

# SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi  
*Journal of Social Security*

2021

## makaleler articles

- ▶ **Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı**  
*Müjdat ŞAKAR*  
*Duygu ERKAN ŞAHİN*
- ▶ **Osmanlı Devleti'nin Son Yüzyılında Çoklu Doğum Yardımının Hukuki İncelemesi**  
*Mehmet AYKANAT*
- ▶ **Davranışsal Çalışma Ekonomisi Alanında Güncel Gelişmeler**  
*Ö. Hakan ÇAVUŞ*
- ▶ **Türkiye'de Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Arasındaki İlişkinin Analizi**  
*Emrah İsmail ÇEVİK*  
*Muhammet SUNGUR*
- ▶ **Ayrımcılık Temelli Dışlanma: Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadınlar**  
*Sinem YILDIRIMALP*
- ▶ **Changing Facet of Work Habits during Coronavirus Pandemic: An Exploration of E-Work and Its Implications on Work-Life Balance for Female Employees**  
*Hasan YÜKSEL*
- ▶ **İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunlar ile Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**  
*Hasan TUNA*
- ▶ **Daha İyi Yaşam Endeksine (DİYE) Göre OECD Ülkelerinde Karşılaştırmalı Analiz**  
*Muhammed Ali KAĞIZMAN*  
*Murat ATAN*
- ▶ **Aile Ödenekleri Programları: Dünya Örnekleri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi**  
*Şenol KAYNAKÇI*  
*Nagihan DURUSOY ÖZTEPE*
- ▶ **OECD Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Harcamalarının Ekonomik Büyümeye Etkisinin Dinamik Panel Veri Analizi ile İncelenmesi**  
*Murat BİNAY*

# SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi  
Journal of Social Security

Cilt: 11 - Sayı: 2 - Yıl: 2021  
Volume: 11 - Issue: 2 - Year: 2021

E-ISSN: 2148-483X

**Sahibi / Owner of the Journal**

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / *On behalf of the Social Security Institution*

Cevdet CEYLAN

(Kurum Başkanı / President of the Institution)

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Publication Manager**

Halis Erkan ERKANAT

**Yayın Kurulu / Editorial Board**

İsmail ERTÜZÜN

Ömer KÜÇÜKEVCİLİOĞLU

Atiye Seda İNTEPE

Tuğba YILDIZ

Fırat Erdem ERDOLU

**Editörler / Editors**

Doç. Dr. Erdem CAM

Selda DEMİR

**Redaksiyon / Redaction**

Nihan ERTÜRK

**Yayın Türü:** Yaygın Süreli / **Type of Publication:** Periodical

**Yayın Aralığı:** 6 aylık / **Frequency of Publication:** Twice a Year

**Dili:** Türkçe ve İngilizce / **Language:** Turkish and English

**Yayın Tarihi / Release Date:** 29.12.2021

**Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD),**

TUBİTAK ULAKBİM - TR

EBSCO HOST - US

ECONBIZ - GE

INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL

SCIENTIFIC INDEXING SERVICES - US

JOURNAL FACTOR

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.

**İletişim Bilgileri / Contact Information**

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Ziyabey Caddesi No: 6 Balgat / Ankara / TÜRKİYE

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

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

---

## ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

---

Professor Yener ALTUNBAŞ  
Bangor University

Professor Özay MEHMET  
Final International University

Professor Paul Leonard GALLINA  
Bishop's University

Professor Allan MOSCOVITCH  
University of Carleton

Professor Jacqueline S.ISMAEL  
University of Calgary

Professor Mark THOMPSON  
University of British Columbia

---

## 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. Sarper SÜZEK  
Atılım Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. İsmail AĞIRBAŞ  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ  
İstanbul Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Levent AKIN  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT  
İstanbul Teknik Üniversitesi  
İşletme Fakültesi

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

Prof. Dr. Hediye ERGİN  
Marmara Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ  
Çağ Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR  
Ostim Teknik 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. Mehmet TOP  
Hacettepe Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

Prof. Dr. Ali GÜZEL  
Kadir Has Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

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

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER  
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNÇAY  
Bahçeşehir 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. M. Fatih UŞAN  
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN  
Kıbrıs İlim Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Gülbiye YENİMAHALLELİ  
Ankara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ  
Fenerbahçe Üniversitesi  
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

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

Doç. Dr. Gaye BAYCIK  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

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

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Süleyman BAŞTERZİ  
Ankara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ercüment ÖZKARACA  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Nürşen CANIKLIOĞLU  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

Doç. Dr. Saim OCAK  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER  
Yaşar Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Sinem YILDIRIMALP  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilimler Fakültesi

## 21. SAYIDA HAKEMLİK YAPAN AKADEMİSYENLERİN LİSTESİ

### REFeree LIST FOR THIS ISSUE

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

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

Doç. Dr. Selver Yıldız BAĞDOĞAN  
Bursa Uludağ Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

Prof. Dr. Burcu KÜMBÜL GÜLER  
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN  
İstanbul Aydın Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Latif ÖZTÜRK  
Kırıkkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Erdem CAM  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ  
Fenerbahçe Üniversitesi  
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Metin PİŞKİN  
Ankara Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Fakültesi

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

Prof. Dr. Bülent BAYAT  
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Hasan ŞAHİN  
Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Doç. Dr. Emel İSLAMOĞLU  
Sakarya Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANİKLİOĞLU  
Marmara Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

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

Doç. Dr. Mehmet Kaan TERZİOĞLU  
Trakya Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Saniye DEDEOĞLU  
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

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

Prof. Dr. Hatice EROL  
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi  
Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Çiğdem VATANSEVER  
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Onur ÜLKER  
Eskişehir Teknik Üniversitesi  
Mimarlık Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK  
Doğu Akdeniz Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Alp Erinç YELDAN  
Kadir Has Üniversitesi  
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK  
Pamukkale Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

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

Prof. Dr. Ferda YERDELEN TATOĞLU  
İstanbul Üniversitesi  
İktisat Fakültesi

Doç. Dr. Fatih YILMAZ  
Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Sayım IŞIK  
Akdeniz Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Veysel YILMAZ  
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi  
Fen Edebiyat Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Gözde ÇÖREKÇİOĞLU İSHAKOĞLU  
Kadir Has Üniversitesi  
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi

---

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

---

Toplam gelen makale başvurusu	Number of received manuscript	34
Yayına kabul edilen makale sayısı	Number of accepted manuscript	10
Hakem süreci devam eden makale sayısı	Under consideration	6
Red edilen makale sayısı	Rejected after evaluation	18
Ön inceleme aşamasında red edilen makale sayısı	Rejected before evaluation	12
Makale kabul oranı	Accepted manuscript rate	%29

## GENEL YAYIN İLKELERİ

## GENERAL PUBLICATION RULES

<p>1- Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), yılda iki kez yayınlanan uluslararası, hakemli, bilimsel bir dergidir.</p> <p>2- Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.</p> <p>3- Dergide yayınlanmasına karar verilen yazıların, elektronik ortamda tam metin olarak yayınlanmak da dahil olmak üzere, yayın hakları SGK'ya aittir.</p> <p>4- Yayınlanmak üzere dergiye gönderilen yazılar önce Yayın Kurulunca dergi ilkelerine uygunluk açısından incelenir. Uygunluğu tespit edilen yazılar değerlendirilmeleri için yazının ilgili olduğu alanda iki hakeme gönderilir. Hakem raporuna göre; yazarına düzeltme gönderilir, yayınlanır ya da reddedilir.</p> <p>5- Dergide yayımlanan makalelerdeki fikir ve görüşler Sosyal Güvenlik Kurumunun kurumsal görüşünü yansıtmaz, tüm görüşler yazarlarına aittir.</p> <p>6- Yazarların, Kör Hakem Değerlendirme Sürecinden geçmiş her çalışmayı, iThenticate yazılımı ile tarayıp sonuç raporunu göndermeleri gereklidir. Editör ve Yayın Kurulu sonuç raporuna göre makale hakkında son kararı verir.</p> <p>7- Dergide yargı kararı incelemelerine yer verilebilir.</p> <p>8- SGD Sosyal Güvenlik Dergisi'ne makale gönderenler derginin yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.</p>	<p>1- Journal of Social Security is an international, peer reviewed, scientific journal published twice a year.</p> <p>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.</p> <p>3- Social Security Institution and Journal of Social Security own the copyright of the papers published (written and electronic versions).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>7- Case review and commentaries are accepted by SGD.</p> <p>8- Those who send articles to the SGD are considered to have accepted the publication principles of the SGD.</p>
---	---

**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

<b>Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı</b> <i>İnceleme Makalesi</i> Müjdat ŞAKAR Duygu ERKAN ŞAHİN .....	249
<b>Osmanlı Devleti'nin Son Yüzyılında Çoklu Doğum Yardımının Hukuki İncelemesi</b> <i>İnceleme Makalesi</i> Mehmet AYKANAT .....	268
<b>Davranışsal Çalışma Ekonomisi Alanında Güncel Gelişmeler</b> <i>İnceleme Makalesi</i> Ö. Hakan ÇAVUŞ .....	288
<b>Türkiye'de Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Arasındaki İlişkinin Analizi</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Emrah İsmail ÇEVİK Muhammet SUNGUR .....	308
<b>Ayrımcılık Temelli Dışlanma: Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadınlar</b> <i>İnceleme Makalesi</i> Sinem YILDIRIMALP .....	321
<b>Changing Facet of Work Habits during Coronavirus Pandemic: An Exploration of E-Work and Its Implications on Work-Life Balance for Female Employees</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Hasan YÜKSEL .....	347
<b>İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunlar ile Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Hasan TUNA .....	365
<b>Daha İyi Yaşam Endeksine (DİYE) Göre OECD Ülkelerinde Karşılaştırmalı Analiz</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Muhammed Ali KAĞIZMAN Murat ATAN .....	379
<b>Aile Ödenekleri Programları: Dünya Örnekleri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Şenol KAYNAKÇI Nagihan DURUSOY ÖZTEPE .....	393
<b>OECD Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Harcamalarının Ekonomik Büyümeye Etkisinin Dinamik Panel Veri Analizi ile İncelenmesi</b> <i>Araştırma Makalesi</i> Murat BİNAY .....	414

