanması için birtakım uygulamalara yer verilmiştir. Bunlar incelendiğinde hukuki bağlamda birçok düzenlemenin olduğu görülmektedir. Tablo 2'de görüldüğü gibi iş ve aile yaşam dengesine ilişkin düzenlemeler 3 standart başlık altında ele alınmıştır. Esnek çalışma, ebeveyn izni ve mazeret izni gibi düzenlemeler minimum standart olarak belirlenirken, çocuk bakım imkânları, emzirme izni orta standart olarak sıralanmıştır. En iyi yani altın standartlar ise çocuk bakım izinleri veya çocuk bakım imkânları, sıkıştırılmış iş haftası gibi düzenlemelerdir. Bu standartlar açısından Türkiye değerlendirildiğinde, minimum standartlar ve kısmen de orta standartlar sağlayan ülkeler sınıfında yer almaktadır.

IV- ULUSLARARASI HUKUK VE AB HUKUKUNDA İŞ-AİLE YAŞAMI

İş ve aile yaşamına ilişkin düzenlemeler, sadece ülkelerin ulusal hukuk sisteminde yer almayarak, uluslararası hukuk ve AB hukuku çerçevesinde de düzenlenmiştir. Bu yasal düzenlemeleri, izinler ve çalışma sürelerine göre iki alt başlık altında inceleyebiliriz.

A- İzinlere Yönelik Düzenlemeler

Doğum, çocuk bakım ve hasta yaşlı engelli bakımı izinleri gibi uygulamalardan oluşmaktadır. İş ve aile yaşam uyumu açısından önemli izin olan doğuma bağlı izinleri de analık, babalık ve emzirme izni olarak sıralamak mümkündür.

i) Analık İzni

Kadın çalışanlarda anneliğin korunması 1919 yılından bu yana Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) temel bir meselesi olmuştur. Günümüze kadar ILO üyesi devletler anneliğin korunmasına ilişkin 1919 tarihli 3 sayılı sözleşme, 1952 tarihli 103 sayılı sözleşme ve 2000 tarihli 183 sayılı sözleşme olmak üzere, 3 sözleşme kabul etmişlerdir. Bunun dışında 95 sayılı (1952) ve 191 sayılı (2000) iki tavsiye kararları ile sözleşmelerin kapsamı genişletilmiştir.

ILO’nun 2000 tarihli 183 sayılı; Kadının Doğum ve Sonrası Çalışma Hakkındaki Sözleşme ile ücretli analık izni düzenlenmiştir. Sözleşmede yer alan hükümlere göre; doğum nedeniyle kadınlara 14 haftadan az olmayacak şekilde izin verilecek ve bilhassa doğum sonrası verilecek izin 6 haftadan az olmayacak şekilde belirlenecektir. Ayrıca kadınların ayrıldıkları iş pozisyonlara tekrar dönebilme imkânı sağlanacak, doğum nedeniyle işten hastalık yardımı yapılacak ve işten çıkarılmaları yasaklanacaktır. Son olarak günde bir veya daha fazla emzirme izni alabilecektir.

183 sayılı Sözleşme, kadına pozitif ayrımcılık sunan bir içerikte olduğu görülmektedir. Bu sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamış olsa da mevcut mevzuatta analık halinde çalışma, doğum ve emzirme izinlerine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

Analık izni süresince nakit ücret alma gerekliliği ILO’nun anneliğin korunmasıyla ilgili tüm sözleşmelerinde tanınmıştır. Nakit ücret ödemeleri yapılmadığı takdirde, kadının izin döneminde yoksulluk ve maddi sıkıntıların artmasına yol açacak ve belki de kadınların tıbben gerekli görülen süreden önce işlerine dönmelerine neden olacaktır. Diğer yandan kadınların çocuk yapmamaya sevk edecek bir durum olarak nitelendirmek de mümkündür.

19 Ekim 1992 tarihli 92/85/EEC sayılı; Gebe, Lohusa ve Emziren Kadınların İş Sağlığı ve Güvenliği iyileştirmeyi teşvik eden önlemlerin alınmasını öngören AB yönergesi (EU, 2018) de, gebe, lohusa ve emziren kadınların iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirmeyi teşvik edici ve gebelik ve analık nedeniyle korunmaya ilişkin düzenlemelere yer vermektedir. Üye ülkeler çalışan kadınların ulusal mevzuat ve/veya uygulamalara göre doğumdan önce ve/veya sonra en az 18 haftalık kesintisiz (Parlak, 2016: 61) analık izni alabilmelerini sağlayan önlemleri almalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu 74. md. uyarınca, “*kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre içinde çalıştırılmamaları esastır.*”² Görüldüğü üzere Türkiye, ILO analık izni düzenlemesinde en az 14 haftalık standart yakalanmış olsa da, AB düzenlemelerinin (18 hafta) gerisinde olduğunu söylemek mümkündür.

ii) Babalık İzni

Babalık izni; babaya çocuğun doğumu için ve hemen sonrasında, eşiyle ve çocuklarıyla zaman geçirebilmesi için verilen ücretli izindir. BM, ILO veya AB belgelerinde babalık iznine yönelik bir düzenleme yoktur. Yani babalık iznine ilişkin uluslararası bir teamül bulunmamaktadır. 2000 tarihli AB tavsiye kararıyla (kadın ve erkeklerin iş ve aile yaşamına dengeli biçimde katılımı hk.) babalık izni hakkının tanınıp tanınmaması üye devletlere bırakılmıştı. Fakat Avrupa Parlamentosu 2010 yılında aldığı tavsiye kararıyla babalık iznini tam ücretli 2 hafta (Parlak, 2016: 61) olarak öngörmüştür. 4857 sayılı Kanun’da ek md. 2 ise “İşçiye eşinin doğum yapması halinde beş gün ücretli izin verilir” şeklinde düzenlenmiştir.

² Detaylı bilgi için bkz. 4857 sayılı Kanun 74. md.

iii) Ebeveyn İzni ve Aile Bireylerine Bakım İzni

ILO, BM ve AB belgelerinde eşlerin kendi çocukları veya evlat edindikleri çocuklar için bakım izinleri ve hasta, yaşlı ve engelli bakımı izinleri ebeveyn izni kapsamında düzenlenmiş ve bakım yükümlülüğü yalnızca kadına yüklenmemiştir (Bakırcı, 2010: 65).

Uluslararası örgütler tarafından tanımlanan bir diğer izin de ebeveynlerden herhangi birinin çocuk 2-3 yaşına gelene kadar evde kalarak kendisiyle ilgilenmesine olanak veren evde bakım-çocuk bakımı düzenlemesidir. Diğer üç izne göre daha az yaygın olan bu izin türü, genellikle ücretsiz veya çok düşük ücretle verilmektedir. Türkiye’de bunu karşılamaya en yakın düzenleme ise yarı zamanlı veya kısmi zamanlı çalışma izinleridir.

1981 tarihli 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlar Hakkında ILO Sözleşmesi, aile sorumlulukları olanların cinsiyet ayrımı olmaksızın çalışma hayatına katılımını ve iş ve aile hayatını dengelemek amacıyla ulusal politikalar izlemeleri gereğini düzenlemiştir. İş yerinde çocuk bakım ünitelerinin yer alması, çocuk bakımında baba için de izin verilmesi, aile sorumlulukları nedeniyle işten ayrılanların işe geri dönme imkânının getirilmesi gibi istihdam güvencesi sağlayan ve aileyi koruyan hükümler yer aldığı görülmektedir.

BM Pekin Platformu’nda (1995), üye devletlere, yasalar ve teşviklerle kadın ve erkekler için ebeveyn izni ve ebeveyn yardımlarını artırma yükümlülüğü getirmiştir (Bakırcı, 2010: 66). Ayrıca “kadın ve erkekler için çalışma ve aile sorumluluklarının uyumlu olmasını yaygınlaştırmak” stratejik hedef doğrultusunda yapılacak olan eylemler belirtilmiştir (Özdamar, 2009: 716).

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC tarafından karara bağlanmış, Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşmayı yürürlüğe sokan ve 96/34/EC sayılı Direktifin İlgâ Edilmesine İlişkin 8 Mart 2010 tarih ve 2010/18/EU sayılı AB Yönergesi, kadın ve erkek çalışanları doğum veya evlat edinme halinde o çocuğa bakmak amacıyla en fazla sekiz yaş olmak üzere, üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından belirlenecek bir yaşa kadar ebeveyn iznine sahip olmayı bir bireysel hak olarak tanımıştır. Avrupa Birliği’nin 2010/18/EU sayılı Ebeveyn İzni Direktifinde (Parental Leave Directive–PLD) ebeveyn izni süresi en az dört ay olmak üzere düzenlenmiştir (EU, 2018). Üye ülke mevzuatlarında bu konuya ilişkin benzer bazı düzenlemelere rastlanmaktadır.

iv) Emzirme İzni

183 sayılı analığın korunmasına ilişkin ILO Sözleşmesi’nde (2000), günde bir veya iki kere emzirme izni ya da çalışma saatlerinin ona göre azaltılması öngörülmüş ve bu süreler çalışılmış süre olarak ücretli olacaktır. 4857 md. 74 uyarınca, “*Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir.*” şeklinde düzenlenmiştir.

B- Çalışma Sürelerine Yönelik Düzenlemeler

Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Davranılması ve Eşit Fırsatlar Tanınmasına İlişkin 156 sayılı ILO Sözleşmesi’nde³, kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğine yönelik ulusal politikaların izlenmesi gereği düzenlenmiştir. Sözleşmenin 8’inci maddesine göre ailevi sorumluluklar, çalışanın işten çıkarılması için geçerli sebep sayılmaz.

³ 156 sayılı sözleşme ILO tarafından 23 Haziran 1981 tarihinde kabul edilmişse de Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır.

Kısmi Süreli Çalışma Hakkına ilişkin 175 sayılı ILO Sözleşmesi’nde⁴ ise, tam gün çalışanlarla kısmi süreli çalışanların ayrımcılığa karşı eşit şekilde korunacakları, analık korunması, çalışma ilişkisini sona erdirilmesi, ücretli resmî tatiller, ücretli yıllık izin ve hastalık iznine ilişkin düzenlemelerin eşit olacağı belirtilmiştir (ILO, Part-Time Work Convention 175).

Kısmi ve tam süreli iş sözleşmesi hakkındaki 13. maddenin gerekçesinde, Avrupa Birliği Konseyi tarafından 97/81/EC sayılı Yönerge ile yürürlüğe konulan sosyal tarafların meydana getirdikleri "Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması"na uygun düzenleme yapıldığı belirtilmiştir. Bu yönergede belirtildiği üzere; *“bu anlaşmanın amacı, bir yandan kısmi süreli çalışan işçilere yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak, diğer yandan kısmi zamanlı çalışmanın gelişmesine serbest irade temelinde teşvik etmek ve işverenlerle işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çalışma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmaktadır (EU, Council Directive 97/81/EC: The Framework Agreement on part-time work). İş yerinde çalışan işçilerin kısmi süreli den tam süreliye ya da tam süreli den kısmi süreliye geçiş için işverence kolaylık sağlanmasına ilişkin düzenleme 97/81 sayılı Yönergenin bir gereğidir.”* ifadesi yer almaktadır.

4857 sayılı Kanun’un 74. maddesinde *“öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.”* (4857 sayılı Kanun, Ek fıkra: 29/1/2016-6663/21 md.).

i) Refah Rejimleri Bağlamında İş-Aile

ii) Yaşamını Uyumlaştırma Uygulamaları ve Türkiye

İş ve aile yaşamını uyumlaştırabilme amacıyla çalışma süreleri, esnek istihdam biçimleri, yapılan ödemeler, kurumsal mekanizmalar ve çeşitli projelerle düzenlenmeler yapılmıştır. Bu kısımda farklı refah rejimlerinde her bir refah rejimi için temsili özelliklerini taşıyan bir veya daha fazla ülke seçilerek karşılaştırma yapılmıştır.

C- Esnek Çalışma Süreleri

İş ve aile yaşam dengesi açısından esnek çalışma süreleri denildiğinde çalışma sürelerinin aileyi koruyucu şekilde düzenlenmesi ifade edilmektedir. Bu düzenlemeler, çalışanların hem iş yaşamında yer almalarını sağlarken hem de aile yapılarını korumayı amaçlamaktadır. Bu tür esnek çalışma şekillerinin başında kısmi süreli çalışma gelmektedir.

2016 yılında 4857 sayılı Kanun’a 6663 sayılı Kanun ile eklenen madde ve buna dayanarak çıkarılan “Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik’te” düzenlemeler içermektedir. Yine 4857 sayılı Kanun’un 74. maddesinde yer alan izinlerin bitiminden itibaren mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden aybaşına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talep edebilirler⁵.

Doğum sonrası kısmi süreli çalışma ve yarım çalışma haklarını birbirinden ayırmak gerekir. Yarım çalışma⁶ 4857 sayılı Kanun’un 74/2 de yer alan süreler çerçevesinde, 4447 sayılı Kanun’daki

⁴ ILO tarafından 24 Haziran 1994 tarihinde 175 sayılı Sözleşme Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır.

⁵ 4857 sayılı Kanun’un 13/6. maddesine göre hangi işlerde kısmi süreli çalışma yapılabileceği, Yönetmeliğin 12. maddesinde sıralanmıştır.

⁶ Yarım çalışma hakkını kullanacağı süreler birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün ve sonraki doğumlarda ise yüz seksen gündür.

koşulların sağlanması halinde, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışma imkânı tanınan işçiye aynı zamanda çalışmadığı süredeki ekonomik sıkıntıları önlemek amacıyla ücret kaybının telafisi için işsizlik sigortasından yarım çalışma ödeneği⁷ ödenmektedir.

Kısmi süreli çalışma durumunda çalışanların ortaya çıkabilecek gelir kaybını telafi edecek bir mekanizma bulunmamaktadır. Öte yandan işverenlerin keyfi olarak çalışanların bu hakkını kullanmasına izin vermemesi durumunda yaptırıma yer verilmemesi ve işçiye yeterince güvence sağlanmaması bu düzenlemelerin eksik yanını göstermektedir.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Yarı Zamanlı Çalışanların Oranı (%).2017

		<i>Kadın</i>	<i>Erkek</i>	<i>Toplam</i>
Sosyal Demokrat Refah Devleti Rejimi	<i>İsveç</i>	34,4	13,1	23,3
	<i>Danimarka</i>	35,3	16,2	25,3
	<i>Hollanda</i>	75,8	27,0	49,8
Muhafazakâr Sosyal Refah Devleti Rejimi	<i>Almanya</i>	46,4	9,7	26,9
	<i>Fransa</i>	29,6	7,7	18,2
	<i>Belçika</i>	41,2	10,2	24,5
Liberal Refah Devleti Rejimi	<i>Japonya</i>	-	-	-
	<i>Avustralya</i>	-	-	-
Akdeniz Refah Devleti Rejimi: Güney Avrupa Ülkeleri	<i>Yunanistan</i>	14,1	6,6	9,7
	<i>İspanya</i>	24,1	7,2	14,9
	<i>İtalya</i>	32,5	8,3	18,5
	<i>Türkiye</i>	18,7	6,0	10,0
Eski Sosyalist Refah Devleti Rejimi: Doğu Avrupa Ülkeleri	<i>Çek Cum.</i>	10,9	2,4	6,2
	<i>Polonya</i>	10,0	3,7	6,6

Kaynak: EUROSTAT Verilerinden Hazırlanmıştır. (Çevrimiçi) [<https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>] (18 Kasım 2018)

Yarı zamanlı çalışma oranlarında görülen ülkeler arası bu farklılıkların özünde, yarı zamanlı çalışma tanımındaki farklılaşma yer almaktadır. Verilere de yansıtıldığı gibi ülkeler arasında yarı zamanlı çalışma oranları farklılık göstermektedir. Ancak tüm ülkelerde kadınları erkeklerden daha fazla yarı zamanlı çalışmaya yöneldiği görülmektedir. Bu durum kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği iş bölümüyle ilişkilendirilebilir. Yarı zamanlı çalışma oranına en yüksek Hollanda sahiptir. Bu oran kadınlarda %75,8 iken, erkeklerde %27 olarak gerçekleşmiştir. Hollanda'da yarı zamanlı çalışmaya teşvikin yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye'de ise kadınların yarı zamanlı çalışma oranı %18,7, erkeklerin %6'dır.

Çocuk sayısı arttıkça yarı zamanlı çalışma oranları cinsiyet açısından farklılık göstermektedir. 2014 verilerine göre, Almanya'da yarı zamanlı çalışan çocuk sahibi olmayan kadınların oranı %25,3, bir çocuğu olanların %59,4, 3 ve üzeri çocuk sahibi olan kadınların %77,8'dir. Erkekler de ise ters orantılı olarak çocuksuz olan %9,6, bir çocuğu olan %5,3, iki çocuğu olan %4,8'i yarı zamanlı çalışmaktadır. İsveç'te durum farklı değildir. Çocuk sahibi olmayan kadınlar %24,5, bir çocuk sahibi olanlar %32,8 ve üçten fazla çocuk sahibi olanlar 40,7 oranında yarı zamanlı çalışmaktadır. Erkekler de ise çocuksuz olan %11,8, bir çocuğu olan %5,8, iki çocuğu olan %6,4'ü yarı zamanlı çalışmaktadır (EUROSTAT, 2016).

⁷ 4447 sayılı Kanun Ek m.5/1, Doğum/evlat edinme sonrası ücretsiz izin ve yarım çalışma ödeneği ile ilgili detaylı bilgi için bkz. (Çevrimiçi) [<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>]. (17 Aralık 2018).

D- İzin Süreleri

İş ve aile yaşamını dengeleyici düzenlemeler arasında izin süreleri gelmektedir. Çalışanların izin hakları ülkeden ülkeye farklılık göstermekle beraber, izin süresince yapılan ödemeler de değişmektedir. İzin süreleri doğum öncesi ve sonrası ile çocuğun yetiştirilmesi dönemlerinden oluşmaktadır. Dolayısıyla izin süreleri bağlamında analık izni, babalık izni ve ebeveyn izni olarak üç ayrı başlık konabilir. Bunların yanı sıra bakım iznine yönelik düzenlemeler de vardır.

i) Analık ve Babalık İzinleri

Analık ve babalık izinleri tüm ülkeler açısından farklılık göstermekle birlikte hemen hemen her ülkede var olan düzenlemelerdir. Bu çerçevede analık izni “Maternity Leave” doğum nedeniyle anneye verilen izinken, babalık izni “Paternity Leave” çocuğun doğumundan hemen sonra babaya verilen kısa bir izin süresidir.

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik’te analık izni “*kadın işçinin doğum nedeniyle çalıştırılmadığı süre için verilen izin*” şeklinde tanımlanmıştır (Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik, RG. 08.11.2016-29882.). Konuyu düzenleyen 4857 sayılı Kanun’un 74. maddesinin 1. fıkrasına göre, “*kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları hükme bağlanmıştır. Şayet çoğul gebelik varsa, doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha ilave edilecektir*”.

6663 sayılı Kanun’a eklenen yeni düzenlemeler içerisinde doğum öncesi veya doğum sonrası annenin ölümü halinde kullanılmayan sürelerin babaya devredilebileceği düzenlenmiştir. 6111 sayılı Kanun’da ise erken doğum halinde doğumdan önce kullanılmayan süreler doğum sonrası kullanılabilir. Yine evlat edinilen eşlerden birine çocuğun fiilen aileye tesliminden itibaren sekiz haftalık izin kullanma hakkı düzenlenmiştir. Söz konusu Kanun ile 4857 sayılı Kanun’un 74. maddesinde yer alan doğum izni iş sözleşmesiyle çalışan tüm işçilere uygulanabilecektir.

Tablo 4. Refah Devleti Rejimlerinde Analık ve Babalık İzinleri

		ANALIK	BABALIK
Sosyal Demokrat Refah Devleti Rejimi	<i>İsveç</i>	13 Hafta	10 Gün
	<i>Danimarka</i>	18 Hafta	2 Hafta
	<i>Hollanda</i>	16 Hafta	2 Gün
Muhafazakâr Sosyal Refah Devleti Rejimi	<i>Almanya</i>	14 Hafta	-
	<i>Fransa</i>	16 Hafta	11 Gün
	<i>Belçika</i>	15 Hafta	10 Gün
Liberal Refah Devleti Rejimi	<i>Japonya</i>	14 Hafta	
	<i>Avusturalya</i>	18 Hafta	2 Hafta
Akdeniz Refah Devleti Rejimi: Güney Avrupa Ülkeleri	<i>Yunanistan</i>	119 Gün	2 Gün
	<i>İspanya</i>	16 Hafta	15 Gün
	<i>İtalya</i>	5 ay	1 Gün
	<i>Türkiye</i>	16 Hafta	5 Gün⁸
Eski Sosyalist Refah Devleti Rejimi: Doğu Avrupa Ülkeleri	<i>Çek Cum.</i>	28 Hafta	7 Gün
	<i>Polonya</i>	26 Hafta	2 Hafta

Kaynak: OECD, “Parental Leave Systems”; ILO, 2014: 54-55,137; ILO, 2010-2011: 235-236.

Tablo 4’te analık izinlerini değerlendirdiğimizde 13 ile 26 hafta arasında değişen, birçok ülkede ortalama 14-16 hafta arasında seyreden izin sürelerinin olduğu görülmektedir.

⁸ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre babalık izni 10 gündür.

Türkiye’de 16 haftalık analık izin süresi hakkı vardır. Diğer yandan babalık izni Almanya’da hiç yokken, İsveç’te 10 gün, Danimarka’da 2 hafta, Polonya’da 2 hafta ve Fransa’da 11 gün olarak belirlenmiştir. Daha öncede belirttiğimiz gibi Türkiye’de 5 günlük mazeret izni altında babalara izin verilmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Güney Avrupa ülkelerinde esnek çalışma düzenlemeleri düşük düzeydedir. İş- aile yaşamını uyumlaştırıcı uygulamalarına yönelik çabaların istenilen düzeyde olmadığı görülmektedir. Nordik ülkelerinde, kadın ve erkeğin çalıştığı çift gelirli aileler hedeflendiği için kadın istihdamını teşvik edecek iş-yaşam dengesi politikaları ön plana çıkmaktadır (Kağnıcıoğlu, 2013: 37). Dolayısıyla iş-aile yaşamını uyumlaştıran, analık ve babalık izinleri açısından en iyi düzenlemeler bu ülkelerde yer almaktadır. Aynı zamanda, Eski Sosyalist Refah Devleti Rejimlerinde de analık ve babalık izinleri oldukça iyi düzeydedir.

ii) Ebeveyn İzin Düzenlemeleri

Ebeveyn izinleri iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusunda önemli düzenlemelerin başında gelmektedir. Genel olarak bilhassa aile sorumluluklarının daha çok yüklendiği kadınların iş ve aile yaşamında çatışmanın engellenmesi ve her iki yaşamda denge sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Genel olarak olumlu etkilerinden bahsedilen ebeveyn izinleri, uzun süreli ve sadece anne tarafında kullanılan bir düzenleme olursa kadınların istihdamını olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla bu çerçevede yapılan düzenlemelerin, en uygun düzeyde belirlenmesi ve her iki ebeveyn tarafından eşit kullanılabilmesi önem arz etmektedir. Ebeveyn izinleri daha önce değindiğimiz gibi uluslararası normlara tarafından düzenlenen fakat diğer izinlere göre daha az yaygın olan uygulamalardır. Bu düzenlemeler her ülkede farklılık göstermektedir.

Tablo 5. Ebeveyn İzin Uygulamaları “Parental Leave”

	Ülkeler	İzin Ücreti ve Süresi
Sosyal Demokrat Refah Devleti Rejimi	İsveç	Çocuk 8 yaşını doldurana kadar 480 günlük izin süresi. Her bir ebeveyne 60 günlük ebeveyn izni. İzin ücreti, kazançla orantılıdır: 360 gün için kazancın %80’ni, kalan 90 gün için bu oran düşmektedir.
	Danimarka	Her bir ebeveyn çocuk 9 yaşını bitirene kadar 32 haftalık izin alınan ücret üzerinden orantılı bir ödeme (%90), İzin, çocuk dokuz yaşına gelinceye kadar parça parça da kullanılabilir.
	Hollanda	Ebeveyn izni süresi 13 haftadır ancak 2009 yılından sonra bu süreyi 26 haftaya kadar uzatma hakkı verilmiştir İzin sürelerinin kullanımı esnekler.
Muhafazakâr Sosyal Refah Devleti Rejimi	Almanya	Ebeveyn izin süresi çocuk 3 yaşına gelinceye kadar kullanılmaktadır. Bu iznin ilk iki yılının çocuğun doğumundan veya evlat edinilmesinden hemen sonra kullanılması gerekirken, kalan süre çocuk sekiz yaşına gelinceye kadar herhangi bir zamanda kullanılabilir. İzin süreleri, blok halinde alınabilir. Ebeveyn, 15-30 saat arası yarı zamanlı çalışabilir
	Fransa	Ücretsiz ebeveyn izni 3 yıldır. İzin sürelerinin kullanımı esnekler, yarı zamanlı alınabilir çocuk 3 yaşını bitirene kadar kullanılabilir. Ücret, ilk çocuk için 6 aylık sabit oranlıdır.
	Belçika	Çocuk dört yaşına gelinceye kadar her ebeveynin 4 ay ebeveyn izni kullanma hakkı vardır ve herhangi bir teste tabi ebeveyn olmadan sabit bir ödeme yapılmaktadır. İzin sürelerinin kullanımı esnekler ve yarı zamanlı alınabilir.

Tablo 5. Ebeveyn İzin Uygulamaları “Parental Leave” (Devamı)

Liberal Refah Devleti Rejimi	<i>Japonya</i>	Çocuk 1 yaşına gelinceye kadar her ebeveynin izin kullanma hakkı bulunmaktadır ve bu bireysel bir haktr. Aynı zamanda her iki ebeveynin de doğum izniyle birlikte 12 ay izin hakları olmasına rağmen, iznin bir kısmının kullanılması halinde bu sürenin çocuk 14 aylık oluncaya kadar uzatılmasına da imkân tanınmaktadır.
	<i>Avustralya</i>	52 hafta ebeveyn izni hakkı bulunmaktadır.
Akdeniz Refah Devleti Rejimi: Güney Avrupa Ülkeleri	<i>Yunanistan</i>	Çocuk 6 yaşını doldurana kadar her bir ebeveyn için süre 3,5 aydır ve ücretsizdir. İzin sürelerinin kullanımı esnektr.
	<i>İspanya</i>	Analık izninden sonra çocuk 3 yaşına gelinceye kadar en fazla bir yıl ücretsiz olarak ebeveyn izni kullanılabilir. İzin sürelerinin kullanımı esnektr.
	<i>İtalya</i>	Her bir ebeveyn çocuk 8 yaşına gelinceye değildir. 6 ay izin süresi için kazancın %30’u kadar izin ücreti kadar destek verilir. Ebeveyn izin sürelerinin kullanımı esnektr.
Eski Sosyalist Refah Devleti Rejimi: Doğu Avrupa Ülkeleri	<i>Çek Cum.</i>	Çocuk 3 yaşını bitirene kadar 156 haftalık izin alınabilir. İzin ücreti, 2-4 yaş arası çocuk için çeşitli seçeneklerde ödenir. Ön İzin sürelerinin kullanımı esnek değildir. Aylık maaşın %70’i oranında ücret ödenir.
	<i>Polonya</i>	Çocuk 4 yaşını doldurana kadar alınabilir. Süre, ailevi olarak 36 aylıktır. 24 ay için sabit oranlı ücret maaşın %60’ı oranı. İzin sürelerinin kullanımı esnek değildir.

Kaynak: Ray, 2008: 21; Parlak, 2016: 68-73; Dulk vd., 2011: 304; Riedman vd., 2006: 67-68; Nakazato ve Nishimura, 2016: 203.

Refah rejimi sınıflandırmaları içerisinde en çok Güney Avrupa refah modeliyle benzerlik taşıdığı gözlemlenen Türkiye’de kadınların aile içi işlerden tek başına sorumlu olduğu, tek kazananlı aile modelinin yanı sıra parçalı ve hiyerarşik bir refah rejimi öne çıkmaktadır (Dedeoğlu, 2012: 211-229). Dolayısıyla iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı mekanizmalar daha çok geliştirilmeye çalışılmalıdır. Öte yandan Türkiye’de iş ve aile yaşamını dengeleyici düzenlemeler arasında en büyük sıkıntı erken çocuk bakımı ve eğitim hizmetlerindedir. Bu alanlara ilişkin düzenlemeler kadın istihdamı için oldukça önemli mekanizmalardır. Çünkü okul öncesi eğitimin zorunlu olması, hem onların bireysel gelişmelerini olumlu etkileyecek hem de istihdama katılan kadınların iş yükünü hafifletecektir (Ecevit, 2010: 88,110-111). Öte yandan, bakım hizmetlerine ilişkin kurumların ve sosyal politika uygulamalarının uluslararası perspektiften bakıldığında geliştirilmesi gerekmektedir (İlkaracan, 2010: 17; Toksöz, 2012: 118).

İsveç’te iş ve yaşam dengesine yönelik uygulanan politikaların başarılı olduğu konusunda birçok araştırmacı hem fikirdir (Mary ve Rake, 2003; Lewis, 1993). İsveç’te ailesine verdiği destek salt maddi olarak sınırlı kalan ve ev içi sorumlulukları paylaşmayan baba modeli söz konusu değildir (Nyberg, 2010: 140). Bu ülkede, toplumsal cinsiyet eşitliği, ebeveyn izni ve kamu destekli çocuk bakımı gibi politikalar iş ve aile yaşamını uyumlaştırılmasında ve bilhassa kadınların ve annelerin işgücüne yüksek katılımında önemli rol oynamaktadır.

Fransa’da aile politikaları uzun süre anneleri ve çocukları korumayı temel amaç olarak benimsemiştir. 1960’lara dek, erkeğin evin ekmeğini kazandığı, kadının ise ev işlerinden sorumlu olduğu geleneksel aile model temel alınmış, kadınların evde kalmaları ve çocuk

sahibi olmaları desteklenmiş ve hatta ve hatta ev kadınları için özel maaş desteği verilmiştir (Silvera, 2010: 146). Günümüzde de kadın istihdamının artırılmaya çalışılmasına karşın aile modeli, aile işlerinin kadın-erkek arasında paylaşılmadığı bir modeldir (Silvera, 2010: 173). Ücretsiz ebeveyn izni 3 yıldır. İki ebeveyn kullanabilir. Ücretli ebeveyn izni ise ilk çocuk için 6 ay, iki çocuk için 3 yıla dek kullanılabilir. 2004 yılından beri aylık sabit bir ödeme yapılır. (2009 Yılı için 552 Euro Aylık) (Silvera, 2010: 153). Ebeveyn izninden faydalananlar içindeki kadın oranı bakıldığında %98'dir. Fransa'da iş ve aile hayatını dengeleyici politikaların geçmişi 19. yy'den bu yana uygulanan aile politikalarına dayanmaktadır. Bu ülkede anaokulu sisteminin 2-5 yaş aralığındaki tüm çocukları kapsaması örnek gösterilen ülke haline getirmiştir.

Genel bağlamda, Fransa uygulamalarıyla kendi içinde bir tutarsızlığa sahiptir. Bir yandan yoksul kesime mensup çocuklu aileleri vergiden muaf tutan bir sisteminin mevcut iken, diğer yandan gelir durumundan bağımsız ve kadınların emek piyasasının dışında bırakarak, ekonomik açıdan bağımlı hale getiren CLCA adı verilen ebeveyn izin ödemeleri yapılmaktadır. Öte yandan yüksek eğitilmiş ve nitelikli kadınlar, pahalı çocuk bakım hizmetlerinden (çocuk bakıcılar, kreşler) faydalanabilmekte ve kariyerlerine devam etmektedir. Daha az eğitilmiş ve niteliksiz olan kadınlar kısmi süreli çalışma, düşük ücret ve çocuk bakım hizmetlerinden mahrumiyet dayatılmaktadır. Dolayısıyla tek seçenekleri gönülsüzde olsa ebeveyn izni almaktır (Silvera, 2010: 174).

Hollanda, 1980'lerde hâlâ evin ekmeğini erkeğin getirdiği bir aile modelindeyken günümüzde kadınların kısmi zamanlı çalışması etrafında gelişmiş çift çalışandan ziyade 1,5 çalışanlı kadının ikincil işgücü olduğu aile modeli söz konusudur (Plantenga, 2010: 194). Erkeğin tam, kadının kısmi zamanlı çalıştığı bu model ile ilk çocuk sonrası iş bırakan kadınların oranı 1980'lerde %58 iken 2005'te %11'e düşmüştür (Plantenga, 2010: 178-182).

İskandinav ülkelerinde yüksek destek sisteminin olduğunu söylemek mümkündür. Bu çerçevede, esnek çalışma zamanları, cömert ebeveyn izin ödemeleri, çocuk bakım hizmetleri ve ailelere doğrudan gelir transferleri gibi destekler sunulmaktadır. Bu sistemin altında yatan temel amacın, çocuk eğitimi, ebeveyn özerkliği ve cinsiyet eşitliği hedeflerinin gerçekleştirme olduğunu söylemek mümkündür. Anglo sakson (Liberal) politikalar modelinde ise, sistemin temel aracı yarı zamanlı çalışma olup, aileye yönelik sosyal yardımları ihtiyaç tespitine bağlı olarak yoksulluğu önlemek amacı gütmektedir (Thévenon, 2011: 76,182).

E- Yardımlar

Çalışanların analık döneminde işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Fakat 5510 sayılı Kanun kapsamında analık halinde uğranılan gelir kaybını telafi etmek amacıyla sadece kadın çalışana geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Bu ödenek doğumdan önce ve sonra sekizer (toplamda 16 hafta, çoğul gebelikte 20 hafta) haftalık süreyi kapsamaktadır. Ödenek tutarı; kadın sigortalının günlük kazancının yatarak tedavilerde yarısı, ayakta tedavilerde ise üçte ikisidir (5510 sayılı Kanun, m.18/6). 657 sayılı Kanun'a tabi kadınlar için bu ödeme yapılmamaktadır. Ayrıca kadın sigortalıya 5510 sayılı Kanun'a göre özel sektörde çalışması halinde emzirme ödeneği, kamu kurumunda çalışması halinde doğum yardımı ödenmektedir (Sözer, 2015: 237).

2015 yılından itibaren ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına tüm vatandaşlara doğum yardımı yapılması kapsamında doğum yardımı yönetmeliği çıkarılmıştır. Türk vatandaşlara canlı doğan ilk çocuk için 300 TL, ikinci ve sonraki çocuklar için sırasıyla 400 TL ve 600 TL bir defaya özgü doğum yardımı olarak verilmektedir. Özel sektör çalışanları 5510 sayılı Kanun kapsamındaki emzirme ödeneğinden ve 6637 sayılı Kanun kapsamındaki doğum yardımından birlikte yararlanabilmektedir. Fakat kamuda çalışan işçiler için yönetmelikle sınırlama yapılmıştır.

Almanya’da “çocuk parası” (Kindergeld) adı altında yardım yapılmaktadır. Çocuk parası, çocuğun Almanya’da yaşıyor veya daimi ikameti bulunuyorsa, vatandaşlığına bakılmaksızın 18 yaşını dolduruncaya kadar tüm çocuklar için çocuk parası ödenmektedir (Familienkasse, 2013: 8). Birinci ve ikinci çocuk için ödenen çocuk parası miktarı Ocak 2010 itibariyle 184 Euro, üçüncü çocuk için 190 Euro ve dördüncü ile sonraki her bir çocuk için 215 Euro ödenmektedir. Öte yandan “ebeveyn parası” (Elterngeld) adı altında gelir ile orantılı 300 Euro ile 1800 Euro arasında değişen ödeme mevcuttur. Çalışmayan kişiler için ödenen ebeveyn parası asgari 300 Euro’dur (BMFSFJ, 2013a: 12-13).

Doğurganlık oranının 1.3'lere indiği İspanya’da ise doğum yardımı olarak 2 bin 500 Euro verilmektedir. İngilizler ise 19 yaşına kadar eğitimine devam eden çocuklar için (ilk çocuk için ailelere 84 sterlin (240 lira), diğer çocuklar için 55 sterlin (150 lira)) yardımlar yapmaktadır. Fransa’da çocuk yardımı, eğitim ve konut yardımları gibi geniş teşvikler sunmaktadır. Bu çerçevede üniversite bitinceye kadar fakir ve zengin ayrımı yapılmadan herkese tek çocuk için 320 Euro, iki çocuk için 430 Euro, 3 çocuk için de 540 Euro yardım verilmektedir. İsveç de ilk üç çocuğa kadar aylık 106 Euro, dördüncü çocuğa 190 Euro destek verilmektedir (<https://dogruhaber.com.tr/haber/68966-cocuk-tesviki-icin-hangi-ulke-ne-kadar-ucret-veriyor/>).

Sonuç olarak ülkeden ülkeye farklılık gösteren çocuk bakım yardımları nakit olarak yapıldığı gibi vergi indirimleri şeklinde de yapılabilmektedir. İskandinav ülkelerinden sadece Norveç’te özel bakım satın alınması durumunda vergi indirimi uygulanmaktadır. Muhafazakâr ülkelerin ise birçoğunda vergi indirimleri bulunmakla birlikte uygulamada sınırlıdır. ABD ve Kanada’da ise oldukça yaygındır. Almanya’da vergi indirimi, evli çiftlerde ebeveynin birinin hasta veya özürülü olması ile tek ebeveynli çalışan ailelere yöneliktir (OECD, 2016; Meyers ve Gornick, 2003: 379-412 aktaran Bütün, 2010: 64).