---

# CONTENTS

---

## **Remote Work From Flexible Working Models and the Insurance of Remote Employees**

*Review Article*

Müjdat ŞAKAR  
Duygu ERKAN ŞAHİN .....249

## **Legal Review of Multiple Birth Grants in Last Century of the Ottoman Empire**

*Review Article*

Mehmet AYKANAT .....268

## **Current Developments in Behavioral Labor Economics Area**

*Review Article*

Ö. Hakan ÇAVUŞ .....288

## **The Analysis of the Relation between Economic Growth and Unemployment in Turkey**

*Research Article*

Emrah İsmail ÇEVİK  
Muhammet SUNGUR .....308

## **Exclusion Based on Discrimination: Women at Work in Turkey**

*Review Article*

Sinem YILDIRIMALP .....321

## **Changing Facet of Work Habits during Coronavirus Pandemic: An Exploration of E-Work and Its Implications on Work-Life Balance for Female Employees**

*Research Article*

Hasan YÜKSEL .....347

## **Examining the Relationship Between the Problems Experienced by Occupational Safety Experts and Trait Anxiety Levels**

*Research Article*

Hasan TUNA .....365

## **Comparative Analysis in OECD Countries by Better Life Index**

*Research Article*

Muhammed Ali KAĞIZMAN  
Murat ATAN .....379

## **Family Allowance Programs: World Examples and Suggestion A Model for Turkey**

*Research Article*

Şenol KAYNAKÇI  
Nagihan DURUSOY ÖZTEPE .....393

## **Analysis of the Effects of Social Security Expenditures on Economic Growth in OECD Countries using Dynamic Panel Data Methods**

*Research Article*

Murat BİNAY .....414



*İnceleme Makalesi – Review Article*

## Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı

### *Remote Work From Flexible Working Models and the Insurance of Remote Employees*

Müjdat ŞAKAR\*

 0000-0002-0228-046X

Duygu ERKAN ŞAHİN\*\*

 0000-0003-4770-0218

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 11 Sayı: 2 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 2 Year: 2021

Sayfa Aralığı: 249-267 / Pages: 249-267

DOI: 10.32331/sgd.1048957

## ÖZ

Son yıllarda tüm dünyada etkili olan iş hukukunun katı uygulamalarının esnekleştirilmesi gerektiği yönündeki görüş ülkemizde de karşılık bulmuş ve 4857 sayılı İş Kanunu ile çeşitli esnek çalışma uygulamaları iş mevzuatımıza dahil edilmiştir. Bunlardan biri olan uzaktan çalışma modeli başlarda yeterince uygulama alanı bulamamış hatta bu nedenle İş Kanunu'nda öngörülen yönetmeliğin çıkarılması bile uzun yıllar sürmüştür. Ancak 2019 yılı itibarıyla ortaya çıkan ve giderek tüm dünyaya yayılan Covid-19 salgını ile mücadele için uygulanması gereken tedbirler işyerinden yapılan çalışmalarını olumsuz yönde etkilemiş ve uzaktan çalışmanın önemini anlaşılmasını sağlamıştır. Salgın hastalığın çalışma hayatı üzerindeki etkilerini azaltmak isteyen kamu ve özel sektör işyerleri büyük oranda uzaktan çalışmaya geçmiştir. Bunun neticesinde de konunun detaylı çalışmaları incelenmesi ihtiyacı doğmuştur. Bu ihtiyaca yönelik olarak hazırlanan çalışmamızda uzaktan çalışanların iş ve sosyal güvenlik hukuku yönünden durumları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle uzaktan çalışma kavramı üzerinde durulmuş; devamında ise iş mevzuatımızın uzaktan çalışanlara tanıdığı hak ve yükümlülükler ile bu şekilde çalışanların sigortalılıklarına ilişkin özellik gösteren durumlar incelenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Esnek çalışma, uzaktan çalışma, sosyal güvenlik

## ABSTRACT

The opinion that the strict practises of labor law should be flexible, which has been effective all over the world in recent years, has also found a response in our country and various flexible working practices have been included in our labor legislation with the Labor Law numbered 4857. The remote working model, which is one of those practices, couldn't find enough implementation field in the beginning and therefore, the enactment of the regulation projected in the Labor Law took many years. However, the measures to be implemented to struggle with the Covid-19 epidemic, which appeared as from 2019 and spread all over the world, adversely affected the work done at the workplace and made the importance of working remotely understood. Public and private sector workplaces that want to reduce the effects of the epidemic on working life have largely switched to remote work. As a result, the need to examine the subject with detailed studies has arisen. In our study prepared for this need, the situation of remote employees in terms of labor and social security law was tried to be presented. Accordingly, first of all, the concept of remote work was emphasized; afterwards, the rights and responsibilities granted to remote employees by our labor legislation and the situations regarding the insurance of employees who work remotely were examined.

**Keywords:** Flexible working, remote work, social security

Önerilen atıf şekli: Şakar, M. ve Erkan Şahin, D. (2021). Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(2). 249-267.

● Geliş Tarihi/Received: 18/10/2021 ● Güncelleme Tarihi/Revised: 29/11/2021 ● Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2021

\* Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, msakar@marmara.edu.tr

\*\* Doktora Öğrencisi, Marmara Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi Bölümü, duyguerkan@marun.edu.tr

## GİRİŞ

Çalışma hayatının zaman içerisinde değişen koşulları işletmelerin üretim tekniklerinde, organizasyon yapılarında ve insan kaynakları yönetiminde mevcut uygulamalarını devam ettirmelerini olanaksız kılmış ve yeni bir yapılanma sürecine girmelerine neden olmuştur. Yaşanan bu değişimin iş hukukuna yansımaları ise iş ilişkilerinin esnekleştirilmesi şeklinde gerçekleşmiş olup bu durum hem dünyada hem de ülkemizde yeni istihdam modellerini ortaya çıkarmıştır (Demircioğlu ve Engin, 2002: 13).

Bu şekilde ortaya çıkan esnek çalışma modellerinden biri de uzaktan çalışmadır. Klasik istihdam ilişkilerini işin yapıldığı yer bakımından oldukça farklılaştıran bu çalışma şekli mevzuatımıza 2016 yılında 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun aracılığıyla girmiştir. Başlarda bu iş ilişkisinin diğer esnek çalışma modellerine nazaran iş hayatında daha az yer kaplaması konunun detaylı olarak çalışılmasını geciktirmiştir. Ancak 2019 yılı itibarıyla ortaya çıkan Covid-19 salgını ile uzaktan çalışma iş hayatının devamlılığı için adeta bir zorunluluk haline gelmiş ve böylece konunun farklı boyutlar üzerinden ayrıntılı olarak incelendiği çalışmalara duyulan ihtiyaç artmıştır.

Bu ihtiyaca istinaden hazırlanan bu çalışmada öncelikle uzaktan çalışma modelinin iş mevzuatındaki uygulamalar yönünden durumu incelenmiş olup daha sonra uzaktan çalışanların sigortalılıkları üzerinde durulmuştur. Bu anlamda 4857 sayılı İş Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yer alan düzenlemelerin yanı sıra konu ile ilişkili ikincil mevzuat hükümlerinden de yararlanılmıştır. Ayrıca çalışmada literatür taramasına ek olarak Yargıtay kararlarına da yer verilmiştir.

## I- UZAKTAN ÇALIŞMA KAVRAMI

Uzaktan çalışma en genel tanımıyla “İşin, tamamının veya bir kısmının alışılmış çalışma alanı dışında alternatif bir yerde yerine getirildiği çalışma şeklini” ifade etmektedir (ILO, 2020a). Bu çalışma şeklinin ortaya çıkmasında genel olarak teknolojik gelişmelerin etkili olduğu düşünülse de bu görüş gerçeği tam olarak yansıtmamaktadır. Zira uzaktan çalışmanın geçmişinin sanayi devriminin öncesine kadar dayandığı bilinmektedir. Bununla birlikte başlarda yalnızca geleneksel anlamda evde çalışma şeklinde gerçekleştirilen uzaktan çalışmanın gelişen teknolojiyle birlikte yeni bir boyut kazandığı da söylenmelidir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara, 2021: 235; Süzek, 2017: 281; Alper ve Kılıç, 2020: 47; Görücü, 2018: 285; Dulay Yangın, 2016a: 7-8). Uygulaması eski tarihlere dayanan bu esnek çalışma modeline asıl önem kazandıran gelişme ise Covid-19 pandemisi olmuştur (Akyiğit, 2021: 167; Akbaş Tuna ve Türkmendağ, 2020: 3248). 2019 yılında Çin'in Wuhan kentinde başlayıp 2020 yılı itibarıyla tüm dünyayı etkisi altına alan bu salgın hastalık neticesinde çalışma hayatının sürdürülebilirliği için uzaktan çalışma adeta bir zorunluluk haline gelmiş ve mümkün olan her alanda uygulanmaya başlanmıştır. Ancak ne yazık ki, ülkemizde bu durumu istatistiki olarak ortaya koyacak kapsamlı çalışmalar bulunmadığından bu tespitin sayısal verilere dayandırılması henüz mümkün değildir.

Uzaktan çalışma işletmelere önemli oranda maliyet avantajı sağlarken çalışanlara da zamandan tasarruf anlamında katkı sağlamaktadır. Bunun yanı sıra engelli bireyler gibi çalışma hayatının dezavantajlı grupları arasında yer alan kişiler de bu sisteme kolayca entegre olmakta ve bu durum işletmelere de en uygun personelin bulunması noktasında imkân oluşturmaktadır (Kılıç, 2020: 818). Öte yandan doğal afet, terör, küresel salgın gibi durumların çalışma hayatı üzerinde ortaya çıkardığı olumsuz sonuçların en aza indirgenmesi

ve işin devamlılığının sağlanması açısından da uzaktan çalışma politikaları stratejik bir öneme sahiptir (ILO, 2020b). Nitekim Covid-19 pandemi döneminde de bu görüş benimsenerek salgının çalışma hayatı üzerinde yarattığı olumsuz etkiler giderilmeye çalışılmıştır (Baycık, Doğan, Dulay Yangın ve Yay, 2021: 1684). Bununla birlikte işverenin işçiyi etkin şekilde denetleyememesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin tam olarak alınmaması, çalışma saatlerinin belirlenmesinde ve takibinde ortaya çıkan sorunlar, iş-yaşam dengesinin doğru kurulamaması halinde çalışma verimliliğinde meydana gelen azalmalar ve uzun süre yalnız çalışmanın neden olduğu motivasyon düşüklükleri bu çalışma şeklinin dezavantajları olarak sayılmaktadır (Kılıç, 2020: 818).