F- Diğer Düzenlemeler

İş ve aile yaşamına ilişkin diğer düzenlemeler ise bakım ve süt izinleri, çeşitli projeler (Büyükanne maaşı projesi vb.) ve işveren uygulamaları olarak değerlendirmek mümkündür. Bakım izni çerçevesinde aile fertlerince ve ev ortamında bakımın gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır. Yine kurumsal bakım hizmetleri doğrultusunda Fransa’da da üç ile altı yaş arasındaki Fransız çocukları ve iki yaşındaki çocukların büyük bir bölümü devlet anaokullarına gönderilmektedir. (Crompton ve Lyonette, 2005: 383). Norveç’te ise ücretli ebeveyn izninin ardından her ebeveyn bir yıl ücretsiz izin hakkına sahiptir. Bir ile iki yaş arası çocuğu olan ebeveynler nakit para alma hakları bulunmaktadır (Brandth ve Kvande, 2016: 260).

Tablo 6. Kurumsal Bakım Hizmetine Dâhil Olan Çocukların Oranı (ECEC⁹, 0-2 yaş, %)

Yıl	2005	2010	2016
Ülke			
Türkiye	0,3
Çek Cumhuriyeti	6,8
Yunanistan	14	11,3	11,5
Polonya	2,8	3,8	12,2
Kıbrıs	27,1	30,4	28
Finlandiya	24,6	26,6	30,5
Birleşik Krallık	37	40,1	31,5
İspanya	14,9	26,3	34,8
İtalya	27,3	23,3	35,5
Portekiz	20,5	27,1	36,3
Almanya	..	26,8	37,3
Slovenya	24,8	34	38,7
Avustralya	..	38	39
İsveç	..	46,5	46,5
Lüksemburg	34,8	45,8	53,1
Kore	..	38,2	53,4
Norveç	32,7	52,6	55,3
Hollanda	55,9
Fransa	43,9	47,9	56,7
İzlanda	52,6	54,8	59,7
Belçika	59,8
Danimarka	61,8
Japonya	16,2	18,9	..
ABD	..	25,8	..

Kaynak: OECD Aile İstatistikleri ¹⁰

İlk bölümde bahsettiğimiz kadın istihdamındaki yükseliş zorunlu olarak çocukların profesyonel bakım oranlarını yükseltmektedir. OECD'nin verileri incelendiğinde annelerin istihdamına bağlı olarak 0-2 yaşındaki bebeklerin kurumsal bakım oranları en yükseği Danimarka'da %61,8 iken, en düşüğü %0,3 ile Türkiye'de gerçekleşmektedir. Bu veriler Türkiye açısından değerlendirme yapabilmek için yetersiz kalmaktadır. Bu oranlar Almanya, İspanya gibi bazı ülkelerde 2005'ten 2016 yılına kadar iki katından fazla artırdığı görülmektedir. Hollanda'da %55,9, Fransa'da %56,7, İsveç'te %46,5, İspanya'da %34,8, Çin'de %19,8, Polonya'da %12,2 ve Çekya'da %6,8 oranında aile dışında toplu bakım merkezlerinde çocuk bakımı gerçekleştirilmektedir.

Türkiye'nin OECD ülkelerinin aile dışı bakım oranlarının gerisinde olduğunu söylemek mümkündür. Bu yüzden kadınların işgücüne katılımının artırılabilmesi için kreşlerin yaygınlaştırılması istenmektedir. Bu çerçevede “kreş haktır platformu” kurulmuştur. Öte yandan ulusal ölçekte hedeflerin belirlendiği 2014-2018 onuncu kalkınma planında çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması “öncelikli dönüşüm programları” içinde yer almaktadır (Büyükcoşkun, 2017: 94). Öte yandan, bakımları evin dışına çıkarılan çocukların (de-familisation) olumsuz etkileceği ve uzun vadede olumsuz sonuçlara yol açacağı tartışılmaktadır.

Süt izni ise, emzirme izni 4857 sayılı Kanun'un 74. maddesinin 7. fıkrasında düzenlenmiştir. Bu izin, emziren annelere çocukları bir yaşına gelene kadar günlük olarak verilmektedir. Özel

⁹ Formal Early Childhood Education and Care¹⁰ OECD Aile İstatistikleri, (Çevrimiçi) [https://stats.oecd.org/]. (01 Aralık 2018)

sektörde bir yaşa kadar haftada 1,5 saat, kamuda ilk altı ay 3, ikinci altı ay 1,5 saat olarak uygulanır. Kısmi zamanlı çalışmadan faydalananlar, ayrıca süt izni kullanamaz.

Öte yandan Büyükanne Maaşı: Kadın İstihdamının Desteklenmesi için Büyükanne Projesi adı altında bir proje yapılmıştır (Aile ve Çalışma, <https://www.csgb.gov.tr/home/announcements/0098/>). Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi’nin amacı; torununa 3 yaşına kadar bakan büyükannelere yardım yapılarak, hem çocukların büyükanneleriyle büyümelerini sağlamak ve kültürel aktarıma destek olmak hem de kadınların işgücü piyasasında yer almasını desteklemektir. Proje; Sakarya, Konya, Tekirdağ, İstanbul, Bursa, İzmir, Antalya, Ankara, Kayseri, Gaziantep illerinde on iki ay uygulanmıştır. Bu on iki ay boyunca 425 TL karşılıksız olarak verilmiştir. Benzer bir uygulama İspanya’da görülmektedir. İspanya “vekil anne” adı altında düzenlemelerle kadın istihdamı desteklenmiştir.

Son olarak, işveren uygulamalarında ise Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik¹¹ iş yerlerinde oda ve yurt açma yükümlülüğüne ilişkindir. Bu Kanun doğrultusunda, 100-150 kadın çalışanın bulunduğu iş yerlerinde emzirme odasının kurulması ile 150’den fazla kadın çalışanın olduğu iş yerlerinde 6 yaşından küçük çocukların bakımı ile yönetmelikte şartları belirtilen yurtların kurulması işverenler açısından zorunlu tutulmuştur.

SONUÇ

Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma düzenine ilişkin geleneksel yapı değişime uğramış ve kadınların da işgücü piyasasına katılması yaşamsal zorunluluk haline gelmiştir. İşgücünün demografik özelliklerinde, aile modellerinde (çift kazançlı aile), erkek veya kadın cinsiyet rollerinde ve kariyer planlamalarında yaşanan hızlı değişimler, iş yaşam dengesini sağlayabilmek için birtakım düzenleme gerekliliklerini ortaya çıkarmıştır. Küreselleşme süreci ve artan rekabet olgusu iş ve aile yaşam dengesini daha fazla gündeme getirmiştir. Bu durum aile ve toplum hayatını büyük ölçüde etkilemiştir. Bu doğrultuda, iş ve aile dengesine yönelik gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde politikalar ve yasal düzenlemeler oluşturulmuştur. Diğer bir ifade ile uluslararası normların yanı sıra her refah rejiminde farklı iş-aile yaşamını uyumlaştırıcı düzenlemeler olduğu görülmektedir. Bunlar, çalışma sürelerine, izinlere ve çeşitli yardım ve mekanizmalara yönelik düzenlemeleri içerir.

İş ve aile yaşamını uyumlaştırma uygulamaları çalışanların iş ve aile yaşamı dengesini kurabilmelerini sağlamaktadır. Bilhassa kadınların maruz kaldığı bu durum ekonomik ve sosyal yönden olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Bunlardan biri de nüfusun yaşlanmasıdır. Bu çerçevede AB kapsamında iş-aile yaşam dengesini sağlayacak düzenlemeler ile önlemler alınmaktadır.

İş ve aile yaşamına ilişkin düzenlemeler, sadece ülkelerin ulusal hukuk sisteminde yer almayarak, uluslararası hukuk ve AB hukuku çerçevesinde de düzenlenmiştir. Bu yasal düzenlemeler, izinler ve çalışma sürelerine olarak değerlendirilebilir. Analık iznine ilişkin düzenlemeler hem ILO (en az 14 hafta) hem de AB (en az 18 hafta) çerçevesinde düzenlenerek standartlar belirlenmiştir. Fakat babalık iznine yönelik BM, ILO veya AB belgelerinde uluslararası bir teamül bulunmamaktadır. Uluslararası normlarda ebeveyn ve bakım izinleri düzenlenmiş ve bakım yükümlülüğü sadece kadına yüklenmemiştir. AB düzeyinde ebeveyn izni hem kadınlar hem de erkekler için en az 4 ay standardı belirlenirken, BM Pekin Platformu’nda ve ILO’da konuya dikkat çekilmiştir.

¹¹Yönetmelik, RG. 16.08.2013-28737.

Uluslararası normlar açısından çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelere bakıldığında; aileyi koruyucu, ayrımcılığa karşı, kısmi süreli çalışanlar için analığın korunması, kısmi süreli çalışmanın yaygınlaştırılması gibi düzenlemeler yer almıştır. Esnek çalışma süreleri açısından tüm refah rejimlerinde kısmi süreli çalışma veya yarı zamanlı çalışma önemli düzenlemedir. Türkiye’de bu çerçevede 4857 sayılı Kanun’da düzenlemeler yapılmış hatta gerekli şartların sağlanması halinde İşsizlik Sigortası Fonundan yarım çalışma ödeneği verilmiştir. Doğum sonrası izinlerin bitiminden sonra kısmi süreli çalışmayı daha çok kadınların yönelikleri görülmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet sorumluluklarından kaynaklanmaktadır. Öte yandan, çocuk sayısı arttıkça yarı zamanlı çalışma oranları cinsiyet açısından farklılık göstermektedir.

İzinler açısından ise analık, babalık ve ebeveyn izninin yanı sıra bakım ve süt izinlerine yönelik düzenlemeler söz konusudur. Analık ve babalık izinleri tüm ülkeler açısından farklılık göstermekle birlikte hemen hemen her ülkede var olan düzenlemelerdir. Analık izinlerini incelediğimizde, Dünya’da 13 ile 26 hafta arasında değişen, birçok ülkede ortalama 14-16 hafta arasında seyreden izin süreleri mevcuttur. Babalık izni ise bazı ülkelerde hiç olmamakla beraber bazı ülkelerde 15 gün babalık izninin verildiği görülmektedir. Ebeveyn izinleri açısından ise en iyi uygulamalar sosyal demokrat refah devleti rejimindedir. Genel değerlendirme yaptığımızda, dünya’da iş-aile yaşamını uyumlaştırıcı düzenlemelerin en iyi düzeyde olduğu refah rejimleri Sosyal Demokrat Refah Devleti ve Eski Sosyalist Refah Devleti rejimleridir. Türkiye, İtalya ve Yunanistan gibi ülkeler, iş-aile yaşam dengesi politikaları açısından çok fazla gelişmemiştir. İş-aile yaşamını uyumlaştırıcı düzenlemelerden bir diğeri de yardımlardır. Bu çerçevede, 2015 yılından bu yana Türkiye’de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca tüm vatandaşlara doğum yardımı yapılmaktadır. Birçok ülkede buna benzer uygulamalar mevcuttur.

Son olarak; iş ve aile hayatının düzenlenmesi aşamasında ülkelerin farklı yollar benimsedikleri görülmektedir. Bazı ülkelerde çalışan annelerin tam zamanlı çalışmaları desteklemek amacıyla belirli sürelerde izinler ve ücret verilmekteyken, bazı ülkelerde yarı zamanlı çalışma desteklenmektedir. Bu düzenlemelerin ağırlıklı olarak kadın çalışanlara yönelik yapıldığı, erkeklere yönelik düzenlemelerin sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu çerçevede, iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı düzenlemeler cinsiyet eşitliğini gözeterek şekilde geliştirilmelidir. Aksi takdirde kadın istihdamı üzerinde olumsuz sonuçları olacaktır. Kadın işgücü hem yarı zamanlı hem de güvencesiz çalışmasının yanı sıra aile içi sorumluluklar ile çift vardiyalı çalışmaktadır. Bu çerçevede toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırılmasına yönelik kamu politikaları, ebeveynler arasında transfer edilemez izin haklarının düzenlenmesi, kamusal bakım olanaklarının artırılması gibi düzenlemeler uygulamaya konulmalıdır. Şüphesiz, iş-aile yaşamı dengesi kurmada sorun yaşayan sadece kadınlar değildir. Erkeklerin de iş-aile yaşamı dengesi kurmada önemli sorunları vardır. Erkeklerin de iş-aile yaşamını gözetken politikalar uygulanmadıkça kadınların iş-aile yaşamı dengesini kurmaya yönelik politikalar amacına ulaşmada yeterli olmayacaktır.

ILO’nun kadınların işgücüne katılımının önündeki engelleri önlemek amacıyla oluşturduğu, aile sorumluluklarına, kısmi süreli çalışma, ev eksenli çalışma, annelik hakkının korunması ve ev işçileri için insana yakışır iş sözleşmeleri onaylanmasında fayda görülmektedir. Yine fırsat eşitliği bağlamında 4857 sayılı Kanun’un 46. maddesine babalık izni hükmü getirilerek işçiler ve memurlar arasındaki hak farkı giderilmelidir. Özellikle özel sektörde kadın çalışanların doğum sonrasında esnek çalışma taleplerine ve işe dönüşlerini garanti altına almaya yönelik hükümler 4857 sayılı Kanun’da yer almalıdır. Öte yandan, kurumsal bakım hizmetleri yaygınlaştırılmalı ve Avrupa Birliği müktesebatı ile uyum içerisinde anne ve babalara birbirlerine devredilmemek üzere ebeveyn izni yasal çerçevede yapılandırılmalıdır.

Ayrıca, devletin özel veya kamu sektörü çalışan ayrımı yapmaksızın, çalışan annelerin çocuklarına ücretsiz kreş imkânı sağlanmalıdır.

Belirtmek gerekir ki; bu çalışmada kayıtlı olan kadın çalışanların verileri üzerinden araştırma gerçekleştirilmiştir. Gelecek çalışmalarda ücretsiz aile çalışanları, kendi hesabına çalışanlar, enformel ekonomide çalışanlar ve İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmış işlerde işçi olarak çalışanların iş-aile yaşam dengesine yönelik sorunlar ele alınmalıdır.

Kaynakça

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. *Büyükanne Maaşı: Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi*. [https://www.csgeb.gov.tr/home/announcements/0098/]. (Erişim: 18 Kasım 2018).
- Alcock, P., May, M. ve Rowlingson, K. (2011). *Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar*. (Editör: Bülent Özçelik). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Aydın, U. (2011). *Aile Dostu İş Hukuku Karşılaştırmalı Bir İnceleme*. Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan. (Editör: Süleyman Başterzi). İstanbul: Beta Yayınları.
- Bakırcı, K. (2010). Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uzlaştırılması: Uluslararası Hukuk ve AB Hukuku Çerçevesinde Bir Değerlendirme. *Emek Piyasasında Toplumsal Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları* (Der. İpek İlkaracan). İstanbul: Mega Bs. 59-86.
- Barnett, R. C. (1999). A New Work-Life Model for the Twenty-First Century. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 562 (1). 143-157.
- BM (2018). Work-Life Balance in the Organizations of the United Nations System Report. [http://www.un.org/womenwatch/osagi/archive/CEB%20-%20work%20life%20balance%2018Feb2008.pdf]. (Erişim: 25 Ekim 2018).
- BMFSFJ. (2013a). *Elterngeld und Elternzeit, Bundesministerium für Familie Senioren Frauen und Jugend*. Druckerei Arnold Großbeeren. Berlin.
- Brandth B. ve Kvande, E. (2016). “Norway”, *12th International Review of Leave Policies and Research 2016*. (Editör: Alison Koslowski, Sonja Blum ve Peter Moss). 257-264.
- Büyükcoşkun, S. (2017). Kadın İstihdamının Ortaya Çıkardığı Anne-Dışı Bakım Sorunu ve Türkiye’nin Kadın İstihdamı Politikasının Muhtemel Sonuçları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 73. 85-105.
- Crompton, R. ve Lyonette, C. (2005). Work-Life ‘Balance’ in Europe. *Acta Sociologica*. 49(4). 379-393.
- Daly, M. ve Rake, K. (2003). *Gender and the Welfare State: Care, Work and Welfare in Europe and the USA*. John Wiley and Sons. Cambridge: Polity Press.
- Dedeoğlu, S. (2012). Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı. *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın* (Der. Saniye Dedeoğlu ve A. Yavuz Elveren). İstanbul: İletişim Yayınları. 211-229.
- Dulk, L. D., Peper, B., Černigoj Sadar, N., Lewis, S., Smithson, J. ve Van Doorne-Huiskes, A. (2011). Work, Family and Managerial Attitudes and Practices in the European Workplace: Comparing Dutch, British and Slovenian Financial Sector Managers. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*. 18(1). 300-329.
- Duxbury, L. ve Higgins, C. (2001). Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go. *CPRN Discussion Paper*. No: W12.
- Ecevit, Y. (2010). İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye’de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi. *Emek Piyasasında Toplumsal Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları* (Der. İpek İlkaracan). İstanbul: Mega Bs. 88-114.
- EU (1992). 92/241/EEC: Council Recommendation of 31 March 1992 on Child Care. [https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/1992/241/oj]. (Erişim:17 Kasım 2018).

- EU (1992). Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health at Work of Pregnant Workers and Workers Who Have Recently Given Birth or Are Breastfeeding. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085]. (Erişim: 17 Kasım 2018).
- EU (2010). Council Directive 2010/18/EU: Parental Leave. [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3Aem0031]. (Erişim: 20 Kasım 2018).
- EU (1997). Council Directive 97/81/EC: The Framework Agreement on Part-Time Work. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31997L0081]. (Erişim: 18 Kasım 2018).
- EUROSTAT (2018). [https://ec.europa.eu/eurostat/data/database]. (Erişim: 02 Kasım 2018).
- EUROSTAT (2016). Part-Time Employment of Women in the EU Increases Drastically with Number of Children. [https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202372/3-07032016-AP-EN.pdf/8cd72560-8188-4ef7-8b50-f286e288d8b8]. (Erişim: 18 Kasım 2018).
- Familienkasse. (2013). *Merkblatt Kindergeld*. Bundeszentralamt Für Steuern.
- Friedman, Stewart D., Christensen, P. ve DeGroot, J. (2001). İş ve Yaşam: Sıfır Toplamlı Oyunun Sonu. *Harvard Business Review: İş ve Yaşam Dengesi*. İstanbul: Mess Yayınları.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behaviour*. 63(1). 510-531.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance. *Social Sciences Information*. 41(2). 255-279.
- Hildebrandt, E. (2006). Balance Between Work and Life New Corporate Impositions Through Flexible Working Time or Opportunity For Time Sovereignty? *European Societies*. 8(2). 251-271.
- ILO (2014). Maternity and Paternity at Work. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_242615.pdf]. (Erişim: 10 Kasım 2018).
- ILO (2011). World Social Security Report: Providing Coverage in Times of Crisis and Beyond. 2010-2011. Geneva.
- ILO (2000). Maternity Protection Convention 183. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183]. (Erişim: 04 Kasım 2018).
- ILO (1981). Workers with Family Responsibilities Convention 156. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156]. (Erişim: 18 Kasım 2018).
- ILO (1994). Part-Time Work Convention 175. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175]. (Erişim: 18 Kasım 2018).
- İlkkaracan, İ. (2010). Giriş Bölümü. *Emek Piyasasında Toplumsal Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları* (Der. İpek İlkkaracan). İstanbul: Mega Bs. 7-20.
- Kağnıcıoğlu, D. (2013). Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*. 27 (1). 22-39.
- Koray, M. (1993). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. *Banka-Sigorta İşçileri Sendikası*. Basisen: 2.
- Lewis, J. E. (1993). *Women and Social Policies in Europe: Work, Family and the State*. Edward Elgar Pub.
- Lewis, J. (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes. *Journal of European Social Policy*. 2(3). 159-173.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions. *SHRM Research*. USA. 1-12.
- Meyers, M. K. ve Gornick, J. C. (2003). Public or Private Responsibility? Early Childhood Education and Care. Inequality and the Welfare State. *Journal Of Comparative Family Studies*. 379-412.
- Nakazato, H., Nishimura, J. (2016). "Japan". *12th International Review of Leave Policies and Research 2016*. (Editör: Alison Koslowski, Sonja Blum ve Peter Moss). 203-210.

- Nyberg, A. (2010). Çocuk Bakımına Kamu Desteği ve Ebeveyn İzni İsveç’te Ne Dereceye Kadar Etkili Oldu? *Emek Piyasasında Toplumsal Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları* (Der. İpek İlkkaracan). İstanbul: Mega Bs.
- OECD (2018). Parental Leave Systems. [https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf]. (Erişim: 10 Kasım 2018).
- OECD (2006). Starting Strong II: Early Childhood Education and Care. [http://www.oecd.org/education/school/starting-strongiiearlychildhoodeducationandcare.htm]. (Erişim: 17.11.2018).
- OECD (2018). OECD Aile İstatistikleri. [https://stats.oecd.org/]. (Erişim: 01 Aralık 2018).
- Özaydın, M. M. (2013). Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15(3). 42-72.
- Özdamar, D. (2009). *Türk Kadın Hukuku Mevzuatı*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Parlak, N. (2016). Avrupa Birliğinde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*. 1. 56-91.
- Plantenga, J. (2010). Hollanda’da İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması: Kısmi Zamanlı Çalışma Stratejisinin Faydaları ve Maliyetleri. *Emek Piyasasında Toplumsal Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları* (Der. İpek İlkkaracan). İstanbul: Mega Bs.
- Ray, R. (2008). A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries. *DC: Center for Economic and Policy Research*. Washington.
- Resmî Gazete (1999). 4447 sayılı Kanun. RG. 25.08.1999-23810.
- Resmî Gazete (2016). Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik. RG. 08.11.2016-29882.
- Resmî Gazete (2003). 4857 sayılı İş Kanunu. RG. 22.05.2003-25134.
- Resmî Gazete (2011). 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. RG. 25.02.2011-27857.
- Resmî Gazete (1965). 657 sayılı Kanun. RG. 23.07.1965-12056.
- Resmî Gazete (2013). Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. RG. 16.08.2013-28737.
- Riedmann, Arnold, Bielenski, H., Szczurowska T. ve Wagner, A. (2006). *Working Time and Work-Life Balance in European Companies: Establishment Survey On Working Time 2004-2005*. European Communities.
- Schmidt, M. (2006). Employment, The Family and The Law: Current Problems in Germany. *Comparative Labor and Policy Journal*. 27 (4). 451-485.
- Silvera, R. (2010). Fransa’da İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Yeni Bir Yaklaşım Olarak Parentalizm. *Emek Piyasasında Toplumsal Eşitliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları* (Der. İpek İlkkaracan). İstanbul: Mega Bs.
- Sözer, A. N. (2015). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Thévenon, O. Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis. *Population and Development Review*. 37(1). 57-87.
- Toksöz, G. (2012). Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkımında Kadın Emeği. *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın* (Der. Saniye Dedeoğlu ve A. Yavuz Elveren). İstanbul: İletişim Yayınları. 103-126.

İnceleme Makalesi – Review Article

Çalışanların 6331 Sayılı Kanundan Doğan Yükümlülükleri ve Yükümlülükleri İhlalin Sonuçları

Employees' Obligations due to Law No 6331 and the Results of Behavior Against Obligations

Kübra DEMİR*
ID 0000-0002-2073-5085

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 10 Sayı: 2 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 2 Year: 2020
Sayfa Aralığı: 393-412 / Pages: 393-412
DOI: 10.32331/sgd.841004

ÖZ

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işverenlerin yerine getirmesi gereken birtakım yükümlülükler vardır. İşverenlerin yanında çalışanların da bu konuda uyması gereken önemli yükümlülükleri bulunmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre çalışanlar aldıkları eğitim doğrultusunda kendilerinin ve yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler. 6331 sayılı Kanun'un 19.maddesinde çalışanların yükümlülükleri düzenlenmiştir. Bu hüküm dışında Kanun'un 28. maddesinde de çalışanların bağımlılık yapan maddeleri kullanmalarına ilişkin düzenleme getirilmiştir. Çalışma kapsamında ilk olarak 6331 sayılı Kanun kapsamında "çalışan" kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra çalışanların Kanundan doğan yükümlülükleri incelenmiştir. Son olarak yükümlülüklerine aykırı davranan çalışanların ne gibi yaptırım ile karşılaşacakları çeşitli kanunlar açısından ele alınmıştır.

ABSTRACT

Employers have some obligations to ensure occupational health and safety. In addition to employers, employees also have important obligations to comply with. According to Occupational Health and Safety Law No. 6331, employees are obliged not to endanger the health and safety of themselves and other employees affected by their work in line with the training they receive. Article 19 of Law No. 6331 regulates the obligations of employees. Apart from this provision, again in Article 28 of the Law, the regulation on the use of addictive substances has been introduced. In this study, the concept of "employee" is tried to be explained in Law No. 6331. Then the obligations of the employees arising from the law were examined. Finally, the sanctions faced by those who violate their obligations were examined in terms of various laws.

Anahtar Sözcükler: Çalışan, iş sağlığı ve güvenliği, 6331 sayılı Kanun, işveren

Keywords: Employee, occupational health and safety, Law No. 6331, employer

Önerilen atıf şekli: Demir, K. (2020). Çalışanların 6331 Sayılı Kanundan Doğan Yükümlülükleri ve Yükümlülükleri İhlalin Sonuçları. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(2). 393-412

Geliş Tarihi/Received: 09/07/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 04/12/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2020

* Arş. Gör., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Hukuk Fakültesi,
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, koz@cumhuriyet.edu.tr

GİRİŞ

Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma ihtiyacı, bireylerin temel hak ve özgürlüklerinden olan yaşam hakkı ile sıkı bir ilişki içerisinde. Bu ihtiyaç, insanlık tarihi kadar eskiden bu durumun sosyal ihtiyaç olarak kabul görmesi oldukça yeni bir durumdur. (Balkır, 2012a: 58). İş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) yaşam hakkıyla son derece sıkı bir ilişki içerisinde olması konuyu yalnızca işverenin veya çalışanın sorunu olmaktan çıkarır. İSG ilişkisi, devletin de taraf olduğu üçlü bir hukuki ilişki olarak değerlendirilebilir (Kabakçı, 2009: 250).

Devlet, sosyal düşüncelerle iş ilişkisine işçiyi koruma düşüncesiyle müdahale eder. Devletin çalışanların sağlıklı fiziksel ortamda gerçekleştirecekleri çalışmalara müdahalesi, işçi ve işveren arasındaki dar bir ilişki kapsamında değerlendirilmemelidir. Çalışanların çalışma ortamından kaynaklanan hayati tehlikelere karşı korunması işçi-işveren ilişkisinin ötesinde, kamusal zorunluluktur (Kabakçı, 2009: 253).

Yaşam hakkının korunması, çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması yalnızca özel hukuk kuralları çerçevesinde taraflara yüklenecek borçların yerine getirilmesi ile gerçekleştirilemez. İSG esasında özel hukuk alanının dışına taşmıştır ve kamu hukuku kuralları ile örülmüştür. İSG'ye kamu hukuku niteliği kazandıran durum şüphesiz devletin, tarafların ilişkisine olan müdahalesidir (Kabakçı: 2009: 255-261). İSG kurallarının kamu hukuku niteliği taşıyan yönü doğrultusunda devletin görevi yalnızca mevzuat hazırlama, mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını denetlemek değildir. Kamu kurumlarında başarılı İSG önlemlerinin uygulanması ve bunların geliştirilmesi adına öncü rol oynamak devletin bu alandaki en büyük sorumluluklarından (Erol, 2015: 116).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu¹ (İSGK) yürürlüğe girene kadar hukukumuzda İSG'ye ilişkin ayrı Kanun bulunmamaktaydı. Konuya ilişkin koruyucu mevzuat hükümlerinin bir kısmı 4857 sayılı İş Kanunu'nda² (İK) yer almaktayken İSG alanındaki kapsamlı düzenlemeler esasen 1973 yılında Bakanlar Kurulu kararı ile kabul edilen İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nde³ düzenlenmişti. 4857 sayılı Kanunda bulunan İSG hükümlerinin bu alana kamu hukuku karakterini kazandıran özelliği, devletle işveren arasındaki ilişkinin, devletin öngördüğü yükümlülüklerle işverenin uyması şeklinde oluşturulmasıdır. Kanunda işçilere İSG alanında aktif olmalarını gerektiren herhangi yükümlülük getirilmemişti. İşçilerin yalnızca İSG alanında alınan önlemlere uyma yükümlülüğü bulunmaktaydı (Kabakçı, 2009: 261).

Çalışanların pasif rolünün ortadan kaldırılması bir yana İSG alanında mevzuat kaynaklarının dağınıklığından doğan sıkıntıların giderilmesi için temel kanunun varlığına ihtiyaç duyulmuştur (Gerek, 2013: 10). Bu ihtiyaç Avrupa Birliğinin (AB) 89-391 Sayılı Çerçeve Yönergesinde⁴ yer alan hükümlerden doğmaktadır. Yönerge, İSG'ye ilişkin sınırlı istisnalar getirerek tüm çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasını hedeflemiştir (md.2). İSG yalnızca işçiyle işveren düzeyinde değil toplumun tamamını doğrudan ilgilendiren ulusal ve uluslararası düzeyde ele alınması gereken önceliklidir (Balkır, 2012b: 20).

6331 sayılı İSGK'nın yürürlüğe girmesiyle beraber İSG alanına yönelik geniş ve ayrıntılı düzenlemeler getirilmiş, Kanunun kapsamı sınırlı istisnalar dışında oldukça geniş tutularak,

¹ RG. 28339. 20.06.2012.

² RG. 25134. 22.05.2003.

³ RG. 14765. 11.01.1974.

⁴ AB'nin Kurucu Antlaşması'nın 137. maddesine dayanılarak çıkarılan İSG'ye ilişkin yönergelerden birisi olan "Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Önlemler Alınmasına İlişkin Çerçeve Yönerge" başlığı taşıyan bu düzenleme 12.06.1989'da Bakanlar Konseyi tarafından onaylanmış, 01.01.1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

iç hukukta İSG alanında AB mevzuatına uyum yakalanması hedeflenmiştir. Kanun'un sektör ayırt etmeksizin tüm alanlarda uygulanacağına ilişkin kapsam maddesi, 89/391 sayılı Yönergenin 2. maddesi ile uyumlu olarak düzenlenmiştir.

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte teknolojik gelişmelerdeki baş döndürücü hız ve atipik istihdam modellerinin gelişmesiyle birlikte geleneksel işçi tanımı, çalışma hayatı açısından oldukça dar bir kavram olarak kalmıştır. Gelişmiş ülkelerde işçi kavramından çok çalışan kavramı ön plana çıkmaktadır ve herhangi bir meslekten kaynaklanan bir risk varsa bu risklere karşı tüm çalışanların korunması amaçlanmaktadır (Baloğlu, 2015: 104, 105).

6331 sayılı İSGK ile birlikte İSG hizmetlerinden faydalanan kişilerin kapsamı genişletilmiş aynı zamanda İSG hizmetlerinden yararlanan tüm çalışanlara önlemlere uyma yükümlülüğü dışında İSG'yi sağlama noktasında aktif rol yükleyen birtakım yükümlülükler getirilmiştir.

İşyerlerinde İSG ile ilgili yönetim sistemi oluşturmak yalnızca işverenin sorumluluğunda görülmemelidir. Çalışanlar bu sorumluluğa dâhil olacak şekilde İSG'yi sağlama adına işbirliği içerisinde hareket etmelidir. 6331 sayılı İSGK'da işverenlere yüklenen yükümlülüklerin çalışanların hakkı olduğu gerçeği ise unutulmamalıdır (Atan, vd., 2017:20-21).

I- 6331 SAYILI İSGK KAPSAMINDA ÇALIŞAN KAVRAMI VE KAVRAMA YÖNELİK SORUNLAR

6331 sayılı İSGK'da çalışan kavramı; "Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi" olarak tanımlamıştır (md.3/I, b). Kanun, kamu ve özel sektör ayırmaksızın çalışan tüm kesimle ilgili hüküm ve sonuçlar doğurmaktadır. İSGK'nın kapsamı dışında kalan kişiler ve faaliyetler ise "Kapsam ve İstisnalar" başlıklı 2. maddede sınırlı bir şekilde belirtilmiştir.

İSGK'da "çalışan" kavramının kapsam bakımından geniş tutulması öğretide tartışmalara neden olmuştur. Düzenlemenin isabetsiz olduğunu savunan görüşe göre; Kanunda "çalışan" kapsamının geniş tutulması kamu hukuku ve özel hukuk kurallarına ilişkin uygulamalar göz önüne alındığında hukuki açıdan sorun teşkil edebilecektir. Kanunda yer alan düzenlemelerin memur statüsünde çalışan ve işçi statüsünde çalışan herkes için aynı hükümler içermesi fakat bu kişilerin işverenleriyle aralarında kurmuş oldukları hukuki ilişkilerinin tabi olduğu hukuk dallarının birbirinden farklı olması pek çok farklılığı beraberinde getirecektir. Kamu hukuku ve özel hukuk yaptırımları birbirinden farklılık göstermektedir. Kanunda çalışanlara aynı yükümlülüklerin getirilmesi ancak yükümlülüklerle aykırı davranmanın farklı yaptırımlarla düzenlenmiş olması, aynı işyerinde farklı statüde çalışan kişiler açısından eşitsizliğe neden olacaktır. Özel hukuk ve kamu hukuku açısından temel kavramlara yönelik tanımlamalarda yer alan farklılıkların yanı sıra her iki hukuk dalına ait uyumsuzlukların farklı yargı kollarında görülmesi çalışanlar açısından farklı sonuçların doğumuna sebep olacaktır. Özel hukuka ilişkin uyumsuzluklar, adli yargıda medeni usul hukuku kuralları çerçevesinde görülürken; kamu hukuku kapsamında uyumsuzluklar, idari yargılamaya hâkim olan ilkeler ve idari yargılama usulüne ilişkin kurallar çerçevesinde incelenmektedir (Özdemir, 2014: 107, 108). İstanbul Tabip Odası tarafından yapılmış olan açıklamada memurlar için çıkarılmış sigorta yasası bulunmadığından, memurların iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hakkının bulunmadığı belirtmiştir. Dolayısıyla 6331 sayılı İSGK ile tanımlanan çalışan kavramının gerçeği yansıtmadığı ileri sürülmüştür (İstanbul Tabip Odası, 2015). Hal böyleyken aynı

kuralların farklı yapıda örgütlenmiş kişilere uygulanması çeşitli sorunlara yol açacaktır (Yılmaz, 2013: 44).

Türkiye’de çalışanların büyük çoğunluğu işçi statüsünde çalışanlar oluşturmaktaysa da memurların da Kanun kapsamında tutularak, Kanun’un hiçbir ayırımıda bulunmaksızın kamu ve özel sektöre ait bütün işlere, işyerlerine uygulanmasının isabetli olduğunu savunan görüşler de bulunmaktadır (Gerek, 2013: 12). İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Devlet Memurları Kanunu (DMK) gibi düzenlemelerdeki farklılıkların nasıl giderileceği konusunda var olan belirsizliğin uygulama açısından sıkıntı teşkil edecek olmasından dolayı Kanun’un sınırlı istisnalarla herkesi kapsamına alması mevzuat dağınıklıklarının giderilmesinde önemli bir adım olarak görülmüştür. Bahsi geçen kanunlar bakımından İSG alanında ayrıntılı düzenlemeler yapılmamış olması da bu görüş doğrultusunda İSG kapsamına tüm çalışanların alınmasının isabetli olduğu sonucunu doğurmaktadır (Baloğlu, 2013: 107).

İstisnalar hariç tüm çalışanların İSGK kapsamına alınması, tüm çalışanların sağlık ve güvenliğini ve temelde yaşam hakkını sağlamaya yönelik olumlu bir gelişme olarak görülebilir. Ancak iş hukuku, sözleşme hukukuna ait özellikler taşımaktadır. Tarafların eşit olduğu özel hukuk sözleşmelerinde kişiler eşit hak ve menfaatlere sahiptir. Kamu hukukunda tek taraflı, genel, objektif ve kişilik dışı bir hukukî durum söz konusudur. Öğretide iş hukukuna özgü kurallar bir kenara bırakılırsa İSG’ye ilişkin kuralların niteliğinin kamu hukuku ile şekillendiği savunulmuştur. Buna göre; İSG denilince akla kamu hukuku kurallarına göre yapılandırılmış emredici düzen gelmektedir. İş hukukunda işçi ve işveren arasındaki ilişki genel itibarıyla nispi emredici kurallarla şekillenmişse de İSG kuralları nispi emredici kurallar dışında daha çok mutlak nitelik taşımaktadır. Bu kurallar işçi ve işverenin karşılıklı uyması gereken ve sözleşmeden doğan borç niteliği taşımasının yanında kamu hukukundan doğan yükümlülük olarak da değerlendirilmelidir. İSG kuralları çalışma koşulları açısından çalışanın korunmasından ziyade onun doğrudan varlığını, yaşam hakkını güvence altına alan kurallardır. Bu tespitler ışığında işçi ve işveren arası ilişkiyi ele alsa dahi İSG kuralları bağımsız kamu hukuku dalını oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik hukukunun kamu hukuku niteliği konusunda herhangi bir şüphe bulunmuyorsa, İSG hukuku kurallarının da kamu hukuku dalı olarak kabul görmesi kaçınılmazdır (Kabakçı, 2009: 264, 265).

II- GENEL OLARAK ULUSLARARASI VE ULUSAL DÜZENLEMELERDE ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Ulusal ve uluslararası alanda yapılan çalışmalar meydana gelen iş kazalarının büyük oranda insan kaynaklı olduğunu göstermektedir. İşyerinde iş kazalarını önlemek adına alınacak fiziki tedbirlerin yanında önemli olan bu tedbirlerin çalışanlar tarafından nasıl algılandığıdır. Çalışanlarda oluşan İSG algısı işverenler tarafından alınan ve mevzuat kapsamında öngörülen tedbirlerin etkili bir şekilde uygulanması noktasında kilit noktayı oluşturmaktadır. Çalışanların konulan kuralları algılama düzeyleri geliştikçe İSG bilinci gelişecek, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısında azalma meydana gelecektir (Atan, vd., 2017: 31).

ILO standartları İSG’yi sağlamaya yönelik koruyucu politikalarda çalışanın rolünü özellikle vurgulamaktadır. İşyerinde çalışanların katılımı; başarılı İSG yönetiminde, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmada temel ve kilit rol olarak tanımlanmıştır. İşyerindeki uygulamalardan kaynaklanan sorunlar hakkında bilgi sahibi olan ve işyerindeki riskler ve onların muhtemel çözüm yolları hakkında bilgi temin edilebilecek kişiler ilk aşamada çalışanlardır. ILO’nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin

Sözleşmesi ve 164 No'lu tavsiye kararı, işyerindeki önleme ve kontrol ilkelerinin uygulanmasında çalışanların katılımını sağlamaktadır. İSG'nin temel şartını işveren, çalışanlar ve çalışan temsilcileri arasındaki işbirliğine bağlamakta ve tarafları bu işbirliğine zorlamaktadır. ILO standartlarına göre çalışanların ve çalışan temsilcilerinin yükümlülükleri kapsamında; kişisel koruyucu donanımların kullanımı sağlanmalı, çalışanlar sağlık ve güvenlik kurallarına uymalıdır, kendi güvenlikleri ve kendi hareketlerinden veya hatalarından dolayı çalışanların güvenliklerini tehlikeye düşürmemek için gerekli özeni göstermelidirler. İSG eğitimleri ve bilinçlendirme faaliyetlerine katılmalıdırlar. İSG ilkelerini uygulamada, işverenleriyle işbirliği içerisinde olmalıdırlar. İşyerinde meydana gelen işle ilgili kaza ve yaralanmaları bildirmelidirler. İşyerinde ciddi ve yakın bir tehlike varsa ve bu tehlikelerin neden olabileceği olaylar varsa bu konular hakkında denetim görevlilerine şikâyetle bulunmalıdırlar (Workers' Participation, 2015).

89/391 sayılı Çerçeve Yönerge ekonomik faaliyet ayrımı yapmaksızın tüm çalışanların uyması gereken yükümlülükleri belirtmiştir. Yönergeye göre çalışanlar; makineleri, araç ve gereçleri, tehlikeli aletleri ve diğer koruyucu aletleri ve kişisel koruyucu aletleri doğru kullanmakla yükümlüdür. İşyeriyle ilgili acil ve tehlikeli bir durum söz konusu olduğunda veya korumaya yönelik bir eksiklik olduğunda durumu işverene bildirmekle yükümlüdürler. İSG'yi sağlamak amacıyla işverenle işbirliği içerisinde hareket etmelidirler. İşçiler için oluşturulacak risksiz ve güvenli çalışma şartları ve çalışma çevresi de işveren tarafından garanti altına alınmalıdır (md. 13).

Çalışanlar işyerinde alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. Türk Borçlar Kanunu'nun⁵ (TBK), 399. maddesi işçinin düzenlemelere ve talimatlara uyma borcunu düzenleyerek, işverenin yapmış olduğu düzenlemelere, özel talimatlara uymakla yükümlü olduğunu belirtmiştir. TBK'nın 396. maddesinde işçinin borçları kapsamında yüklendiği işi özenle yapma borcu ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Maddenin 2. fıkrasında işçinin işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun kullanma yükümlülüğü ve işin görülmesi amacıyla kendisine teslim edilen malzemeye özen gösterme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Tüm bu yükümlülükler kapsamında işçinin sorumluluğunun niteliği TBK kapsamında kusurlu sorumluluk olarak nitelendirilmiştir. Kanun'un 400. maddesinde yer alan düzenlemeye göre işçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Düzenlemenin devamında işçinin sorumluluğu için esas alınacak kriterler de belirtilmiştir. İşin tehlikeli olup olmaması, uzmanlık ve eğitim gerektirip gerektirmemesi ve işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve niteliklerinin de göz önünde bulundurulacağı ifade edilmiştir (md. 400/2).

İSGK'nın 19. maddesi çalışanların yükümlülüklerini düzenlemiştir. Çalışanların ilk etapta diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülüğün dışında işyerindeki iş ekipmanlarını sağlık ve güvenlik kuralına uygun kullanmak, kişisel koruyucu donanımları usulüne uygun kullanmak, işyerinde kullanılan araç ve gereçlerle ilgili ciddi ve yakın bir tehlike varsa bunları ilgili kimselere haber vermekle yükümlüdürler. Çalışanlar İSG kurallarının uygulanmasını sağlamak adına gerek çalışan temsilcileri gerekse diğer çalışanlarla işbirliği yapmakla yükümlüdürler.

İSGK'dan önce İSG'ye dair hükümlerin yer aldığı 4857 sayılı İK kapsamında işçilerin İSG'ye ilişkin pasif bir rol üstlendiği ve uyma borcu olarak düzenlenen yükümlülükleri, İSGK daha ayrıntılı olarak açıklanmaya çalışılmıştır (Alpagut, 2014: 44).

⁵ RG. 27836. 04.02.2011.

III- ÇALIŞANLARIN 6331 SAYILI İSGK'DAN DOĞAN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A- Çalışanların İşveren Tarafından Verilen Eğitim Kapsamındaki Yükümlülükleri

Çalışanlara verilecek İSG eğitiminin usul ve esaslarına yönelik düzenlemeler 28648 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte düzenlenmiştir.

İş sözleşmesinden doğan gözetme borcu, işvereni işyerinde çalışanın yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılar. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından verilen kararda⁶ “İşçinin yapılan iş nedeniyle alacağı İSG eğitimi bir kısım mevzuat hükümlerini içeren bilgilerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılmasıyla sağlanabilir. Sonraki aşamaysa gerekli önlemlerin alınması ve denetlenmesidir.” denilerek yalnızca yazılı kuralların İSG önlemleri için yeterli olmayacağı vurgulanmıştır. İşveren mevzuatta öngörülmemiş ancak bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı diğer İSG önlemlerini de almak zorundadır. Gerçek anlamda iş güvenliğinin sağlanması her şeyden önce bireylerde oluşturulacak İSG bilincine bağlıdır. Hukukî güvence mekanizmaları ne kadar iyi olursa olsun toplum ve kişilerde bu mekanizmaları işletme konusunda yeterli bir bilinç oluşmamişsa güvenceler kâğıt üzerinde kalmaktan öteye gidemez (Süzek, 2006: 511, 512).

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre işveren tarafından İSG’nin sağlanmasına yönelik eğitimlerin verimli olması için eğitimlerde, eğitime katılacakların çalıştıkları işe uygun olan içeriklerin seçilmesi gereklidir. Eğitimin amacı, çalışanlarda İSG’ye yönelik davranış değişikliğini sağlamak olmalıdır ve verilen bilgilerin öneminin çalışanlarca kavranılması sağlanmalıdır (Kurt, 2013: 160). Ülkemizde 2014 yılında Manisa’nın Soma ilçesinde meydana gelen, Türkiye tarihinin en çok can kaybı yaşanan maden kazası olarak kayıtlara geçen Soma faciasında hayatta kalan pek çok işçi, işe girmeden önce kursta edindikleri bilgileri uygulayarak ölümden kurtulmuşlardır. Kaza sırasında madende mahsur kalan işçilerden Selahattin Şen yaptığı açıklamada “Bir emniyet şeridi astım. O şerit havaya göre kıpırdıyordu. Sürekli onu takip ettim. Saat 21’e doğru o şeridin yönü değişmeye, hava gelmeye başladı. Ondan sonra biz orada kalan kişiler yavaş yavaş toparlandık, kendimize geldik, sonra da yukarıdan kurtarıcı ekipler geldi onlarla beraber yeryüzüne çıktık. Kötü bir olay yaşadık. Bizi kurtaran o demirler oldu. O demirlerden sürekli oksijen aldık. Hava değil oksijen aldık. Bunu ben yıllardan beri biliyordum. Zonguldak’ta madencilik okulunda bunun kursunu da gördük. 40’ın üzerinde arkadaş bu sayede kurtulduk. Saat 00:06’da dışarı çıktım” diyerek, aldıkları eğitimin ve eğitim doğrultusunda hareket etmenin ne derece önemli olduğunu göstermiştir (Sabah Gazetesi, 2015).

İşverenlerin eğitim verme yükümlülüğüne karşılık çalışanların uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde İSG eğitimlerine katılma, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygulama, bu konudaki talimatlara uyma yükümlülükleri bulunmaktadır (Yön. md. 9). Yükümlülüklerin yerine getirilmemesi, iş kazası ve meslek hastalıklarında kusur oranlarının tespitinde dikkate alınır. Yargıtay kusur oranını tespit ederken yalnızca işverenin yükümlülüğünün ihlalini değil çalışanların da uyması gereken yükümlülüklerin ihlalini dikkate almaktadır. Buna göre “İSG açısından işverenin aldığı ve almadığı tedbirlerin belirlenmesi ve sonucuna göre işverenin kusurunun saptanması ve sigorta olayına maruz

⁶ Yarg. HGK. 16.06.2004. E: 2004/21365. K: 2004/369.

kalan sigortalının bu tedbirlere uyup uymadığının, başkaca bir kusuru bulunup bulunmadığının belirlenmesi ve kusurun buna göre dağıtılması gerekir.” (Kılıç, 2006: 60)⁷.

4857 sayılı Kanunda geçici işçiye verilmesi gereken İSG eğitimleriyle ilgili özel bir hüküm bulunmaktadır. Geçici işveren, işçiye İSGK'nın 17. maddesinde öngörülen eğitimleri vermekle yükümlüdür, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür. (İK md. 7/9) (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2019: 244). Geçici işçilerin İSG konusunda alacakları eğitime dair düzenleme Yönetmelikte yer almıştır. Geçici işverenin, geçici işçilerin eğitiminden sorumlu olduğu ifade edildikten sonra ayrıca geçici işçilerin işyerindeki risklere karşı bilgilendirilmesi ifade edilmiştir (Yön. md. 5/2).

Alt işveren asıl işveren ilişkisi kurulmuş olan işyerlerinde ise her işverenin kendi çalışanlarının İSG eğitiminden sorumlu olduğu ifade edilmiştir. Bu ilişkinin kurulduğu işyerlerinde, alt işveren çalışanlarının İSG eğitimlerinden, asıl işverenin bilgilendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Asıl işveren, alt işveren işe başlamadan önce işyerindeki risklere karşı bilgi vermekle yükümlü tutulmuştur. (Yön. md. 5/3). Bu yükümlülük alt işverenin işçilerinin de işyerinde alınan önlemlere uymak zorunda olduğunu göstermektedir.

i) İşyerindeki Araçları Kullanmaya İlişkin Yükümlülük

6331 sayılı İSGK kapsamında yer alan düzenlemede çalışanlar işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemekle ve kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımları doğru kullanmak ve korumakla görevlidirler (md. 19/2, a, b).

Çalışanlar verilen eğitim ve talimatlara uygun olarak kendilerine tahsis edilen araç ve gereçleri usulüne uygun kullanılmalıdır ve güvenlik araçlarını ve tertibatlarını rastgele değiştirmek ve çıkarmaktan kaçınılmalıdır (md. 19/2). Çalışanların iş görme borçlarını yerine getirmeleri için tahsis edilmiş olan makine, araç ve gereçleri özen göstererek usulüne uygun kullanma yükümlülükleri sadakat borcunun bir sonucudur. Bu borç TBK'nın 396. maddesinde işin görülmesi için kendisine tahsis edilen malzemeye özen gösterme yükümlülüğü olarak da yer almaktadır (Senyen Kaplan, 2014: 39). Yargıtay 2011 yılında verdiği kararda “Şoför olarak çalışan işçiye işveren tarafından İSG eğitimi kapsamında; emniyet ve kaza önleme tedbirleri, sürüş teknikleri, emniyet kemeri takma zorunluluğu ve önemiyle, ilk yardım konularında verilen eğitime rağmen, işçinin emniyet kemeri takmadığı tespit edilmiş ve bunun üzerine uyarılmak istenen işçi uyarıyı tebliğ almaktan imtina etmiştir. Bu durumda Yüksek Mahkeme emniyet kemeri takmadan araç kullanan şoförün olaydaki bu davranışını ağır kusur ve objektif olarak iş güvenliğini tehlikeye düşürecek haldir.” ifadesini kullanmıştır (Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, 2014, 1369)⁸.

TBK'da yer alan düzenleme İSGK'ya paralel bir düzenlemedir. Buna göre; işçinin işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla işin görülmesi için kendisine tahsis edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlülüğü vardır. Söz konusu yükümlülüğün işçinin sadakat borcunun neticesi olduğu ifade edilmişti (Senyen Kaplan, 2014: 39). İşyerinde kullanılan malzeme iş sahibi tarafından verildiğine göre işçinin malzemeyi özenle kullanma, bu konuda iş sahibine hesap verme ve artan malzemeyi iade yükümlülüğü bulunmaktadır (Yağız, 2011: 524).

Kişisel koruyucu donanımlar, çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına uğramalarını önlemek üzere çalışılan yerin özelliğine ve yürürlükteki mevzuata göre çalışma süresince

⁷ Yarg. 10. HD. 18.12.1984. E: 6375. K: 6447.

⁸ Yarg. 9. HD. 12.12.2011. E: 2009/37034. K: 2011/47935.

kullanılma zorunluluğu olan malzemelerdir. Kişisel korunma araçları, işyerinde alınan tüm güvenlik tedbirlerine rağmen önlenemeyen tehlikelere karşı korunmak için kullanılırlar (Yiğit, 2013: 345). İSGK'da işçiler kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımları doğru kullanmakla yükümlü kılınmışlardır. (md. 19/2-b) Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Kullanılması Hakkındaki Yönetmelikte⁹ de işçiler; işverenin vereceği bilgi ve talimatlar doğrultusunda kişisel koruyucu donanımları doğru kullanmak, korumak ve uygun şekilde muhafaza etmekle yükümlüdürler (Yön. md. 8/2).

ii) Güvenlik Yönünden Tehlikeli Durumları Haber Verme Yükümlülüğü

Çalışanların yükümlülüklerinden diğerini; işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın tehlikeyle karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber verme oluşturmaktadır (İSGK md. 19/2-c). Tehlikenin yakın olması henüz tehlikenin gerçekleşmemiş ancak çok kısa bir sürede gerçekleşecek olması olarak ifade edilebilir. Tehlikenin ciddi olması ise tehlikenin önemli ölçüde zarar veya hasar verme olasılığını anlatmaktadır. Bir başka ifadeyle tehlikenin ciddi olmasıyla işin normal riskinin üzerinde bir ağırlığa sahip olmasından bahsedilebilir (Özdemir, 2014: 415).

Söz konusu düzenleme de işçinin sadakat borcunun sonucudur. Sadakat borcunun içeriğini esasen Medeni Kanun'un 2. maddesi belirlemektedir. Sadakat borcunda işçiden beklenebilir ölçüde işverenin haklı menfaatlerinin korunması söz konusudur. İşçinin sağlığı, ekonomik ve mesleki geleceği, çalışma hakkı borcun sınırlarını oluşturur. İşyerindeki tehlikeli bir halden, makine ve tesisat arızalarından işvereni haberdar etme sadakat borcunun yapma davranışlarını içeren kısmını oluşturur (Senyen Kaplan, 2014: 40). Tehlikeyi haber verme çalışanlara getirilmiş bir yükümlülük olsa da bunun önünün açılması işveren tarafından işyerinde demokratik bir ortamı sağlamakla mümkün olacaktır (Özdemir, 2014: 441).

89/391 sayılı Çerçeve Yönerge'nin 11. maddesi güvenli iş sağlığı sisteminin gelişiminde çalışan katılımının önemini vurgulamıştır. İSG'nin sağlanmasıyla görevli işçi temsilcileri, çalışanların maruz kalacağı zararları hafifletmek ve/veya tehlikenin kaynağını yok etme hususunda teklifler verme ve önlem alınmasını isteme hakkına sahiptir (md. 11/3). İşçiler veya temsilcileri, İSG önlemlerinin yetersiz olduğunu düşünürlerse Kanunlara uygun olarak bu konuda yetkili makamlara müracaat edebileceklerdir (md. 11/6).

6331 sayılı İSGK'da yer alan düzenlemede: "İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân da sağlar. Böyle durumlarda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden sorumlu tutulamaz." (md. 12/2).

iii) İşbirliği Yapma Yükümlülüğü

Teftiş yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda işveren ve çalışan temsilcisiyle işbirliği yapma yükümlülüğü çalışanların İSGK'da sayılan yükümlülüklerinden bir diğeridir (md. 19/2-ç). Çalışanlar kendi görev alanında, İSG'nin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisiyle işbirliği yapmalıdır (md. 19/2-d). İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde¹⁰ çalışanların hak ve yükümlülüklerinin düzenlendiği 8. maddede çalışanların, İSG hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen kişi veya Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin

⁹ RG. 28695. 02.07.2013.

¹⁰ RG. 28512. 29.12.2012.

yapacağı çalışmalarda işbirliği içerisinde hareket edeceği düzenlenmiştir (Yön. md. 8/2-b). Aynı maddede teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve ilgili mevzuatın aykırılıklarının giderilmesi konusunda işveren ve çalışan temsilcileri ile işbirliği yapmakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir (Yön. md. 8/8-d).

Çalışanların İSG'ye katılımı ne ifade etmektedir? Çalışanlar ve yöneticiler ortak bir girişimle İSG alanında ne şekilde etkili önlemler alabilirler? Tüm bu soruların cevabı için EU-OSHA (OSHA, 2015) European Trade Union Confederation (ETUC) ile işbirliği içerisinde, çalışan ve çalışan temsilcileri için uygulama rehberi hazırlamıştır. İSG'de çalışan katılımı uygulama rehberi, çalışan ve işverenlerin birlikte çalışarak işyerindeki riskleri azaltmalarına yönelik yararlı bilgileri içermektedir. Çalışan ve işverenlerin hem birbirlerine karşı hem topluma karşı yasal zorunluluklarına ve ahlaki görevlerine rehberde yer verilmiştir. Söz konusu rehberde çalışan katılımının rolü tanıtılmaya çalışılmıştır (A Practical Guide, 2012: 10). Çalışanlar ve çalışan temsilcileri, iş nasıl yapılır ve yapılan iş onları ne şekilde etkiler gibi soruları cevaplandırabilirler. Bu sayede işyerlerinde kaza oranlarının ve risk seviyelerinin düşmesine yardımcı olabilirler. İSG'de çalışan katılımı; bir tarafta işverenin diğer tarafta çalışan veya çalışan temsilcilerinin olduğu basit ve çift taraflı bir süreci gerektirir. İşlemin taraflarını oluşturanlar birbirleriyle konuşarak fikir alışverişinde bulunmalı, birbirlerinin görüşlerini dinlemeli, paylaşılan görüşleri ve bilgileri araştırmalı, konuları zamanında tartışmalı ve görüşmeli, her kesimin görüşü göz önünde bulundurulmalı, birlikte karar almalı, birbirine güvenmeli ve saygı göstermelidir (A Practical Guide, 2012: 10-12).

Çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamada çalışan temsilcileri veya işverenle yapacakları işbirliği hastalık ve kaza oranlarının düşmesine yardımcı olur. Çalışanların katılımıyla yasal işlem tehdidi, kazaları azaltıp, ciro oranlarını düşüreceğinden, maliyetler azalacak ve tehlikeler daha az seviyeye inecektir. Çalışanların İSG'nin planlanması aşamasına katılması, pratik çözümlerin bulunmasına, bireysel önlemlerin alınmasına yardımcı olur. İSG sistemini şekillendirmede çalışanlara fırsat verilirse ne şekilde etkili önlem alınacağına dair tavsiye ve önerilerde bulunup, bilgi verebilirler. Yatırımcılar, tüketiciler ve toplumlar arasındaki kurumsal sosyal sorumluluk için iyi bir itibardır. Çalışanların sağlıkları, mutlulukları ve motivasyonları artarak, üretimin artışı sağlanabilir (A Practical Guide, 2012: 11, 12).

İşbirliği yükümlülüğünün bir başka boyutunu da kurul çalışmalarına katılma oluşturmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'te¹¹ çalışanların kurula ilişkin genel yükümlülükleri düzenlenmiştir. Buna göre çalışanlar, sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla İSG kurulları tarafından konulan kurallar, yasaklar ve alınan karar ve tedbirlere uymakla yükümlüdürler. Bu açıdan çalışanların aynı zamanda İSG kurulları ile işbirliği yapma yükümlülüğü de bulunmaktadır (Yön. md. 12/1, 2).

Her ne kadar çalışanların İSG kurulları ile işbirliği yapma ve kurul çalışmalarına katılma yükümlülüğü bulunmakta ise de bu yükümlülük her işyeri için söz konusu değildir. İşverenin İSG kurulu oluşturma yükümlülüğü, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde için bulunmaktadır (6331 sayılı İSGK md. 22).

iv) Çalışanların Bağımlılık Yapan Maddeleri Kullanma Yasağına İlişkin Yükümlülükleri

İSG'ye ilişkin düzenlemelerin 4857 sayılı İK'da yer aldığı dönemde de alkol ve uyuşturucu madde kullanma yasağına ilişkin hüküm bulunmaktaydı. Ancak 6331 sayılı İSGK'nın yürürlüğe girmesi ve İK'da yer alan hükümlerin yürürlükten kalkması ile beraber işçinin bu konudaki yükümlülükleri yeniden düzenlenmiştir. 6331 sayılı İSGK'nın 28. maddesinde yer

¹¹ RG. 28532. 18.01.2013.

alan düzenleme İK'da yer alan ve yürürlükten kalkan düzenleme ile paraleldir. Kanun metnine göre işçinin işyerine alkollü gelmesi değil sarhoş olarak gelmesi yasaklanmıştır. Ancak bazı durumlarda işçinin işyerine alkol almış olarak gelmiş olması sözleşmenin fesih nedeni olabilir. Yargıtay tarafından verilen eski tarihli bir kararda da “..Müşteri şikayetlerine ilişkin formlar ve açık kabulü karşısında davacının ara dinlenmesinde alkollü olarak işyerine geldiği, davacının alkollü olarak işyerinde bulunmasının müşteriler arasında rahatsızlık ve şikayetlere yol açtığı, davacının bu davranışlarının doğruluk ve bağlılığa uymadığı, şikayetlere yol açacak düzeyde alkol kokusu yayan davacının işyerine sarhoş olarak geldiğinin ve davalının iş akdini 4857 sayılı Kanun'un 25/II-d ve 84. maddeleri uyarınca haklı olarak feshettiğinin anlaşılması karşısında kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” ifadesi kullanılmıştır. (<http://ismahkemesi.com/2015/07/iscinin-isyerinde-alkol-almasi-veya-ise-alkollu-gelmesi-yargitay-kararlari/>: 2020)¹². Yargıtay tarafından verilen başka bir kararda ise işyerine alkollü olarak gelmenin iş sözleşmesinin feshi için yeterli sayılmayacağı ifade edilmiştir. Alkollü içki içmiş olmakla beraber sarhoşluk belirtileri göstermeyen işçinin işyerine gelmesi İK'nın 25/2-d maddesine iş sözleşmesinin feshi için haklı neden olarak kabul edilmemiştir (<http://al.av.tr/2017/01/17/yargitay-karari-iscinin-alkollu-ve-uyusturucu-madde-kullanarak-ise-gelmesi/>: 2020)¹³. Esasen işyerinde alkol kullanımı konusu düzenlenmesi güç bir alanı oluşturmaktadır. Bu açıdan işçinin özel yaşamı ve işverenin işçiyi gözetme borcu karşı karşıya gelebilmektedir. Ancak işverenin alkol konusunda işyerinin özelliklerine uygun ölçütler getirebileceği kabul edilmelidir. Alkol ve uyuşturucu etkisi altında bulunulması ile iş kazası riskinin arttığı bilimsel bir gerçektir. Kanun koyucu işyerine alkollü olarak gelmek konusunda daha esnek bir yaklaşım sergilemiş olsa da uyuşturucu konusunda esneklik gösterilmemiştir. Hem işyerine uyuşturucu madde kullanmış olarak gelmek hem de işyerinde uyuşturucu kullanmak yasaklanmıştır (Özdemir, 2014: 453).

Sarhoşluğun tanımına ilişkin Kanunda herhangi bir düzenleme getirilmemiş olması uygulama açısından çeşitli sıkıntılara neden olabilecektir. İşçinin almış olduğu alkol miktarı iş sözleşmesinin feshedilmesinde haklı neden ya da geçerli neden tespitinde önemli olacaktır. Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar ışığında alkol miktarının sözleşmenin fesih türünü belirlemede etkili olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Yüksek Mahkeme vermiş olduğu kararda “0.74 promil alkol seviyesi, iş sözleşmesinin feshinde haklı nedenle fesih sebebi ağırlığında değildir. Bu nedenle iş sözleşmesinin geçerli nedene dayanarak feshi gereklidir.” ifadesi ile bu konudaki ayrıma vurgu yapmıştır (<http://erdemozdemir-ishukuku.blogspot.com/2013/10/is-sagligi-ve-guvenligi-bakimindan.html>: 2013)¹⁴.

Bağımlılık yapan maddeler çerçevesinde işverenin işyerinde sigara içilmesine dair yasak koyup koyamayacağına ilişkin tartışmalar 4207 sayılı Tütün Ürünlerinin Zararlarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanun¹⁵ ile yapılan değişiklikte ortadan kalkmıştır. Kanun'un “Tütün Ürünlerinin Yasaklanması” başlıklı 2. maddesinde “Kamu hizmet binalarının kapalı alanlarında ve koridorları dahil olmak üzere her türlü eğitim, sağlık, üretim, ticaret, sosyal, kültürel, spor, eğlence ve benzeri amaçlı özel hukuk kişilerin ait olan ve birden çok kişinin girebileceği binaların kapalı alanlarında” tütün ürünlerinin tüketilemeyeceği belirtilmiştir.

Bazı ülkeler uzun zamandan beri işyerinde alkol ve uyuşturucu bağımlılığını önleme girişimlerini geliştirmek için sosyal taraflar ile bağımlılığın tarafları arasında etkileşim

¹² Yarg. 9. HD. 23.10.2013. E: 2011/33668. K: 2013/26777.

¹³ Yarg. 9. HD. 8.12.2016. E: 2016/1000 E. K: 2016/21771.

¹⁴ Yarg. 22. HD. 06.12.2011. E: 2011/3957. K: 2011/6839.

¹⁵ RG. 22829. 26.11.1996.

içerisindedirler. Ülkelerde işçilere, onların ailelerine, işverenlere alkol ve uyuşturucu bağımlılığını önlemenin yararları anlatılmaktadır. Ülke vatandaşları ve işverenler arasında işyerinde alkol ve uyuşturucu programlarına katılımcılık ve farkındalık önemli rol oynamaktadır. ILO, bu konuda giderek artan farkındalığı göz önüne alarak işyerinde alkol ve uyuşturucuya bağlı sorunların yönetimi ile ilgili sözleşmeyi 1995 yılında onaylamıştır (Prevention of Alcohol and Drugs Use in the Workplace, 2015).

657 sayılı DMK'da işyerinde alkol kullanmak ve işyerine sarhoş gelmenin yaptırımı düzenlenmiştir. Fiilin ağırlık derecesine göre göreve sarhoş gelmek ve görev yerinde alkollü içki içmenin yaptırımı, memurun kademe ilerlemesinin 1 ile 3 yıl arasında durdurulması olarak ifade edilmiştir (md. 125/D, a).

IV- ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNİ İHLALİN SONUÇLARI

İş kazalarına yol açan sebeplerden en önemlisini insan hataları oluşturmaktadır. Bu sebebin yanında elbette çalışma ortamı, önlenemeyen nedenler gibi durumlar da bulunmaktadır. İnsan hatası, işçilerin işlerini görürken yapmış oldukları hatalardır. İşveren İSG'nin sağlanması amacıyla tüm yükümlülüklerini yerine getirirse dahi çalışanlar tedbirlere yeterince özen göstermedikleri takdirde kaza ve hastalıklar kaçınılmazdır. Bu nedenle işverenlerin yanında çalışanların da birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır (İren, 2006: 96). Çalışanlar özel hukuk veya statü hukuku çerçevesinde çalışabilecekleri gibi, işveren ile doğrudan veya dolaylı iş ilişkisi içinde de olabilirler. Çalışanın tabii olduğu mevzuata ve işverenle arasındaki iş ilişkisine bağlı olarak İSG yükümlülüklerinin ihlalinde farklı yaptırımlar uygulanmaktadır.

A- İş Sözleşmesi ile Çalışanların Yükümlülüklerini İhlalin Sonuçları

1- Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin Yükümlülüğünü İhlalin Sonuçları

İşçinin özen borcu TBK'da düzenlenmiştir. İşçinin işini özenle yapma ve işverenin haklı menfaatini korumada sadakatle davranma yükümlülüğü bulunmaktadır (TBK md. 396/1). Aksi durumda işçinin işverene kusuru ile verdiği tüm zarardan sorumlu olacağı belirtilmiştir (TBK md.400). Aynı zamanda TBK'da işçinin İSG yükümlülüklerini yerine getirmediğinde iş sözleşmesinin işverence feshedilebileceği de düzenlenmiştir.

i) İşçinin Kusuru ile Verdiği Zararın Tazmini

TBK'nın 400. maddesinde işçinin sorumluluğu düzenlenmiş ve işverene kusuru ile verdiği tüm zarardan sorumlu olacağı belirtilmiştir. İşçi zararın meydana gelmesinde kusuru olmadığını ispat etmekle yükümlüdür. İşveren ise zarar ile işverenin davranışı arasındaki illiyet bağıını ispat ile yükümlüdür (Eren, 2013: 543). Kanun koyucu 400. maddenin 2. fıkrasında işçinin sorumluluğunun belirlenmesinde göz önünde tutulması gereken kriterleri belirlemiştir. İşçinin sorumluluğunun belirlenmesinde işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlık gerektirip gerektirmemesi ve işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde bulundurulacaktır. İşin tehlikeli olup olmaması ölçütü daha önce hukukumuzda yer almayan bir ölçüttür (Senyen Kaplan, 2014: 42, 43). İşçinin bilinen veya bilinmesi gereken nitelikleri bakımından; işveren işçinin kişisel ve mesleki durum ve düzeyini, eksikliklerini bilerek iş sözleşmesi yapmışsa, işçi bu durumu ileri sürerek kısmen veya tamamen sorumluluktan kurtulabilir (Eren, 2013: 1064). İşçinin Borçlar Kanunu'nun 146. maddesindeki sorumluluğu tazminat sorumluluğudur (Özdemir, 2014: 458)

TBK'da hizmet sözleşmesinden doğan herhangi bir borç nedeni ile önceden yapılacak sorumsuzluk anlaşmalarının her iki taraf açısından geçersiz olacağı belirtilmiştir (TBK md.

115/2). Tarafların sorumluluğu belirlenirken açılacak tazminat davalarında işçinin sorumluluğu ve kusuru da göz önünde bulundurulmalıdır. Tazminatın belirlenmesi ile ilgili 51. maddede zarar ve tazminat belirlenirken işçinin kusurunun dikkate alınacağı ifade edilmiştir (Senyen Kaplan, 2014: 42). İSG önlemlerine uymayan işçi iş kazasına maruz kalırsa veya meslek hastalığına tutulursa müterafik kusuru işverenin tazminat sorumluluğunda da dikkate alınacaktır (İren, 2006: 95). 6331 sayılı İSGK'da "Çalışanların İSG konusundaki yükümlülükleri, işverenlerin sorumluluğunu etkilemez" hükmü yer alsın ve bu durum Çerçeve Yönergeye uygun dahi olsa buradan çıkarılması gereken sonuç, işverenin sorumluluğunu değil, yükümlülüklerini etkilemediği olmalıdır (Özdemir, 2014: 460).

ii) Sözleşmenin Feshi

TBK'da işçinin İSG yükümlülüklerini yerine getirmede iş sözleşmesinin işverence feshedilebileceği düzenlenmiştir. Sözleşmenin derhal feshedilmesi hususunda; sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kuralına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar haklı sebep sayılacaktır (md. 435/2). İşçinin İSG yükümlülüklerini yerine getirmemesi, hizmet ilişkisinin devamının işveren tarafından sürdürülmesini beklenemez hale getirecek nitelikteyse, işveren işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir.

İşçinin, işyerinde İSG açısından olumsuzluğa neden olan davranışları nedeniyle iş sözleşmesi feshedildiğinde, işverenin bu davranışı hâkim tarafından ölçülülük denetimine tabi tutulacaktır. İşçinin davranışının ortaya çıkardığı olumsuzluğun ağırlığı karşısında haklı sebeple fesih en ağır disiplin yaptırımıdır. İşverenin fesih ile izlediği amaç, işçinin söz konusu davranışı bir daha tekrar etmesinin önüne geçmek olacağından, işverenin aynı amaca başka disiplin yaptırımları ile ulaşmış olamayacağı denetim konusu yapılacaktır. İSG yükümlülüklerine aykırı davranan işçinin davranışı, doğrudan çalıştığı yer ile bağlantılı ise ve işçinin çalıştığı yer değiştirildiği takdirde sözleşmenin tekrar ihlal edilmesi rizikosunu bertaraf edilecekse, işveren derhal fesihten önce bu seçeneğe başvurabilir (Ugan Çatalakaya, 2019: 492).

Kanunda haklı nedenle fesih dışında taraflardan her birinin, belirsiz süreli sözleşmeyi fesih sürelerine uyarak feshetme hakkı da düzenlenmiştir (md. 431/1). TBK'da, İK'da olduğu gibi iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi için belirli bir sebep gösterme zorunluluğu bulunmamaktadır. Yalnızca sözleşmelerin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona ermesi halinde, işverenin işçiye "kötüniyet tazminatı" niteliğinde bir tazminat ödemesine ilişkin düzenleme bulunmaktadır (md. 434). İSG yükümlülüklerine aykırı davranan işçinin iş sözleşmesi TBK'da yer alan ve iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesini gerektirecek ağırlıkta değilse, işveren karşı tarafın hizmet süresine uygun bildirim süresi vererek iş sözleşmesini feshedebilecektir.

Süreli fesih hali için ölçülülük ilkesinin göz ardı edilmemesi gerekir. İşçinin davranışlarına dayanan feshin ölçülü sayılabilmesi için yalnızca işveren açısından elverişli ve daha hafif araçlara başvurma olanağının bulunmasına bakılmamalıdır. İşçinin davranışının, işverenin menfaatleri açısından katlanılamayacak bir yük getirmesi de aranmalıdır (Ugan Çatalakaya, 2019: 492, 493).

2- İş Kanunu Kapsamında İşçinin Yükümlülüğünü İhlalin Sonuçları

İşçi, işverenin hizmetinde onun çıkar ve menfaatlerini korumayı üstlenir. Bu borç sadakat borcudur. TBK'da işçiye yüklenen özen yükümlülüğü, sadakat borcunun gereğidir. 4857 sayılı İK'da işçinin özen borcuna ayrıca yer verilmemiştir. İşçinin özen borcu açısından TBK hükümleri dikkate alınacaktır (Özdemir, 2014: 453, 454).

İşçinin İSG önlemlerine aykırı davranışı iş sözleşmesinin feshini gündeme getirebileceği gibi işçiye çeşitli disiplin cezası yaptırımları da uygulanabilecektir.

i) İş Sözleşmesinin İşverence Haklı Nedenle Feshi

İşçinin iş sözleşmesinden doğan asli edim yükümlüğü iş görme borcudur. İşçi, işin görülmesi sırasında işverenin emir ve talimatlarına uymakla yükümlüdür. İşçinin asli edim yükümlülüğünü ihlal etmesi hem tazminat sorumluluğunu gündeme getirir hem de İş Kanunu'nun 25/II maddesinde yer alan gerekçelerle iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. İşveren, İSG bakımından işyeri düzenine ilişkin emir ve talimatlarda bulunabilir. Böyle bir durumda işçinin koruyucu ekipmanı kullanmamakta ısrar etmesi veya İSG eğitimlerine katılmaması gibi gerekçelere dayanarak işveren, görevlerini hatırlatıldığı halde yerine getirmeyen işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (25/II/h).

İşçinin özen borcuna aykırılık oluşturan işyerini tehlikeye sokan davranışları sonucunda herhangi bir zarar meydana gelmesi şart olmayıp, işyerini tehlikeye sokma ve zarar doğma ihtimalinin olması bile sözleşmenin feshi için yeterlidir (Özdemir, 2014: 462).

İş Kanunu'nun 25. maddesinin 1 bendinde işçinin özen borcunu ihlaline yönelik iki ayrı hal düzenlenmiştir. Bunlar işin güvenliğini tehlikeye düşürme ve işverene zarar vermedir. İşverenin almakla yükümlü olduğu İSG önlemlerine rağmen, işçinin tutum ve davranışlarıyla iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, çalışanlar yönünden zarar riski ortaya çıkarması sözleşmenin feshi için haklı bir nedendir. Düzenlemede haklı nedenin varlığı için iki koşul aranmıştır. Bunlar İSG önlemlerine kusurlu aykırılık ve bunun sonucunda iş güvenliğinin tehlikeye sokulmasıdır (Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, 2013: 858). Kanundaki diğer özen borcuna aykırılığı işverene zarar verilmesi oluşturur.

Sadakat borcu oldukça geniş kapsamlı bir borçtur. İşçiye asli edim yükümlülüğü ve yan edim yükümlülükleri yükler. Borç, Medeni Hukukun iyi niyet kurallarının İş Hukukunda geniş bir şekilde uygulanmasını oluşturur. Hukukumuzda işverenin haklı nedenle derhal fesih sebepleri genellikle sadakat borcunu örnekler şekildedir. Sadakat borcunun ihlal edilmesi için işverenin zararının oluşması beklenmez. Sadakat yükümlülüğünü yerine getirmeme borcun ihlali için yeterlidir. İşçinin işini ifa ederken özen yükümlülüğünü ihmal etmesi sadakat borcunun ihlali sonucunu doğurur. Sadakat borcunun ihlali söz konusu olduğunda işverenin birlikte kusuru söz konusu olmaz. Bu açıdan borç işçiler için büyük önem arz etmektedir. Borcun ihlali işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshini gerektirir (Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, 2013: 601, 602).