Uzaktan çalışma modelinin ülkemizde yasal zemine kavuşması 2016 yılında 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun aracılığıyla olmuştur. 6715 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde yaptığı değişiklik ile uzaktan çalışma modelini mevzuatımıza kazandırmıştır. Kanun maddesinde yer alan tanıma göre “İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi” hukukumuzda uzaktan çalışma olarak kabul edilmektedir.

## II- UZAKTAN ÇALIŞMANIN TÜRLERİ

Yukarıda yer alan tanımdan anlaşılacağı üzere mevzuatımızda uzaktan çalışma; evde çalışma ve tele çalışma kavramlarını içerisine alan bir üst kavram olarak kullanılmıştır (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 234; Uşan ve Erdoğan, 2020: 90; Sümer, 2019: 61; Ergüneş Emrağ, 2016: 1416). Bu durum, uzaktan çalışmanın ilk kez düzenlendiği 6715 sayılı Kanun'un gerekçesinde de “*Maddede, evden çalışma ve tele çalışma biçimleri uzaktan çalışma adı altında birleştirilerek tanımlanmıştır.*” ifadeleri kullanılarak açıkça ortaya konmuştur (TBMM, 2016). O halde bu alt türler hakkında ayrıca bilgi verilmesi, bu çalışma şeklinin tespiti ve sınırlarının belirlenmesi adına faydalı olacaktır.

### A- Evde Çalışma

Geleneksel anlamda işin büyük ölçüde işçinin el emeğine dayanarak gerçekleştirildiği işleri konu alan sözleşmeler evde çalışma olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte zaman içerisinde değişen ve gelişen koşullarla birlikte mimarlık, mühendislik, avukatlık gibi el emeği yerine bilgiye dayalı işlerde de bu istihdam şekli mümkün hâle gelmiştir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 234-235; Kılıç, 2020: 806). Ancak şüphesiz evde çalışmaya uygun olmayan sektörler ve işler de mevcuttur. Bu anlamda üretim, inşaat (duvar ustası vb.), ulaşım (şoför vb.) ve sağlık (hemşire vb.) gibi sektörlerde evden çalışma işin doğası gereği pek de mümkün değildir (Arntz, Ben Yahmed ve Berlingieri, 2020: 382).

Evde çalışma, İş Kanunu'nda uzaktan çalışma başlığı altında düzenlenmeden önce de hukukumuzda yer alan bir çalışma şeklidir. Konuya ilişkin ilk düzenleme, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 6. Bölümünün 3. Ayırımında “Evde Hizmet Sözleşmesi” başlığı altında yer almıştır. Daha sonraki düzenleme ise 2016 yılında, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle yürürlüğe girmiştir. Her iki düzenleme birlikte değerlendirildiğinde evde çalışmanın, işçinin kendi evinde ya da belirleyeceği başka bir yerde yapılabileceği anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle, evde çalışma için mutlaka işçinin kendi evinin kullanılması gerekmemektedir. Burada başka bir önemli husus ise yapılan çalışmalarda iletişim teknolojilerinden yararlanılmaması yönündeki zorunluluktur. Zira daha sonra görüleceği üzere böyle bir durumda çalışma evde çalışma olarak değil, tele çalışma olarak değerlendirilecektir (Tuaç Yılmaz, 2020: 263).

Evde çalışmada işin yapıldığı yerin işverenin hakimiyet alanı dışında kalması işverenin yönetim ve denetim olanağını önemli ölçüde azaltmaktadır. Bu sebeple klasik iş sözleşmelerinden farklı olarak bu tip çalışmalarda, iş sözleşmelerinin belirleyici unsuru olan bağımlılık unsurunun tam anlamıyla ve katı bir şekilde uygulanmasını beklemek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Ancak buradan taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine değil de eser, vekâlet gibi diğer iş görme sözleşmelerine dayandığı şeklinde bir yoruma da ulaşılmamalıdır. Zira buradaki bağımlılık unsuru her ne kadar işin yapıldığı yer nedeniyle zayıflasa da tam olarak ortadan kalkmamaktadır (Abbas, 2016: 2012). Diğer yandan gerek 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda gerekse de 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeler bu çalışma şeklinin iş sözleşmesine dayandığını açıkça ortaya koymaktadır.

Bu noktada üzerinde durulması gereken bir husus da evde çalışma ile ev hizmeti kapsamında çalışma arasındaki farktır. Evin gündelik işlerinin yapılmasını konu alan ev hizmeti kapsamında çalışma, mahiyeti bakımından bir uzaktan çalışma değildir (Özer, 2018: 197). Gerçekten de bu şekilde çalışanların işyerleri işverenin evi olup çalışanlar iş görme edimlerini uzaktan değil bizzat işyerinden yerine getirmektedirler (Ergin, 2011: 211). Ayrıca ev hizmeti kapsamında yapılan çalışmalarda faaliyet konusu yalnızca evin gündelik işleri olabilmektedir. Evde çalışmada ise -evin gündelik işleri hariç- birçok iş kolu için faaliyette bulunmak mümkündür. Yine iki çalışma türü arasındaki temel farklardan biri, ev hizmeti kapsamında çalışanların İş Kanunu'ndan istisna tutulmalarına rağmen evde çalışanların iş mevzuatı hükümlerinden yararlanabilmeleridir.

Bununla birlikte hemen belirtmek gerekir ki İş Kanunu'nda, evdeki çalışmaları bağımlı olarak yapılsa bile kapsama alınmayan istisnai bir grup daha yer almaktadır. Kanun'un 4/I-d hükmüne göre *"Bir ailenin üyeleri ve 3'üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde"* çalışanlar her ne kadar yaptıkları iş evde çalışma niteliğinde olsa da İş Kanunu hükümlerinden yararlanamayacaklardır (Dulay Yangın, 2016b: 159). Bunlar hakkında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun evde hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanmalıdır.

## **B- Tele Çalışma**

Tele çalışma, işin kısmen ya da tamamen işyerinin dışında bir yerden görüldüğü ve bunun için de bilgi ve iletişim teknolojilerinden yardım alındığı bir çalışma şekli olarak tanımlanabilir (Ergüneş Emrağ, 2016: 1414; diğer tanımlar için bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 236-237). Tanımdan görüleceği üzere, bir çalışmanın tele çalışma olarak kabul edilebilmesi için iki şartın bir arada bulunması gerekmektedir. Bu şartlar; çalışmanın işyeri dışından yani uzaktan yapılması ile işin bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla gerçekleştirilmesidir. Bu şartlardan ikincisi, tele çalışmayı işyeri dışından yapılan diğer çalışmalardan ayıran en temel unsurdur (Aydınöz, 2014: 71). Öğretide bir başka görüş de uzaktan çalışmanın bir biçimi olan tele çalışmayı diğer istihdam biçimlerinden ayıran unsurların mekân, teknoloji ve organizasyon olduğunu belirtmektedir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 237).

Tele çalışma mevzuatımızda her ne kadar uzaktan çalışma başlığı altında evde çalışma ile birlikte düzenlemiş olsa da bu iki tür arasında önemli farklılıklar mevcuttur. Bunlardan ilki, yukarıda da ifade edildiği üzere, tele çalışma teknolojik iletişim araçları vasıtasıyla gerçekleştirilirken evde çalışmanın böyle bir yönünün bulunmamasıdır (Özer, 2018: 200-201; Abbas, 2016: 2013; Kılıç, 2020: 811). Bir diğer farklılık ise işçinin işverene bağımlılığı noktasında ortaya çıkmaktadır. Tele çalışmada işçi iletişim araçlarıyla bağlantı içerisinde olduğundan, işveren bu bağlantı yolunu kullanarak emir ve talimatlarını her zaman işçisine

ulaştırabilmektedir. Oysaki evde çalışma yönünden bu durum çoğu zaman mümkün değildir. İşveren evde çalışanlarına yalnızca genel nitelikteki talimatlarını, o da çoğunlukla işe başlamadan önce bildirebilmektedir. İşin yapılması esnasında işverenin bu imkânı oldukça sınırlıdır. Bu açıdan tele çalışmada bağımlılık ilişkisinin, evde çalışmada olduğundan çok daha güçlü kurulduğu söylenebilir (Ergüneş Emrağ, 2016: 1424-1425).

Tele çalışma ile evde çalışma arasındaki başka bir fark ise işin yapıldığı yere ilişkindir. Evde çalışmada çalışma yeri sabitken, tele çalışmada iş farklı yerlerde ve mobil olarak gerçekleştirilebilmektedir (Hekimler, 2021: 104). Bu anlamda tele çalışma evde çalışmadan daha geniş kapsamlı bir çalışma biçimi olup işin yapıldığı yere göre kendi içerisinde alt türlere ayrılmaktadır. Bu türler; tele çalışma merkezleri, gezici tele çalışma ve karma tele çalışma olarak sıralanabilir (Kılıç, 2020: 809). Bunun yanı sıra tele çalışmanın evde yapılmasının önünde de herhangi bir engel bulunmamaktadır. Bu durumda ise bu çalışma biçimi evde tele çalışma olarak adlandırılacaktır (Ergüneş Emrağ, 2016: 1423).

İş Kanunu'nun değişik 14. maddesine göre, bir iş organizasyonu kapsamında uzaktan, bağımlı ve iletişim teknolojilerini kullanarak çalışanlar işçi olarak kabul edilecek ve doğal olarak İş Kanunu'nun hükümlerinden faydalanacaklardır. Yine burada önemle altını çizmek gerekir ki, evde çalışanların bağımlı olarak çalışmaları bile İş Kanunu hükümlerinden yararlanamayacaklarına ilişkin Kanun'un 4/I-d bendinde yer alan istisnai hüküm benzeri bir düzenleme tele çalışanlar açısından mevcut değildir. O halde bu kapsamda çalışanların herhangi bir istisna uygulanmaksızın iş mevzuatına tabi olmaları gerekmektedir.