Diğer taraftan işçinin bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağının ihlali de iş sözleşmesinin derhal feshi için haklı neden olarak düzenlenmiştir (25/II/d).

ii) İş Sözleşmesinin İşverence Geçerli Nedenle Feshi

İSG kapsamında işçinin yükümlülüklerini ihlali her zaman haklı sebeple fesih halini oluşturmayabilir. Fesih için geçerli bir neden varsa işveren iş sözleşmesini buna dayanarak feshedebilir. İşverene zarar verme ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratma, görevlerini (İSG kurallarına uyum) hatırlatıldığı halde eksik ve yetersiz yapma gibi işçinin yetersizliğinden veya davranışlarından doğan nedenler işyerinde olumsuzluklara yol açıyorsa geçerli fesih nedeni olarak görülebilir. Bu sebepler İK md. 25 ağırlığında olmasa bile, işin görülmesini önemli ölçüde etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışları işyerinin normal seyrini ve işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyorsa, işverenden iş ilişkisinin devamı beklenmiyorsa işverenin geçerli fesih hakkı doğar. İşçinin kusuru ile vermiş olduğu zarar otuz günlük ücreti tutarında değilse de işveren işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebilir (Senyen Kaplan, 2014: 46).

İşçinin İSG'yi kusuru ile tehlikeye düşürmesi haklı nedenle fesih için yeterli olsa da işveren sözleşmeyi feshettikten sonra ispat sorunları ile karşılaşabilir. İşveren yükümlülüğe aykırılığın derecesine göre iş sözleşmesini geçerli nedenle feshedebileceği gibi farklı disiplin cezaları da uygulayabilir. Yargıtay bu yaptırımların belirlenmesinde özellikle haklı nedenle fesih ve geçerli nedenle fesih ayırımında ölçülülük ilkesini kullanmaktadır¹⁶. “İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, 25. maddenin 2. fıkrasının 1 bendinin birinci cümlesi gereğince işverene haklı fesih hakkı verir. Güvenliği tehlikeye düşürme davranışın ağırlığı, görev tanımına, faaliyet alanına, görev yerine, işverenin gerekli önlemleri alıp almadığına, işçinin alınan önlemlere uyup uymadığına göre değişebileceğinden, nedeninin haklı veya geçerli neden teşkil edip etmediği, işverenin neden olup olmadığı ölçülülük ilkesince değerlendirilmelidir.” (Özdemir, 2014: 466).

iii) Disiplin Cezası

İşverenlerin, işçilere yönelik disiplin cezası uygulama yetkisi vardır. Ancak iç hukukta cezanın kapsamı, sınırları, usulü, itiraz ve yargısal denetimine ilişkin genel hukukî düzenlemeler bulunmamaktadır. Hukukî düzenlemenin yapılmamış olması, işverene tanınan tek taraflı yetkinin kötüye kullanılması sonucunu doğurabilir. Toplu iş sözleşmeleri veya işyeri iç yönetmeliklerine konulacak hükümler ile sınırlı da olsa disiplin hukuku oluşturulabilir. İş hukukundaki disiplin cezaları; uyarı, kınama, ücret kesintisi, işin veya işyerinin değiştirilmesi, işten uzaklaştırma ve işten çıkarma şeklinde olabilir. Tüm bu yaptırımların uygulanması için hukukî dayanağın bulunması gerekir ve yaptırımlar kendi amaçlarıyla sınırlı olmalıdır. Somutlaştırmak gerekirse verilecek olan disiplin cezası işyeri düzeni ve disiplinini sağlamaya yönelik olmalıdır. Disiplin cezasının uygulanması için işçinin kusurlu olması gerekir ve disiplin cezasının verilebilmesi için disiplin cezalarını öngören hükümlerin bir üstte bulunan hukuk kaynağından daha ağır yaptırım içermemelidir. Ancak alttaki hukuk kaynağı daha hafif bir yaptırım öngörebilir. İş Kanunu'nda haklı sebeple derhal fesih hakkını doğuran bir olay, işyeri iç yönetmeliğinde veya toplu iş sözleşmesinde ücret kesintisi olarak kararlaştırılabilir (Süzek, 2011: 9-11).

İşyerinde oluşturulacak disiplin sistemi İSG açısından oldukça önemlidir. Bu sayede işveren işçiyi işten çıkarma yolundan önce davranışlarını düzeltmesi için ona başka yaptırım uygulayabilecek, işçi uyarıları dikkate almaması halinde işçiyi işten çıkarabilecektir (Özdemir, 2014: 481, 482).

3- Alt İşveren İşçilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini İhlalin Sonuçları

Mevzuatta alt işveren işçilerinin İSG alanındaki yükümlülükleri ve yükümlülüklerine aykırı davranmanın yaptırım konusunda ayrı düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide alt işveren işçilerinin, asıl işverenin işyerindeyken, asıl işverenin kendi işçileri ile aynı yükümlülüklerle tabi olması yönünde bir hüküm bulunması gerektiği ifade edilmiştir (Sarıbay Öztürk, 2015: 50). Mevzuatta böyle bir hüküm bulunmasa dahi alt işveren işçilerinin çalıştıkları işyeri kendileri açısından ayrı bir işyeri sayılacağından asıl işveren işçileri İSG'yi sağlama noktasında hangi yükümlülükler altındaysa alt işveren işçileri de bu yükümlülüklerle uymak zorundadırlar.

Alt işveren işçilerinin İSG'ye ilişkin yükümlülüklerle uymamasından dolayı asıl işverenin yaptırım uygulayıp uygulayamayacağı ise öğretide tartışmalıdır. Asıl işverenin, alt işveren işçilerine disiplin cezası uygulayamayacağını savunan görüş; disiplin cezası verme yetkisinin işverenin iş sözleşmesinden doğan yönetim hakkından kaynaklandığını, asıl işveren arasında sözleşmesel bir bağ bulunmayan alt işveren işçilerine karşı disiplin cezası

¹⁶ Yarg. 9. HD. 03.05.2010. E: 2009/20255. K: 2010/11968.

uygulayamayacağını belirtirken (Süzek, 2011: 12) diğer görüşe göre disiplin cezası verilmesinin nedeni işyerinde bozulan düzeni sağlamak olduğu için alt işveren işçileri asıl işverenin işyerindeki çalışma düzenini ihlal ediyorsa, asıl işveren tarafından toplu iş sözleşmesi veya işyeri iç yönetmeliğinde düzenlenmiş olmak kaydıyla alt işveren işçilerine disiplin cezası uygulayabilmelidir (Başbuğ, 1999: 193). Asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında sözleşmesel bir ilişki bulunmadığından ve alt işverenin işçilerinden asıl işveren ve alt işverenin müteselsil sorumluluğunun sınırlı olarak var olmasından ötürü bu görüşe katılmak mümkün görünmemektedir. Yargıtay 9. HD. tarafından 30.09.2015 tarihinde verilen 2015/21179 esas, 2015/26948 karar sayılı kararda ifade edildiği üzere, alt işveren işçilerine disiplin cezası uygulama yetkisinin asıl işverende bulunması muvazaa olarak değerlendirilmektedir (Yıldız, 2019: 214).

Disiplin cezası dışında İSG yükümlülüklerine aykırı davranan işçilerin iş sözleşmeleri alt işveren tarafından geçerli veya haklı nedenle feshedilebilecektir. Burada uygulanacak yaptırımın belirlenmesinde ise ölçünlük ilkesi dikkate alınacaktır. Yargıtay tarafından da ifade edildiği şekilde¹⁷ “Güvenliği tehlikeye düşürme davranışının ağırlığı, görev tanımına, faaliyet alanına, görev yerine, işverenin gerekli önlemleri alıp almadığına, işçinin alınan önlemlere uyup uymadığına göre değişebileceğinden, nedeninin haklı veya geçerli neden teşkil edip etmediği, işverenin neden olup olmadığı ölçünlük ilkesi kapsamında değerlendirilmelidir.” (Yıldız, 2019: 216).

4- Geçici İşçilerin İş Sağliğı ve Güvenliği Yüklümlüklerini İhlalin Sonuçları

İş ilişkisinin geçici olarak kurulması işverenlerin gözetme borcunu ortadan kaldırmayacağı gibi İSG konusunda önlem alma yükümlülüğünü de ortadan kaldırmayacaktır (İren, 2011: 281). Geçici iş ilişkisinde alt işverenlik ilişkisinden farklı olarak dikkat edilmesi gereken; alt işveren iş aldığı ve kendisi açısından ayrı bir işyeri anlamını taşıyan bölümde işveren sıfatı ile tam bir yönetim ve organizasyon hakkına sahipken, geçici iş ilişkisinde yönetim ve organizasyon hakkı geçici işçinin işvereni sıfatını taşıyamamasına rağmen iş görme ediminin alacaklısı olan geçici işverendedir (Süzek, 2019: 290). Geçici işçi sıfatı ile başka işverene ait işyerinde iş görmekteyken İSG yükümlülüklerine aykırı davranan işçiye uygulanacak yaptırımlarda geçici işverenin söz hakkı olup olmadığı gündeme gelecektir.

Geçici işçiyle geçici işveren arasında kurulan ilişki, iş ilişkisi benzeri bir ilişkidir. Dolayısıyla taraflar arasında iş sözleşmesi kurulmuş denilemeyecektir. Ancak geçici iş ilişkisinde işin görülmesini isteme hakkı geçici işverene geçeceğinden işin görülmesi ile ilgili yönetim yetkisi ve emir ve talimat verme yetkisi artık geçici işverendedir. (İK md. 7/9) Talimatlar yalnızca işin görülmesini isteme ile sınırlı olarak düşünülmemelidir. İşveren işyeri düzeninin sağlanması ve güvenliğin sağlanmasına yönelik işçinin davranışlarına ilişkin birtakım talimatlarda da bulunabilir (Süzek, 2019: 299).

Geçici işveren işyerinde çalışan işçilere yönelik hiçbir ayırım yapmamak suretiyle İSG Kanunu ve bu Kanuna dayanarak çıkarılan yönetmelikleri uygulamakla yükümlüdür. Geçici işveren ile geçici işçi arasında iş sözleşmesi kurulmadığından işveren, İSG yükümlülüklerine uygun davranmayan işçilerin iş sözleşmelerini feshedemeyecektir.

Geçici işçilerin çalışma ortamında sağliğ ve güvenliğinin sağlanması önemli bir konudur, bu konuda 6331 sayılı İSGK'ya dayanılarak Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağliğı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik¹⁸ çıkarılmıştır. Yönetmeliğin çıkış noktasını esasen 91/383/EC sayılı ve 25 Haziran 1991 tarihli AB Direktifi oluşturmaktadır. Yönetmeliğin 3.

¹⁷ Yarg. 9. HD. 23.12.2015. E: 2015/24759. K: 2015/36525.

¹⁸ RG. 28744. 23.08.2012.

maddesinde düzenlemenin AB Konsey Direktifine paralel olarak hazırlandığı ifade edilmiştir (md. 3) (Erdoğan, 2017: 136).

Öğretide Direktif ve Yönetmeliğe yönelik çeşitli eleştirilerde bulunulmuştur. Gerek İSG konusundaki eğitim yükümlülüğü gerekse bilgilendirme yükümlülüğü gibi yükümlülüklerin bordro işvereni ve geçici işveren arasında hassas şekilde dağıtılmaması ve iki düzenlemede bu konuya ilişkin yeterince açık düzenleme bulunmaması, tarafların sorumluluklarının Direktifte yeterince açık belirtilmemesi eleştirilerden bazılarıdır. Geçici işçilere uygulanacak İSG hükümlerinin ana çerçevesinin Kanun olması ve tarafların sorumluluklarının doğrudan İSGK ile belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir (Özdemir, 2014: 395, 396).

Geçici işçiler ile daimi işçiler arasında İSG hususu bakımından eşitlik vardır. Yönetmeliğin 5. maddesinde bu durum açıkça düzenlenmiştir. Geçici işverenin, geçici işçiye emir ve talimat verme yetkisi 4857 sayılı Kanunda açıkça düzenlenmişse de (md.7/1) geçici işverenle işçi arasında sözleşmesel ilişki bulunmadığından İSG önlemlerine aykırı davranan işçinin iş sözleşmesini feshedemeyecektir. Ancak yükümlülüğe aykırı davranması halinde geçici işçi ile arasında kurulan sözleşme benzeri hukuki ilişkiyi sona erdirebilme hakkına sahip olmalıdır. İşveren, sahip olduğu emir ve talimat verme yetkisiyle geçici işçiye disiplin cezaları da uygulayabilecektir.

5- Devlet Memurları ve 657 sayılı DMK Kapsamında Diğer Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini İhlalin Sonuçları

6331 sayılı İSGK ve bu Kanun kapsamında çıkarılmış Yönetmelikler kamu sektörüne ait tüm işlere, işyerlerine ve bu işyerlerinin tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır (md. 2). Türkiye’de kamu çalışanları açısından İSG kültürünün yeterince gelişmemiş olması bu alandaki sorunların artarak devam etmesine neden olmaktadır. Ayrıca bürokratik problemler, İSG için ayrılacak bütçe sorunu, idarecilerin konuyu yeterince önemsememesi ve İSG’yi yeterince ciddiye almaması İSGK’da yer alan pek çok yükümlülüğün yerine getirilmemesine neden olmaktadır (Demir ve Demir, 2016: 190). Kamuya ait birimlerde İSG hizmetlerinin yerine getirilmesinde sorumlu olan kişi idari amirdir. Ancak görev tanımı gereği ilgili birimde personelden sorumlu olan üst yönetim de gerekli çalışmaları yapmak, yapılan çalışmaları izlemekle sorumludur. Üst yönetim İSG’ni sağlamak amacıyla İSG profesyonelleri görevlendirmek, görevlendirilen kişilere çalışma ortamı sağlamak, işbirliği ve koordinasyonu sağlamak, İSG alanında önlemler almak, çalışanları bilgilendirmek ve iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirmekle görevlidir. Çalışanlar bu kapsamda alınan önlemlere uymakla yükümlüdür (ÇSGB: 2015).

Memurlar ile işçilerin tek bir Kanuna bağlanmasının isabetli olmadığı görüşünü doğuran alanlardan birini iki grup arasındaki yaptırım farklılıkları oluşturmaktadır. Aynı işyerinde değişik statülerde istihdam edilenler aynı yükümlülükler ile yükümlü kılınırken, yükümlülüklerin ihlali durumunda da aynı yaptırımların uygulanması gerekliydi. İK kapsamındakiler için söz konusu olan fesih yaptırımı memurlar için söz konusu değildir, yaptırımlar arasında eşitsizlik bulunmaktadır. 657 sayılı DMK’da yer alan yaptırımlar çalışanların sağlık ve güvenliğinden ziyade devletin araç ve gereçlerinin korunması ön planda tuttuğu için eleştiri konusu olmuştur (Özdemir, 2014: 482, 483).

i) Uyarma ve Kınama Yaptırımı

657 sayılı DMK’ya göre memurlara uygulanacak yaptırımlar beş başlık altında toplanmıştır. Bu yaptırımlardan ikisi uyarma ve kınama yaptırımlarıdır. Uyarma; memura görevinde, davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesi olarak tanımlanmıştır. Yaptırımın gündeme gelmesini gerektiren fiiller 657 sayılı Kanunda sayılmıştır. Bu fiillerin

İSG ile ilgili hükümleri “...verilen emir ve görevlerin tam zamanında yapılmasında görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak...” olarak gösterilebilir. İşyerinde İSG ile ilgili araçların kullanımına kayıtsız kalan, bu konuda düzensiz davranan kimselere uyarma yaptırımı uygulanabilecektir. Aynı bent kınama yaptırımı içinde ele alınmıştır. Kınama; memura görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir. Bu bent dışında kınama yaptırımının nedenlerinden bir diğeri “...verilen emirlere itiraz etmek”tir. İSG’yi sağlamaya yönelik verilecek emirlere itiraz eden memur hakkında bu yaptırım uygulanabilecektir.

Memurların İSG’yi tehlikeye düşürecek davranışlarından doğabilecek muhtemel zarar üçüncü kişilere yönelik değil kendisine yönelikse bile, haklarında disiplin cezası uygulanabilecektir (İnciroğlu, 2017).

ii) Kademe İlerlemesinin Durdurulması Yaptırımı

Çalışanların İSG’yi sağlamaya yönelik yükümlülüklerinden birinin işyerinde alkol kullanmamak veya işyerine sarhoş olarak gelmemek olduğundan bahsedilmişti. 657 sayılı DMK kapsamında göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmenin yaptırımı kademe ilerlemesinin durdurulmasıdır.

iii) Kamu Personelinin Tazminat Sorumluluğu

İSG mevzuatının idare tarafından uygulanması konusunda görevlendirilen kişilerin kusurlarından dolayı idarenin sorumluluğunu doğuran hizmet kusuru gündeme gelir. 657 sayılı Kanun’un 4/A bendinde yer alan memurlar, 4/B bendinde yer alan sözleşmeli personel ve 4/C bendinde yer alan geçici personel ile 4/D bendinde tanımlanan işçilerin idare tarafından yürütölen İSG faaliyetlerinde görev almaları halinde sorumluluğun kime ait olacağının belirlenmesi gerekir. Anayasa’nın 129. maddesinde memurların ve diğeri kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken kusurlarıyla verdikleri zararlardan kaynaklanan tazminat davalarının doğrudan idare aleyhine açılması gerektiği belirtilmiştir. Tam yargı davası neticesinde tazminat ödemek zorunda kalacak olan idarenin, kusuruyla İSG’ye aykırı faaliyetlerde bulunan memur ve diğeri kamu görevlilerine borçlar hukuku ilke ve kurallarına göre rücu hakkı saklıdır (Baycık, 2013: 159, 160).

iv) Sözleşmeli Personelin Hizmet Sözleşmesinin Feshedilmesi

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar hakkında Bakanlar Kurulu tarafından 16330 sayılı Resmi Gazete’de çıkarılan Kararda, 657 sayılı DMK’nın 4. maddesinin (B) fıkrası hükmüne sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileri de İSGK kapsamına alınmıştır. Bu kapsamda çalışanların İSG’nin sağlanması noktasında birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır. Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar çerçevesinde sözleşmede yazılı olan görev veya iş dışında çalıştırılan personelin geçirdiği iş kazasından idareci sorumlu olsa da sözleşmeli personelin, hizmet sözleşmesinin esaslarına aykırı hareket etmesi halinde sözleşmeleri tazminatsız feshedilebilecektir. Ayrıca kamu işvereni tarafından sözleşmelerinde bulunan diğeri disiplin hükümleri de uygulanabilecektir (İnciroğlu, 2017).

v) Geçici Personel Hakkında Uygulanacak Yaptırım

“Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare Kalacak Olan İşçilerin Diğeri Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar” doğrultusunda işlediği suç ve fiillerden ötürü çeşitli Kanun, tüzük ve yönetmeliklerde devlet memurları için suç sayılan fiil ve hareketlerle yaptırımlar geçici

personeller için de geçerlidir. Bu statüde çalışanlar sözleşmede yer alan şartlara uymadıkları takdirde Kurum tarafından sözleşmenin feshedilmesi veya yenilenmemesi halinde iş sonu tazminatı alamayacaklardır. İSG açısından yükümlülüklerine uymayan geçici personeller hakkında memurlara uygulanacak yaptırımlar gündeme gelebilecek, bu kimseler hakkında disiplin işlemleri uygulanabilecektir (İnciroğlu, 2017).

SONUÇ

Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Müktesebatına uyum süreci içerisinde hazırlanmış olan 6331 sayılı İSGK'da çalışan kavramı 89-391 sayılı direktife uygun olarak düzenlenmiştir, çalışan tanımı yapılırken ekonomik faaliyet ayrımına gidilmemiştir. Ancak bazı mesleki faaliyetler Kanun kapsamı dışarısında bırakılmıştır. Kanunda çalışanların İSG alanındaki yükümlülükleri ayrıca ele alınmıştır. Kanun'un 19. maddesinde çalışanların yükümlülükleri, işyerindeki makine, araç, gereç, cihaz, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını doğru kullanma, çalışanlara sağlanan kişisel koruyucu donanımları doğru kullanma ve koruma, işyerinde sağlık ve güvenlik yönünde ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşıldığında durumu işveren veya çalışan temsilcisine haber verme ve işyerinde İSG alanındaki eksikliklerin giderilmesi ile ilgili işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapma olarak belirtilmiştir. Çalışanların yükümlülükleri işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusundaki yükümlülüklerdir. Ayrıca Kanun'un 28. maddesinde çalışanların işyerinde bağımlılık yapan madde kullanmalarına ilişkin düzenleme yer almaktadır. Bu hükümde hangi işyerlerinde alkollü içki yasağının uygulanmayacağı da belirtilmiştir. Hükümde çalışanların işyerine alkollü gelmesi değil sarhoş olarak gelmesi yasaklanmıştır. İşyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak Kanunda yasaklanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için çalışanlar tarafından uyulması gereken yükümlülüklerin ihlali bazı yaptırımların uygulanmasına neden olacaktır. Bu yaptırımlar çalışanların statüsüne bağlı olarak değişiklik gösterebilecektir. Çalışanın İSG'yi sağlama borcu yalnızca İSGK kapsamında düzenlenmiş bir borç değildir. TBK'da işçilerin işini özenle yerine getirme borcu, işyerindeki araç ve gereçleri koruma borcu düzenlenmiştir. Bu borçlara aykırılığın yaptırımı zararların tazmin edilmesidir. Tazminatın hesaplanmasında işçinin kusuru kadar işverenin İSG alanındaki yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği de incelenecektir. İşveren tarafından verilmesi gereken eğitimlerin verilmemesi sonucu işçinin bilgisizliğinden veya eğitimsizliğinden dolayı İSG ihlal edilmiş ve ortaya bir zarar çıkmışsa yalnızca işçinin sorumluluğu gündeme gelmeyecektir. Tazminat yaptırımından başka işçinin iş sözleşmesi haklı sebeple derhal veya bildirim süresi verilerek feshedilebilecektir. İK kapsamında ise işçinin yükümlülüğünü ihlal etmesi sadakat borcuna aykırı davranıştır. İK'nın 25. maddesinde işveren tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle derhal fesih nedenleri düzenlenmiştir. İşçinin 30 günlük ücreti ile karşılanamayan zarara neden olması halinde iş sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilebilecektir. Ayrıca işveren tarafından alınmış önlemlere uyulmaması herhangi bir zarar meydana getirmemiş olsa dahi iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi sonucu doğabilir. Haklı nedenle fesih dışında işveren işçinin sözleşmesini geçerli nedenle de feshedebilecektir. Haklı nedenle fesih ve geçerli nedenle fesih arasındaki ayırım hâkim tarafından ölçülülük ilkesi gözetilerek yapılacaktır. Fesih dışında iş hukuku kapsamında işverenlere tanınan bir diğer yetki disiplin cezası verme yetkisidir. Yaptırımların uygulanması için geçerli hukukî dayanaklarının bulunması ve yaptırımların kendi amaçları ile sınırlı olması gerekir. Alınan İSG önlemlerine uyulmaması halinde uyarı, kınama, ücret kesintisi, işin ve işyerinin değiştirilmesi gibi disiplin cezaları verilebilir.

6331 sayılı İSGK kapsam ve faaliyetler bakımından istisnalar hariç sektör ayırt etmeksizin tüm çalışanlar açısından uygulama alanı bulacağından İSG yükümlülükleri 657 sayılı DMK

kapsamında çalışanlar için de geçerlidir. 657 sayılı DMK'ya tabi olarak çalışan kimselerin İSG yükümlülüklerini ihlal etmeleri halinde birtakım yaptırımlar gündeme gelecektir. Bu kapsamda çalışan kişilere uygulanacak olan yaptırımlar 657 sayılı DMK'nın İSG ile ilgili hükümleri göz önüne alınarak belirlenecektir. 657 sayılı Kanunda yer alan ve İSG'nin sağlanmasına yönelik hükümler, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamaktan ziyade devletin araç ve gereçlerini koruma odaklı olduğu ileri sürülerek eleştirilmiştir. 657 sayılı Kanun kapsamında çalışanlar hakkında İSG ile ilgili verilen emir ve görevlerin yapılmasında ve İSG'nin sağlanması açısından kullanılacak araçların kullanılması ve bakımı konusunda kayıtsız kalınması halinde uyarma ve kınama yaptırımları gündeme gelebilecektir. Kanunda işyerinde alkol kullanmanın ve işyerine sarhoş gelmenin yaptırımı ise kademe ilerlemesinin durdurulması olarak düzenlenmiştir. Bu yaptırımlar dışında kamu çalışanları, İSG faaliyetlerini yerine getirirken ve kamu görevinden doğan yetkilerini kullanırken kusuru ile verdikleri zarardan sorumludurlar. 657 sayılı DMK kapsamında çalışan sözleşmeli personeller İSG yükümlülüklerini ihlal ettikleri takdirde işveren tarafından sözleşmeleri tazminatsız feshedilebilecektir. Sözleşmenin tazminatsız feshi dışında kendileri hakkında birtakım disiplin cezaları da uygulanabilecektir. Sözleşmeli personellerde olduğu gibi geçici personeller de İSG yükümlülüklerine aykırı davrandıkları takdirde sözleşmeleri feshedilebilecek veya yenilenmeyebilecektir. Ayrıca geçici personeller hakkında, memurlar için geçerli olan diğer yaptırımlar da uygulama alanı bulabilecektir.

Kaynakça

- Alpagut, G. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Genel Esasları, Prof. Dr. Berrin Ergin'e Armağan. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt: LXXII. Sayı: 2. İstanbul: Legal Yayıncılık. 31-45.
- Atan, M., Cam, E., Çelik, E., Yazar A., Berna ve Boz Eravcı, D. (2017) Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. Yayın No: 58. Ankara.
- Balkır, Z. G. (2012a). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 2 (1). 56-91.
- Balkır, Z. G. (2012b). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu. *Sicil*.28. 20-42.
- Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*. 1. Bası. İstanbul: Beta.
- Baloğlu, C. (2015). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi. *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 14 (1). 17-28.
- Başbuğ, A. (1999). *Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları*. Ankara: Tes İş.
- Baycık, G. (2013). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler. *Ankara Barosu Dergisi*. 2013 (3). 105-170.
- Çatalkaya Ugan, D. (2019). *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi*. İstanbul: Beta.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2019). *İş Hukuku*. Yenilenmiş 32. Bası. İstanbul: Beta.
- Demir, B. ve Demir, N. (2016). Kamu Sektöründe 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının Uygulanması ve Mevcut Yükümlülükler. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*. Sayı: 29. 167-194.
- Eren, F. (2013). *Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*. 15. Bası. Ankara: Yetkin.
- Erdoğan, C. (2017). Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü. *YBHD*. 2017 (2).
- Erol, S. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü. *ASSAM*. 2 (4). 115-137.
- Gerek, N. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri. *Sicil*. 28. 10-20.
- İnciroğlu, L. (2017). Çalışanların İş Sağlığı ve Hükümlerine Aykırı Davranışının Hukuki Sonuçları. www.incirogludanismanlik.com (Erişim: 24 Kasım 2020).
- İnciroğlu, L. (2008). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları*. İstanbul: Legal.

- İren, E. (2011). Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü. *AÜHF* 60 (2). 281-307.
- İren, E. (2006). İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurallarına Uyuma Yükümlülüğü ve İhlali Halinde Karşılaşacakları Müeyyideler. *Sicil*. 3. 92-103.
- Kabakçı, M. (2009). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri. *TBB Dergisi*. 86. 249-267.
- Kılıç, L. (2006). *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu*. Ankara: Yetkin.
- Kurt, R. (2013). *Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi*. Ankara: Seçkin.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2014). *İş Hukuku*. Gözden Geçirilmiş 6. Bası. Ankara: Turhan.
- Özdemir, E. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*. İstanbul: Vedat.
- Öztürk Sarıbay, G. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları*. İstanbul: Beta.
- Senyen/Kaplan, E. T. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Çalışanların Yükümlülükleri. *Sicil*. 31. 37-49.
- Süzek, S. (2005). İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Hakları ve Yükümlülükleri, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Sayı: 6. 609-622.
- Süzek, S. (2006). İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*. 507-528.
- Süzek, S. (2011). İş Hukukunda Disiplin Cezaları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Sayı:28. (9-11).
- Süzek, S. (2019). *İş Hukuku*. 17. Bası, İstanbul: Beta.
- Yağız, Ç. (2011). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hizmet Sözleşmesinin 393-413 Maddeleri Işığında ve 818 Sayılı Borçlar Kanunu ile Kıyaslanarak İncelenmesi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 8 (30). 517-547.
- Yıldız, E. (2019). *Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yılmaz, M. (2013). Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulanması. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. 1 (2). 39-51.
- Yiğit, A. (2013). *İş Güvenliği*. 2. Bası. Bursa: Dora.
- Workers' Participation [http://www.ilo.org/legacy/english/osh/en/story_content/external_files/fs_st_4-worker_3_en.pdf]. (Erişim: 26 Kasım 2020).
- OSHA [https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/what-we-do]. (Erişim: 26 Kasım 2020)
- A Practical Guide. Worker Participation in Occupational Safety ve Health A Practical Guide (2012). [https://osha.europa.eu/en/publications/worker-participation-occupational-safety-and-health-practical-guide]. (Erişim: 26 Kasım 2020).
- [http://ismahkemesi.com/2015/07/iscinin-isyerinde-alkol-almasi-veya-ise-alkollugelmesi-yargitay-kararlari/]. (Erişim: 24 Kasım 2020).
- [http://al.av.tr/2017/01/17/yargitay-karari-iscinin-alkollu-ve-uyusturucu-madde-kullanarak-ise-gelmesi/]. (Erişim: 26 Kasım 2020).
- [http://erdemozdemir-ishukuku.blogspot.com/2013/10/is-sagligi-ve-guvenligi-bakimindan.html]. (Erişim: 07 Eylül 2020).
- Prevention of Alcohol and Drugs Use in the Workplace. [http://www.ilo.org/safework/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_108398/lang-en/index.htm]. (Erişim: 26 Kasım 2020)
- İstanbul Tabip Odası. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanun Tasarısı Kabul Edilemez. [http://iyh.istabip.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=226:isci-sagligi-ve-is-guvenligi-kanun-tasarisi-kabul-edilemez]. (Erişim: 20 Ekim 2015)
- [https://www.sabah.com.tr/yasam/2014/05/15/d-emirleri-isirarak-oksijen-aldik?paging=6]. (Erişim: 26 Kasım 2020).
- ÇSGB (2015). Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara. [https://aybu.edu.tr/isg/contents/files/Kamuda%20C4%B0C5%9F%20Sa%20C4%9F%20C4%B1C4%9F%20ve%20G%C3%BCvenli%20C4%9Fi.pdf]. (Erişim: 23 Kasım 2020).

Araştırma Makalesi – Research Article

Eğitim-İstihdam ve Eğitim-Gelir Etkinliği: Yükseköğretime Katılımın OECD Ülkeleri Bazında Panel Veri Analizi

Education-Employment and Education-Income Effectiveness: Panel Data Analysis of the Participation in Higher Education Based on OECD Countries

Fatma YEŞİLKAYA*

id 0000-0002-1766-3535

Türker TOPALHAN**

id 0000-0002-3910-2720

Sezin ÜNAL MIÇOOĞULLARI***

id 0000-0002-9656-4606

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security
Cilt: 10 Sayı: 2 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 2 Year: 2020
Sayfa Aralığı: 413-430 / Pages: 413-430
DOI: 10.32331/sgd.841019

ÖZ

Çalışmanın temel amacı, yükseköğretime katılımın istihdamda katılım noktasında beklendiği ölçüde artırıcı etkiye sahip olamaması ve çalışanların milli gelirden aldıkları payda yaşanan düşüştür hareketle yükseköğretime katılımın, istihdam üzerindeki ve çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları pay üzerindeki etkisinin panel veri analizi uygulanarak tespit edilmesidir. Bu çalışma kapsamında, yükseköğretime katılımı açıklayıcı değişken, istihdam oranı ve çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları pay ise bağımlı değişken olarak belirlenmiş, 2005-2016 yılları arasında OECD kurucu üyesi olan 20 ülke analiz kapsamında incelenmiştir. Çalışmada iki model kurulmuş, ilk modelde yükseköğretime katılımın istihdam ile ilişkisi ikinci modelde ise çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları pay ile ilişkisi incelenmiştir. Analiz sonucu elde edilen bulgular literatürü destekler nitelikte olup, yükseköğretime katılım ile istihdam arasında pozitif yönlü bir ilişki, yükseköğretime katılım ile çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları pay arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Beşeri sermaye, panel veri analizi, yükseköğretime katılım

ABSTRACT

The main purpose of the study is that the participation to higher education is not expected to have an increasing effect on the point of participation in employment and moving from decline of the share of the national income, we aim to determine the contribution of the participation in higher education on employment and the share of the employees on gross domestic product by applying panel data analysis. In this study, participation in higher education was defined as an explanatory variable, employment rate and the share of employees from the gross domestic product as dependent variable, Between 2005 and 2016, 20 countries that are the founding members of OECD are examined within the scope of the analysis. In the study, two models were established and in the first model, the relationship between employment and participation in higher education and in the second model, the relationship between the share of employees from the gross domestic product is examined. The findings of the analysis support the literature, a positive relationship has been found between participation in higher education and employment, and a negative relationship between participation in higher education and the share of employees from the gross domestic product.

Keywords: Human capital, panel data analysis, participation in higher education

Önerilen atf şekli: Yeşilkaya, F., Topalhan, T. ve Ünal Miçooğulları, S. (2020). Eğitim-İstihdam ve Eğitim-Gelir Etkinliği: Yükseköğretime Katılımın OECD Ülkeleri Bazında Panel Veri Analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(2). 413-430

Geliş Tarihi/Received: 17/04/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 17/11/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2020

* Arş. Gör., Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü, fatmayesilkaya58@gmail.com
** Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü, turker.topalhan@hbv.edu.tr
*** Arş. Gör., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü, sezin.micoogullari@hbv.edu.tr

GİRİŞ

Günümüzde eğitimin özellikle yükseköğretimin önemi, kalkınmanın gerçekleşmesi ve nitelikli işgücü yetiştirilmesi konusunda kendini göstermektedir. Nitelikli işgücünün eğitimle gerekli bilgi ve beceriyi kazanması, istihdamın artırılmasını ve iktisadi büyümeyi sağlarken aynı zamanda da küreselleşen dünyada rekabet edebilmenin anahtarı konumundadır. Yükseköğretime katılan kişilerin işgücü piyasasına daha kolay girmesi ve istihdamın artırılması konusunda eğitimin önemi hem iktisadi hem de sosyal bir sorun alanıdır. İktisat politikaları belli bir noktada sorunların üstesinden gelme konusunda yetersiz kalmaya başlayınca, özellikle 20.yy'ın yarısından itibaren ülkelerin kalkınma aşamasında karşılaştıkları problemlerin çözümü olarak beşeri sermaye kuramı dikkate alınmaya başlamıştır. Bu kuram doğrultusunda beşeri sermayede yaşanan birikim aynı zamanda fiziksel sermayede de etkinlik artışına ve teknolojik ilerlemeye de fayda sağlamaktadır. Fiziksel ve beşeri sermayede gerçekleşen birikim sonucunda verimlilik artmakta uzun dönemde ekonomik büyümeye pozitif katkı sağlamaktadır. Eğitim hem bireylere hem de topluma bir maliyet yüklerken, bireylerin ve toplumun ne derece fayda elde ettiğini tespit etmek zor olsa da eğitime yapılan yatırımın bireyin kendisine de toplumun refahına da katkı sağladığı bir gerçektir (Karataş ve Çankaya, 2010; Özyakışır, 2011). Beşeri sermaye kuramıyla da yakından ilgili olan eğitimin önemi, beşeri sermaye birikiminin artırılması bireysel manada olduğu kadar toplumsal refah açısından da önemlidir. Çünkü işi olmayan bireyler ülke için refah kaybı yaratmakta ve tam istihdam sağlanamamaktadır. Eğitim istihdam ilişkisinin doğru kurulması hem istihdamı artıracak hem de ekonomik büyümeyi sağlayacaktır (Gölpek, 2011).

Ancak eğitilmiş bireylerin gayrisafi yurtiçi hasıladan aldığı payın düşmesi bu söylenenlerle pek uyuşmamaktadır. Çalışmanın da konusu olan bu sorun aslında 70'lere dayanmaktadır. Emeğin ulusal gelirden aldığı pay hızla düşmeye başlamış ve 80'lerle beraber bazı işler tamamen ortadan kalkmış bazılarının değeri azalmış ve bilgi teknolojisi geliştikçe emeğin gelirden aldığı pay azalmıştır. 2000'lere gelindiğinde maaşlardaki artışlar üretimdeki artışların yanında çok küçük kalmıştır. Ulusal gelirden emeğe giden pay hızla azalmıştır. 2013 Haziran'ında Chicago Üniversitesi'nde yapılan bir araştırmada, Karabarbounis ve Neiman (2013), 56 ülkenin verilerini incelenmiş ve 38 ülkede ulusal gelirden emeğin aldığı payların azaldığı bulgusuna ulaşılmışlardır. Bu durumun nedenini ise sermaye üreten sektörlerdeki, bilgi teknolojisi ve bilgisayar çağına atfedilen verim artışı olarak açıklamışlardır. Günümüzde sadece üniversite mezunu olmanın çok önemli olmadığı yapılan araştırmalarla da desteklenmektedir. Buna göre; 2000-2010 yılları arasında lisans mezunlarının gelirleri %15 azalmıştır. Buna benzer şekilde yeni üniversite mezunları arasında işsizlik oranlarının artmasının yanı sıra birçoğu da eğitimini aldıkları işlerde çalışmamaktadır. Araştırmalar göstermektedir ki, hem finans sektöründeki büyüme ile eşitsizlik arasında hem de ulusal gelirden emeğe düşen payın azalması arasında güçlü bir paralellik bulunmaktadır (Ford, 2018: 60-83).