### III- UZAKTAN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN USUL VE ESASLAR

Uzaktan çalışmaya ilişkin usul ve esaslar mevzuatımızda temel olarak İş Kanunu'nun 14. maddesi ile bu maddeye dayanılarak hazırlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği<sup>1</sup>nde<sup>1</sup> düzenlenmiş olup buna ilişkin detaylar aşağıda incelenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 4 ve 5. fıkraları ile Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 5. maddesine göre uzaktan çalışma sözleşmeleri yazılı olarak kurulmak ve sözleşmede “*İşin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler*” yer almak zorundadır. Uzaktan çalışmanın, çalışma hayatımız açısından nispeten yeni bir uygulama olduğu düşünüldüğünde bahsi geçen yasal zorunlulukların daha sonra taraflar arasında ortaya çıkabilecek ihtilafların önlenmesi adına isabetli olduğu söylenebilir. Bununla birlikte doktrinde bu hususların genişletilmesi gerektiği yönünde görüşler de mevcuttur. Bu kapsamda; iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınması gereken önlemler ile özellikle evde yapılan işlerde denetimin ne şekilde sağlanacağı, evde yapılacak denetimlerde işçinin özel hayatının korunmasına yönelik tedbirlerin neler olduğu, işletme verileri ile iş sırlarının korunması ve güvenliği için hangi kuralların uygulanacağı, dinlenme sürelerinin nasıl takip edileceği ve işçinin izole olmasını engellemek için hangi faaliyetlerde bulunulacağı gibi hususların da sözleşme içeriğine dahil edilmesinin faydalı olacağı ifade edilmektedir (Dulay Yangın, 2016b: 157).

Bu noktada tereddüt yaratabilecek bir husus, haftalık çalışma süresinin bir kısmını uzaktan, bir kısmını ise işyerinden çalışarak geçiren bir işçinin iş sözleşmesinin yine de yazılı şekilde yapılması gerekip gerekmediği sorunsalıdır. Zira mevzuatımızda, uzaktan çalışmaya ilişkin esasların uygulanması için haftalık çalışma süresinin en az ne kadarının işyerinin dışında

<sup>1</sup> RG. 10.3.2021, No. 31419.

geçirilmesi gerektiği konusunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu anlamda ilk önce ifade etmek gerekir ki, işçinin işyerinden çalışmasının esas olduğu ancak bununla birlikte zaman zaman eve iş götürdüğü bir sistem uzaktan çalışma olarak kabul edilmemelidir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 238; Alp, 2011: 799). Bir çalışmanın uzaktan çalışma kapsamında değerlendirilebilmesi için sürekli ve düzenli olması gerekmektedir (Özer, 2018: 203). O halde, bu şekildeki çalışmaları içeren sözleşmelerde, uzaktan çalışma sözleşmelerine özgü şartlar aranmayacak, genel hükümlere göre hareket edilecektir. Öte yandan, düzenli ve sürekli şekilde haftanın bir ya da iki günü uzaktan çalışma yapılan, diğer günlerde ise işyerinden çalışılan işlerde konunun aynı biçimde değerlendirilmesi doğru değildir. Çünkü böyle bir durumda uzaktan çalışmanın sürekliliği bu çalışma şekline özgü hususların açıkça ortaya konmasını gerektirecek; aksi halde iş mevzuatımızın işçiyi korumaya yönelik prensibi ihlal edilmiş olacaktır. Bu itibarla, her ne kadar iş mevzuatımızda açıkça düzenlenmemiş olsa da hem uzaktan hem de işyerinden çalışmayı kapsayan karma iş sözleşmelerinin de yazılı şekilde yapılması ve uzaktan çalışma sözleşmelerinde bulunması zorunlu unsurlara bu sözleşmelerde de yer verilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği gereği üretim maliyetlerinin tespiti ve karşılanmasına ilişkin hususlar da iş sözleşmesiyle kararlaştırılmalıdır. Bu durum Yönetmeliğin 8. maddesinde *“İşin yerine getirilmesinden kaynaklanan mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespit edilmesine ve karşılanmasına ilişkin hususlar iş sözleşmesinde belirtilir.”* ifadeleri ile hüküm altına alınmıştır. Söz konusu düzenlemeden bu giderlerin kim tarafından karşılanacağına ilişkin kararın taraflara bırakıldığı anlaşılmaktadır. Hemen ifade etmek gerekir ki, düzenlemeyi bu haliyle isabetli bulmak mümkün değildir. Zira bu hüküm gereği işin yapılması nedeniyle ortaya çıkacak elektrik, internet gibi giderler sözleşmeye konulacak bir maddeyle tamamen işçiye yüklenebilecektir. Oysaki burada hakkaniyetli olan bu giderlerin öncelikle işverenin sorumluluğunda olmasıdır. Bu nedenle hükmün, üretime yönelik zorunlu giderlerden asıl sorumlunun işveren olduğunu ortaya koyacak şekilde yeniden düzenlenmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Uzaktan çalışmada işin mahiyeti gereği çalışma mekânında birtakım düzenlemeler yapılması gerekebilmektedir. Bu halde ortaya çıkacak giderlerin kim tarafından karşılanacağı hususu ise önem arz eden başka bir konudur. Yönetmeliğe göre; gerekmesi halinde, çalışmanın yapılacağı mekâna ilişkin düzenlemeler iş başlamadan önce tamamlanmalı ve bu nedenle ortaya çıkacak maliyetlere kimin katlanacağına işçi ile işveren birlikte karar vermelidir. Kanaatimizce bu noktada bulunan çözüm oldukça isabetlidir. Gerçekten de uzaktan çalışmada sıklıkla işçinin evinin kullanıldığı düşünüldüğünde bu giderlere işverenin katlanması gerektiği yönündeki bir hüküm, işçinin mevcut işinden ayrıldıktan sonra çalışacağı işlerde de kullanmaya devam edebileceği birtakım yatırımların finansmanının eski işvereni tarafından sağlanması gibi adil olmayan bir duruma neden olabilecektir. Diğer yandan, yapılacak işin niteliği gereği özel olarak yapılması gereken mekânsal düzenlemelerin giderlerine tek başına işçinin katlanması da doğru değildir. Bu nedenle durumun özelliğine göre giderlerin nasıl karşılanacağına tarafların kendi aralarında karar vermelerine imkân tanıyan mevcut düzenlemenin yerinde bulunduğu söylenmelidir.

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile açıklığa kavuşturulan diğer bir konu, mal veya hizmet üretiminde kullanılacak malzeme ve iş araçlarının temini konusudur. Yönetmeliğin 7. maddesi gereği iş görme ediminin yerine getirilmesinde kullanılacak malzeme ve iş araçları sözleşme ile aksi kararlaştırılmadığı sürece işveren tarafından sağlanacaktır. Diğer yandan Yönetmelik, taraflar arasında kurulacak iletişimin yöntemini ve zaman aralığını işçi ile

işverenin birlikte belirleyeceğini; işçiyle paylaşılan verilerin korunmasına yönelik tedbirlerin ise işveren tarafından alınması gerektiğini düzenlemiştir.

Uzaktan çalışma ile ilgili İş Kanunu'nda yer alan az sayıdaki özel düzenlemeden biri, eşit davranma borcuna ilişkindir. İş Kanunu'nun 5. maddesinde yer alan ve genel olarak Kanun kapsamındaki tüm işçilere uygulanan eşit davranma ilkesine ilişkin düzenlemenin yanı sıra 14. maddede ayrıca uzaktan çalışanlar için böyle bir hükme daha yer verilmiş olması, kanun koyucunun konunun önemini vurgulamak istediği izlenimini doğurmaktadır. İlgili hükümde konunun “*Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.*” ifadeleri ile düzenlendiği görülmektedir. Burada önemli bir husus düzenlemede kullanılan “*emsal işçi*” ifadesinin kimi işaret ettiği. Kanaatimize göre emsal işçi; işverenin geleneksel anlamdaki işyerinde tipik iş sözleşmesiyle çalışan ve uzaktan çalışanla aynı ya da benzer işi yapan kişiyi ifade etmektedir. İşyerinde bu şekilde çalışan bir işçinin bulunmaması halinde ise Kanun'un 13. maddesinin 3. fıkrasına göre ilgili iş kolunda başka bir işyerinde çalışan işçiler esas alınabilecektir (Dulay Yangın, 2016b: 165).

Hemen belirtmek gerekir ki işverenin eğitim, deneyim, yapılan iş gibi esaslı bir nedenin varlığı halinde çalışanlar arasında ayırım yapması eşitlik ilkesinin ihlali anlamına gelmeyecektir (Ergüneş Emrağ, 2016: 1429). Örneğin, tele çalışma yapan bir işçiye teknoloji ve iletişimle ilgili eğitim verilirken, işyerinden çalışıp bu eğitimleri gerektirmeyecek işlerle uğraşan ya da evde geleneksel işlerde çalışan bir işçiye bu eğitimin verilmemesi ayrımcılık olarak kabul edilmemelidir (Dulay Yangın, 2016b: 167). Aynı şekilde evde çalışan bir işçiye ev kazalarıyla ilgili verilen bir eğitimden işyerinde çalışan diğer kişilerin yararlandırılmaması eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir. Öte yandan, işyerinde çalışanlara işe geliş-gidişleri için yol parası ödeyen bir işverenin, evde çalışanlara böyle bir ödemede bulunması beklenmemelidir. Ancak uzaktan çalışan işçi, iş amaçlı ziyaretlerde bulunuyor ya da işini yapmak için tele çalışma merkezi gibi bir yere gidip gelmesi gerekirse ulaşım yardımından yararlandırılmalıdır (Kurt, 2020: 51). Ayrıca öğretilde, işyerinde çalışanlara sağlanan yemekhane hizmetinden uzaktan çalışanların faydalandırılmamasının eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayacağı yönünde görüşler de mevcuttur (Ergüneş Emrağ, 2016: 1429). Ancak kanımızca işçi, salt uzaktan çalışması nedeniyle bu haktan tamamen mahrum bırakılmamalıdır. Aksi halde gün içerisinde aynı süreyle çalışan iki işçiden işyerinde çalışanın yemek hizmeti işveren tarafından karşılanırken, uzaktan çalışanın bu maliyete kendisinin katlanması gerekecektir. Haklı bir gerekçesi bulunmayan bu durumun eşitlik ilkesini bozacağı ve bunun yerine uzaktan çalışanlara da en azından işyerinden çalışanlara sağlanan yemek hizmetinin karşılığı olan bedelin ödenmesi gerektiği düşünülmektedir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 244; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2020: 198; İSMMMO, 2020: 25-26).