Bu çalışmada beşeri sermayenin temel belirleyicilerinden olan eğitimin önemli bir unsuru olan yükseköğretimin istihdama ve çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları paya etkisini incelemek üzere 2 model kurulmuş ve panel veri analizi yapılmıştır. İlk modelde yükseköğretime katılımın istihdam üzerindeki etkisi, ikinci modelde ise çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları pay üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Analize konu olan ülkeler OECD kurucu üyesi olan 20 ülke olarak belirlenmiş ve zaman aralığı 2005-2016 olarak belirlenmiştir. 12 yıla ait bağımlı değişkenler istihdam ve çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları pay ve açıklayıcı değişken olan yükseköğretime katılım verileri panel veri analizi yapılarak incelenmiştir. Değişkenlerle ilgili verilere OECD ve ILO veri tabanları

üzerinden erişilmiştir. Değişkenlerin belirlenmesinde seçilen ülkelere ait tüm verilerin eksiksiz ve aynı yıla ilişkin veriler olması dikkate alınmıştır. Çalışma kapsamında ilk olarak literatürde beşeri sermaye konusunda yapılan çalışmalar incelenmiş, sonrasında analiz kısmına geçilmiştir.

I- ULUSAL VE ULUSLARARASI LİTERATÜR

Çalışmanın bu bölümünde beşeri sermaye üzerine ulusal ve uluslararası literatürde yapılmış olan çalışmalara kronolojik sıra gözetilerek yer verilmiştir. Eğitimin istihdama, ekonomik büyümeye ve gelire olan etkisine yönelik yapılan çalışmalar ve bu çalışmalar sonucunda ulaşılan bulgular ulusal literatür ve uluslararası literatür olacak şekilde anlatılmıştır.

Karagül (2003), yaptığı çalışmada beşeri sermaye ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Özellikle son yıllarda önemi artan beşeri sermayenin yanı sıra çalışmada iktisadi büyüme ve gelişme politikaları ele alınmıştır. Çalışmada, beşeri sermayede artış yaşanabilmesinin yolunun eğitilmiş ve sağlıklı bir toplumdaki geçtiği vurgulanmakta ve yalnızca beşeri sermayenin etkin kullanılmasının yeterli olmadığı beşeri sermaye ve fiziksel sermayenin birbirlerini tamamlayıcı bir ilişki içerisinde olmaları gerektiği belirtilmiştir.

Çoban (2004), Türkiye’de 1980-1997 yılları arasında eğitimle ilişkili çeşitli değişkenler ile GSMH değişkeni arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Çalışmada Johansen eş bütünleşme testi kullanılarak GSMH değişkeni ve eğitime ilişkin değişkenler arasındaki uzun dönem ilişki incelenmiştir. Eğitimle ilişkili seçilen değişkenlerle GSMH arasında uzun dönem ilişkisi saptanmış ve sonrasında Granger nedensellik testi uygulanmıştır. Buna göre, ilkökul okullaşma oranının artmasının ekonomik büyümeyi, ekonomik büyümedeki artışın ise lise okullaşmasında artışa neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Serel ve Masatçı (2005), 1950-2000 döneminde Türkiye’de beşeri sermaye ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında orta öğretimde kayıtlı olan öğrenci sayısı, toplam işgücü, sabit sermaye yatırımları ve GSMH değişkenleri olarak belirlenmiştir. Çalışmada yapılan analizle beşeri sermayenin ekonomik büyüme üzerindeki pozitif yöndeki etkisi tespit edilmiştir.

Özsoy (2009)’un, 1923-2005 yıllarını esas alarak yaptığı çalışmada Türkiye’de eğitim ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenmiştir. VAR modelinin kullanıldığı çalışmada, eğitim göstergesi olarak öğrenci sayısı; ekonomik büyüme göstergesi olarak ise reel GSYİH seçilmiştir. Çalışmada Türkiye’de ekonomik büyüme ile eğitim arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Karataş ve Çankaya (2011), Türkiye’de 1981-2006 yıllarında beşeri sermaye yatırımlarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin analiz edildiği çalışmalarında kişi başına reel GSYİH’yi bağımlı değişken olarak belirlemişlerdir. Açıklayıcı değişkenler olarak ise beşeri sermaye göstergesi olarak eğitim harcamalarının GSYİH içindeki payı, yükseköğretim okullaşma oranı, sağlık harcamalarının GSYİH içindeki payı ile son olarak fiziki sermaye göstergesi olarak sabit sermaye yatırımlarının GSYİH içindeki payı olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre; Türkiye’de ekonomik büyüme aşamasında fiziki sermayeye yapılan yatırımların daha etkin olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Akgül ve Koç (2011), Türkiye’de 1914-2009 yılları arasında yükseköğretim ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin varlığını araştırmışlardır. GSMH ve yükseköğretim mezunu kişi sayısı çalışmada TAR modeli uygulanarak araştırılmıştır. Çalışma sonucunda, eğitim ekonomik büyümenin önemli bir bileşeni olarak gösterilmektedir.

Gölpek (2011) tarafından yapılan çalışmada yükseköğretimin getirileri ve etkinlik sorunu üzerinde durulmuştur. İlk kısımda eğitimin getirileri üzerinde durulan çalışmanın ikinci kısmında yükseköğretimde etkinlik sorunu ele alınmaktadır. Bu çalışmaya göre; özel getiriler kapsamında en etkin olan eğitim kademesi yükseköğretim iken, sosyal getiriler kapsamında en az etkin olan eğitim kademesi yükseköğretimdir. Yükseköğretimin hem maliyetlerinin yüksek oluşu hem yüksek gelir grubuna dahil ailelerin çocuklarının yükseköğretime katılıyor oluşu hem de öğrencilerin mezun olma sürelerinin uzun oluşu yükseköğretimi diğer eğitim kademelerine göre daha az etkin hale getirmektedir. Bu noktadan hareketle varılan sonuç, ülkemiz için ilk ve ortaöğretime yapılan kamu kaynaklı yatırımların yükseköğretime yapılan yatırımlara nazaran artırılması gerektiğidir.

Ekinci (2011)'nin yaptığı çalışmada ise, sosyo-ekonomik etmenlerin yükseköğretime katılım üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmadan, yükseköğretime giriş aşamasında gelirin doğrudan belirleyici bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Keskin (2011) yaptığı çalışmada, beşeri sermaye ile ekonomik kalkınma ilişkisini hem Türkiye için hem de diğer ülkeler için incelemiş ve karşılaştırmalı bir analiz gerçekleştirmiştir. Çalışmada, 177 ülke için çoklu doğrusal regresyon modeli oluşturulmuş ve beşeri sermaye ve ekonomik kalkınma arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen analiz sonucunda, ekonomik kalkınma olgusunda okuryazarlık oranı ve eğitim düzeyinin, kamu eliyle yürütülen sağlık harcamalarının ve R&D harcamalarının belirleyici olduğu tespit edilmiştir.

Erdem ve Tuğcu (2012), Türkiye'de yükseköğretim ve işsizlik arasındaki ilişkiyi 1960-2007 dönemine ait verilerle nedensellik ve eşbütünleşme analizleri kullanarak inceledikleri çalışmalarında; Türkiye'de kısa ve uzun vadede işsizlik oranlarını artıran faktörlerden birinin yükseköğretim mezunları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Eriçok ve Yılcı (2013), 1968-2005 yılları için ekonomik büyüme ve eğitim harcamaları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında sınır testi yaklaşımıyla, GSYİH ve eğitim harcamaları analiz edilmiştir. Çalışmada, eğitim harcamalarının ekonomik büyümeyi etkilediği fakat bu etkinin geçici olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akça (2014) ise, 1960-2010 yılları için Türkiye'de beşeri sermayenin ekonomik büyümeye etkisini analiz etmiştir. Çalışmada, ekonomik büyümeyi temsilen gayrisafı yurtiçi hasıla oranı, beşeri sermayeyi temsilen eğitim göstergeleri kullanılmıştır. Eğitim göstergeleri olarak, yükseköğretim okullaşma oranı ile ilköğretim ve yükseköğretim kademelerinde okul başına düşen öğrenci sayıları kullanılmıştır. Çalışmada zaman serisi analizleri kullanılmış ve analizden elde edilen bulgular, beşeri sermaye ile ekonomik büyüme göstergeleri arasında uzun dönemli ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Analiz sonuçlarına göre, Türkiye'de uzun dönemde, beşeri sermayenin ekonomik büyüme üzerine pozitif bir etkisinin olduğu görülmüştür.

Uysal ve Aydemir (2016)'in yaptıkları çalışmada eğitim ve beşeri sermaye kapsamında yükseköğretim üzerinde durulmuş, bireylerin eğitim seviyesinde yaşanan artışla istihdam arasındaki ilişkiye yönelik ekonometrik bir analiz gerçekleştirilmiştir. Türkiye kapsamında 1994-2014 yılları için yapılan analize göre; eğitim seviyesinde yaşanan artışın istihdama katılım noktasında karşılık bulamadığı yani Türkiye'de eğitim seviyesinde yaşanan yükselişin istihdam artışına sebep olamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Abdioğlu ve Albayrak (2018)'in yaptıkları çalışma kapsamında beşeri sermayenin ekonomik büyümeye etkisi 1988-2015 dönemleri için Türkiye'de tarım, sanayi ve hizmetler sektörlerinde ARDL sınır testi ve hata düzeltme modeli ile incelenmektedir. Çalışmada beşeri

sermaye göstergesi olarak yükseköğretim mezunu öğrenci sayısı kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre; yükseköğretimdeki öğrenci sayısı ile ekonomik büyüme arasında uzun dönemli bir ilişki bulunmakta, sektörel kapsamda ise yükseköğretimdeki öğrenci sayısında yaşanan artış en fazla hizmetler sektörünü etkilemektedir.

Brauns vd. (1999), farklı eğitim sistemleri ve işgücü piyasası karakterlerine sahip olan Almanya, Fransa ve Birleşik Krallık için eğitimin işgücü piyasasından dışlanmayı engellediği tezinden hareketle 1980'lerin ortasından 1990'ların ortasına kadar olan sürece ilişkin mikro verilerden hareketle yaptıkları karşılaştırmalı analizde tek aşamalı ve sıralı lojistik regresyon modelleri kullanılmıştır. Analiz bulgularına göre; her üç ülkede de eğitimin işsizlik riskini azalttığı fakat üç ülke için eğitimsel tabakalaşma konusunda keskin bir ayrım olduğu ortaya koyulmaktadır.

Blankenau vd. (2007), 23 gelişmiş ülke için panel veri analizi yoluyla yaptıkları çalışmada, kamu eliyle yürütülen eğitim harcamaları ile uzun dönemli büyüme arasındaki pozitif ilişkinin, bütçe kontrol edildiği takdirde gerçekleşeceği tespit edilmiştir. Yoksul ülkelerde ise, bütçe kontrol edilse dahi, kamu eliyle yürütülen eğitim harcamalarının uzun dönemli büyüme üzerinde bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Nunez ve Livanos (2010), 15 Avrupa ülkesinde akademik kariyer derecesinin uzun ve kısa dönemli işsizlik üzerine etkilerini çok terimli lojistik regresyon yöntemi (M-Logit) kullanarak inceledikleri çalışmalarında, kısa ve uzun dönemde yükseköğretime katılımın istihdam şansını artırdığı ve özellikle uzun dönemde işsizliği azaltıcı yönde etkide bulunduğu tespit edilmiştir.

Riasat vd. (2011), ekonomik büyümenin eğitim üzerindeki etkisini Pakistan için araştırdıkları çalışmalarında ARDL yöntemini kullanmışlardır. Yapılan analiz sonucunda, eğitim harcamalarının ekonomik büyümede uzun dönemde önemli düzeyde etkili olduğu fakat kısa dönemde olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Riddell ve Song (2011)'un çalışmalarında, ABD'de eğitimin istihdam ve işsizlik geçişlerindeki nedensel etkileri 1980-2005 yılları verilerinden hareketle enstrümantal değişkenler ve en küçük kareler yöntemleriyle araştırılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde; eğitimin, işsizlerin yeniden istihdama katılım oranlarını önemli ölçüde artırdığı, özellikle bu artışın yüksek eğitim düzeylerinde daha fazla gerçekleştiği görülmektedir.

Lavrinovicha vd. (2015)'nin çalışmalarında Letonya'da 2002-2013 yılları arasında eğitimin işsizlik oranı ve gelir üzerindeki etkisini frekans, korelasyon ve regresyon yöntemleri aracılığıyla araştırılmaktadır. Yapılan analizlerle eğitimin istihdamı ve gelir düzeyini artırıcı etkisi olduğu ortaya koyulmuştur.

Hunady ve Pizar (2016) tarafından yapılan çalışmada 316 NUTS II bölgesine ilişkin 2004-2014 yılları verileriyle yükseköğretim almış kişilerin payı ile GSYİH'yi etkileyen bölgesel işsizlik düzeyi arasındaki ilişkiyi panel veri analizi yöntemiyle incelenmiştir. Analiz sonucunda, yükseköğretim almış kişilerin payında yaşanan artışın bölgesel işsizlik üzerinde negatif yani azaltıcı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

II- ANALİZ

Çalışmanın uygulama bölümünde istihdam oranı ile bu orana etki ettiği düşünülen yükseköğretime katılım oranına ilişkin ve çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları pay ile yükseköğretime katılım oranına ilişkin gerçekleştirilen analizler yer almaktadır.

A-Veri Seti ve Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmada yükseköğretime katılmış olmanın istihdam ve çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları pay üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. 2005-2016 yılları arasında OECD kurucu üyesi olan 20 ülke analiz kapsamında incelenmiştir. Araştırma kapsamında incelenen ülkeler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırma Kapsamında İncelenen Ülkeler

1. ABD	11. İsveç
2. Almanya	12. İsviçre
3. Avusturya	13. İtalya
4. Belçika	14. İzlanda
5. Danimarka	15. Kanada
6. Fransa	16. Lüksemburg
7. Hollanda	17. Norveç
8. İngiltere	18. Portekiz
9. İrlanda	19. Türkiye
10. İspanya	20. Yunanistan

Çalışmada istihdam oranı ve çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları pay bağımlı değişken, yükseköğretime katılım oranı ise açıklayıcı değişken olarak belirlenmiştir. Bu ilişkinin belirlenmesinde, ŞİMŞEK ve KADILAR (2010), GÖLPEK (2011), AKINCI (2017) ve ABDİOĞLU ve ALBAYRAK (2018) tarafından yapılan çalışmalardan faydalanılmıştır. Çalışmada kullanılan veriler OECD veri tabanı ve ILO veri tabanından elde edilmiştir. Tablo 2’de çalışma kapsamında kullanılan değişkenler ve hesaplama şekilleri yer almaktadır.

Tablo 2. Değişkenler ve Hesaplama Şekilleri

Bağımlı Değişken	İstihdam Oranı	Çalışan nüfusun yüzdesi
Bağımlı Değişken	Çalışanların Gayrisafi Yurtiçi Hasıladan Aldıkları Pay	GSYİH/istihdamdaki kişi sayısı
Açıklayıcı Değişken	Yükseköğretime Katılım Oranı	25-64 yaşındaki nüfusun yükseköğretime katılım yüzdesi

Çalışmada kullanılan değişkenler ve hesaplama şekilleri açıklandıktan sonra değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiki değerler hesaplanmıştır. Bu değerler Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler

	İST	GDP	YO
Ortalama	67.742	94195.56	31.734
Medyan	69.365	89019.25	32.540
Maksimum	86.530	229424.4	56.270
Minimum	44.230	54583.40	10.240
Std. Sap.	8.609	31143.98	9.318
Çarpıklık	-0.571	2.471	-0.216
Basıklık	3.059	10.112	3.031
Jarque-Bera	13.082	750.281	1.880
Olasılık	0.001	0.000	0.390
Gözlem	240	240	240

Tabloda istihdam oranı (İST) ile çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları pay (GDP) ile yükseköğretime katılım (YO) ile gösterilmektedir.

Tanımlayıcı istatistik sonuçları değerlendirildiğinde, OECD kurucu üyelerinin istihdam oranlarının göstergesi olan istihdam oranının Jarque-Bera olasılık değerinin 0.001 olduğu, çalışanların gayrisafı yurtiçi hasıladan aldıkları payın Jarque-Bera değerinin 0.000 olduğu, yükseköğretime katılım oranının değerinin ise 0.390 olduğu görülmektedir. Bu durumdan hareketle istihdam ve çalışanların gayrisafı yurtiçi hasıladan aldıkları pay değişkenlerinin normal dağılıma uymadığı, yükseköğretime katılma değişkeninin ise normal dağılıma uyduğu söylenebilmektedir.

B- Yöntem

Çalışma kapsamında ilk etapta panelin üzerine kurulduğu yatay kesitler (OECD ülkeleri) arasındaki bağımlılık panel ve değişken bazında incelenmiştir. Değişkenlerin katsayılarının yatay kesitler arasındaki değişkenliği ise Homojenlik Testi ile araştırılmıştır. Yatay kesit bağımlılığı ve homojenliği test edildikten sonra serilere ilişkin durağanlık sınaması yapılmıştır. Durağanlık sınaması gerçekleştirildikten sonra modelin hangi yöntem kullanılarak tahmin edileceğini belirlemek için testler uygulanmıştır. Tahmin yöntemi belirlendikten sonra modelde hata terim varyansının tüm gözlemler için aynı olmamasını ifade eden değişen varyans ve otokorelasyon incelenmiştir. Son olarak da modelin tahminlemesi yapılmıştır.

i) Yatay Kesit Bağımlılığının Tespiti

Yatay kesit bağımlılığının varlığının tespiti analiz bulgularının güvenilirliğini ve doğruluğunu etkileyen bir durumdur (Breusch- Pagan, 1980; Pesaran, 2004). Çalışmada yatay kesit bağımlılığı, Breusch-Pagan (1980) LM testi, Pesaran (2004) CD ve CDIm testleri ile araştırılmıştır. Bu testlerden zaman boyutunun(T) yatay kesit boyutundan(N) oldukça büyük olduğu durumlarda ($T>N$) kullanılan Breusch-Pagan (1980) LM testi, zaman boyutu ile yatay kesit boyutu arasında fazla bir farkın olmadığı fakat ($T>N$) olduğu durumda kullanılan Pesaran (2004) CDIm testidir. Pesaran (2004) CD testi ise, diğer testlerin aksine yatay kesit boyutunun zaman boyutundan daha büyük olduğu durumlarda ($N>T$) kullanılmaktadır.

Tablo 4. Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

Değişken	LM (Breusch; Pagan,1980)		CDIm (Pesaran, 2004)		CD (Pesaran, 2004)		LMadj (PUY, 2008)	
	İstat.	Olasılık	İstat.	Olasılık	İstat.	Olasılık	İstat.	Olasılık
Panel	626.796	0.000	22.407	0.000	15.495	0.000	88.230	0.000
İST	377.625	0.000	9.625	0.000	3.234	0.001	19.125	0.000
YO	412.816	0.000	11.430	0.000	-0.635	0.263	20.837	0.000

H_0 : Yatay kesit bağımlılığı yoktur.

H_1 : Yatay kesit bağımlılığı vardır.

Tablo 4'te yer alan yatay kesit bağımlılığı testleri sonuçları incelendiğinde; tüm testlerde olasılık değerinin kritik değer olan 0.05'ten küçük olduğu görülmektedir. Çalışmada N (kesit) boyutu T (zaman) boyutundan büyük olduğu için Pesaran CD (2004) sonuçları dikkate alınmıştır. Bu test sonucunda, sıfır hipotezi reddedilmektedir. Yani panelde yatay kesit bağımlılığı problemi söz konusudur. Diğer bir ifade ile OECD ülkelerinden birine gelen bir birim şok diğer ülkeleri de etkilemektedir. Çalışmada ($N>T$) olduğu için Pesaran CD (2004) test sonuçları değişken bazında yatay kesit bağımlılığı açısından dikkate alınmıştır. Analiz sonucunda, bağımlı değişken olan İST değişkeninin olasılık değeri 0.05'ten küçük olduğu için H_0 hipotezi reddedilmiştir. Açıklayıcı değişken olan YO değişkeninin olasılık değeri 0.05'ten büyük olduğu için H_0 reddedilememiştir, yatay kesit bağımlılığı yoktur. İST

değişkeninde yatay kesit bağımlılığı söz konusu olduğu için bu değişken için durağanlık sınamasında yatay kesit bağımlılığını göz önünde bulunduran ikinci nesil birim kök testleri kullanılmıştır.

Panel veri analizinde seriler arasında yatay kesit bağımlılığı söz konusu olmadığında durağanlık sınaması için uygulanması gereken birim kök testleri belirlenirken ilk etapta homojenlik testlerinin yapılması gerekmektedir. Homojenlik testi hem panel için hem de değişkenler için ayrı ayrı yapılabilmektedir.

ii) Parametrelerde Homojenliğin/Heterojenliğin Test Edilmesi

Yatay kesit bağımlılığı analizi sonrasında, analize geçilmeden önce sınanması gereken diğer bir varsayım homojenliktir. Pesaran ve Yamagata (2008) delta testleri ile homojenlik varsayımını sınanabilmektedir.

Tablo 5. Pesaran ve Yamagata (2008) Homojenite Test Sonuçları

	Delta_tilde	Olasılık Değeri	Düzeltilmiş_Delta_Tilde	Olasılık Değeri
Panel (α)	2.714	0.003	3.314	0.001
İST	1.532	0.063	1.769	0.038
YO	3.786	0.000	4.372	0.000

H₀: Homojenlik vardır.
H₁: Homojenlik yoktur.

Pesaran ve Yamagata (2008) Homojenite test sonuçları panel bazında değerlendirildiğinde; modele ait delta ve düzeltilmiş delta olasılık değerleri 0.05'ten küçük olduğu için panel bazında homojenlik olduğunu savunan H₀ hipotezi reddedilmektedir. Yani panel bazında heterojenlik söz konusudur. İST ve YO değişkenleri bazında Homojenite Test sonuçları incelendiğinde; İST değişkeninin delta olasılık değeri 0.1 anlamlılık düzeyinden küçük iken düzeltilmiş delta değeri 0.05'ten küçük olduğu için İST değişkeni için H₀ reddedilmiş olup homojenlik yoktur denilebilmektedir. YO değişkeni için, delta olasılık değeri ve düzeltilmiş delta olasılık değeri 0.05 anlamlılık düzeyinden küçük olduğundan dolayı bu değişken için de H₀ hipotezi reddedilmiştir. Dolayısıyla YO değişkeni için de heterojenlik söz konusudur.

iii) Panel Birim Kök Testleri

Panel veri analizinde bağımlı ve açıklayıcı değişkenler arasında anlamlı sonuçlara ulaşılabilmesi için serilerin durağan olması gerekmektedir (Gujarati, 2003). Çalışmada kullanılan değişkenlerin durağanlıkları, yatay kesit bağımlılığı ve homojenite durumları göz önünde bulundurulurken sınanmıştır. Yatay kesit bağımlılığı testi sonucunda OECD ülkeleri arasında yatay kesit bağımlılığının tespit edildiği İST değişkeninin durağanlık sınaması Smith vd. (2004) Bootstrap testi kullanılmıştır. Bu test yatay kesit bağımlılığını göz önünde bulunduran ikincil nesil birim kök testlerindedir. Smith vd. (2004) Bootstrap test sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Smith vd. (2004) Bootstrap Birim Kök Testi Sonuçları

Seviye	Sabit		Sabit ve Trend	
	İstatistik	Olas-değeri	İstatistik	Olas-değeri
İST	-2.039	0.079	-2.355	0.273
Birinci Fark	Sabit		Sabit ve Trend	
	İstatistik	Olas -değeri	İstatistik	Olas -değeri
İST	-3.658	0.001	-3.210	0.072

H₀: Birim kök vardır.
H₁: Birim kök yoktur.

Tablo 6'daki sonuçlar incelendiğinde; İST değişkenine ait serilerin seviyesinde sabit ve sabit ve trendde durağan olmadıkları, birinci dereceden farkı alındığında sabitte %5 anlamlılık düzeyinde durağan, sabit ve trendde %10 anlamlılık düzeyinde durağanlaştığı görülmektedir. Çalışmada incelenen yıl sayısının az olması sebebiyle trendli model yerine sabit model sonuçları dikkate alınmıştır.

Yatay kesit bağımlılığı olmayan ve heterojen yapıda olan YO değişkeninin durağanlık sınaması için birinci nesil birim kök testleri içerisinde heterojen yapıya sahip olan Im, Pesaran ve Shin (2003) IPS testi kullanılmıştır. IPS test sonuçları Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. IPS Panel Birim Kök Test Sonuçları

Seviye	Sabit		Sabit ve Trend	
	İstatistik	Olas -değeri	İstatistik	Olas -değeri
YO	7.4554	1.000	-0.3478	0.364
Birinci Fark	Sabit		Sabit ve Trend	
	İstatistik	Olas -değeri	İstatistik	Olas -değeri
YO	-6.479	0.000	-4.068	0.000

H₀: Birim kök vardır.
H₁: Birim kök yoktur.

Tablo 7'deki sonuçlar incelendiğinde; YO değişkenine ilişkin serilerin seviyesinde sabit ve sabit ve trendde durağan olmadıkları, birinci dereceden farkı alındığında sabitte ve sabit ve trendde %5 anlamlılık düzeyinde durağanlaştığı yani I (1) olduğu görülmektedir. Çalışmada incelenen yıl sayısının az olması sebebiyle trendli model yerine sabit model sonuçları dikkate alınmıştır.

iv) Panel Veri Modellerinin Tahmini

Yükseköğretime katılımın istihdam üzerindeki etkisini tespit edebilmek için sabit etkiler, rassal etkiler ve havuzlanmış modeller içerisinde hangi modelin tahminleme için kullanılacağı F testi, Breusch-Pagan LM (1980) ve Honda (1985) testleri ile tespit edilmiştir. Bu testlere ilişkin sonuçlar Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8. Tahmin Modeli Belirleme Analiz Sonuçları

Test	İstatistik	Olas -değer.	Hipotez	Karar
F-grup_sabit	0.944	0.528	H ₀ : Kesit etkisi varken zaman etkisi yoktur.	KABUL
F-zaman_sabit	9.445	0.000	H ₀ : Zaman etkisi varken kesit etkisi yoktur.	RET
F-ikiyönlü_sabit	3.869	0.000	H ₀ : Kesit ve zaman etkisi yoktur.	RET
LM-grup_rassal	1.356	0.244	H ₀ : Kesit etkisi varken zaman etkisi yoktur.	KABUL
LM-zaman_rassal	156.1	0.000	H ₀ : Zaman etkisi varken kesit etkisi yoktur.	RET
LM-ikiyönlü_rassal	157.4	0.000	H ₀ : Kesit ve zaman etkisi yoktur.	RET
Honda-grup_rassal	-1.164	0.877	H ₀ : Kesit etkisi varken zaman etkisi yoktur.	KABUL
Honda-zaman_rassal	12.493	0.000	H ₀ : Zaman etkisi varken kesit etkisi yoktur.	RET
Honda-ikiyönlü_rassal	8.010	0.000	H ₀ : Kesit ve zaman etkisi yoktur.	RET
Hausman Testi	0.022	0.881		

F testi modelin sabit etkiler modeliyle mi yoksa havuzlanmış modelle mi tahmin edileceğini anlamak için kullanılmaktadır. F testi sonuçları incelendiğinde; olasılık değeri kritik değerin altında olduğu için havuzlanmış model yerine sabit etkiler modelinin kullanılması daha güvenilir sonuçlar elde edebilmek için gereklidir. Yani sıra grup ve zaman etkilerinin belirlendiği test sonuçları incelendiğinde modelde zaman etkisinin söz konusu olduğu söylenebilmektedir. Modelin tahmini için havuzlanmış model ile rassal etkiler modelinden hangisinin etkin olduğunun tespiti Breusch-Pagan LM (1980) ve Honda (1985) testleri ile yapılabilmektedir. Her iki test sonucuna göre; rassal etkiler modeli havuzlanmış modelden daha etkin sonuçlar vermekte ve modelde zaman etkisi varken kesit etkisinin olmadığı bilgisine ulaşılmaktadır.

Hausman testi, tahmin modelinin belirlenmesinde değil model belirlendikten sonra hangi tahmincinin kullanımının daha etkin olacağını tespiti esnasında kullanılmaktadır. Bu test, sabit etkiler modelinin tahmincisi tutarlıyken rassal etkiler modelinin tahmincisinin tutarlı olup olmadığını tespit etmek için yararlanılan bir testtir (Erlat, 2015: 24). Yani Hausman testi temelde; sabit etkiler modeli tahmincisi olan grup içi tahmincisi (within estimator) ile rassal etkiler modeli tahmincileri Tahmin Edilen Genelleştirilmiş En Küçük Kareler (EGLS) ve Uygulanabilir Genelleştirilmiş En Küçük Kareler (FGLS) arasında bir tercih yapılabilmesini sağlamaktadır (Topaloğlu, 2018). Hausman test istatistik değeri kritik değerden küçük olduğunda H_0 hipotezi reddedilmektedir. Bu durumun gerçekleşmesi EGLS ve FGLS tahmincilerinin tutarsız olduğu anlamına gelmektedir. Test sonuçları incelendiğinde, Hausman testi sonucunda; olasılık değerinin kritik değerden büyük olduğu ve H_0 hipotezinin reddedilemediği görülmektedir. Yani rassal etkiler modeli çalışılacaksa EGLS veya FGLS ile tahminleme yapılması gerekmektedir.

Çalışmada incelenen dönem ve ülkeler göz önünde bulundurulduğunda, veri setinin rastgele değil belirli bir grup ve belirli bir dönem için olduğu görülmektedir. Model tahminlemesinin nasıl yapılması gerektiğine ilişkin analiz sonuçları doğrultusunda çalışmada, sabit etkiler modeline dayanılarak en küçük kareler yöntemi (grup içi tahmincisi) kullanılarak tahminleme yapılmıştır.

v) Değişen Varyans ve Otokorelasyonun Test Edilmesi

Değişen varyans, hata terimlerinin varyanslarının her bir kesit için farklı olması durumudur. Otokorelasyon varsayımı ise, hata teriminin birbirini takip eden değerleri arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Birim değerlerinin birbirinden bağımsız olmaması durumu panel veri analizinde sapmalara ve tutarsızlıklara yol açabilmektedir (Topaloğlu, 2018).

Çalışma kapsamında değişen varyans varsayımı, Breusch-Pagan-Godfrey Heteroscedasticity LM testi ile incelenirken; otokorelasyon varsayımı ise, Baltagi ve Li (1991) ve Born ve Breitung (2016) testleri ile incelenmiştir. Sabit etkiler modeline dayanılarak hesaplanan değişen varyans ve otokorelasyon istatistikleri Tablo 9'da gösterilmektedir.

Sabit etkiler modeli için hesaplanmış olan değişen varyans ve otokorelasyon sonuçlarına bakıldığında; Breusch-Pagan-Godfrey LM olasılık değerinin kritik değerden yani 0.05'ten küçük olduğu tespit edilmiş ve H_0 hipotezi reddedilmiştir. Yani panelde değişen varyans problemi söz konusudur. Otokorelasyon sonuçlarında ise; Baltagi ve Li (1991) LM ve Born ve Breitung (2016) LM testlerinin olasılık değerleri 0.05'ten küçüktür. Yani H_0 hipotezi reddedilmekte ve panelde otokorelasyon problemi söz konusudur denilebilmektedir.

Tablo 9. Sabit Etkiler Modeli İçin Değişen Varyans ve Otokorelasyon Test Sonuçları

Değişen Varyans		
Breusch-Pagan-Godfrey LM_h sabit	128.871	0.000000
H ₀ : Değişen varyans yoktur. H ₁ : Değişen varyans vardır.		
Otokorelasyon		
Baltagi ve Li (1991) LMP-istatistiği	40.821	0.000000
H ₀ : Otokorelasyon yoktur. H ₁ : Otokorelasyon vardır.		
Born ve Breitung (2016) LMP*- istatistiği	62.646	0.000000
H ₀ : Otokorelasyon yoktur. H ₁ : Otokorelasyon vardır.		

vi) Tahmin Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde bağımlı ve açıklayıcı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı ve ilişki varsa bu ilişkinin yönünü tespit etmek amaçlanmıştır. Çalışmada tahmin edilecek modelde değişen varyans ve otokorelasyon sorunu olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla çalışmada bu sorunları dikkate alan ve çözen Beck ve Katz (1995) tarafından geliştirilen Period SUR (PCSE) yöntemi ile panel standart hatalarının düzeltilmesi yoluyla tahminleme gerçekleştirilmiştir. Tahmin sonuçları Tablo 10'da gösterilmektedir.

Tablo 10. Model Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yöntem		Örnekleme
İST	En Küçük Kareler Yöntemi Period SUR (PCSE) Panel Standart Hatalar ve Kovaryans (d.f. düzeltilmemiş)		2005-2016
Açıklayıcı Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-istatistiği
YO	0.114972	0.059048	1.947082
C	-0.031551	0.084353	-0.374037
Ağırlıklandırılmış İstatistikler			
R-kare	0.314326	Ort. Bağ. var	0.062773
Düz. R-kare	0.278064	S.D. Bağ var	1.269692
S.E. of reg.	1.078817	AIC	3.042609
Öz. Kare. resid	242.0800	SIC	3.227716
Log like.	-322.6870	HQ	3.117360
F-istatistik	8.668277		
Olas(F- istatistik)	0.000000		

Tablo 10'da yükseköğretime katılımın istihdam üzerindeki etkisinin tespit edilebilmesi için oluşturulan modelin tahmin sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçları incelendiğinde; modelin anlamlılığını gösteren F istatistik değerinin anlamlı olduğu ve açıklayıcı değişkenin bağımlı değişkende yaşanan değişimin %31'ini (R²) açıkladığı tespit edilmiştir. Modelde yükseköğretime katılım ile istihdam oranı arasında %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Yükseköğretime katılımında yaşanan 1 birimlik değişim istihdam oranında yaklaşık 0.11 birimlik bir artışa yol açmaktadır.

C- Model 2 İçin Analiz Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde yükseköğretime katılımı ilişkisi kurulabilecek bir diğer değişken olan çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları pay ile yükseköğretime katılım oranı

arasındaki ilişkiyi belirlemek için kurulan ikinci modele ilişkin analizlere ve elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Bu kısımda ilk olarak yatay kesit bağımlılığı ve homojenlik sınaması yapılmış, sonrasında sırasıyla birim kök testleri, tahmin modelini belirlemek için F Testi, değişen varyans ve otokorelasyon sınaması yapılmış son olarak da modele ilişkin tahmin sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 11. Yatay Kesit Bağımlılığı Test Sonuçları

Değişken	LM (Breusch; Pagan, 1980)		CDlm (Pesaran, 2004)		CD (Pesaran, 2004)		LMadj (PUY, 2008)	
	İstatistik	Olasılık	İstatistik	Olasılık	İstatistik	Olasılık	İstatistik	Olasılık
Panel	724.101	0.000	27.399	0.000	14.711	0.000	93.431	0.000
GDP	397.157	0.000	10.627	0.000	3.540	0.000	11.190	0.000
YO	412.816	0.000	11.430	0.000	-0.635	0.263	20.837	0.000

H₀: Yatay kesit bağımlılığı yoktur.

H₁: Yatay kesit bağımlılığı vardır.

Tablo 11'deki sonuçlar incelenirken; panel ve değişken bazında yatay kesit bağımlılığının belirlenmesinde çalışmada kesit boyutu zaman boyutundan büyük olduğu için (N>T) Pesaran CD (2004) test sonuçları dikkate alınmıştır. Analiz sonucunda, panel bazında olasılık değerinin kritik değer olan 0.05'ten küçük olduğu ve H₀ hipotezinin reddedildiği görülmekte ve panel bazında yatay kesit bağımlılığı olduğu sonucuna varılabilmektedir. Bağımlı değişken olan GDP değişkeninin olasılık değeri 0.05'ten küçük olduğu için H₀ hipotezi reddedilmiştir, yani GDP değişkeni için yatay kesit bağımlılığı söz konusudur. Açıklayıcı değişken olan YO değişkeninin olasılık değeri 0.05'ten büyük olduğu için H₀ reddedilememiştir, yatay kesit bağımlılığı yoktur. GDP değişkeninde yatay kesit bağımlılığı söz konusu olduğu için bu değişken için durağanlık sınaması gerçekleştirilirken yatay kesit bağımlılığını dikkate alan ikinci nesil birim kök testleri kullanılmıştır.

Tablo 12. Pesaran ve Yamagata(2008) Homojenite Test Sonuçları

	Delta_tilde	Olasılık Değeri	Düzeltilmiş_Delta_tilde	Olasılık Değeri
Panel (α)	1.645	0.050	1.900	0.029
GDP	2.192	0.014	2.531	0.006
YO	3.786	0.000	4.372	0.000

H₀: Homojenlik vardır.

H₁: Homojenlik yoktur.

Pesaran ve Yamagata (2008) Homojenite test sonuçları panel bazında değerlendirildiğinde; modele ait delta ve düzeltilmiş delta olasılık değerleri 0.05'ten küçük olduğu için panel bazında homojenlik olduğunu savunan H₀ hipotezi reddedilmektedir. Yani panel bazında heterojenlik söz konusudur. GDP ve YO değişkenleri bazında Homojenite Test sonuçları incelendiğinde; GDP değişkeninin delta olasılık değeri ve düzeltilmiş delta değeri 0.05'ten küçük olduğu için GDP değişkeni için H₀ reddedilmiş olup homojenlik yoktur denilebilmektedir. YO değişkeni için, delta olasılık değeri ve düzeltilmiş delta olasılık değeri 0.05 anlamlılık düzeyinden küçük olduğundan dolayı bu değişken için de H₀ hipotezi reddedilmiştir. Dolayısıyla GDP ve YO değişkenleri için heterojenlik söz konusudur.