İş Kanunu ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin ortak hükmü gereği “*İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanın bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür.*” Önemle belirtmek gerekir ki, uzaktan çalışmada işin görüleceği yerin çoğu zaman işçinin yaşam alanı olması, işverenin bu anlamdaki yükümlülüklerini etkin bir şekilde yerine getirmesini büyük ölçüde engellemektedir (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca, 2021: 244; Dulay Yangın, 2016b: 166). Zira uzaktan çalışma için kendi evini kullanan işçiyi denetlemek isteyen işverenin bu durumu işçiye önceden bildirmesi ve işçinin onayını alması gerekmektedir (Civan, 2010: 563). İşçinin kendi bilgisi dahilinde denetlendiği bir sistem özellikle önlemlerin uygulanması bakımından işçiyi kendi karar mekanizması ile baş başa

bıraktığı ve bu da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat düzenlemelerinin uzaktan çalışanlar açısından atıl durumda kalması gibi istenmeyecek bir duruma neden olduğu için eleştiriye açıktır. Ancak yine de işveren, işçinin özel hayatının sınırlarını ve konut dokunulmazlığını ihlal etmeden, gereken tedbirleri almak ve denetim yükümlülüğünü yerine getirmek durumundadır.

İş Kanunu'nda düzenlenmeyerek Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile açıklığa kavuşturulan bir husus, uzaktan çalışmanın yasaklandığı işlerdir. Buna göre, tehlikeli kimyasal ve radyoaktif maddelerin kullanıldığı işler ile kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet alımı suretiyle gördürdükleri işlerden bu kurumlar tarafından belirlenenler için uzaktan çalışma yapılması mümkün değildir. Yine, Kanun'da düzenlenmediği için çeşitli tereddütlerin ortaya çıkmasına neden olup Yönetmelik ile düzenlenen bir husus da mevcut iş sözleşmesinin uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülmesi halinde uygulanacak esasların neler olduğu konusudur. Tahmin edileceği üzere bir iş sözleşmesi baştan itibaren uzaktan çalışmayı konu alabileceği gibi işyerinden çalışmayı konu edinen bir sözleşme de sonradan uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilecektir. Bu ikinci durumun gerçekleşmesi için tarafların aralarında anlaşması, işçinin talebinin işveren tarafından kabulü ya da işverenin talebinin işçi tarafından kabulü gerekmektedir. Yönetmelik bu durumlardan ilk ikisini açıkça düzenlemiştir. Buna göre, taraflar arasında mevcut tipik bir iş sözleşmesi, işçi ve işverenin aralarında anlaşması ile her zaman uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilecektir. Talebin işçiden geldiği durumda ise süreç; “başvurunun yazılı olarak yapılması, işin ve işçinin niteliği ile işveren tarafından belirlenecek diğer kıstaslara göre talebin değerlendirilmesi, değerlendirme sonucunun işçiye otuz gün içinde yazılı olarak bildirilmesi ve sonucun olumlu olması durumunda Kanun ve Yönetmelikte belirtilen hususları içeren bir sözleşmenin yazılı şekilde kurulması” adımlarından meydana gelecektir. Kendi isteğiyle uzaktan çalışmaya geçen işçinin aynı usulü izleyerek yeniden işyerinde çalışma talebinde bulunması da mümkündür. Yönetmelik gereği işverenin bu yöndeki bir talebi öncelikli olarak değerlendirmesi gerekteyse de her iki yönlü talebe olumlu cevap verme zorunluluğu da bulunmamaktadır.

Konuya ilişkin Yönetmelikte düzenlenmeyen bir durum, iş ilişkisi içerisinde işverenin uzaktan çalışma talebinde bulunması halidir. Her ne kadar Yönetmelikte açıkça düzenlenmese de böyle bir taleple de uzaktan çalışmaya geçilebileceği konusunda şüphe yoktur. Peki burada izlenmesi gereken usul ne olmalıdır? Öncelikle belirtmek gerekir ki, işverenin bu değişikliği yönetim hakkına dayanarak tek taraflı irade beyanıyla gerçekleştirebilmesi makul bir çözüm olmayacaktır. Zira böyle bir değişikliğin işçinin çalışma koşullarında önemli ölçüde farklılık yaratacağı ve bu nedenle işçinin de rızasının alınması gerektiği açıktır. O halde burada uygulanacak en uygun çözüm, İş Kanunu'nun 22. maddesinde yer alan “*çalışma koşullarında esaslı değişiklik*” hükümlerine göre hareket edilmesi olacaktır (Sonkaya, 2021).

Esasında Yönetmelik, çalışanların tamamının ya da bir kısmının herhangi bir onaya gerek kalmaksızın uzaktan çalışmaya geçirilebileceği istisnai bir durumu düzenlemiştir. Buna göre, “*Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı aranmayacaktır.*” Burada sözü geçen zorlayıcı nedenlerin neler olduğu ise Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte<sup>2</sup> şu şekilde ifade edilmiştir: “*İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin*

<sup>2</sup> RG. 30.4.2011, No. 27920.



*azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlardır.” Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nin mevzuatımıza dahil edildiği dönemde tüm dünyada etkili olan salgın sürecinin etkisiyle gözden kaçırılmayarak uygulamaya konulan bu hüküm şüphesiz zorlayıcı nedenlerin çalışma hayatı üzerinde ortaya çıkardığı yıkımın teklif, onay vb. süreçlerle zaman kaybına uğramadan telafi edilebilmesi adına isabetli bir düzenlemedir. Ancak hükmün, işçinin bu çalışma şeklini kabul etmemesi durumunda karşı karşıya kalabileceği iş sözleşmesinin feshi gibi durumların sonuçları yönünden eleştirilebilir nitelikte olduğu da söylenmelidir (Hekimler, 2021: 105-106).*

## IV- UZAKTAN ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI

### A- Genel Olarak

Uzaktan çalışanlara ilişkin son yıllarda iş mevzuatında yapılan özel düzenlemeler ne yazık ki 5510 sayılı SSGSSK’da karşılık bulamamıştır. Bununla birlikte bu durum, uzaktan çalışanların sosyal güvenliğin şemsiyesi altına alınmadığı yorumuna da neden olmamalıdır. Zira bu şekilde çalışanlar hakkında sosyal güvenliğin genel hükümlerinin uygulanmasının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Ancak uzaktan çalışmanın zaman ve mekânsal anlamda diğer çalışma şekillerinden önemli ölçüde ayrılması, bu genel hükümlerin uygulanması noktasında bazı tereddütlere sebebiyet vermekte ve bu nedenle irdelenmeleri gerekmektedir.

Bu anlamda ilk irdelenmesi gereken, 4/I-a bendi kapsamında sigortalı olmak için taşınması gereken şartlar yönünden uzaktan çalışanların özellikli bir durumlarının olup olmadığı hususudur. Bilindiği üzere, 5510 sayılı Kanun’un 4/I-a bendi kapsamında sigortalı sayılabilmek için; çalışma ilişkisinin kural olarak hizmet akdine dayanması, işin işverene ait işyerinde ya da işyerinden sayılan bir yerde yapılması ve çalışanın 5510 sayılı Kanun’un 6. maddesinde belirtilen istisnalar kapsamında bulunmaması gerekmektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2020: 80-81). Bunlardan “*hizmet sözleşmesiyle çalışma*” şartı açısından uzaktan çalışanlar ile diğer çalışanlar arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır. Ancak “*işin, işverene ait işyerinde ya da işyerinden sayılan bir yerde yapılması*” şartı uzaktan çalışanlar yönünden yeniden değerlendirilmelidir.

Yargıtay’ın, eski tarihli kararlarında işyerinde çalışma kuralını oldukça katı bir şekilde uyguladığı görülmektedir (Caniklioğlu, 2016: 46). Halbuki işin niteliği, işçinin ihtiyaçları ya da işverenin beklentileri çalışmanın işyeri dışında bir yerde yapılması zorunluluğunu ortaya çıkarabilmektedir. Böyle bir durumda işyeri kapsamının dar yorumlanması, uzaktan çalışanların sosyal güvenlik hakkından tamamen mahrum bırakılması sonucunu doğuracaktır (TİSK, 2019). Bu bakımdan, çalışmanın yapılacağı yeri işverene ait coğrafi bir mekânla sınırlandırmak yerine işin işverene ait iş organizasyonu kapsamında gerçekleşip gerçekleşmediğini sorgulamak daha doğrudur (Centel, 2021: 143). Çalışma hayatının değişen ve gelişen koşulları da bunu gerekli kılmaktadır. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu’nda bu ihtiyaca cevap verebilmek adına, 1475 sayılı eski İş Kanunu’ndan farklı olarak, işyerinin tanımında “iş organizasyonu” kavramının esas alındığı görülmektedir. Yine 5510 sayılı SSGSSK’da da İş Kanunu’ndaki kadar açık bir anlatımla olmasa da, benzer bir düzenleme yapılmıştır. O halde, bir işverenin geleneksel anlamdaki işyerinin dışında ancak iş organizasyonu kapsamında hizmet sözleşmesiyle çalışan kişiler de 4/I-a kapsamında sigortalı

sayılmalıdır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2020: 89; Sümer, 2020: 41; Tuncay ve Ekmekçi, 2015: 278-279). Yargıtay da güncel kararlarında bu görüşü esas almaktadır<sup>3</sup>.

Zorunlu sigortalılığın bir şartı da 5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinde sayılan istisnalar arasında yer almamaktır. Esasında Kanun'un bu maddesinde uzaktan çalışma ile ilişkilendirilebilecek istisnai bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, "*Aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar*" sigortalı sayılmayacaklardır. Hükümden, istisna kapsamında yer almak için; "aynı konutta yaşama, üçüncü dereceye kadar (dahil) hısım olma, faaliyete dışarıdan başka birinin katılmaması ve yaşanılan konut içinde çalışma" şartlarının aynı anda gerçekleşmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Diğer bir deyişle, bu şartlardan birinin dahi yerine gelmemesi halinde istisna kapsamından çıkılarak sigortalı olunması gerekecektir. Düzenlemenin konutta yapılan çalışmaları esas alması, uzaktan çalışma kapsamında evde çalışanların da diğer şartları yerine getirmeleri halinde hükmün içerisinde değerlendirilip değerlendirilmeyecekleri sorusunu akla getirmektedir. Ancak, bir hizmet sözleşmesine dayanılarak çalışmayı konu alan uzaktan çalışma ile yukarıda yer verilen çalışma şekli birbirinden oldukça farklı iki sistem olup istisna hükmün uzaktan çalışanlar için uygulanması mümkün değildir (Caniklioğlu, 2016: 48-49).

O halde yukarıda yer alan açıklamalardan, uzaktan çalışanların da hizmet akdiyle çalışan diğer kişiler gibi çalışmaya başladıkları andan itibaren 5510 sayılı Kanun'un 4/I-a bendi kapsamında sigortalı sayılmaları gerektiği anlaşılmaktadır. Ancak bu kuralın çalışma hayatındaki uygulamasının birtakım sorunlar barındırdığı bilinmelidir. Bu anlamda temel sorunlardan biri, uzaktan çalışanların sigorta bildirimlerinin sağlanması noktasında ortaya çıkmaktadır. Gerçekten de uzaktan çalışmanın, kayıt dışılığın tespitinin oldukça zor olduğu bir çalışma şekli olması sebebiyle sigortasızlığın en yaygın olduğu esnek çalışma modeli olduğu söylenebilir. Bu anlamda mevzuatın öngördüğü denetimlerin yetersizliği de ortadadır. Bilindiği üzere 5510 sayılı Kanun gereği hizmet tespiti, SGK'nın denetim ve kontrolle görevlendirdiği memurları tarafından yapılan fiili denetimler aracılığıyla ya da bilgi ve belgeye dayalı kayıtlar üzerinden sağlanmaktadır. Bu yöntemlerden fiili denetimin kullanılması ise -özellikle uzaktan çalışmasını evden gerçekleştirenler için- her daim mümkün değildir. Zira Anayasa'da düzenlenen "konut dokunulmazlığı" ilkesi bu denetimleri önemli ölçüde engellemektedir. Kaldı ki böyle bir denetimin mümkün olduğu durumlarda bile 5510 sayılı Kanun gereği çalışana geçmişe dönük en fazla bir yıllık süre için hizmet kazandırılmabilmektedir (m. 86/8). O halde, bu şekilde bir yıllık süreyi aşan ya da yerinde denetim yapılamadığı için hiçbir şekilde fiilen tespit edilemeyen çalışmalar için kayden tespit yoluna gidilmesi gerekecektir. Ancak bu yol da uzaktan çalışanlar yönünden sorunsuz değildir. Mevzuatımız gereği kayden yapılacak tespitlerde sonradan düzenlenmesi mümkün olmayan kanunen geçerli bilgi ve belgelerin dikkate alınması gerekmektedir. Uzaktan çalışmada ise bu tür belgelere ulaşmak oldukça zordur. Bilhassa geleneksel işlerin yapıldığı evde çalışmalarda bu yöntemle tespit neredeyse imkânsız hale gelebilmektedir. Bu durumdaki uzaktan çalışanların hizmet tespiti için başvurabilecekleri yegane yol ise iş mahkemesinde dava açmak olacaktır. Özetle uzaktan çalışanlar hizmet tespiti hususunda, Kanun'un kendilerine tanıdığı bir haktan sırf çalışmalarının şekli bu hakkı kullanmaya müsaade etmediği için yararlanamayacak ve bunun yerine çok daha uzun zaman, emek ve maliyet gerektiren başka bir yol ile haklarını aramak durumunda kalacaklardır. Bu itibarla, uzaktan çalışanların kayıt dışılığının önlenmesi ve bu çalışma şeklinin yapısına uygun

<sup>3</sup> Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 8.6.2000, E.2000/4584, K.2000/4611 (<https://legalbank.net>); Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 9.6.2017, E.2016/3, K.2017/4 (RG. 21.7.2017, No. 30130).

denetim tekniklerinin geliştirilmesi adına 5510 sayılı Kanun'da yapılacak birtakım özel düzenlemelere ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Uzaktan çalışanların sigortalılıklarına ilişkin önem arz eden bir husus da sosyal sigorta edimlerinden faydalanma noktasında diğerlerinden farklı bir muameleye tabi tutulup tutulmadıkları konusudur. Mevzuatımızın bu anlamda uzaktan çalışanlar ile diğer sigortalıları birbirinden ayırmadığı söylenmelidir. Gerçekten de uzaktan çalışanlar gerek fiilen çalışmaya başlamalarıyla sigortalı sıfatını kazanmaları gerek prime esas kazançlarının belirlenmesinde dikkate alınan ödemeler gerekse de sosyal güvenlik sistemimizin güvence altına aldığı risklerin gerçekleşmesi halinde sağlanan edimler yönünden diğer sigortalılardan farklı bir uygulamaya tabi tutulmamışlardır. Hatta 5510 sayılı Kanun'da, uzaktan çalışanlar için farklı düzenlemeler getirilmesi bir yana, uzaktan çalışma ya da uzaktan çalışan kavramlarının dahi kullanılmadığı görülmektedir. Bu sistem, uzaktan çalışanlar açısından genel olarak dezavantajlı bir durum ortaya çıkarmamakla birlikte çalışmanın niteliği gereği bazı özel düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu da açıktır. Bu anlamda uzaktan çalışanlar açısından özel olarak düzenlenmesi gereken hususlardan birinin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası olduğu düşünülmektedir. Zira bu sigorta koluna ilişkin tespit, bildirim gibi hususların uzaktan çalışmaya uygulanması yönünden birtakım sorunlar mevcuttur (Caniklioğlu, 2016: 49). Bunun gibi uzaktan çalışanların sigorta bildirimlerine ilişkin özellik gösteren durumlar ve dikkat edilmesi gereken hususlar aşağıda detaylı olarak incelenecektir.

## **B- Prim Ödeme Gün Sayısı Yönünden**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 7. fıkrasına istinaden çıkarılması öngörülen yönetmeliğin, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği adı altında hazırlanarak yürürlüğe girmesinin akabinde bu şekilde çalışanların sigorta gün bildiriminin nasıl sağlanacağı konusunda birtakım tereddütler ortaya çıkmış; Sosyal Güvenlik Kurumu da bu alanda hazırladığı 2.6.2021- 25647141 ve 5.7.2021-27387564 tarih-sayılı iki Genel Yazı ile tereddütleri ortadan kaldırmayı amaçlamıştır. Kurum'un öncelikli olarak ortaya koyduğu kurallardan biri, uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerektiğidir. Bu doğrultuda 5.7.2021 tarih ve 27387564 sayılı Genel Yazı gereği, yazılı olarak yapılması gereken sözleşmelerde çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ile sürenin belirtilmesi de zorunludur. Görüldüğü üzere düzenleme, sözleşmenin yazılı olarak yapılması gerektiği yönündeki hüküm açısından iş mevzuatıyla paralel olmakla birlikte sözleşmenin içermesi gereken unsurlar açısından iş mevzuatından oldukça geridedir. Bununla birlikte iş mevzuatında açıkça ortaya konulmadığı için tereddütlere neden olan bir husus ise bahsi geçen yazı ile açıklığa kavuşturulmuştur. Buna göre, iş görme ediminin bir kısmının uzaktan bir kısmının ise işyerinden çalışılarak yerine getirildiği iş ilişkilerini konu edinen karma sözleşmelerde de yazılılık koşulu aranacaktır.

Sosyal Güvenlik Kurumu, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin yayımlanmasının ardından, uzaktan çalışanların bu çalışmalarına ilişkin günlerinin beyan edileceği bir alanı muhtasar ve prim hizmet beyannamelerine eklemiştir. Böylece daha önce Kurum'a yapılan bildirimler üzerinden tespiti mümkün olmayan uzaktan çalışmalar, muhtasar ve prim hizmet beyannameleri aracılığıyla görünür hale gelmiştir. Bu anlamda muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin güncel halinde, çalışanların hem prim ödeme günlerinin hem de uzaktan çalışma günlerinin bildirilebileceği iki farklı alan bulunmaktadır. Sigortalı işyerinden, uzaktan ya da karma çalışma modelinden hangisine göre çalışıyorsa bu alanlar da o çalışma biçimine uygun şekilde doldurulacaktır. Uzaktan çalışması olmayanlar için sadece prim ödeme gün sayısı beyan edilecek; uzaktan çalışma gün sayısı sıfır olarak belirtilecektir. Çalışmalarının tamamını uzaktan çalışma şeklinde gerçekleştiren sigortalıların

bildirimlerinde ise prim ödeme gün sayıları ile uzaktan çalışma gün sayıları eşit olacak şekilde işlem yapılacaktır. Bu durumu bir örnekle açıklamak gerekirse, yazılı iş sözleşmesiyle ayda 15 gün uzaktan çalışacağı kararlaştırılan bir sigortalının bildirimlerinde prim ödeme gün sayısı da uzaktan çalışma gün sayısı da 15 olarak belirtilmelidir. Söz konusu beyannameden anlaşılması gereken, bu sigortalının aylık çalışmasının 15 gün olduğu ve bunun tamamının uzaktan çalışma şeklinde gerçekleştiğidir. Öte yandan, iş görme ediminin bir kısmının işyerinden bir kısmının ise uzaktan çalışılarak yerine getirildiği karma iş sözleşmesiyle çalışan bir sigortalının bildirimlerinde prim ödeme gün sayısı olarak toplam çalışılan gün sayısı, uzaktan çalışma gün sayısı olarak ise yalnızca fiilen uzaktan çalışılan günler dikkate alınacaktır. O halde, ayın tamamında çalışıp bunun sadece 5 gününü uzaktan çalışma şeklinde gerçekleştiren bir kişinin prim ödeme gün sayısı 30 olurken, uzaktan çalışma gün sayısı 5 olacaktır. Burada önemle belirtmek gerekir ki, sosyal güvenlik mevzuatımız gereği bir sigortalının uzaktan çalışma gün sayısı bildiriminde hiçbir şekilde prim ödeme gün sayısı bildiriminden fazla olamayacaktır. Daha açık bir anlatımla, örneğin bir ayda prim ödeme gün sayısı 20 olan bir sigortalının ilgili ay için uzaktan çalışma gün sayısı en fazla 20 olabilecektir. Bu durum prim ödeme gün sayısı alanının, tüm iş görme şekillerini içerisine alan ve bu yolla toplam çalışmayı ifade eden bir forma sahip olmasından kaynaklanmaktadır.