Tablo 13. *Smith vd. (2004) Birim Kök Testi Sonuçları*

Seviye	Sabit		Sabit ve Trend	
	İstatistik	Olas-değeri	İstatistik	Olas -değeri
GDP	-1.447	0.490	-2.065	0.580
Birinci Fark	Sabit		Sabit ve Trend	
	İstatistik	Olas -değeri	İstatistik	Olas -değeri
GDP	-3.127	0.000	-3.509	0.050

H₀: Birim kök vardır.

H₁: Birim kök yoktur.

Tablo 13'teki sonuçlar incelendiğinde; GDP değişkenine ilişkin serilerin seviyesinde sabit ve sabit ve trendde durağan olmadıkları, birinci dereceden farkı alındığında sabitte %5 anlamlılık düzeyinde durağan, sabit ve trendde de %5 anlamlılık düzeyinde durağanlaştığı görülmektedir. Çalışmada incelenen yıl sayısının az olması sebebiyle trendli model yerine sabit model sonuçları dikkate alınmıştır.

Tablo 14. *IPS Panel Birim Kök Test Sonuçları*

Seviye	Sabit		Sabit ve Trend	
	İstatistik	Olas-değeri	İstatistik	Olas -değeri
YO	7.4554	1.000	-0.3478	0.364
Birinci Fark	Sabit		Sabit ve Trend	
	İstatistik	Olas -değeri	İstatistik	Olas -değeri
YO	-6.479	0.000	-4.068	0.000

H₀: Birim kök vardır.

H₁: Birim kök yoktur.

Tablo 14'deki sonuçlar incelendiğinde; YO değişkenine ilişkin serilerin seviyesinde sabit ve sabit ve trendde durağan olmadıkları, birinci dereceden farkı alındığında sabitte ve sabit ve trendde %5 anlamlılık düzeyinde durağanlaştığı yani I (1) olduğu görülmektedir. Çalışmada incelenen yıl sayısının az olması sebebiyle trendli model yerine sabit model sonuçları dikkate alınmıştır.

Tablo 15. *Tahmin Modeli Belirleme Analiz Sonuçları*

Test	İstatistik	Olas-değer.	Hipotez	Karar
F-grup_sabit	611.35	0.000	H ₀ : Kesit etkisi varken zaman etkisi yoktur.	RET
F-zaman_sabit	6.7947	0.000	H ₀ : Zaman etkisi varken kesit etkisi yoktur.	RET
F-ikiyönlü_sabit	389.81	0.000	H ₀ : Kesit ve zaman etkisi yoktur.	RET
LM-grup_rassal	1226.9	0.000	H ₀ : Kesit etkisi varken zaman etkisi yoktur.	RET
LM-zaman_rassal	4.8407	0.027	H ₀ : Zaman etkisi varken kesit etkisi yoktur.	RET
LM-ikiyönlü_rassal	1231.7	0.000	H ₀ : Kesit ve zaman etkisi yoktur.	RET
Honda-grup_rassal	35.027	0.000	H ₀ : Kesit etkisi varken zaman etkisi yoktur.	RET
rassal	-2.2001	0.986	H ₀ : Zaman etkisi varken kesit etkisi yoktur.	KABUL
Honda-ikiyönlü_rassal	23.212	0.000	H ₀ : Kesit ve zaman etkisi yoktur.	RET
Hausman Testi	1.545	0.213		

Test sonuçları incelendiğinde, Hausman testi sonucunda; olasılık değerinin kritik değerden büyük olduğu ve H_0 hipotezinin reddedilemediği görülmektedir. Yani rassal etkiler modeli çalışılacaksa EGLS veya FGLS ile tahminleme yapılması gerekmektedir. Model tahminlemesinin nasıl yapılması gerektiğine ilişkin analiz sonuçları doğrultusunda çalışmada, sabit etkiler modeline dayanılarak en küçük kareler yöntemi grup içi tahmincisi (within estimator) kullanılarak tahminleme yapılmıştır.

Model 2’de de değişen varyans ve otokorelasyon varsayımları Model 1’de açıklandığı şekilde gerçekleştirilmiştir. Model 2 için değişen varyans ve otokorelasyon test istatistikleri Tablo 16’da gösterilmektedir.

Tablo 16. Sabit Etkiler Modeli İçin Değişen Varyans ve Otokorelasyon Test Sonuçları

Değişen Varyans		
Breusch-Pagan-Godfrey LMh_sabit	İstatistik	Olas-değeri
	433.131	0.000000
H ₀ : Değişen varyans yoktur. H ₁ : Değişen varyans vardır.		
Otokorelasyon		
Baltagi ve Li (1991) LMp- sabit	İstatistik	Olas-değeri
	97.246	0.000000
H ₀ : Otokorelasyon yoktur. H ₁ : Otokorelasyon vardır.		
Born ve Breitung (2016) LMp*- sabit	İstatistik	Olas-değeri
	128.655	0.000000
H ₀ : Otokorelasyon yoktur. H ₁ : Otokorelasyon vardır.		

Sabit etkiler modeli için hesaplanmış olan değişen varyans ve otokorelasyon test sonuçları incelendiğinde; Breusch-Pagan-Godfrey LM olasılık değerinin 0.05’ten küçük olduğu tespit edilmiş ve H_0 hipotezi reddedilmiştir. Yani panelde değişen varyans söz konusudur. Otokorelasyon test sonuçlarına bakıldığında; Baltagi ve Li (1991) LM ve Born ve Breitung (2016) LM testlerinin olasılık değerleri 0.05’ten küçüktür. Yani H_0 hipotezi reddedilmektedir ve panelde otokorelasyon sorunu söz konusudur.

Tablo 17. Model Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yöntem		Örneklem
GDP	En Küçük Kareler Yöntemi White Period Panel Standart Hatalar ve Kovaryans (d.f. düzeltilmemiş)		2005-2016
Açıklayıcı Değişken	Katsayı	Standart Hata	t-istatistiği
YO	-0.001930	0.001131	-1.706213
C	0.008446	0.000928	9.101331
Ağırlıklandırılmış İstatistikler			
R-kare	0.381008	Ort. Bağ. var	0.006863
Düz. R-kare	0.282755	S.D. Bağ var	0.025387
S.E. of reg.	0.021501	AIC	-4.711541
Öz. Kare. resid	0.087370	SIC	-4.233348
Log like.	549.2695	HQ	-4.518434
F-istatistik	3.877837		
Olas(F- istatistik)	0.000000		

Tablo 17'de yükseköğretime katılımın çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları pay üzerindeki etkisinin tespit edilebilmesi için oluşturulan modelin tahmin sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçları incelendiğinde, F istatistik değerinin anlamlı olduğu ve açıklayıcı değişkenin bağımlı değişkende gerçekleşen değişimin %38'ini (R^2) açıkladığı belirlenmiştir. Modelde yükseköğretime katılım ile çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları pay arasında %10 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Yükseköğretime katılımında yaşanan 1 birimlik bir değişim çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları payda yaklaşık 0.0019 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

SONUÇ

Bu çalışma ile yükseköğretime katılımın istihdama ve çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları paya etkisi incelenmiştir. Analizde kullanılacak değişkenler kapsamında; açıklayıcı değişken olarak yükseköğretime katılım oranı, bağımlı değişkenler olarak da birinci model için istihdam oranı ikinci model için çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları pay seçilmiştir. Çalışmaya konu olan ülkeler ise OECD ülkelerinin 20 kurucu üyesi olarak belirlenmiş ve 2005-2016 yılları verileri analize dahil edilmiştir. Çalışma ile yükseköğretime katılımın ilk olarak istihdama etkisi sonrasında ise çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları paya etkisi panel veri analizi uygulanarak incelenmiştir.

Analiz kapsamında ilk etapta birinci model için, paneli oluşturan yatay kesitler (OECD kurucu üye ülkeleri) arasındaki bağımlılık panel ve değişken bazında Pesaran (2004) CD testleriyle incelenmiştir. Değişkenlerin katsayılarının yatay kesitler arasında değişkenlik gösterip göstermediği Pesaran ve Yamagata (2008) Homojenite Testi ile araştırılmıştır. Değişkenler için durağanlık sınaması Smith vd. (2004) Bootstrap ve IPS (2003) Panel Birim Kök testleriyle yapılmıştır. Tahmin modelinin belirlenmesi için ise, F Testi uygulanmıştır. Değişen varyans ve otokorelasyon sorununun varlığının tespiti için Sabit Etkiler Modeli İçin Değişen Varyans ve Otokorelasyon testi uygulanmış olup son adım olarak paneldeki değişen varyans ve otokorelasyon sorunlarına çözüm üreten Period SUR yöntemi kullanılarak panel standart hatalarının düzeltilmesi yoluyla tahminleme gerçekleştirilmiştir. İkinci model için, yatay kesit bağımlılığı Pesaran (2004) CD testi ile incelenmiş, sonrasında Pesaran ve Yamagata (2008) Homojenite Testi ile değişkenlerin katsayılarının yatay kesitten yatay kesite değişip değişmediği sınanmıştır. Durağanlık sınaması Smith vd. (2004) Bootstrap ve IPS (2003) Panel Birim Kök testleriyle yapılmıştır. Bu modelde de birinci modelde olduğu gibi tahmin modelinin belirlenmesi için, F Testi uygulanmış, değişen varyans ve otokorelasyon sorununun tespiti için Sabit Etkiler Modeli İçin Değişen Varyans ve Otokorelasyon testi uygulanmıştır. Son olarak paneldeki değişen varyans ve otokorelasyon sorunlarına çözüm üreten White Period yöntemi kullanılarak panel standart hatalarının düzeltilmesi yoluyla tahminleme gerçekleştirilmiştir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre; kurulan birinci modelin %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu ve modelin açıklama gücünün ise yaklaşık %31 olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucunda, yükseköğretime katılım ile istihdam oranı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuçlara göre; yükseköğretime katılımında meydana gelen bir birimlik artış istihdam oranında yaklaşık 0.11 birimlik bir artışa yol açmaktadır. Bu sonuç neticesinde, yükseköğretime katılımın seçilen ülkeler için 2005-2016 yılları arasında istihdam oranını artırdığı görülsede beklenen ve hedeflenen ölçüde bir artışa sebep olmadığı yargısına varılabilir. Çalışma kapsamında kurulan ikinci modelin ise, %1 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu ve modelin açıklama gücünün ise yaklaşık %38 olduğu belirlenmiştir. Tahmin sonuçlarına göre, yükseköğretime katılım ile çalışanların gayrisafi yurtiçi hasıladan aldıkları pay arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Yükseköğretime katılımında meydana gelen bir birimlik artış

çalışanların gayrisafı yurtiçi hasıladan aldıkları payı yaklaşık 0.002 birim azaltmaktadır. Özellikle Türkiye açısından 1980 sonrası dönemde portföy yatırımlarının ve faiz ve kar getirilerinin GSYİH içindeki payının artışı ve çalışanların (Ücretli ve maaşlı) ücretlerinde meydana gelen erime neticesinde çalışanların GSYİH'dan aldıkları pay azalış göstermektedir denilebilmektedir.

Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre, yükseköğretime katılımın istihdam ile olan ilişkisi çok güçlü değildir. Eğitim seviyesindeki artış kimi zaman işsizlik oranlarında da bir artışa neden olmaktadır. Bunun yanı sıra yükseköğretime katılımında yaşanan artışa rağmen, çalışanların GSYİH'dan aldıkları payın düşmesi de aslında emek piyasasının karşı karşıya olduğu sorunların başında gelmektedir. Ülke ekonomilerinin yapısal sorunları ve yükseköğretim sisteminin, çalışma ilişkileri sistemine uygun olmayan yapısı nedeniyle bu durumun ortaya çıktığı düşünülmektedir. Ayrıca zaman içerisinde yükseköğretim kurumlarının sayısında yaşanan artışla beraber yükseköğretim mezunu kişi sayısının artması işgücü arzında bir artışa sebep olmakta, oluşan bu arz fazlası ücretlerde azalmaya sebep olmaktadır. Ücretlerde yaşanan bu azalışın yanında resmi istatistik kurumlarının yayınladığı verilerde de görülebileceği üzere sermayenin milli gelirden aldığı payın artması da çalışanların GSYİH'dan aldıkları payın azalması sonucunu doğurmaktadır. Özetle yükseköğretime katılan kişi sayısında yaşanan artış, eğitim sisteminin emek piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte olamayışı yükseköğretimin etkinliğini azaltıcı yönde etkilemektedir. Bu noktadan hareketle, eğitim sisteminin özellikle de mesleki eğitim sisteminin yükseköğretim ile birlikte, emek piyasasının değişen koşulları göz önünde bulundurularak yeniden yapılandırılması gerekmektedir.

Kaynakça

- Abdioğlu, Z. ve Albayrak, N. (2018). Türkiye'de Yükseköğretimin Sektörel Büyüme Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. (Prof. Dr. Harun Terzi Özel Sayısı).127-140.
- Akgül, I. ve Koç, S. Ö. (2011). Türkiye Cumhuriyeti Tarihinde Eğitim ve Büyüme İlişkisi: Eşik Otoregresif Yaklaşım. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 13(2). 1-36.
- Akıncı, A. (2017). Türkiye'de Eğitim Harcamalarının Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi. *Maliye Dergisi*. (173). 387-397.
- Baltagi, B. ve Li, Q. (1991). A Joint Test for Serial Correlation and Random Individual Effects. *Statistics and Probability Letters*. 11. 277-280.
- Beck, N. ve Katz, J. (1995). What To Do (And Not To Do) with Time-Series Cross-Section Data. *American Political Science Review*. 89(3). 634-647.
- Blankenau, W. F., Simpson, N. B. ve Tomljanovich, M. (2007). Public Education Expenditures, Taxation and Growth: Linking Data To Theory. *American Economic Association*. 97(2). 393-397.
- Born, B. ve Breitung, J. (2016). Testing for Serial Correlation in Fixed-Effects Panel Data Models. *Econometric Reviews*. 35(7). 1290-1316.
- Brauns, H., Gangl, M. ve Scherer, S. (1999). Education and Unemployment: Patterns of Labour Market Entry in France, the United Kingdom and West Germany, Mannheim Centre for European Social Research (MZES) University of Mannheim. P.O. Box 103462. D-68131 Mannheim. Germany. [<http://edoc.vifapol.de/opus/volltexte/2014/5101/pdf/wp6.pdf>]. (Erişim: 17 Kasım 2020).
- Breusch, T. ve Pagan, A. (1980). The Lagrange Multiplier Test and Its Applications to Model Specification in Econometrics. *Review of Econometric Studies*. 47(1). 239-253.
- Çoban, O. (2004). Beşeri Sermayenin İktisadi Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği. *İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. No. 30. 131-142.
- Erdem, E. ve Tuğcu, C. T. (2012). Higher Education and Unemployment: A Cointegration and Causality Analysis of the Case of Turkey. *European Journal of Education*. 47(2). 299-309.

- Eriçok, R. E. ve Yılandı, V. (2013). Eğitim Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Sınır Testi Yaklaşımı. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*. 8(1). 87-101.
- Erlat, H. (2015). *Panel Data: A Selective Survey*. Ankara: Department of Economics Middle East Technical University.
- Ford, M. (2018). *Robotların Yükselişi Yapay Zeka ve İşsiz Bir Gelecek Tehlikesi*. (C. Duran, Çev.) İstanbul: Kronik Kitap.
- Gölpek, F. (2011). Yükseköğretimin Getirileri ve Etkinlik Sorunu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 25(3-4). 77-95.
- Gujarati, D. N. (2003). *Basic Econometric: International Edition*. Singapore: McGraw-Hill.
- Honda, Y. (1985). Testing the Error Components Model with Non-Normal Disturbances. *Review of Economic Studies*. (52). 681-690.
- Hunady, J. ve Pısar, P. (2016). Higher Education and Regional Unemployment: Is There any Relation Between Them? Conference Paper. 157-167.
[https://www.researchgate.net/publication/310605337]. (Erişim: 17 Kasım 2020).
- Im, K., Pesaran, H. ve Shin, Y. (2003). Testing for Unit Roots in Heterogeneous Panels. *Journal of Econometrics*. (115). 53-74.
- Karabarbounis, L. ve Neiman, B. (2013). The Global Decline of the Labor Share. National Bureau of Economic Research. No. W19136.
- Karagül, M. (2003). Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi ve Etkin Kullanımı. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (5). 79-90.
- Karataş, M. ve Çankaya, E. (2010). İktisadi Kalkınma Sürecinde Beşeri Sermayeye İlişkin Bir İnceleme. *M. Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (3). 29-55.
- Karataş, M. ve Çankaya, E. (2011). Türkiye'de Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin Analizi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 18(1). 105-124.
- Lavrınovıcha, I., Lavrınenko, O. ve Teivans-Treınovskis, J. (2015). Influence of Education on Unemployment Rate and Incomes of Residents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. (174). 3824 3831.
- Masatçı, H. S. (2005). Türkiye'de Beşeri Sermaye ve İktisadi Büyüme İlişkisi: Ko-Entegrasyon Analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 19(2). 49-58.
- Nunez, I. ve Livanos, I. (2010). Higher Education and Unemployment in Europe: An Analysis of the Academic Subject and National Effects. *Higher Education*. (59). 475-487.
- Özsoy, C. (2009). Türkiye'de Eğitim ve İktisadi Büyüme Arasındaki İlişkinin VAR Modeli ile Analizi. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*. 4(1). 71-83.
- Özyakışır, D. (2011). Beşeri Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 6(1). 46-71.
- Pesaran, M. H. (2004). General Diagnostic Tests for Cross Section Dependence in Panels. *Cambridge Working Papers in Economics Working Paper*. (435). 3-11.
- Pesaran, H. ve Yamagata, T. (2008). Testing Slope Homogeneity in Large Panels. *Journal of Econometrics*. (142). 50-93.
- Riasat, S., Atif, R. M. ve Zaman, K. (2011). Measuring The Impact of Educational Expenditures on Economic Growth: Evidence from Pakistan. *Educational Research*. 2(13).1839-1846.
- Riddell, W. C. ve Song, X. (2011). The Impact of Education on Unemployment Incidence and Re Employment Success: Evidence from the US Labour Market. *Labour Economics*. 18(4). 453-463.
- Smith, V., Leybourne, S., Kim, T. H. ve Newbold, P. (2004). More Powerful Panel Data Unit Root Tests with an Application to Mean Reversion in Real Exchange Rates. *Journal of Applied Econometrics*. (19). 147-170.
- Şimşek, M. ve Kadılar, C. (2010). Türkiye'de Beşeri Sermaye, İhracat ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 11(1). 115-140.
- Topaloğlu, E. E. (2018). Bankalarda Finansal Kırılganlığı Etkileyen Faktörlerin Panel Veri Analizi ile Belirlenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 13(1). 15-38.

Araştırma Makalesi – Research Article

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Kayıt Dışı İstihdam Sorunu: Aydın İli Örneği¹

Informal Employment Problem in Small and Medium Sized Enterprises (SME): Instance of Aydın

Serkan DEMİRTAŞ*

İD 0000-0002-1774-065X

Hatice EROL**

İD 0000-0002-8816-1137

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 10 Sayı: 2 Yıl: 2020 / Volume: 10 Issue: 2 Year: 2020

Sayfa Aralığı: 431-454 / Pages: 431-454

DOI: 10.32331/sgd.841055

ÖZ

Kayıt dışı istihdam tüm ülkelerin çözmesi gereken sorunların başında gelmektedir ve en fazla Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) görülmektedir. Bu çalışmada ilk olarak Aydın ilinde faaliyet gösteren mikro işletmelerde kayıt dışı istihdamın mevcut durumunu ortaya koymak amaçlanmıştır. Kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik öneriler arasında denetim faaliyetlerinin artırılması ile kayıtlı istihdamda yönelik teşvik sistemi öne çıkmaktadır. Çalışmanın ikinci amacı; sigortalılık tespitine yönelik denetim yapılan işletmelerle denetim yapılmayan işletmeler arasında ve istihdam teşviklerinden haberdar olan işletmelerle teşviklerden haberdar olmayan işletmeler arasında kayıt dışı istihdam oranları bakımından fark bulunup bulunmadığını tespit etmektir. Araştırma amaçlarına ulaşmak için; Aydın’da faaliyet gösteren 104 mikro işletme ve 270 çalışanı kapsayan alan araştırması yapılmıştır. Araştırma kapsamında nicel (anket) ve nitel (mülakat) araştırma yöntemleri bir arada kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; çalışanların %22,6’sının kayıt dışı çalıştığı, çalışanlar açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedeninin %47,8 ile işsizlik, işletmeler açısından ise %44,2 ile sigorta primleri ve vergilerin yüksekliği olduğu, işletmelerin %39,4’ünün kayıt dışı işçi çalıştırdığı, kayıt dışı işçi çalıştırmanın %65,3 ile en fazla yiyecek-içecek (kafe, lokanta vb.) sektöründe görüldüğü, sigortalılık tespitine yönelik denetim yapılmış işletmelerin denetim yapılmamış işletmelerden %19,2, istihdam teşviklerinden haberdar olan işletmelerin teşviklerden haberdar olmayan işletmelerden %31,2 daha az kayıt dışı işçi çalıştırdığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik, denetim

ABSTRACT

Informal employment is one of the main problems that all countries need to solve and mostly seen in Small and Medium-Sized Enterprises (SME). The first aim of this study is to reveal the current situation of informal employment in micro-enterprises operating in Aydın. Increasing the audit activities and the incentive system for registered employment stand out among the suggestions for preventing informal employment. The second aim of the study is to determine whether there is a difference in the rates of informal employment between enterprises that are audited for insurance determination and those that are not audited, and between enterprises that are aware of employment incentives and those that are not aware. To achieve research objectives, a field study was conducted covering 104 micro-enterprises and 270 employees operating in Aydın. Within the scope of research, quantitative (survey) and qualitative (interview) research methods were used together. As a result of the research, it is found that 22.6% of the employees work informally, the most important reason for unregistered employment is unemployment with 47.8% and high insurance premiums and taxes with 44.2% for businesses, and 39.4% of enterprises employ unregistered workers, 65.3% of unregistered workers are seen in the food and beverage sector (cafes, restaurants, etc.), the enterprises that have been audited for employment insurance determination employ 19.2% less unregistered workers compared to the enterprises that have not been audited, and enterprises that are aware of employment incentives employ 31.2% less unregistered workers than those that are not aware.

Keywords: Informal employment, social security, audit

Önerilen atıf şekli: Demirtaş, S. ve Erol, H. (2020). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Kayıt Dışı İstihdam Sorunu: Aydın İli Örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 10(2). 431-454

Geliş Tarihi/Received: 21/09/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 12/11/2020 • Kabul Tarihi/Accepted: 16/12/2020

* Sosyal Güvenlik Denetmeni, SGK Aydın İl Müdürlüğü, sdemirtas2@sgk.gov.tr

** Prof. Dr., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, haticeerol@adu.edu.tr

¹ Bu çalışma, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 07.08.2020 tarihinde kabul ettiği Yüksek Lisans Tezinden türetilmiş olup, 20. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

GİRİŞ

Kayıt dışı istihdam, günümüzde hem gelişmiş hem de gelişmekte olan tüm ülkelerin başlıca sosyo-ekonomik sorunlarından birisidir. Kişilerin çalışmalarının ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi şeklinde ortaya çıkan kayıt dışı istihdamın, kısa dönemde işsizliği ve yoksulluğu azaltması, belirli kesimlere gelir imkânı sağlaması, işletmelerin rekabet güçlerini arttırması gibi olumlu sonuçları olmakla birlikte, uzun dönemde kamu gelirlerini azaltması, haksız rekabete yol açması, kaynak dağılımını bozması, çalışanları sosyal güvenceden yoksun bırakması gibi ülkelerin sosyo-ekonomik istikrarını tehdit edici olumsuz etkileri de bulunmaktadır (Çadircı, 2010: 16; Altuğ, 1994: 259).

Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelerin yaklaşık %99’unu KOBİ’ler oluşturmaktadır ve kayıt dışı istihdam en yoğun şekilde KOBİ’lerde görülmektedir. KOBİ’ler arasında ise kayıt dışı istihdam en fazla mikro işletmelerde (on kişiden az çalışanın olduğu işletmeler) görülmektedir. Türkiye’de 2000’li yıllarda %50 civarında olan kayıt dışı istihdam oranı yapılan çalışmaların etkisiyle günümüzde %31 civarına düşmüş olmakla birlikte, mikro işletmelerde bu oran hala %56’dır (TÜİK, 2017).

Kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda başarılı olmuş ülkelerin deneyimleri incelendiğinde, bu sorunla mücadelede tek bir politika uygulamak yerine bir taraftan kayıt dışı çalışmayı azaltmaya yönelik denetim ve cezai yaptırımlar gibi zorunlu politikaların, diğer taraftan da istihdam teşvikleri gibi kayıtlı sektöre girişi özendirilen politikaların aynı anda uygulandığı karma politika yaklaşımına ağırlık verildiği görülmektedir (Yereli ve Karadeniz, 2004: 195-196).

Bu çalışmanın amacı; Aydın ilinde faaliyet gösteren mikro işletmelerde kayıt dışı istihdamın mevcut durumunu, nedenlerini ve boyutlarını ortaya koyarak, denetim ve teşviklerin etkinliğini ölçmektir. Bu amaçlar doğrultusunda; Aydın ilinde faaliyet gösteren mikro işletmelerde anket ve mülakat tekniklerinin uygulandığı karma araştırma yöntemi kullanılarak alan araştırması yapılmıştır.

Çalışmada öncelikle kayıt dışı istihdamın tanımı ve türleri ile KOBİ’lerde kayıt dışı istihdam sorununa değinilmiştir. Ardından, alan araştırması bölümünde Aydın ilinde faaliyette bulunan KOBİ’lerde (mikro işletmelerde) kayıt dışı istihdamın mevcut durumu sayısal olarak ortaya konulmuş, farklı sektörlerde faaliyet gösteren beş işveren ile gerçekleştirilen mülakatlar çalışmaya aynen aktarılmış ve araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik öneriler geliştirilmiştir.

I- KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A- Kayıt Dışı İstihdamın Tanımı

Kayıt dışı istihdam terimi ilk kez Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1970 yılında gerçekleştirilen ve Dünya İstihdam Programı bünyesinde yayınlanan Kenya Raporu’nda “Enformel Sektör” olarak kullanılmıştır. Raporla “Enformel Sektör” terimi; çalışma faaliyeti içerisinde yer almasına karşın kamu görevlilerince tanınmayan, kaydedilmeyen, korumadan yoksun ve güvencesiz bir şekilde çalışan yoksulların faaliyetlerini tanımlamaktadır (ILO, 1972).

Avrupa Komisyonu (EC) kayıt dışı istihdamı, “doğası gereği yasal olan ücretli faaliyetlerin kamuya bildirilmemesi” olarak tanımlamaktadır (EC, 2014). Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) kayıt dışı istihdamı, beyan dışı gizli ve gri çalışma olarak nitelendirmiş ve

“esas olarak vergilendirme, sosyal sigorta ve diğer düzenlemelerin dışında kalan çalışmalardır” biçiminde tanımlamıştır (OECD, 2004). Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ise kayıt dışı istihdamı, “yasal nitelikteki işlerde çalışan kişilerin harcamış oldukları çabanın gün veya kazanç (ücret) olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlara eksik bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi” olarak tanımlamaktadır (SGK, 2013).

Kayıt dışı istihdam, çalışanların vergi dairesi ve/veya sosyal güvenlik kurumlarına kayıtlı olmaksızın çalıştığı ve bu sebeple çalışma hayatını düzenleyen kurallara ve düzenlemelere uyulmadığı bir istihdam biçimi olarak tanımlanmaktadır (Meydanal, 2008: 50). Kayıt dışı istihdam kendi nam ve hesabına veya bağımsız yahut bir işverene bağımlı çalışan kişilerin bu çalışmaları ile ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiçbir bildirimde bulunulmaması ya da gün veya kazançların (ücretlerinin) eksik bildiriminde bulunulmaması şeklinde tanımlanmaktadır (Yereli ve Karadeniz, 2004: 180). Kayıt dışı istihdam, çalışmaların resmî belgelere yansımada gerçekleştirilmesi veya gerçekleştirilen çalışma süresinin ve ödenen ücret (kazanç) miktarının ilgili kurumlara eksik bildirilmesidir (Mahiroğulları, 2017: 548).

ILO (2018) verilerine göre, dünya genelinde 15 yaş ve üstü çalışanların %61,2’si kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıt dışı istihdam oranında bölgeler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Kayıt dışı çalışma %85,8 ile en yüksek Afrika Kıtası’nda görülürken, %25,1 ile en düşük Avrupa Kıtası’nda görülmektedir. Kayıt dışı istihdam oranı gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde de farklıdır. Gelişmiş ülkelerdeki kayıt dışı istihdam oranı %18,3 iken, gelişmekte olan ülkelerde bu oran %69,6’dır. Bu oranlar kayıt dışı istihdamın öncelikle gelişmekte olan ülkelerde çözülmesi gereken bir sorun olduğunu göstermektedir.

B- Kayıt Dışı İstihdamın Türleri

Kayıt dışı istihdam çok farklı şekillerde gerçekleşmektedir. İlk olarak çalışanların çalışmalarını ilgili kurum ve kuruluşlarından tümüyle gizlemek suretiyle ortaya çıkmaktadır. Bu kayıt dışı istihdam türünde, çalışanlar genellikle kendi istekleriyle bu yola başvurmaktadır. Bu grup; eğitim düzeyinin ve gelir seviyesinin düşük olduğu çocuk işçiler, yabancı kaçak işçiler, herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan gelir ya da aylık alanlardan oluşmaktadır. Bu kişiler eğer kayıtlı bir şekilde çalışırlarsa almakta oldukları gelir ya da aylıkların kesileceği veya azalacağı kaygısıyla kayıt dışı çalışmayı kendi istek ve iradeleri ile gerçekleştirmektedirler (Kamalıoğlu, 2014: 30).

Kayıt dışı istihdamın diğer bir şekli çalışanların çalışmalarının kazanç (ücret) bakımından ilgili kurum ve kuruluşlara eksik bildirimidir. İşverenler vergi ve prim yüklerini azaltmak, rekabet güçlerini arttırmak, maliyetlerini düşürmek ve bu sayede kazançlarını arttırmak için çalışanlarına yüksek miktarlarda ücret ödemesi yapmalarına karşın ilgili kurum ve kuruluşlara ücret bildirimini asgari ücret düzeyinden gerçekleştirmektedir. Bu durumda ücretler eksik bildirilmekte olup işçilerin gerçekte aldığı ücret ile ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilen ücret arasındaki meblağ kadar kayıt dışılığa neden olunmaktadır (Yereli ve Karadeniz, 2004: 59).

İşverenler çalıştırdıkları kişilerin çalışma sürelerini gün bakımından da eksik bildirimde bulunabilmektedirler. Örneğin, bir çalışan ayda 30 gün çalışmasına rağmen işvereni tarafından 15 gün çalışmış gibi gösterilmektedir. Böylece gerçekte çalışılan gün ile ilgili kurum ve kuruluşlara bildirilen gün kadar kayıt dışılık oluşmaktadır (Tunç, 2007: 25).

Kayıt dışı istihdamın önemli bir kesimini ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır. Ücretsiz aile işçiliği genellikle tarımda ve aile reisine ait küçük bir esnaf dükkanında veya atölyede yardım etmek amacıyla aile üyeleri arasında yaygın olarak benimsenen bir çalışma şeklidir. Bu

şekilde çalışan aile üyeleri resmî kurumlara bildirim yapılmadan kayıt dışı çalışmaktadırlar (Şen, 2008: 9). TÜİK, Ağustos ayı işgücü verilerine göre; Türkiye’de 27 milyon 554 bin olan toplam istihdamın 2 milyon 889 bin kişisi (toplam istihdamın %10,5’i) ücretsiz aile işçisi konumundadır. Ücretsiz aile işçilerinin ise 2.661 bini (%92,1) kayıt dışı çalışmaktadır. Bu veriler ücretsiz aile işçileri arasında kayıt dışı istihdamın boyutlarını göstermesi açısından dikkat çekicidir. Kayıt dışı istihdam kendi hesabına çalışanlar arasında yoğun bir şekilde görülmektedir. Türkiye’de kendi hesabına çalışan toplam 4 milyon 448 bin kişinin 2 milyon 878 bini (%64,7) kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıt dışı istihdam özellikle de tarım sektöründe görülmektedir. Türkiye’de tarım dışı faaliyetlerde %20,6 olan kayıt dışı istihdam oranı tarımda %85’e çıkmaktadır (TÜİK, 2020).

C- Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Kayıt dışı istihdam nedenlerini genel olarak ekonomik, sosyal, mali-idari-yapısal sistemden kaynaklanan nedenler olmak üzere üç ayrı başlıkta toplamak mümkündür.

i) Ekonomik Nedenler

İşverenleri ve çalışanları kayıt dışına iten asıl faktör ekonomik nedenlerdir. Kayıt dışı istihdama neden olan ekonomik nedenler, işsizlik, enflasyon, rekabet gücü elde etme ve gelir dağılımdaki adaletsizlik ve yoksulluk şeklinde sıralanabilir.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerin yeterli istihdamı yaratamamaları kayıtlı sektörde iş bulamayan kişileri, özel bir eğitim ya da uzmanlaşmaya gerek olmayan, piyasaya giriş ve çıkışın rahat ve kolay olduğu, yüksek miktarda sermaye gerektirmeyen merdiven altı üretim, işportacılık, fason üretim gibi bazı işlerin yapıldığı sektörlerde kayıt dışı olarak çalışmaya yönlendirmektedir (Azaklı, 2009: 27).

Fiyatlar genel düzeyinin sürekli artmasına enflasyon denilmektedir (Orhan ve Erdoğan, 2007: 258). Enflasyon bir ülkedeki ekonomik faaliyetlerin akışını etkilemektedir. Ayrıca enflasyon, kişilerin satın alma gücünü etkilemek suretiyle toplumsal huzursuzluklara da neden olmaktadır. Enflasyonist bir ortamda çalışanların emekleri karşılığında kazandıkları ücretler spekülasyonlarla kazanılan para karşısında değer kaybetmektedir (Candan, 2007: 51). Enflasyona bağlı olarak satın alma gücünün olumsuz etkilenmesi nedeniyle bireyler ücret kayıplarını telafi etmek kaygısıyla kayıt dışı çalışmayı tercih edebilmektedir.

İşletmeleri kayıt dışı istihdama yönelten ekonomik nedenlerden birisi rekabet etme kaygısı taşımalarıdır. Rekabet gücü, bir işletmenin ürettiği ürünlerinin gerek ülke içindeki gerekse ülke dışındaki piyasalarda satabilmesi için maliyet, fiyat, kalite vb. etkenler bakımından diğer firmalarla yakın düzeyde olmasıdır. Rekabet gücü, bir işletmenin verimliliğinin ve üretim kapasitesinin artması, insanların yaşam standartlarını yükseltmesi ve istihdam yapısının geliştirilmesi için gerekli bir faktördür (Candan, 2007: 54). Bazı işletmelerin rekabet avantajı sağlamak amacıyla kayıt dışı istihdama yönelmesi, kayıtlı istihdamda yer alan işletmelerle haksız rekabete neden olmaktadır.

Gelir dağılımının adaletsiz olması ve yoksulluk kayıt dışı istihdamın bir diğer ekonomik nedenidir. Gelir dağılımı; bir ülkede belirli bir dönemde yaratılan gelirin kişiler, gruplar veya üretim faktörleri arasında dağıtımıdır (DPT, 2001). Gelir dağılımı ile yoksulluk arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Gelir dağılımında ki adaletsizlik ne kadar yüksek ise yoksulluk da o kadar yüksektir. Bu sebeple gelir dağılımı ile yoksulluğun birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir (Yılmaz, 2015: 31).

ii) Sosyal Nedenler

Kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasına neden olan sosyal faktörler, nüfus artış hızı ve göç ile birlikte oluşan çarpık kentleşme, eğitim sistemi, çalışma hayatındaki değişiklikler ve kamuya olan güvensizlik olarak sayılabilir.

Bir ülkenin nüfus artış hızı büyüme hızının üzerinde olursa o ülkede işsizlik sorunu ortaya çıkabilmektedir. Böyle bir sorun ortaya çıktığında, özellikle kırsal bölgelerde yaşayan kişiler istihdam olanaklarının yetersizliği sebebiyle iş fırsatlarının daha yoğun olduğu bölgelere göç etmektedirler. Nüfus artışı ve istihdam artışı arasında sağlıklı bir denge oluşturulmadığı böyle bir durumda, göç eden kişilerin genellikle kayıt dışı çalışmaya yöneldiği görülmektedir (Azaklı, 2009: 41).

Eğitim düzeyi ile kayıt dışı çalışma arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Eğitim düzeyi arttıkça kayıt dışı istihdam azalmakta, eğitim seviyesi azaldıkça kayıt dışı istihdam artmaktadır. Çalışanların eğitim seviyelerinin düşük olması, kayıtlı çalışma konusundaki bilgi eksikliğine ve bilinçsizliğe neden olarak çalışanların vasıfsız işçi konumunda kayıt dışı çalışmasına yol açmaktadır (Süngü, 2008: 3).