Uzaktan çalışanların prim ödeme gün sayıları belirlenirken yazılı iş sözleşmelerinde belirtilen süreler esas alınmalıdır. Taraflar arasındaki iş ilişkisi devam ederken çalışma sürelerinde bir değişiklik yapılmak istenmesi halinde ise yazılı sözleşmede bu yönde bir değişikliğe gidilmeli ve prim ödeme gün sayıları da bu yeni duruma göre tekrardan hesaplanmalıdır. Bununla birlikte, süreklilik arz etmeyen geçici durumlar nedeniyle sigortalının çalışma biçiminde meydana gelen değişiklikler çalışmanın niteliğine etki etmeyeceğinden yazılı sözleşmede ve giderek prim ödeme gün sayısının belirlenmesinde herhangi bir değişiklik gerektirmeyecektir. Bu anlamda örneğin iş görme ediminin tamamını uzaktan çalışma şeklinde yerine getiren bir sigortalının araç, gereç ya da belge teslimi gibi geçici bir nedenle ayda birkaç kez çalışma saatleri içerisinde işyerine gitmesi halinde iş sözleşmesinde ve uzaktan çalışma gün sayısı bildiriminde değişikliğe gidilmeyecek; başlangıçta sözleşme ile kararlaştırılan süreler üzerinden sigorta bildirimlerine devam edilecektir.

Uzaktan çalışanların prim ödeme gün sayılarının doğru şekilde tespit edilebilmesi için hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve yıllık ücretli izin hakkından diğer işçiler gibi yararlanıp yararlanamayacakları sorusuna da cevap aranmalıdır. Öğretide bu sorunun olumlu yanıtlandığı görülmektedir (Civan, 2010: 569). Gerçekten de aksi durumun kabulü uzaktan çalışanlar yönünden eşit davranma ilkesinin ihlali anlamına gelecektir. Diğer yandan, Sosyal Güvenlik Kurumunun 05.07.2021 tarih ve 27387564 sayılı Genel Yazısında da uzaktan çalışanlar ile işyerinden çalışanlara bu konuda farklı bir uygulamada bulunulamayacağı vurgulanmıştır. O halde işveren, uzaktan çalışanlara da tıpkı işyerinden çalışanlar gibi bu hakları kullandırmalı ve bu durumu sigorta bildirimlerine yansıtmalıdır. Bu sürelerin uzaktan çalışanların sigortalılığına nasıl yansıtılması gerektiği hususu ise Sosyal Güvenlik Kurumunun bahsi geçen yazısında şu şekilde ifade edilmiştir: “*Çalışma süresinin tamamında uzaktan çalışan sigortalılar bakımından uzaktan çalışma gün sayısına ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık ücretli izin ya da hafta tatili günleri dahil edilecek; işyerinde ve uzaktan çalışmayı birlikte içeren karma sözleşmeler ile çalıştırılan sigortalılar bakımından ise yalnızca fiilen uzaktan çalışılan günler uzaktan çalışma gün sayısı olarak bildirilecektir.*”

Bu noktada yukarıdaki ifadenin örneklerle açıklanması faydalı olacaktır. Öncelikle hafta tatili süreleri üzerinde durulmalıdır. Bilindiği üzere, iş mevzuatı gereği hafta tatiline hak kazanan kişilere işverenleri tarafından herhangi bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücretleri ödenmekte ve bu günler prim ödeme gün sayılarına ilave edilmektedir. Uygulama uzaktan çalışanlar yönünden de bu şekildedir. Ancak sigortalının çalışmalarının tamamının mı yoksa bir kısmının mı uzaktan iş görme şeklinde gerçekleştiği bu günlerin muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde ilave edileceği alan üzerinde farklılıklar doğurmaktadır. Şöyle ki, çalışmalarının tamamını uzaktan çalışma şeklinde gerçekleştiren bir sigortalının hak ettiği hafta tatili günleri hem uzaktan çalışma hem de prim ödeme gün sayısı alanına eklenirken karma sözleşme ile çalışan bir sigortalının bu günleri uzaktan çalışma gün sayısına eklenmeyecek, sadece prim ödeme gün sayısı alanında gösterilecektir. Öyleyse hafta tatili ayda 4 gün olan ve iş görme ediminin tamamını uzaktan çalışma şeklinde yerine getiren bir sigortalının bildiriminde hem prim ödeme gün sayısı hem de uzaktan çalışma gün sayısı sisteme 30 gün olarak girilmelidir. Ayın tamamında çalışan ancak bu sürenin 10 iş gününü işyerinden kalan kısmını ise uzaktan çalışarak geçiren (karma sözleşme ile çalışan) ve ayda 4 gün de hafta tatili bulunan bir sigortalının bildirimlerinde ise uzaktan çalışma gün sayısının 16, prim ödeme gün sayısının da 30 olarak beyan edilmesi doğru olacaktır. Şüphesiz uygulamanın bu derece karmaşık belirlenmesi birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir. Özellikle karma sözleşme ile yapılan çalışmalarda prim ödeme gün sayısı ile uzaktan çalışma gün sayısının hesaplanma şekli işveren açısından tereddüt yaratırken sigortalı açısından da bildirimlerin nispeten daha zor anlaşılması sonucunu doğuracaktır. Öte yandan sistem, ulusal bayram ve genel tatil ile yıllık ücretli izinlerin bildirim konusunda da aynı şekilde kurulduğundan, benzer yöntemler bu bildirimlerde de uygulanmalıdır.

Uzaktan çalışanların istirahat, izin vb. nedenlerle eksik gün bildirimleri konusunda nasıl bir yol izlenmesi gerektiği hususunda mevzuatta herhangi bir özel düzenlemeye yer verilmemiştir. Esasında iş görme ediminin tamamını uzaktan çalışma şeklinde yerine getiren sigortalılar açısından böyle bir düzenlemeye gerek de yoktur. Zira bu şekilde çalışanlara genel hükümlerin uygulanacağı konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Ancak işyerinden ve uzaktan çalışmanın birlikte uygulandığı karma sözleşmelerde sigortalının ay içerisindeki eksik günlerinin muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde yer alan prim ödeme gün sayısı ve uzaktan çalışma gün sayısı alanlarına ne şekilde yansıtılacağı konusu irdelenmelidir. Daha önce de ifade edildiği gibi, bu konuda sosyal güvenlik mevzuatımızda özel bir hüküm bulunmadığından, Sosyal Güvenlik Kurumunun 5.7.2021 tarih 27387564 sayılı Genel Yazı ile uzaktan çalışanların sigorta gün bildirimlerine yönelik getirdiği genel esaslara göre hareket edilmesi uygun olacaktır. Bilindiği üzere bahsi geçen Genel Yazı, karma sözleşme ile çalışan sigortalıların uzaktan çalışma gün sayılarına sadece fiilen uzaktan çalışılan günlerin ilave edilmesi gerektiğini düzenlemektedir. O halde, karma sözleşme ile çalışanların eksik gün bildirimlerinde de bu usulün dikkate alınması yanlış olmayacaktır. Yani, sigortalının uzaktan çalışma gün sayısı hesaplanırken ay içerisindeki eksik çalışmalarının ne kadarının uzaktan çalıştığı günlere denk geldiği saptanmalı ve bu süreler düşüldükten sonra kalan günler için bildirim sağlanmalıdır. Prim ödeme gün sayısı alanı ise toplam günden çalışılmayan günlerin çıkarılmasıyla bulunacaktır. Burada ilgili ayın fiilen sürdüğü gün sayısı üzerinden hesaplama yapılması gerektiği hususu gözden kaçırılmamalıdır.

### C- Prime Esas Kazanç Tutarı Yönünden

Sigortalıların prime esas kazançlarının hesaplanma usulü 5510 sayılı SSGSSK'nın 80. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiş olup gerek Kanun'da gerekse ikincil mevzuatta uzaktan çalışanlara yönelik farklı bir uygulamaya yer verilmemiştir. O halde, uzaktan çalışanların prim matrahları da genel esaslara göre belirlenmelidir. Başka bir söyleyişle, çalışmanın işyerinden ya da uzaktan gerçekleşmesi prime esas kazançlar üzerinde herhangi bir farklılık yaratmayacaktır. Burada ortaya çıkabilecek bir sorun, uzaktan çalışanların fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapmaları durumuna ilişkindir. Bilindiği üzere bir hizmet akdine dayanarak çalışan sigortalılar genel olarak fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapmaları halinde zamlı bir ücrete hak kazanmakta ve bu ücretleri de prim matrahlarına dahil edilmektedir. Ancak uzaktan çalışanlar yönünden bu durum birtakım sorunlar barındırmaktadır. Zira bu şekilde çalışanların çalışma ve dinlenme sürelerinin tespitinde yaşanan güçlükler, fazla çalışmalarının ya da fazla sürelerle çalışmalarının tespitini oldukça zorlaştırmaktadır. Özellikle evde yapılan geleneksel çalışmalarda bu tespit olanaksız hale gelebilmektedir. Bu anlamda öğretilde, bu şekilde çalışanların İş Kanunu'nun fazla çalışmaya ilişkin hükümlerinden yararlanma olanaklarının bulunmadığı yönünde görüşler mevcuttur (Süzek, 2017: 284). Ancak kanımızca burada yaşanan aksamalar uzaktan çalışanların böylesi önemli bir haktan tamamen yoksun bırakılmaları sonucunu doğurmamalıdır. O halde bu sorunun çözümü ancak bir tarafıyla işçinin kendi kararıyla yapacağı gereksiz fazla çalışmalarla işverenin mağdur edilmesini önleyen, diğer tarafıyla ise uzaktan çalışanların da bu haktan yararlanmasını sağlayan bir uygulama ile mümkündür. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği hazırlanırken de bu görüş benimsenmiş olacak ki Yönetmeliğin 9. maddesinde *“Fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır.”* düzenlemesine yer verilmiştir. Görüldüğü üzere uzaktan çalışmalarda fazla çalışma için işverenin talebi gerekli görülmüş; ancak bununla yetinilmeyerek işçinin kabulüne de ihtiyaç duyulmuştur. Yine düzenlemede işverenin bu talebini yazılı olarak iletmesi gerektiği açıkça ifade edilmiştir. Bununla birlikte işçinin kabul beyanı açısından böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır. Her ne kadar yasal bir yükümlülük olmasa da işçinin yazılı kabulünün ispat kolaylığı sağlaması açısından önemli olduğu şüphesizdir.