Günümüzde işletmeler işgücü maliyetlerini azaltmak, yasalardan kaynaklanan sorumluluklarından kaçınmak amacıyla küçülmeye başlamışlar, normal istihdamın yerini yarı zamanlı çalışma, evde çalışma, geçici iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma gibi esnek çalışma biçimleri ve alt işverenlik uygulamaları almıştır. Bu yeni çalışma biçimleri sosyal güvenceden ve iş kanununun koruyucu yasalarından yoksun büyük bir işgücü ortaya çıkarmıştır (Kamalıoğlu, 2014: 39).

Özellikle kamu hizmetlerinin yeterli olmadığı az gelişmiş ülkelerde, bazı kişilerin kamu hizmetlerinden yeteri kadar faydalanamadıkları düşünülmektedir. Kamusal kaynakların kullanımı sırasında adil olunmadığı, işletmelerin kamu hizmetlerinden yeterince faydalanmadığı düşüncesi bazı kesimlerin vergi veya prim ödeme yükümlülüklerinde güçlü bir direnç göstermesine sebep olabilmektedir (Özay, 2019: 27).

iii) Mali, İdari ve Yasal Sistemden Kaynaklanan Nedenler

Denetimlerin yetersizliği ve cezaların caydırıcı olmaktan uzak olması, vergi sistemi gibi nedenler kayıt dışı istihdamın artmasında mali, idari ve yasal sistemden kaynaklanan nedenler olarak sayılmaktadır.

Denetimler, işverenlerin herhangi bir zaman dilimi içinde kendi işyerlerinde de denetim yapılabileceği düşüncesiyle yasalara ve ilgili mevzuatlara uygun davranmalarını sağlamaktadır. İşletmelerin hali hazırda faaliyette buldukları ya da geçmiş faaliyet dönemlerine ilişkin denetimlerin sağlıklı bir şekilde yapılamaması kayıt dışı istihdamın tespit edilememesine hatta artmasına sebep olabilmektedir (Kaleli ve Karaca, 2019: 774).

Kayıt dışının bir diğer nedeni cezaların yetersizliğidir. Cezalar, kayıt dışılıkla mücadelede uygulanan ve yasalara aykırı davranan mükellefleri aksi davranışta bulunmaya zorlayacak bir mücadele politikasıdır. Cezaların caydırıcılığının yüksek olmaması ve sıkça uygulamaya konan af ve yapılandırma uygulamaları kayıt dışı istihdamla etkin bir şekilde mücadele edilmesini engelleyebilmektedir (Işıklı, 2015: 1).

Devletlerin en önemli gelir kaynağı olan vergi çok eski bir tarihe sahiptir. Vergi devlet gücünün bir göstergesidir (Tecim, 2008: 39). Vergi, devletlerin kamu giderlerini karşılamak ve gerekli kamu hizmetlerini yerine getirebilmek için tek taraflı ve zorunlu olarak topladığı bir gelir iken, işverenlerin kaçınmaya çalıştıkları en büyük maliyettir. İşverenlerin bu nedenle vergi kaçırma çabası kayıt dışılığa neden olmaktadır (Gökalp, 2007: 2).

D- KOBİ'lerde Kayıt Dışı İstihdam Sorunu

KOBİ kavramı ile ilgili kesin kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır. OECD KOBİ tanımlamasını işletmelerde çalışan işçi sayısını dikkate alarak yapmıştır. Buna göre; çalışan işçi sayısı 1-9 arası olan işletmeler mikro işletme, 10-49 arası olan işletmeler çok küçük işletme, 50-99 arası olan işletmeler küçük ölçekli işletme, 100-499 arası olan işletmeler orta ölçekli işletme, 500 ve üzerinde olan işletmeler ise büyük ölçekli işletmeler olarak kabul edilmektedir (OECD, 2002).

Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkındaki Yönetmeliğe göre; “on kişiden az yıllık çalışanın olduğu ve yıllık net satış hâsılatı veya mali bilançosundan herhangi biri üç milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler “mikro işletme”, eli kişiden az yıllık çalışanın olduğu ve yıllık net satış hâsılatı veya mali bilançosundan herhangi biri yirmi beş milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler “küçük işletme”, iki yüz elli kişiden az yıllık çalışanın olduğu ve yıllık net satış hâsılatı veya mali bilançosundan herhangi biri yüz yirmi beş milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler ise “orta büyüklükteki işletme” olarak sınıflandırılmıştır.

Günümüzde KOBİ'lerin yarattığı katma değer ve yeni iş olanakları, tüm ekonomiler açısından önemli bir boyuttadır. KOBİ'ler özellikle gelişmekte olan ülkelerin ekonomik büyümesinde önemli bir rol oynamaktadır (Özdemir vd. 2010: 293). KOBİ'lerin hem ekonomik hem de sosyal yönleri bulunmaktadır. KOBİ'lerin ekonomik anlamda en dikkat çekici özelliği ekonomik kriz dönemlerinde sergiledikleri dayanıklılık gelmektedir. Geçmişten günümüze kadar olan süreçte özellikle yaşanan büyük ekonomik krizlerde KOBİ'lerin krizlerden büyük işletmeler kadar etkilenmediği ve hatta krizlerin atltilmasında önemli katkıları olduğu görülmektedir. KOBİ'lerin sosyal açıdan önemi ise tüm ülkeleri etkileyen işsizlik sorununun azaltılmasında ve istihdamın artırılmasında kendini göstermektedir. KOBİ'lerin ayrıca bölgelerarası dengesizliğin giderilmesi ve gelir dağılımında adaletin sağlanmasına katkı yapması gibi birtakım önemli sosyal yönleri de bulunmaktadır (Özdemir vd., 2007: 175).

Türkiye ekonomisinde önemli bir yeri olan KOBİ'ler; ülkedeki toplam girişimin %99,8'ini, istihdamın %73,5'ini, ücret ve maaşların %54,1'ini, cironun %62'sini, faktör maliyetiyle katma değerini %53,5'ini ve maddi mallara ilişkin brüt yatırımın ise %55'ini oluşturmaktadır. Ayrıca KOBİ'ler; toplam ihracatın %55,1'ini, ithalatın ise %37,7'sini gerçekleştirmektedir (TÜİK, 2016). SGK verilerine göre, 2020 yılı Ocak itibariyle kuruma kayıtlı işyerlerinin (4/a kapsamında zorunlu sigortalı çalıştıran) %99,7'si KOBİ'dir. KOBİ'lerin ise %87,6'sı mikro işletme niteliğindedir (SGK, 2020). Böyle bir durumda Sosyal Güvenlik Kurumunun da en fazla prim kaybına uğradığı kesim mikro işletmeler olmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın yoğun olarak mikro işletmelerde görülmektedir. Mikro ölçekli işletmelerde kayıt dışı çalışma olasılığı, orta ölçekli bir işletmeye göre yaklaşık 12 kat daha fazla olmaktadır (Fidan ve Genç, 2013). Bu durumun en önemli nedenlerinden biri bu işletmelerin genellikle rekabet güçlerinin zayıf olması ve mal ya da hizmet üretimini emek yoğun bir şekilde gerçekleştirmeleridir. Bu tür işletmeler vergi ve sosyal güvenlik yükümlülüklerini yerine getirmekte yaşadıkları zorlukları aşmak, büyük firmalar ile rekabet edebilmek ve işgücü maliyetleri azaltmak için kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelmektedir. Bu sebeple de kayıt dışı istihdam küçük ölçekli işletmelerde daha fazla görülmektedir (Sığırcı, 2009: 14).

Türkiye'deki kayıt dışı istihdamın yoğun olarak mikro işletmelerde görülmesinin bir diğer önemli nedeni de bu işletmelerin verimliliklerinin düşük olmasıdır. TÜİK 2018 yılı Sanayi ve Hizmet İstatistiklerine göre; Türkiye'de mikro ölçekli işletmeler toplam girişimin %93,5'ini, istihdamın %35,9'unu oluşturmasına karşın bu işletmelerin yarattığı katma değer oranı %13,5'te kalmaktadır (TÜİK, 2019). Bu durum; mikro işletmelerin mali dengesinin bozulmasına, yasal yükümlülüklerini yerine getirebilmek ve rekabet güçlerini arttırmak için kayıt dışı istihdama yönelmesine neden olabilmektedir.

E- Aydın İlinin İstihdam Yapısı

Kayıt dışı istihdamla mücadelenin başarılı olabilmesi işgücü piyasasının sağlıklı analizi ile mümkündür. Bu nedenle çalışmanın bu kısmında Aydın ilindeki işgücüne ilişkin veriler Türkiye işgücü verileri ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Aydın İli ve Türkiye Geneli Temel İşgücü İstatistikleri (%) (2019)

Veriler	Aydın	Türkiye
İşgücüne Katılım Oranı	56,4	53
Erkek	70,7	72
Kadın	42,4	34,4
İstihdam Oranı	51,2	45,7
Erkek	65,2	63,1
Kadın	37,5	28,7
İşsizlik Oranı	9,2	13,7
Erkek	7,8	9
Kadın	11,4	12,4

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 1 verilerine göre Aydın ilinde işgücüne katılım oranı (%56,4) Türkiye geneli işgücüne katılım oranının (%53) üzerindedir. Kadınların işgücüne katılım oranı Türkiye genelinde %34,4 iken Aydın'da bu oran %42,4'e çıkmaktadır. Türkiye geneli istihdam oranı %45,7 iken Aydın'da istihdam oranı %51,2'ye çıkmaktadır. Aydın ilinde kadın istihdamının (%37,5) Türkiye ortalamasının (%28,7) üzerinde olduğu görülmektedir. Aydın ilinde işsizlik oranı (%9,2) Türkiye geneli işsizlik oranının (%13,7) altındadır. Bu veriler başta tarım ve turizm olmak üzere önemli ekonomik faaliyetler bakımından avantajlara sahip olan Aydın ilinin hem ekonomik gücünü hem de kadın istihdamının önündeki engellerin Türkiye geneline göre nispeten daha az olduğunu göstermektedir.

Aydın ilindeki istihdamın sektörlere göre dağılımı Türkiye ortalamasından farklılık göstermektedir. Şöyle ki, Aydın ilinde tarım sektörünün istihdamdaki payı sanayi sektöründen daha fazladır.

Tablo 2. Aydın İlindeki İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (%) (2019)

Sektörler	Oran
Tarım	26,5
Sanayi	19,4
Hizmet	54,1

Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 2 verilerine göre, Aydın'daki tarım sektörünün istihdamdaki payı %26,5, sanayi sektörünün %19,4, hizmet sektörünün ise yaklaşık %54'tür. Görüldüğü üzere Aydın'da tarım sektörünün istihdamdaki payı sanayi sektöründen daha fazladır. Bu durum, Aydın ekonomisinin temel geçim kaynağının tarım olması ve ilde sanayi sektörünün henüz

yeterince gelişmemiş olmasından kaynaklanmaktadır. Türkiye genelindeki istihdamın sektörlere göre dağılımı incelendiğinde; tarım sektörü %18,2, sanayi sektörü %25,3, hizmet sektörü ise %56,5'tir. Bu durumda, Aydın'daki tarım sektörünün istihdamdaki payının Türkiye ortalamasının üzerinde, sanayi ve hizmet sektöründe ise Türkiye ortalamasının altında olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3. *Aydın İlinde Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı Olarak Çalışanların Durumu (bin kişi) (2020)*

Sigortalı	Toplam	Erkek	Kadın
4a (SSK)	149.267	100.025	49.242
4b (Bağ-kur)	54.983	42.620	12.363
4c (Emekli Sandığı)	39.455	22.804	16.651
Toplam	243.705	165.449	78.256

Kaynak: SGK verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 3 verileri incelendiğinde Aydın ilinde SGK'ya kayıtlı toplam çalışan sayısının 243 bin 705 olduğu, bu kişilerin 16 bin 449'nun erkek, 7 bin 256'sının ise kadın olduğu görülmektedir. Çalışanların sigortalılık statüsüne göre dağılımı incelendiğinde ise 149 bin 267'sininin 4/a'lı (SSK), 54 bin 983'nün 4/b'li (Bağ-kur), 39 bin 455'nin ise 4/c'li (Emekli Sandığı) olduğu görülmektedir.

Kayıt dışı istihdam Türkiye genelinde olduğu gibi Aydın ilinde de başlıca sosyo-ekonomik sorunlardan biridir. Tablo 4'de 2009-2018 yılları arasında Aydın ve Türkiye geneli kayıt dışı istihdam oranları karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir.

Tablo 4. *Aydın ve Türkiye Geneli Kayıt Dışı İstihdam Oranları (%) (2009-2018)*

Yıllar	Aydın	Türkiye
2009	43,04	43,84
2010	42,55	43,25
2011	45,86	42,05
2012	48,10	39,02
2013	44,30	36,75
2014	36,62	34,97
2015	35,63	33,57
2016	35,15	33,49
2017	34,22	33,97
2018	33,52	33,42

Kaynak: SGK verilerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 4 verileri incelendiğinde Aydın ilindeki kayıt dışı istihdam oranı ile Türkiye geneli kayıt dışı istihdam oranının benzerlik gösterdiği görülmektedir. 2009 yılında %43'lerde olan kayıt dışı istihdam oranı alınan tedbirlerin sonucunda hem Aydın'da hem de Türkiye genelinde 2018 yılı itibarıyla %33'lere gerilemiştir.

II- LİTERATÜR

Literatürde kayıt dışı istihdama yönelik çok sayıda teorik çalışmalar bulunmakla birlikte, alan araştırması içeren çalışmalar sınırlı sayıdadır. Literatürde yer alan başlıca çalışmalar şöyle özetlenebilir.

Mateman ve Renooy (2001) "*Undeclared Labour in Europe*" isimli çalışmalarında 1999 yılında Almanya'da sıkı bir denetim programı ve beş yıla varan hapis cezası uygulamasıyla birlikte kayıt dışılığın %13,5, yabancı kaçak işçi çalışma/çalıştırmanın ise %11,5 azaldığını tespit etmişlerdir.

Çadircı (2010) “*Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri: Şanlıurfa Uygulaması*” isimli çalışmasında, çalışanlar açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedenlerinin %25,3 ile işverenin isteği ve %21,7 ile iş olanaklarının kısıtlı (işsizlik) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Fidan ve Genç (2013) “*Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği*” isimli çalışmalarında kayıt dışı istihdamdan en fazla kadınların, 55 yaş ve üzeri grupların, lise altı eğitim düzeyine sahip olanların etkilendikleri tespit edilmiştir. Sektör olarak tarım, işyeri büyüklüğü olarak 1-9 arası çalışanı olan mikro işletmeler ve çalışma şekli olarak yarı zamanlı çalışanlarda kayıt dışı istihdamın en yoğun olduğu alanlar olarak tespit edilmiştir.

Daşcı (2013) “*Kayıt Dışı İstihdamda İşgücü Maliyetleri: Erzurum İl Merkezinde Bir Araştırma*” isimli çalışmasında, Türkiye’deki en önemli istihdam sorununun işgücü fazlalığı (işsizlik), işverenleri kayıt dışılığa teşvik eden önemli unsurun sosyal güvenlik primlerinin yüksekliği olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Khamis (2014), “*Formalization of Jobs and Firms in Emerging Market Economies Through Registration Reform*” isimli çalışmasında, 2014 yılında Brezilya’da kayıt dışı istihdamı azaltmak için gerçekleştirilen denetimlerin kayıtlı istihdamı %21-%27 oranında arttırdığını tespit etmiştir.

ILO (2014)’ün “*Informality and the Quality of Employment in G20 Countries*” isimli çalışmasında, uzun süreli bir planlama ve bütüncül bir program sayesinde; Arjantin’de 2002 yılında %49,1 olan kayıt dışı istihdamın 2012 yılında %34,6’ya gerilediği, Brezilya’da 2003 yılında 22 milyon olan kayıtlı çalışan sayısının 2011 yılında yaklaşık %60 artarak 37,6 milyona yükseldiği, Endonezya’da ise 2001 yılında %61,5 olan kayıt dışı istihdam oranının 2013 yılında %53’e gerilediği belirtilmektedir.

Şahin ve Bayramoğlu (2018) “*Kayıt Dışı İstihdamın Nedenlerine İlişkin Niteliksel Bir Analiz*” isimli çalışmalarında çalışanlar açısından kayıt dışı istihdam nedenleri en fazla ücret dışı elde ettiği gelir/aylık ya da bursun kesilmemesi olduğu tespit edilmiştir. İşverenler açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedenleri ise, vergi ve primlerin yüksekliği olduğu tespit edilmiştir.

Okuyan (2018)’in “*Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Sosyal Güvenlik Prim Teşviklerinin Etkisi*” isimli çalışmasında işverenlerin %27,8’nin sigortasız işçi çalıştırdığı, işverenleri kayıt dışı istihdama yönelten en önemli nedenin sigorta maliyetlerinin yüksekliği olduğu, sosyal güvenlik prim teşvikleri hakkında bilgi sahibi olan işverenlerin, bilgi sahibi olmayan ve sosyal güvenlik prim teşviklerinden faydalanan işverenlerin faydalanmayan işverenlerden daha az kayıt dışı istihdama yöneldiği, ayrıca kurumsal işletmelerin şahıs ve aile işletmelerine göre daha fazla kayıtlı istihdama yöneldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Öztepe (2018) “*Denizli İşgücü Piyasasında Üniversite Öğrencileri*” isimli çalışmasında 30 üniversite öğrencisi ile derinlemesine görüşme yapmış ve bu görüşmeler neticesinde öğrencilerin önemli bir kısmının maddi kaynak yetersizliği nedeniyle çalışmayı tercih ettiği ve daha çok kafe, restoran gibi hizmet sektöründe faaliyet gösteren işlerde, düşük saatlik ücretlerle ve uzun süreli çalışmaları, öğrencilerin büyük bir kısmının sigortalı çalışma konusunda yeterli bilgiye sahip olmadığı ve bunu talep edilebilir bir hak olarak görmedikleri, araştırmaya katılan öğrencilerin %77’sinin sigortasız çalıştığı, bazı öğrencilerin ana/babası üzerinden sosyal güvenceye sahip oldukları için, bazı öğrencilerin almakta oldukları aylık/gelir ya da bursun kesilmemesi için, bazı öğrencilerin ise işverenlerin öğrencileri sigortalı çalıştırma konusundaki isteksizliği nedeni ile sigortasız çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

III- ALAN ARAŞTIRMASI

A- Araştırmanın Amacı ve Önemi

Literatürde kayıt dışı istihdamın nedenleri, boyutları, sonuçları ve önlemeye yönelik yapılan uygulamalarla ilgili birçok çalışma bulunmakla beraber Aydın iline özgü sınırlı çalışma bulunmaktadır. Ayrıca literatürde konu ile ilgili yapılan çalışmaların büyük bir kısmının teorik düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bakımdan araştırmanın; Aydın iline ve mikro işletmelere özgü bir çalışma olması, çalışma kapsamında alan araştırması yapılması, yapılan alan araştırmasında nicel (anket) ve nitel (mülakat) araştırma yöntemlerinin bir arada kullanılması ve araştırma sonucu ulaşılan bulgularının kayıt dışı istihdamı önleme konusunda uygulanan zorunlu (denetim) ve gönüllü (teşvik) politikaların faydası/etkisi hakkında fikir vermesi açısından önemli olduğu, literatüre ve konu ile ilgilenen kişi ve kurumlara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

B- Araştırma Soruları

Araştırma kapsamında kayıt dışı istihdamla ilgili olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- 1- Yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi, çalışma şekli, ücret düzeyi ve ücret dışı gelir/aylık ya da burs alma durumuna ve sektörlere göre kayıt dışı istihdamda farklılık var mıdır?
- 2- Kayıt dışı istihdamın çalışanlar ve işverenler açısından en önemli nedenleri nelerdir?
- 3- Sigortalılık tespitine yönelik denetim yapılan işletmeler, denetim yapılmayan işletmelere göre kayıt dışına daha az mı yöneliyor?
- 4- İstihdam teşviklerinden haberdar olan işletmeler, haberdar olmayan işletmelere göre kayıt dışına daha az mı yöneliyor?

C- Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Bu çalışmanın evreni; Aydın ilinde SGK'ya kayıtlı olan (4/a kapsamında zorunlu sigortalı çalıştıran) ve 1 ila 9 çalışanın bulunduğu 24 bin 724 mikro işletme ile bu işletmelerde çalışan 59 bin 166 kişidir. Araştırmanın örneklem grubu, küme örnekleme yoluyla seçilen, Aydın ilinde faaliyet gösteren ve araştırmaya katılmayı kabul eden 104 mikro işletme ve bu işletmelerde çalışan 270 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmaya, yeterli örneklem sayısına ulaşılmadığı için tarım sektörü dâhil edilememiştir.

D- Araştırmanın Yöntemi

Araştırma; Ekim 2019 – Kasım 2019 tarihleri arasında, genel olarak Aydın ilinin nüfus ve işyeri sayısı bakımından yoğun olan Merkez Efeler, Nazilli, Söke ve Kuşadası ilçelerinde gerçekleştirilmiştir. Alan araştırması kapsamında; yüz yüze görüşme yöntemiyle işletmelere ve çalışanlara yönelik iki ayrı anket uygulanmış ve farklı alanlarda faaliyet gösteren beş işverenle derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılara çalışmanın bilimsel amaçla yapıldığı ve amacının; KOBİ'lerin sosyoekonomik durumlarını, çalışanların sosyal güvenceden nasıl yararlandıklarını, kayıt dışı istihdamın nedenlerini, daha önce işyerlerinde sigortalılık denetimine ilişkin denetim geçirip geçirmediğini, istihdam teşviklerinden haberdar olup olmadıklarını araştırmak olduğu belirtilmiştir, Araştırma kapsamında katılımcılardan kimlik, unvan veya adres bilgileri alınmamıştır.

E- Verilerin Analizi

Çalışmanın istatistiksel analizi SPSS 22.0 versiyonunda gerçekleştirilmiştir. Değişkenlerin n (%) olarak tanımlayıcı istatistikleri verilmiş ve birbirleriyle istatistiksel olarak

karşılaştırılmasında Ki-Kare testi yapılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

F- Bulgular

i) Araştırmaya Katılan Çalışanlara İlişkin Bilgiler

Araştırmaya katılan çalışanlar; cinsiyet, yaş, eğitim, çalışma şekli, ücret düzeyi, ücret dışı gelir/aylık alma durumuna göre altı ayrı kategoriye ayrılmış ve araştırma sonuçları her kategori için ayrı ayrı belirtilmiştir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Çalışanların Dağılımı

1- Cinsiyet	Sayı (n)	Oran (%)
Erkek	153	56,7
Kadın	117	43,3
2- Yaş	Sayı (n)	Oran (%)
15-24	71	26,3
25-34	88	32,6
35-44	63	23,3
45-54	35	13,0
55 yaş ve üzeri	13	4,8
3- Eğitim	Sayı (n)	Oran (%)
İlköğretim	141	52,2
Lise ve Dengi	97	35,9
Yükseköğretim/Üniversite	32	11,9
4- Çalışma Şekli	Sayı (n)	Oran (%)
Tam Zamanlı	243	90,0
Yarı Zamanlı	27	10,0
5- Ücret Düzeyleri (TL)	Sayı (n)	Oran (%)
2.000 Altı	27	10,0
2.000 – 3.000	217	80,4
3.001 – 4.000	23	8,50
4.001 – 5.000	2	1,0
5.001 ve Üzeri	1	1,0
6- Ücret Dışı Gelir/Aylık Alma Durumu	Sayı (n)	Oran (%)
Evet	25	9,3
Hayır	245	90,7

Tablo 5 verilerine göre araştırmaya katılanların %56,7'si erkek, %43,3'ü ise kadındır. Türkiye'de genelinde de erkeklerin istihdam oranı %61 iken kadınlarda bu oran %27'dir. Bu bakımdan araştırma bulgusu TÜİK verileri ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların %32,6 ile 25-34 yaş grubunda, %26,3'ü 15-24 yaş grubunda, %23,3'ü 35-44 yaş grubunda, %13'ü 45-54 yaş grubunda yer alırken %4,8 ise 55 yaş ve üzerindedir. Bu verilerden de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğu genç ve orta yaşlılardan oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların %52,2'si ilköğretim, %35,9'u lise ve dengi, %11,9'u ise yükseköğretim mezunudur. Bu durumda araştırmaya katılan çalışanların en yoğun olduğu eğitim grubunu ilköğretim mezunlarının oluşturduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların %90'ı tam zamanlı %10 ise yarı zamanlı çalışmaktadır. Türkiye'de yarı zamanlı çalışanların oranı OECD verilerine göre %9,9'dur (OECD, 2019). Bu bakımdan araştırma bulgusu Türkiye geneli çalışma şekli ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların %80,4'ü 2.000 – 3.000 TL arasında, %10'u 2.000 TL'nin altında, %8,5'i 3.001 – 4.000 TL arası, %2'si ise 4.001 TL ve üstü ücret elde etmektedir. Bu durumda 2020 yılı itibariyle Türkiye'deki asgari ücretin 2.324 TL olduğu göz önüne alınırsa araştırmaya katılan çalışanların büyük bir kısmının asgari ücret düzeyinde, %10'luk kısmının ise asgari ücretin altında ücret aldığı, 4.001 TL ve üzeri ücret alanları ise sadece %2 olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların %90,7'si ücret dışında gelir/aylık ya da burs almaz iken %9,3'ü ücret dışı gelir/aylık ya da burs almaktadır. Bu durumda araştırmaya katılan çalışanların büyük bir çoğunluğunun ücret dışı gelir ya da aylık elde etmedikleri ve geçimlerini aldıkları ücretle sağladıkları anlaşılmaktadır.

ii) Araştırmaya Katılan İşletmelere İlişkin Bilgiler

Araştırmaya katılan işletmeler; işyeri türü, faaliyet alanı ve süresi, işyerinde denetim yapılma ve sigortasız tespit edilme durumu, SGK ve İŞKUR tarafından sağlanan istihdam teşviklerinden haberdar olma ve yararlanma durumlarına göre sekiz ayrı kategoriye ayrılmış ve araştırma sonuçları her kategori için ayrı ayrı belirtilmiştir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Dağılımı

1- İş Yeri Türü	Sayı (n)	Oran (%)
Şahıs	63	60,6
Aile	26	25,0
Kurumsal	15	14,4
2- Faaliyet Alanı	Sayı (n)	Oran (%)
Hizmet	81	77,9
Üretim/İmalat	23	22,1
3-Faaliyet Süresi	Sayı (n)	Oran (%)
1 yıldan az	3	2,90
1-5 yıl	50	48,1
6-10 yıl	30	28,8
11-15 yıl	10	9,6
16 yıl ve üzeri	11	10,6
4- Denetim Yapılma Durumu	Sayı (n)	Oran (%)
Evet	34	32,7
Hayır	70	67,3
5- Sigortasız Tespit Edilme Durumu	Sayı (n)	Oran (%)
Evet	11	32,3
Hayır	23	67,7
6- Teşviklerden Haberdar Olma Durumu	Sayı (n)	Oran (%)
Evet	73	70,2
Hayır	31	29,8
7- Teşviklerden Yararlanma Durumu	Sayı (n)	Oran (%)
Evet	45	61,7
Hayır	28	38,3
8- Sektörler	Sayı (n)	Oran (%)
Yiyecek – İçecek (kafe, lokal, lokanta, aperatif)	23	22,1
Tekstil (imalat)	5	4,8
Kişisel Bakım (kuaför/berber, güzellik salonu)	8	7,6
Taşımacılık (Yolcu veya yük taşıma)	4	3,8
Konaklama (otel, dinlenme tesisi)	8	7,6
Sağlık (eczane, medikal)	2	1,9
Mobilya/Marangozluk (üretim ve satış)	7	6,7
Emlak (gayrimenkul satışı ve yönetimi)	5	4,8
Gıda (market, kantin, fırın)	11	10,5
Giyim (kıyafet, çanta, aksesuar)	7	6,7
İnşaat Malzemeleri Satışı	6	5,7
Oto Tamir ve Bakım	4	3,8
Day. Tük. Mal. Ticareti (beyaz eşya)	2	1,9
Bakım ve Güvenlik Hiz. (kreş, özel güvenlik)	5	4,8
Mühendislik ve Sıhhi Tesisat (enerji, doğalgaz.)	6	5,7
İmalat (makine)	1	1,0

Tablo 6' ya göre araştırmaya katılan işletmelerin %60,6'sı şahıs, %25'i aile, %14,4'ü ise kurumsal işletmelerdir. Bu durumda araştırmaya katılan işletmelerin çoğunluğunun şahıs işletmesi olduğu ve kurumsallaşmanın yüksek olmadığı anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan işletmelerin %77,9'u hizmet sektöründe faaliyet gösterirken %22,1'i üretim/imalat sektöründe faaliyet göstermektedir. Hizmet sektörünün yüksek çıkmasında tarım sektörünün araştırmaya dâhil edilmemesinin etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan işletmelerin %48,1'i 1-5 yıl arasında, %28,8'i 6-10 yıl arasında, %10,6'sı 16 ve üzeri bir yılda, %9,6'sı 11-15 yıl arasında, %2,90'ı ise bir yıldan az süredir faaliyet göstermektedir. Bu durumda araştırmaya katılan işletmelerin yaklaşık yarısının 1-5 yıl arasında faaliyet gösterdiği, bir yıldan az süredir faaliyet gösteren işletme sayısının ise oldukça az olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan işletmelerin %32,7'sinde sigortalık tespitine yönelik denetim yapılmıştır. Denetim yapılan işletmelerin %32,3'ünde sigortasız çalışan tespit edilmiş iken %67,7'sinde sigortasız çalışan tespit edilmemiştir.

Araştırmaya katılan işletmelerin %70,2'si SGK ve İŞKUR tarafından sağlanan istihdam teşviklerinden haberdar iken, %29,8'i söz konusu teşviklerden haberdar değildir. Teşviklerden haberdar olan işletmelerin %61,7'si söz konusu teşviklerden yararlanırken, %38,3'ü haberdar olmasına rağmen teşviklerden yararlanmamaktalar. Bu durumda araştırmaya katılan işletmelerin çoğunluğunun istihdam teşviklerinden haberdar olduğu anlaşılmaktadır.

iii) Araştırmaya Katılanlara Göre Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Çalışmanın bu kısmında, araştırmaya katılan çalışan ve işveren açısından kayıt dışı istihdam nedenleri ve bu nedenlerin önem dereceleri ayrı ayrı gösterilmektedir. Ayrıca kayıt dışı istihdamın nedenlerinin daha ayrıntılı analiz edilebilmesi için farklı sektörlerden beş işverenle yapılan derinlemesine görüşmelerde bu bölümde aktarılmıştır.

iv) Çalışanlar Açısından Sigortasız Çalışma Nedenleri

Tablo 7. Çalışanlar Açısından Sigortasız Çalışma Nedenleri

Nedenler	Oran (%)
İşsizlik	47,8
Çalışanların aylık, burs veya yardım almaları nedeniyle sigortalı olmak istememeleri	6,3
Bilgi Eksikliği / Bilinçsizlik	3,7
Gelir eksikliği	11,1
Eğitim eksikliği / Vasıfsızlık	3,3
Deneyim eksikliği	3,7
İşverenlerin tutumu	20
Denetim eksikliği	3,7
Enflasyon / Hayat pahalılığı	0,4
Diğer	-

Tablo 7'deki sonuçlara göre; araştırmaya katılan çalışanlar açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedenleri %47,8 ile işsizlik, %20 ile işverenlerin tutumu ve %11,1 ile gelir eksikliğidir. Araştırmaya katılan çalışanlar açısından kayıt dışı istihdamın en önemsiz nedeni %0,4 ile enflasyondur. Bu veriler kayıt dışı istihdam sorununun çözümü için önceliğin işsizlik sorununun çözümüne odaklanması gerektiğini göstermektedir. Çalışanlar açısından gelir yetersizliği (%11,1) nedeniyle sigortasız çalışmaya yönelmesi ücretler genel seviyesinin düşüklüğünü göstermektedir. Araştırma sonucunda; kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni

olarak gösterilen işsizlik en yüksek üniversite mezunları (%50) ve ücret dışı gelir/aylık ya da burs almayanlarda (%52) görülmektedir. 55 ve üzeri yaş grubu için kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni %30,8 ile gelir eksikliği olurken, ücret dışı gelir/aylık ya da burs alanlar için en önemli neden %44 ile çalışanların ücret dışı gelir/aylık ya da burs alması olmuştur. 55 yaş üzeri gelir yetersizliği nedeninin %30,8'e çıkması emekli aylıklarının yetersizliği nedeniyle kayıt dışı çalışmaya yöneldiğini göstermektedir. Ücret dışı gelir/aylık alanların, gelirlerinin kesilmesi endişesi ile kayıt dışı istihdama yöneldiği ifade edilebilir. Konu ile ilgili olarak Çadırcı (2010) tarafından yapılan araştırma sonucunda çalışanlar açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedenleri %25,3 ile işverenin isteği ve %21,7 ile iş olanaklarının kısıtlı (işsizlik) olduğu tespit edilmiştir. Bu bakımdan araştırma sonucu ulaşılan bulgular ile söz konusu çalışma sonucu benzerlik göstermektedir.

v) İşverenler Açısından Sigortasız İşçi Çalıştırma Nedenleri

Tablo 8. İşverenler Açısından Sigortasız İşçi Çalıştırma Nedenleri

Nedenler	Oran (%)
Sigorta primleri ve vergilerin yüksekliği	44,2
Çalışanların aylık, burs veya yardım almaları nedeniyle sigortalı olmak istememeleri	4,8
Bilgi Eksikliği (sigortalılık başlangıcı, sigortalı olması gerekenler, vb.)	8,7
Cezaların caydırıcı olmaması	6,7
İşçi maliyetlerinin fazla olması (ücret, kıdem/ihbar tazminatı vb.)	1,9
Af veya yapılandırma uygulaması	10,6
Denetimlerin yeterli ve adil olmayışı	7,7
Bürokratik işlemlerin fazlalığı / karışıklığı	3,8
Enflasyon / Maliyet	11,5
Diğer	-

Tablo 8'deki sonuçlara göre; araştırmaya katılan işverenler açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni %44,2 (kayıt dışı işçi çalıştıran işletmelerde bu oran yaklaşık %56'ya çıkmaktadır) ile sigorta primleri ve vergilerin yüksekliğidir. Bu durum işletmelerin maliyetlerini azaltıp gelişmiş ülkelerdeki işletmelerle rekabet edebilmek için kayıt dışı istihdama yöneldiğini göstermektedir. İkinci en önemli neden %11,5 ile enflasyon/maliyetler olurken (kayıt dışı işçi çalıştırmayan işletmelerde bu oran %41,3 ile en önemli nedendir), üçüncü en önemli neden %10,6 ile af ve yapılandırma uygulamalarıdır. Araştırmaya katılan işverenlere göre kayıt dışı istihdamın en önemsiz nedeni çoğu zaman ifade edilen aksine %1,9 ile işçi maliyetlerinin (ücret, kıdem/ihbar tazminatı vb.) yüksek olması çıkmıştır. Konu ile ilgili olarak, Altun (2018) tarafından yapılan araştırma sonucunda ise en önemli istihdam sorununun %53 ile prim ve vergilerin yüksekliği olduğu tespit edilmiştir. Bu bakımdan araştırma sonucunda ulaşılan bulgular ile söz konusu çalışma sonucu benzerlik göstermektedir.

v1) Farklı Sektörlerde Faaliyet Gösteren İşverenlerle Yapılan Görüşmeler

Araştırma kapsamında kayıt dışı istihdamın nedenlerini daha detaylı bir şekilde belirlemek amacıyla farklı sektörlerden beş işverenle mülakat gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen mülakatlarda işverenlerden herhangi bir kişisel veya ticari bilgi istenmemiştir. Mülakatlar işverenlere ait işyerlerinde gerçekleştirilmiş ve 20 dakika ile 30 dakika arasında sürmüştür. Çalışmada işverenler “işveren 1, işveren 2” şeklinde kodlanmış ve görüşmelerde söylenenler aynen aktarılmıştır.

İşveren 1: Oto tamir sektöründe faaliyet gösteren işveren kendisiyle yapılan görüşmede (mülakat) aynen; *“Ben çıraklıkta dahil olmak üzere 16 yıldır tamircilik yapmaktayım. Önceleri yanımda daha çok çalışan vardı. Fakat şimdi hem çırak veya çalışan bulamadığım için hem de işlerin iyi olmamasından dolayı yanımda bir kişi anca çalıştırabiliyorum. Devletimizin çeşitli teşvikleri olduğunu duydum. Primleri belli bir süre devlet ödüyormuş. Elbette bu tür şeylerden yararlanmak isterim. Ama iş sadece primle bitmiyor ki. Bunun maaşı, yemeği, yeri geldiğinde ulaşımı bile var. Bu yüzden de teşviklerden faydalanamıyorum.”* demiştir. Kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni ekonomik sorunlardır. İşveren 1’in ekonomik kaygılar nedeniyle kayıt dışı istihdama yöneldiğini ifade etmesi bunu desteklemektedir. Şahin ve Bayramoğlu (2018), Daşcı (2013), Okuyan (2018), tarafından yapılan araştırma sonuçlarında işverenlerce kayıt dışı istihdamın en önemli nedeninin sigorta primleri ve vergilerin yüksekliliği olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda araştırma bulguları söz konusu çalışmaları ile benzerlik göstermektedir.

İşveren 2: Yiyecek-içecek sektöründe faaliyet gösteren işveren kendisiyle yapılan görüşmede (mülakat) aynen; *“Ben ve eşim bu işyerini yaklaşık iki yıl önce açtık. Biz ikimizde emekliyiz. Bu zamana kadar işyerimde hiç sigortasız işçi çalıştırmadım ve bununla ilgili bir denetim geçirmedi. Bizim en büyük sıkıntımız her gün çalışmayan, günde birkaç saat, ayda birkaç gün çalışacak kişilerin sigortasını nasıl yapacağımız konusunda oluyor. Bu kişiler genelde öğrenci zaten. Benimde çocuklarım öğrenci. Hiçbirinin hakkının yenmesini istemem. Fakat bize bu şekilde çalışmak için gelen öğrenciler burs aldıkları için ve bu bursun kesilmemesi için sigortalı çalışmak istemiyor. Böyle bir durumda bizde o çocukları işe alamıyoruz. Hem biz çalışan eksikliği yaşıyoruz hem de çocuklar ek gelir elde etme imkânından mahrum kalıyor. Böyle bir durumda ne yapmamız gerektiğini, nereye başvurmamız gerektiğini de bilmiyoruz. Bazı esnaflar bu nedenle özellikle öğrencileri sigortasız olarak çalıştırmak zorunda kalıyor.”* demiştir. Kayıt dışı istihdamın bir diğer nedeni işveren ve çalışanların mevzuat konusundaki bilgi eksiklikleridir. Mevzuatla ilgili eğitim ve bilgilendirme çalışmalarının artırılması ve çalışma hayatı içerisinde aktif bir rol alan mali müşavirlerin iş ve sosyal güvenlik mevzuatı konularında uzmanlaşmaya önem vermeleri ile yaşanan bilgi eksikliğinin giderilebileceği ve bu durumun kayıt dışı istihdamla mücadelede katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İşveren 3: Tekstil sektöründe faaliyet gösteren işveren kendisiyle yapılan görüşmede (mülakat) aynen; *“Biz yaklaşık 40 yıldır bu işi yapmaktayız. Bugüne kadar SGK tarafından işyerimizde hiç denetim yapılmadı. Zaten bugüne kadar da hiç sigortasız işçi çalıştırmadık, çalıştırmayız da. Biz yasalara uyan kişileriz. Çalışanlarımızın sigortalarını günü gününe yaparız. Birkaç çalışanımızı İŞKUR üzerinden işe aldık. Bu şekilde yine işçi almayı düşünüyoruz. Fakat piyasada bulunan birçok tekstil atölyesi sigortasız işçi çalıştırmakta. Hatta bunların birçoğunun tabelası bile yok. Biz bu işletmelerle aynı şartlarda rekabet etmiyoruz. Çünkü biz yaklaşık olarak her işçi için 800-900 TL arası prim ödüyüyoruz. Biz bu haksız durumun yaşanmaması için denetimlerin ve cezaların artmasını isteriz. Bunlar artsın ki yapanın yanına kar kalsın. Piyasada ki birçok işveren nasılsa af veya yapılandırma çıkar düşüncesiyle kurullara uymuyor. İşini yasalara uygun yapan bir işveren olarak biz bu durumdan çok rahatsız oluyoruz.”* demiştir. Kayıt dışı istihdamın nedenlerinden biri rekabet etme kaygısıdır. Bazı işletmeler rekabet edebilmek için kayıt dışı istihdama yöneldiğinde, kayıtlı istihdamı tercih eden işyerleri ile aralarında haksız rekabetten kaynaklanan sorunlar yaşanmaktadır. İşveren 3 bu sorunu açık bir şekilde ifade etmektedir. Kayıt dışı istihdamla mücadelede etkin bir denetim mekanizması önem taşımaktadır. Bu bakımdan kayıt dışı istihdamla mücadelede görev yapan denetim elemanı sayısının artırılmasının ve yaygın

yoğun ve periyodik denetimlere ağırlık verilmesinin kayıt dışı istihdamla mücadelede fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

İşveren 4: Kişisel bakım sektöründe faaliyet gösteren işveren kendisiyle yapılan görüşmede (mülakat) aynen; “Ben yaklaşık 15 senedir bu işi yapmaktayım. Bazen tek başıma bazen de yanıma çalışan alarak çalışmaktayım. İsterim ki yanımda birileri çalışsın, ekmek yesin, işi öğrensın. Fakat ben asgari ücretle işçi çalıştırdığımda 800 TL civarında prim ödüyorum o işçi için. Büyük şirketler de çalışanları için aynı primi ödüyor. Fakat benim kazancımın onların kazancı bir değil ki. Onlar bir sürü avantaja sahip. Biz zaten küçük esnafız. Kazancımız belli. Bizim maliyetimiz sadece maaş ve sigorta değil ki. Bunun birde kirası, vergisi, malzemesi var. Devletimiz biz küçük esnaflar için bu prim oranları ayarlarsa çok iyi olacak. Bu konuda birkaç teşvik varmış diye duydum. Ama bunların şartları ne, nereye başvurulacak, takibi nasıl yapılacak. Benim muhasebecim var. Bu konuları onun bilmesi lazım. Ben bu teşvikleri öğrenince muhasebecinin yanına gittim. Böyle şeyler varmış, biz yararlanamıyor muyuz dedim. Kendisi de bana şartlarını sağlarsan elbette yararlanırsın dedi. Yani bildiği halde bana bu konuda hiçbir şeyden bahsetmedi. Ya bilmiyordu ya da işi çokluğu için ilgilenmedi.” demiştir. Konu ile ilgili birçok çalışma ve bilgilendirme yapılmaktadır. Fakat bu tür uygulamalar genellikle mali müşavirler ve meslek odalarınca yerine getirildiği için konu ile ilgili olarak yapılacak bilgilendirmelerin daha çok meslek mensupları ve ilgili meslek odalarına yönelik yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

İşveren 5: Mobilya sektöründe faaliyet gösteren işveren kendisiyle yapılan görüşmede (mülakat) aynen; “Ben 10 yıl önce bu işyerini açtım. Şu an yanımda bir kişi çalışıyor. Fakat yakında maalesef onu işten çıkarmak zorunda kalacağım. Çünkü kazancım giderleri karşılamaya yetmiyor. Maliyetlerim sürekli artıyor ve kazancım da her geçen gün azalıyor. Böyle bir durumda 900-1.000 TL arası sigorta primi ödemekte çok zorlanıyorum. Bunun birde maaşı ve yemeği var. Yani bir kişinin maliyeti yaklaşık olarak 3.500 TL oluyor. Bazı esnaflar çalışan elemanları işten çıkartıyor. O işçi işsizlik maaşı almaya başlıyor ve o şekilde tekrar aynı işyerinde çalışmaya devam ediyor. Birçok insan geliyor iş için. İşte benim maaşım var o yüzden sigorta istemem diyor. Ya bu tür işçi çalıştırılıyor ya da Suriyeli, Pakistanlı kişiler çalıştırılıyor. Çünkü onlara hem daha az ücret ödeniyor hem de sigorta yapılmıyor. 1.000 TL’ye bu şekilde işçi çalıştırılıyor.” demiştir. Kayıt dışının diğer nedeni gelirlerinin giderlerini karşılamaya yetmemesidir. Bu işletmelerin katma değeri yüksek ürünler üretememesi en önemli gelir yetersizliği sebebidir. Bu sebeple devletin çeşitli teşvikleri ve desteğinin yanı sıra teknoloji kullanımının artması ile KOBİ’lerin katma değeri yüksek ürünler üretebileceği ve böylelikle gelir yetersizliği sorununu aşabilecekleri düşünülmektedir.

vii) Araştırma Bulguları

Çalışmanın bu kısmında öncelikle araştırmanın istatistiksel anlamlılık düzeylerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ardından araştırma sonucu elde edilen bulgular TÜİK verileriyle karşılaştırmalı olarak sunulmuştur.

G) Kayıt Dışı Çalışma Durumuna Göre Çalışanların Demografik Özelliklerinin İstatistiksel Olarak Karşılaştırılması

Bu kısımda araştırma sonucu ulaşılan kayıt dışı istihdam durumu ile çalışanların yaş, cinsiyet, çalışma şekli, eğitim durumu, ücret düzeyi ve ücret dışı gelir/aylık alma durumları arasında istatistiksel olarak bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9. Kayıt Dışı Çalışma Durumuna ile Çalışanların Demografik Özelliklerinin İstatistiksel Olarak Karşılaştırılmasının Sonuçları

Değişkenler	Kayıt Dışı Çalışma Durumu		χ^2	p	
	Hayır n (%)	Evet n (%)			
Yaş	15-24	46 (22)	25 (41)	25,468	<0,001
	25-34	79 (37,8)	9 (14,8)		
	35-44	54 (25,8)	9 (14,8)		
	45-54	24 (11,5)	11 (18)		
	55 ve üstü	6 (2,9)	7 (11,5)		
Cinsiyet	Erkek	128 (61,2)	25 (41)	7,893	0,005
	Kadın	81 (38,8)	36 (59)		
Çalışma Şekli	Tam Zamanlı	206 (98,6)	37 (60,7)	71,243	<0,001
	Yarı Zamanlı	3 (1,4)	24 (39,3)		
Eğitim Durumu	İlköğretim	99 (47,4)	42 (68,99)	9,432	0,009
	Lise	81 (38,8)	16 (26,2)		
	Üniversite	29 (13,9)	3 (4,9)		
Ücret	2.000 altı	5 (2,4)	22 (36,1)	63,778	<0,001
	2.000-3.000	178 (85,2)	39 (63,9)		
	3.001-4.000	23 (11)	0		
	4.001-5.000	2 (1)	0		
	5.001 ve üzeri	1 (0,5)	0		
Gelir, Aylık, Burs Alma Durumu	Evet	9 (4,3)	16 (26,2)	24,465	<0,001
	Hayır	200 (95,7)	45 (73,8)		

Tablo 9 verilerine göre; kayıt dışı çalışma durumu ile çalışanların yaşları, cinsiyetleri, çalışma şekilleri, eğitim durumları, ücretleri ve ücret dışı gelir aylık ya da burs alma durumları arasında $p < 0,05$ 'ten küçük olduğu için istatistiksel olarak bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

i) Kayıt Dışı İstihdamın İşletmelerin Özelliklerine Göre Durumu

Çalışmanın bu kısmında araştırmaya katılan işletmelerin kayıt dışı işçi çalışma durumları ile işyeri türü, denetim yapılma durumu ve teşviklerden haberdar olma durumuna göre istatistiksel bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 10'da ulaşılan sonuçlar gösterilmektedir.

Tablo 10. Kayıt Dışı İstihdam ile İşletme Özellikleri Arasındaki İlişkinin İstatistiksel Olarak Karşılaştırılması

Değişkenler	Kayıt Dışı Çalıştırma Durumu		χ^2	p	
	Var n (%)	Yok n (%)			
İşyeri Türü	Şahıs	31 (75,6)	32 (50,8)	9,516	0,009
	Aile	9 (22)	17 (27)		
	Kurumsal	1 (2,4)	14 (22,2)		
Denetim Yapılma Durumu	Evet	9 (22)	25 (39,7)	2,789	0,095
	Hayır	32 (78)	38 (60,3)		
Teşviklerden Haberdar Olma Durumu	Evet	22 (53,7)	51 (81)	7,587	0,006
	Hayır	19 (46,3)	12 (19)		

Tablo 10 verilerine göre; kayıt dışı işçi çalıştırma durumu ile denetim yapılma durumu arasında ise istatistiksel olarak bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun; araştırmaya katılan ve örneklem grubunu oluşturan 104 işletmenin sadece 34'ünde sigortalılık tespitine yönelik denetim yapılmış olması ve bu sayısının söz konusu ilişkiyi

ortaya çıkaracak büyüklükte olmamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Zira araştırma sonucunda, denetim yapılan ve yapılmayan işletmeler arasında kayıt dışı istihdam oranları bakımından önemli bir fark bulunduğu tespit edilmiştir. Tablo 10 verilerine göre ayrıca kayıt dışı çalıştırma durumu ile işyeri türü ve teşviklerden haberdar olma durumu arasında istatistiksel olarak bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

ii) Araştırmaya Katılan Çalışanların Genel Durumu

Türkiye’de kayıt dışı istihdam genel olarak; eğitim seviyesi düşük olan kişilerde, ücretsiz aile işçilerinde, gençlerde, kadınlarda, yabancı kaçak işçilerde, emekli kişilerde, ikinci bir işte kayıtsız çalışanlarda, çeşitli kamu kurumlarından ya da vakıflardan maddi destek alan kişilerde daha fazla görülmektedir. Tablo 11’de araştırmaya katılan çalışanların SGK’ya kayıtlılık durumu gösterilmektedir.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Çalışanların Kayıtlılık Durumu (Tarım Dışı)

Çalışan	Sayı (n)	Oran (%)
Kayıtlı	209	77,4
Kayıt Dışı	61	22,6
Toplam	270	100

Tablo 11 verilerine göre, araştırmaya katılan çalışanların %77,4’ü SGK’ya kayıtlı olarak çalışırken %22,6’sının kayıt dışı olarak çalıştığı tespit edilmiştir. TÜİK, Ocak ayı verilerine göre Türkiye’de tarım dışı kayıt dışı istihdam oranı %20,9’dur (TÜİK, 2020). Bu bakımdan araştırma sonucu TÜİK verileri ile paralellik göstermektedir.

Tablo 12’de araştırmaya katılanların demografik durumlarına göre kayıtlılık durumu görülmektedir.

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Demografik Durumlarına Göre Kayıtlılık Durumu

1-Cinsiyet	Kayıtlı (n)	Oran (%)	Kayıt Dışı (n)	Oran (%)
Erkek	128	83,7	25	16,3
Kadın	81	69,2	36	30,8
2-Yaş	Kayıtlı (n)	Oran (%)	Kayıt Dışı (n)	Oran (%)
15-24	46	64,8	25	35,2
25-34	79	89,8	9	10,2
35-44	54	85,7	9	14,3
45-54	24	68,6	11	31,4
55 ve Üstü	6	46,2	7	53,8
3-Eğitim	Kayıtlı (n)	Oran (%)	Kayıt Dışı (n)	Oran (%)
İlköğretim	99	70,2	42	29,8
Lise	81	83,5	16	16,5
Üniversite	29	90,6	3	9,4
4-Çalışma Şekli	Kayıtlı (n)	Oran (%)	Kayıt Dışı (n)	Oran (%)
Tam Zamanlı	206	84,8	37	15,2
Yarı Zamanlı	3	11,1	24	88,9
5-Ücret (TL)	Kayıtlı (n)	Oran (%)	Kayıt Dışı (n)	Oran (%)
2000 Altı	5	18,5	22	81,5
2000-3000	178	82,0	39	18,0
3001-4000	23	100	0	--
4001-5000	2	100	0	--
5001 ve Üstü	1	100	0	--
6-Ek Gelir	Kayıtlı (n)	Oran (%)	Kayıt Dışı (n)	Oran (%)
Evet	9	36,0	16	64,0
Hayır	200	81,6	45	18,4

Tablo 12 verilerine göre; kayıt dışı istihdamın kadınlarda, 55 ve üstü yaştakilerde, yarı zamanlı çalışanlarda, eğitim düzeyi düşük olanlarda, asgari ücretin altında ücret alanlarda ve ücret dışı gelir/aylık ya da burs alanlarda daha fazla görüldüğü tespit edilmiştir. Bu bakımdan

araştırma bulguları; TÜİK verileri, Öztepe (2018) ve Fidan ve Genç (2013) tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu veriler çalışanların özellikle gelir yetersizliği nedeniyle kayıt dışı çalışmaya yöneldiğini göstermektedir.

iii) Araştırmaya Katılan İşletmelerde Kayıt Dışı İstihdam

Bu bölümde araştırmaya katılan 104 işletmenin genel, işyeri türü, denetim yapılma ve istihdam teşviklerinden haberdar olma olarak ayrı ayrı kayıt dışı işçi çalıştırma durumları ile ilgili sonuçlar paylaşılmıştır. Tablo 13’de araştırmaya katılan işletmelerin kayıt dışı işçi çalıştırma durumları gösterilmiştir.

Tablo 13. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Kayıt Dışı İşçi Çalıştırma Durumları

İşletme	Sayı (n)	Oran (%)
Kayıt Dışı İşçi Çalıştırmayan	63	60,6
Kayıt Dışı İşçi Çalıştıran	41	39,4
Toplam	104	100

Tablo 13’deki sonuçlara göre, araştırmaya katılan işletmelerin 63’ü (%60,6) kayıt dışı işçi çalıştırmazken, 41 işletme (%39,4) kayıt dışı işçi çalıştırmaktadır.

Tablo 14’de araştırmaya katılan işletmelerin işyeri türü, denetim yapılma ve teşviklerden haberdar olma durumlarını sektörlere göre dağılımları ile görülmektedir.

Tablo 14. Araştırmaya Katılan İşletmelerin Kayıt Dışı İşçi Çalıştırma Durumları

1-İş Yeri Türü	Toplam n	Kayıtlı İstihdam n (%)	Kayıt Dışı İstihdam n (%)
Şahıs	63	32 (50,8)	31 (49,2)
Aile	26	17 (65,4)	9 (34,6)
Kurumsal	15	14 (93,3)	1 (6,7)
2-Denetim Yapılma Durumu	Toplam n	Kayıtlı İstihdam n (%)	Kayıt Dışı İstihdam n (%)
Evet	34	25 (73,5)	9 (26,5)
Hayır	70	38 (54,3)	32 (45,7)
3-Teşviklerden Haberdar Olma	Toplam n	Kayıtlı İstihdam n (%)	Kayıt Dışı İstihdam n (%)
Evet	73	51 (69,9)	22 (30,1)
Hayır	31	12 (38,7)	19 (61,3)
4-Sektörler	Toplam n	Kayıtlı İstihdam n (%)	Kayıt Dışı İstihdam n (%)
Yiyecek – İçecek (kafe, lokal, lokanta)	23	8 (34,7)	15 (65,3)
Tekstil (imalat)	5	2 (40)	3 (60)
Kişisel Bakım (kuaför/berber, güzellik salonu)	8	4 (50)	4 (50)
Taşımacılık (yolcu veya yük taşıma)	4	2 (50)	2 (50)
Konaklama (otel, dinlenme tesisi)	8	6 (75)	2 (25)
Sağlık (eczane, medikal)	2	2 (100)	0
Mobilya/Marangoz (üretim ve satış)	7	6 (85,7)	1 (14,3)
Emlak (gayrimenkul satışı ve yönetimi)	5	4 (80)	1 (20)
Gıda (market, kantin, fırın)	11	8 (72,7)	3 (27,3)
Giyim (kıyafet, çanta, aksesuar)	7	4 (57,1)	3 (42,9)
İnşaat Malzemeleri Satışı	6	3 (50)	3 (50)
Oto Tamir ve Bakım	4	3 (75)	1 (25)
Day. Tük. Mal. Ticareti (beyaz eşya)	2	2 (100)	0
Bakım ve Güvenlik Hiz. (kreş, özel güvenlik)	5	4 (80)	1 (20)
Mühendislik ve Sıhhi Tesisat	6	4 (66,6)	2 (33,4)
İmalat (makine)	1	1 (100)	0

Tablo 14 verilerine göre; denetim yapılan işyerlerin %26,5’inin, denetim yapılmayan işyerlerinin ise %45,7’sinin kayıt dışı işçi çalıştırdığı görülmektedir. Bu durumda denetim

yapılan işletmelerdeki kayıt dışı işçi çalıştırma oranının denetim yapılmayan işletmelerdeki kayıt dışı işçi çalıştırma oranından daha az olduğu anlaşılmaktadır. Bu bakımdan denetimlerin kayıtlı istihdamı sağlamada etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 14 verilerine göre; istihdam teşviklerinden haberdar olan işletmelerin %30,1'inin kayıt dışı işçi çalıştırdığı, teşviklerden haberdar olmayan işletmelerin ise %61,3'nün kayıt dışı işçi çalıştırdığı görülmektedir. Bu durumda SGK veya İŞKUR tarafından sunulan istihdam teşviklerinden haberdar olan işletmelerin söz konusu teşviklerden haberdar olmayan işletmelerden daha az kayıt dışı işçi çalıştırdığı anlaşılmaktadır. Bu bakımdan teşviklerin kayıtlı istihdamı sağlamada etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 14 verilerine göre; kayıt dışı işçi çalıştırmanın en fazla %65,3 ile kafe, lokanta, lokal, aperatif vb. işletmelerin faaliyet gösterdiği yiyecek-içecek sektöründe görülmektedir. Bu durumun sebebi, bu sektörde çalışanların büyük bir çoğunluğunun öğrencilerden oluşmasıdır. Öğrencileri çalışmaya sevk eden en önemli neden, eğitimleri sırasında yaşadıkları maddi sıkıntılardan kaynaklanmaktadır (Demir, 2019: 117). Her geçen gün artan yaşam ve eğitim maliyetleri karşısında devlet desteğinin azalması öğrencileri çalışmaya sevk etmektedir. Bu sebeple öğrenciler işgücü piyasasında genellikle güvenceden yoksun, kötü çalışma koşulları altında, düşük ücretlerle ve kayıt dışı çalışmaktadırlar (Öztepe, 2018: 255). Ayrıca, almakta oldukları ölüm veya yetim aylığı ve bursların kesileceği düşüncesi öğrencileri kayıt dışı çalışmaya sevk eden bir başka önemli nedendir.

Araştırma sonuçlarına göre kayıt dışı istihdam; şahıs işletmelerinde, sigortalılık tespiti için denetim yapılmamış işletmelerde ve istihdam teşviklerinden haberdar olmayan işletmelerde daha fazla görülmektedir. Bu bakımdan araştırma bulguları, Okuyan (2018), Mateman ve Renooy (2001), ILO (2014) ve Khamis (2014) tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

SONUÇ

KOBİ'lerin hem ekonomideki büyüklüğü hem de kayıt dışı istihdamın bu işletmelerdeki yüksekliği nedeniyle yapılan araştırmada; Aydın ilinde faaliyet gösteren mikro işletmelerde kayıt dışı istihdamın mevcut durumu, nedenleri ve boyutlarını ortaya koymak ve kayıt dışı istihdamda denetim yapılan işletmelerle yapılmayan işletmeler arasında ve istihdam teşviklerinden haberdar olan işletmelerle haberdar olmayan işletmeler arasında fark bulunup bulunmadığının araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Aydın ilinde faaliyet gösteren 104 mikro işletmede 270 çalışanla yüz yüze görüşme yoluyla alan araştırması yapılmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanlar açısından kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni olarak işsizlik, işverenler açısından istihdam üzerinden alınan sigorta primleri ve vergilerin yüksekliği gösterilmektedir. Ayrıca araştırma kapsamında farklı sektörlerden işverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda; işverenlerin mevzuat açısından yeterli bilgi düzeyine sahip olmadıkları, iş ve sosyal güvenlik mevzuatı konusunda bilgi eksikliği olduğu ve bu eksikliği mali müşavirlerin doldurma konusunda yetersiz kaldıkları tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda araştırmaya katılan çalışanlarının %22,6'sının kayıt dışı çalıştığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda kadınların kayıt dışı istihdam oranının erkeklerden yaklaşık iki kat fazla olduğu, 55 ve üstü yaş aralığında olanların yarısından fazlasının, yarı zamanlı çalışanların ve ücretleri 2.000 TL'nin altında olanların büyük bir kısmının, ücret dışı gelir, aylık ya da burs alan çalışanların üçte ikisinin kayıt dışı çalıştığı ve eğitim seviyesi arttıkça kayıt dışı istihdam oranının azaldığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan her 10 işletmeden 4'ünün, şahıs işletmelerinin ise yarısının kayıt dışı işçi çalıştırdığı tespit edilmiştir. Kurumsal işletmelerde kayıt dışı istihdam oranı (%6,7) şahıs işletmelerine göre (%49,2) daha düşüktür. Şahıs işletmelerinin kurumsal işletmelere dönüşümünün desteklenmesinin kayıt dışı istihdamı azaltacağı ileri sürülebilir.

Araştırma sonucunda denetim yapılan işletmelerin yapılmayan işletmelerden, daha az kayıt dışı işçi çalıştırdığı tespit edilmiştir. Kayıt dışı istihdamla mücadelede başvuru yöntemlerinden biri önceden belirlenmiş kurallara ve düzenlemelere uyulup uyulmadığının denetlenmesidir. Türkiye'de 2017 yılı itibarıyla kayıt dışı çalıştığı tespit edilenlerin sayısı 25 bin 056'dır (SGK, 2018). Kayıt dışı istihdamla mücadelede sosyal güvenlik denetmenleri tarafından 2019/Ekim-Kasım aylarında yaygın yoğun ve sektörel denetimler kapsamında 98 bin işyeri denetlenmiş ve 23 bin sigortasız çalışan tespit edilmiştir (SGK, 2020). Bu sebeple, denetim elemanı sayısının artmasıyla birlikte denetim kapasitesinin ve yaygın yoğun ve sektörel denetimlere ağırlık verilerek kayıt dışı istihdamın azalacağı düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda istihdam teşviklerinden haberdar olan ve olmayan işletmelerdeki kayıt dışı istihdam oranları arasında önemli bir fark bulunmuştur. Kayıt dışı istihdamla mücadelede kayıtlı istihdamı teşvik etmek etkili bir yöntemdir. Türkiye'de de bu konuda SGK ve İŞKUR tarafından uygulanan birçok istihdam teşviki bulunmaktadır. Ancak çalışma sonucunda istihdam teşviklerinden haberdar olmasına rağmen işletmelerin %38'inin bu teşviklerden yararlanmadıkları görülmüştür. Bu nedenle istihdam teşviklerinin mikro işletmelerin yapısına uygun bir hale getirilmesi ve yararlanma şartlarının bu işletmelere özgü oluşturulması halinde kayıt dışı istihdamın azalacağı ileri sürülebilir.

Kayıt dışı istihdam içerisinde yoğun olarak bulunun KOBİ'lerin birtakım yapısal sorunları bulunmaktadır. Bu sorunların en önemlileri mikro işletmelerin emek yoğun üretim gerçekleştirilmesi ve verimliliklerinin düşük olmasıdır. Bu nedenle, KOBİ'lerin başta verimlilik düzeyleri olmak üzere yapısal sorunlarının çözümüne önem verilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Kayıt dışı istihdam sorunu çok yönlü ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Günümüz işgücü piyasasında yer alan her sektörün ve çalışan grubunun kendine özgü birtakım yapısal özellikleri bulunmaktadır. Kayıt dışı istihdamla etkin bir şekilde mücadele edilebilmesi için bu yapısal özelliklerin iyi analiz edilmesi ve uygulanacak politikalarının bu doğrultuda belirlenmesi gerekmektedir. Bu bakımdan gelecekte konu ile ilgili yapılacak araştırmaların sektör ve çalışan grubu ayrımı (kafe, tekstil, öğrenciler, emekliler vb.) gözetilerek yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Altuğ, O. (1994). *Kayıt Dışı Ekonomi*. İstanbul: Cem Ofset Matbaacılık.
- Altun, E. (2018). *Kayıtlı ve Kayıt Dışı Çalışmada İşveren Davranışlarına Etki Eden Faktörler: Isparta Örneği. Yüksek Lisans Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Azaklı, S. (2009). *Türkiye'de Kayıt dışı İstihdam ve Ekonomik Boyutu. Yüksek Lisans Tezi*. Karamanoglu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2011). *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkındaki Yönetmelik*. Bakanlar Kurulu Kararının Tarihi: 19/10/2005. No. 2005/9617.
- Candan, M. (2007). *Kayıt Dışı İstihdam, Yabancı Kaçak İşçi İstihdamı ve Toplumumuz Üzerindeki Sosyo-Ekonomik Etkileri. Uzmanlık Tezi*. Türkiye İş Kurumu, Ankara.
- Çadırcı, Ç. (2010). *Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri: Şanlıurfa Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi*. Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.

- ÇSGB (2006). *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Projesi*. Ankara.
- Daşcı, İ. (2013). *Kayıt Dışı İstihdamda İşgücü Maliyetleri: Erzurum İl Merkezinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Demir, D. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Güvenliği: Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Yüksek Lisans Tezi*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.
- DPT (2001). *Kayıt Dışı Ekonomi Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Yayın No. 2603. Ankara.
- European Commission (EC). (2014). *Undeclared Work in the European Union*. [http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb/s/ebs_402_en.pdf].
- Fidan, H. ve Genç, S. (2013). Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği. *M. Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5(9). 137-150.
- Gökalp, İ. (2007). Vergi Ödemeyi Etkileyen Ekonomik Faktörler. *Akademik Bakış Dergisi*. (12).
- ILO (1972). *Employment, Incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*. Geneva. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72B09_608_engl.].
- ILO (2014). Transitioning from the Informal to the Formal Economy. *Report V (1). International Labour Conference. 103rd Session. Geneva*. [http://www . ILO . org / wcmssp5 / groups / public / ---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_218128.].
- ILO (2018). Women and Men In The Informal Economy: A Statistical Picture. [https://www.ILO.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm].
- İşikli, İ. (2015). Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku. *Dünya Gazetesi*. [https://www . dünya . com / yazar/ibrahim-isikli/62/13].
- Kaleli, E. ve Karaca, C. (2019). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Çözüm Önerileri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*. 19(44). 769-792.
- Kamaloğlu, N. (2014). *Kayıt Dışı İstihdam ve Türkiye’de Uygulanan Mücadele Politikalarının Değerlendirmesi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Khamis, M. (2014). Formalization of Jobs and Firms in Emerging Market Economies Through Registration Reform. *IZA World of Labor*. [https://wol.iza.org/articles/formalization-of-jobs-and-firms-in-emerging-market-economies-through-registration-reform/long].
- Mateman, S. ve Renooy, P. (2001). Undeclared Labour in Europe: Towards an Integrated Approach of Combatting Undeclared Labour. [https://www.regioplan.nl].
- Mahiroğulları, A. (2017). Türkiye’de Kayıt dışı İstihdam ve Önlemeye Yönelik Stratejiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 22 (2). 547-565.
- Meydanal, R. (2008). *Kayıt Dışı İstihdam Nasıl Azaltılabilir? Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- OECD (2002). *Small and Medium Enterprise Outlook*. Paris. OECD Publications. [https://www.oecd-ilibrary.org/deliver/sme_outlook-2002-en.pdf].
- OECD (2004). *Informal Employment and Promoting the Transition to a Salaried Economy*. [http://www.oecd.org/els/emp/34846912.pdf].
- OECD (2019). *OECD Data. Employment and Unemployment Rate*. [https://data.oecd.org].
- Okuyan, M. E. (2018). *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Sosyal Güvenlik Prim Teşviklerinin Etkisi. Yüksek Lisans Tezi*. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.
- Orhan, O. Z. ve Erdoğan, S. (2007). *Para Politikası* (Dördüncü baskı). Ankara: Yazıt Yayın Dağıtım.
- Özay, E. (2019). *Kayıt Dışı İstihdamın Makroekonomik Veriler Işığında Değerlendirilmesi ve Dengeleyici Tedbirler. Yüksek Lisans Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Özdemir, A., Çakır, M. ve Çakır, F. (2010). *Aydın İlinde Faaliyet Gösteren KOBİ’lerin Rekabet Gücünün Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme. Sosyo-Ekonomik Değişim Aydın İli Örneği*. Editör Abdullah Özdemir. Alter Yayınları. 292-324.

- Özdemir, S. Ersöz, H. Y. ve Sarıoğlu, İ. (2007). Küçük Girişimciliğin Artan Önemi ve KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (53). 173-230.
- Öztepe, N. D. ve Karadeniz, O. (2018). *Denizli İşgücü Piyasasında Üniversite Öğrencileri. Denizli İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma*. Gazi Kitabevi. Ankara.
- SGK (2013). *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Daire Başkanlığı Raporu*. Sosyal Güvenlik Kurum Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü. Ankara.
- SGK (2018). *Sosyal Güvenlik Kurumu 2017 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara [http://www.sgk.gov.tr/2017FaaliyetRaporu.pdf].
- SGK (2020). *Sosyal Güvenlik Kurumu 2019 Yılı Faaliyet Raporu*. Ankara [http://www.sgk.gov.tr/2019FaaliyetRaporu.pdf].
- SGK (2020). *2020 Mart Ayı Bülteni*. [www.sgk.gov.tr].
- Sığırcı, Ö. (2009). *Kayıt Dışı İstihdam ve Küçük ve Orta Boylu İşletmeler (KOBİ)*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Süngü, Y. (2008). Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi ve Sosyal Güvenlik Reformuyla Yapılan Düzenlemeler. *Tuhis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 21(3). 114-132.
- Şahin, M., ve Bayramoğlu, G (2018). Kayıt Dışı İstihdamın Nedenlerine İlişkin Niteliksel Bir Analiz: Çorum İlinde Kayıt Dışı İstihdam Nedenleri Hakkında İşveren, İşçi ve Kamu Görüşlerinin Değerlendirilmesi, *18. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Sosyal Politikada Dönüşümler*, 19-22 Ekim 2017 Antalya. Türk-İş Yayınları. 329-359.
- Şen, G. (2008). *AB ve Türkiye' de Kayıt Dışı İstihdam ve Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tecim, B. A. H. (2008). *Kayıt Dışı Ekonomide Vergi ve Vergi Denetiminin Önemi*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Tunç, M. (2007). *Kayıt Dışı İstihdamla Mücadelede Geliştirilen Stratejiler Uygulanan Politikalar ve Gelişmiş Ülke Örnekleri*. Uzmanlık Tezi. Türkiye İş Kurumu. Ankara.
- TÜİK (2016). İşgücü İstatistikleri. [http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21540].
- TÜİK (2017). 2017 Yılı İşgücü İstatistikleri Raporu. Türkiye İstatistik Kurumu. Ankara.
- TÜİK (2019). 2018 Yılı Sanayi ve Hizmet İstatistikleri Raporu. [www.tuik.gov.tr].
- TÜİK (2020). Ocak Ayı Aylık İşgücü İstatistikleri. [www.tuik.gov.tr/istatistikler].
- TÜİK (2020 Ağustos). Ağustos Ayı İşgücü İstatistikleri. [www.tuik.gov.tr].
- Yereli, A. ve Karadeniz, O. (2004). *Kayıt Dışı İstihdam*. Odak Yayınevi.
- Yılmaz, H. (2015). *Gaziantep'te Kayıt Dışı İstihdam: Etkileri ve Çözüm Önerileri*. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.

SGD YAYIN İLKELERİ

1. Sosyal Güvenlik Dergisi yılda iki kez yayımlanır.
2. SGD, Sosyal Güvenlik Kurumunun faaliyet alanına giren sosyal güvenlik, sosyal politika ve endüstri ilişkileri disiplinine katkısı olabilecek her alanda çalışmalara yer vererek ülkemizin düşünsel birikimine katkıda bulunmak, toplumda sosyal güvenlik ve sosyal politika bilincini geliştirmek, geleceğe dönük hedef ve beklentileri ortak bir noktada buluşturmak amacıyla yayımlanmaktadır.
3. Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayımlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Yazıların uzunluğu yazım kurallarında belirtilen formatta kaynakça hariç en az 5.000 en fazla 8.000 sözcük olmalıdır.
4. Yazılar yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dâhil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler 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.
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 yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

SGD YAZIM KURALLARI

I-Genel Kurallar

1. Yazı, word formatında, 1,5 satır aralığında, ana bölümleri 12 punto; dipnot, özet, kaynakça, tablo gibi bölümlerinde ise 10 punto büyüklüğünde ve (Times New Roman) karakterinde yazılmalıdır.
2. Yazar tarafından yazıda yer alması istenilen görsel malzeme basım tekniklerine uygun olmalıdır. Gönderilen fotoğraflar “jpeg”, “tiff” ya da “png” uzantılı, çözünürlüğü en az 500 dpi olmalıdır.
3. Tablolar ve şekiller metin içinde yer almalıdır. Bütün tablolar ve şemalara başlık ve sıra numarası verilmelidir. Denklemlere de ayrıca sıra numarası verilmeli ve sıra numarası parantez içinde sayfanın sağ tarafında yer almalıdır.
4. Tablolar ve şekiller “Excel” formatında ayrıca gönderilmelidir.
5. Yazının giriş ve sonuç bölümlerine numara verilmemelidir. İzleyen bölümler yalnızca ilk harfleri büyük olacak şekilde numaralandırılmalıdır.

II-Sayfa Yapısı

Yazılar, üst 3 cm, alt 3 cm, sağ 3 cm, sol 3 cm, cilt payı sıfır (0), cilt payı yeri sol kenar boşluklu yazılmalıdır.

III-Yazının Başlığı

Sadece baş harfleri büyük olmalı; yazı biçimi 12 punto, kalın, tek satır aralıklı ve ortalayarak Times New Roman yazı karakteri ile yazılmalıdır.

Örnek: İşyerlerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi

IV-Makalenin Yazar(lar)ı

a) Makale tek yazarlı ise, yazarın adı yazının başlığının iki satır altına, sol tarafa yanaşık; ad küçük harf, soyadı büyük harfle, 10 punto ve kalın yazılmalıdır. Soyadı üzerine konulan dipnot (parantez içine alınmayacak) ile sayfanın sonuna yazarın akademik unvan, üniversite, fakülte, yüksekokul, kurum adı, bölüm ve e-posta adresi bilgileri bu sıra ile aralarına virgül 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) İkiden 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 Parliament. *The Major Effect*. (Editörler: Dennis Kavanagh ve Anthony Seldon). London: Macmillan. 46-63.

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Üstündağ ve Yoltar, 2007: 73-76)

Kaynakçada:

Örnek: Üstündağ, N. ve Çağrı, Y. (2007). Türkiye’de Sağlık Sisteminin Dönüşümü. Bir Devlet Etnografisi. *Avrupa’da ve Türkiye’de Sağlık Politikaları, Reformlar, Sorunlar, Tartışmalar* (Derleyenler: Çağlar Keyder, Nazan Üstündağ, Tuba Ağartan, Çağrı Yoltar). İstanbul: İletişim Yayınları. 55-9.

e) DOI numarası almış dergilerde yayımlanan makaleler:

Metin içindeki yollamada:

Örnek: (Yazar ve Yazar, 2009: 11-22)

Kaynakçada:

Örnek: Yazar, A. & Yazar, B. (2009). Sadece çalışmanın ilk kelimesi büyük harfle yazılır. Çalışmanın yayımlandığı *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/oced-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-farklisigortalilik-sartlari-ve-emeklilik-imbani>]. (Erişim: 20 Aralık 2012).

h) Bunların dışında adı uzun olan 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 stiline, 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