Bu konuda ortaya çıkabilecek tereddütlerin, uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alacak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin ücretin işçinin aylık ücretinin içinde olduğuna dair bir hükümlerle giderilmesi de mümkündür (Ulucan, 2007: 187). Böylece talep-kabul gibi süreçlerle zaman ve emek kaybına uğranılmayacak ve ortaya çıkması muhtemel anlaşmazlıkların da önüne geçilebilecektir. Ancak burada sözleşmeye konulacak böyle bir ibarenin kanunen belirlenen azami fazla çalışma süresinin üstünde yapılan fazla çalışmalar için hüküm doğurmayacağı ve kararlaştırılan aylık ücretin belirli bir tutarın üstünde olması gerektiği (örneğin aylık ücrete fazla çalışma ücretinin dahil edildiği durumlarda işçiye asgari ücret ödenemeyeceği) hususları gözden kaçırılmamalıdır (Ertan, 2015: 103 vd.).

Parça başına ücret sisteminde fazla çalışma uygulaması bu noktada üzerinde durulması gereken başka bir mevzudur. Zira özellikle evde yapılan geleneksel çalışmalarda parça başına ücret sistemi sıklıkla tercih edilmekte ve bu kişilerin fazla çalışmaları halinde bu çalışmalarının karşılığı olan ücretin nasıl hesaplanması gerektiği ile bu durumun prime esas kazançlara nasıl yansıtılacağı hususları sorun yaratabilmektedir. Bu sorunların çözümü için öncelikle İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 4. maddesinin 3. fıkrasına bakılması gerekmektedir. Buna göre *“Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş*

tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmi beş fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir.” O halde, parça başına ücret ödenen işlerde çalışan kişilerin fazla çalışma yapmaları halinde buna ilişkin ücretleri bu fıkra hükmüne göre hesaplanacak ve hak edilen bu ücretler sigorta matrahına dahil edilecektir. Hemen belirtmek gerekir ki Yargıtay bu şekilde yapılacak ödemelerde, işçinin fazla çalışmasına ilişkin ücretinin zamsız kısmının parça başı ücretinin içinde ödenmiş olduğuna vurgu yaparak fazla çalışma ücreti olarak yalnızca yüzde elli zamlı kısmın dikkate alınması gerektiğini istikrarlı şekilde ifade etmektedir<sup>4</sup>. İşçiye mükerrer ödemede bulunmamak ve bu yolla sigorta matrahında yersiz artışlara neden olmamak için yapılacak hesaplamalarda bu hususa dikkat edilmelidir.

#### D- İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Yönünden

Sosyal güvenlik mevzuatımız gereği uzaktan çalışanlar da tıpkı 4/I-a bendi kapsamındaki diğer sigortalılar gibi iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmaktadırlar. Ancak bu şekilde çalışanların uğradığı kaza ya da yakalandığı hastalığın iş kazası veya meslek hastalığı olup olmadığı hususu diğer sigortalılara nazaran çok daha güç tespit edilebilmektedir. Gerçekten de özellikle evde yapılan işlerde sigortalının uğradığı tüm kazaların iş kazası olarak kabul edilmesi hakkaniyete uygun olmayacaktır (Abbas, 2016: 2029). Bununla birlikte oldukça dar bir yorumla çoğu kazanın iş kazası uygulaması dışında bırakılması da sigortalıların mağduriyetine neden olacağından doğru değildir. Sorunun çözümüne ilişkin öğretiler yer alan genel kabul, sigortalının yaptığı iş ile kaza arasında illiyet bağının bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiği yönündedir (Süzek, 2017: 284; Kandemir, 2011: 221; Özer, 2018: 215). Başka bir söyleyişle, zarar verici olay ile bedenen ya da ruhen uğranılan zarar arasında bir sebep-sonuç ilişkisi bulunması gerekmektedir (Şakar, 2020: 257). O halde uzaktan çalışanın uğradığı kazanın iş kazası olup olmadığı her somut olayın özelliklerine bakılarak ayrı ayrı değerlendirilmeli ve ancak yapılan iş ile ilişkili olanlar iş kazası olarak kabul edilmelidir. Elbette aynı kural meslek hastalığının tespitinde de geçerlidir (Civan, 2010: 566).

Hemen belirtmek gerekir ki uzaktan çalışmada sigortalının geçirdiği kaza ya da hastalık ile yaptığı iş arasındaki ilişkinin tespiti her zaman çok kolay değildir. Örneğin, uzaktan çalışan bir kişinin kısmi süreli iş sözleşmesiyle birden fazla işveren için çalışması halinde geçirdiği kazanın hangi iş ile ilişkilendirileceği konusu bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Keza bu şekilde çalışan ve yaptığı işlerin tamamı benzer özelliklere sahip olan birinin meslek hastalığına yakalanması durumunda da aynı belirsizlik mevcuttur (Kandemir, 2011: 221). Öte yandan, oldukça güncel bir konu olan Covid-19 hastalığının uzaktan çalışanlar açısından iş kazası/meslek hastalığı olarak kabul edilip edilemeyeceği konusu da belirsizdir. Gerçekten de bu hastalığa işyerinde yakalanan birinin bile bu durumunun hastalık mı yoksa iş kazası/meslek hastalığı mı olarak değerlendirilmesi gerektiği hususunda bir görüş birliği bulunmamaktadır (Aydın, 2020: 202). Durum böyle iken uzaktan çalışanlar yönünden

<sup>4</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 27.5.2019, E.2016/13626, K.2019/11747; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 18.2.2019, E.2017/20211, K.2019/3540; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 29.11.2017, E.2016/571, K.2017/1454; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 30.6.2015, E.2014/9957, K.2015/23553; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 30.6.2015, E.2014/9956, K.2015/23552.

konuya dair bir yorum getirilmesi mümkün değildir. Tüm bu alanlarda ortaya çıkan tereddütlerin giderilebilmesi için ise mevzuatımızda yapılacak net ve özel düzenlemelere ihtiyaç vardır.

Uzaktan çalışmalarda iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yönünden üzerinde durulması gereken bir husus da bildirim yükümlülüğüne ilişkindir. Bilindiği üzere, 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesine göre sigortalının uğradığı iş kazasının işvereni tarafından kolluk kuvvetlerine derhal, Sosyal Güvenlik Kurumuna ise en geç kazadan sonraki 3 iş günü içinde bildirilmesi gerekmektedir. Ancak yine aynı madde gereği iş kazasının işverenin kontrolü dışında bir yerde meydana gelmesi halinde, kazanın Kurum'a bildirilmesi için öngörülen süre, olayın öğrenildiği tarihten itibaren başlatılmaktadır (5510 s.lı K. m. 13/2). Bu hükmün uzaktan çalışanların işverenleri yönünden oldukça önemli olduğu söylenmelidir. Zira uzaktan çalışma modelinde sigortalının uğradığı kaza ile bu kazanın işveren tarafından öğrenildiği tarih birbirinden farklı olabilmektedir. Yukarıda yer alan ikinci düzenleme de böyle bir durumda işvereni geç bildirimle ilişkin yaptırımlardan koruyacaktır.

Aynı Kanun'un 14. maddesinde ise meslek hastalığı için yalnızca Kuruma bildirim yükümlülüğü getirilmiş ve süre bu durumun öğrenildiği günden başlanarak 3 iş günü olarak belirlenmiştir. Görüldüğü üzere kanun koyucu burada bildirim süresinin başlangıcı için iş kazasında olduğu gibi bir ayrıma gitmemiş gerek işyerinde gerekse de işverenin kontrolü dışında yapılan işlerde doğrudan işverenin hastalığı öğrendiği günü esas almıştır.

Bütün bu bilgiler ışığında uzaktan çalışanların hem iş kazası hem de meslek hastalığı bildirimlerinde temel noktanın işverenlerin bu durumu öğrenmeleri olduğu söylenebilir. Elbette çalışanın, işvereni bu konuda bilgilendirmesi için başına gelen bir kazanın ya da yakalandığı bir hastalığın iş kazası veya meslek hastalığı olabileceği konusunda bilgi sahibi olması gerekmektedir. O halde, uzaktan çalışanların hangi durumların iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında değerlendirilebileceği konusunda bilgilendirilmesinin muhtemel hak kayıplarının önüne geçilebilmesi adına etkili olacağı düşünülmektedir (Özer, 2018: 216).

Öte yandan belirtmek gerekir ki, iş kazası ve meslek hastalığı bildirimlerinde kullanılan form uzaktan çalışanlar yönünden birtakım sorunlar içermektedir. Bahsi geçen form tüm 4/I-a bendi kapsamında sigortalılar için ortak olarak kullanılmakta olup oldukça detaylı bilgilerin işveren tarafından beyan edilmesini gerektirmektedir. Ancak uzaktan çalışmanın doğası gereği bu bilgilere işverenin tam ve doğru şekilde ulaşması her zaman mümkün değildir. Böyle bir durumda bildirimlerin hızlıca yapılmasını isteyen işverenler gerçeği tam olarak yansıtmayan beyanlarda bulunabileceklerdir. Şüphesiz bu da sorumluluğun belirlenmesi noktasında yanıltıcı olacaktır. Bu nedenle mevcut uygulamanın yeniden değerlendirilerek uzaktan çalışanlar için farklı bir uygulamaya geçilmesinin isabetli olacağı söylenmelidir.

Son olarak, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan edimlerden yararlanma noktasında işyerinden çalışanlar ile uzaktan çalışanlar arasında herhangi bir fark ya da uzaktan çalışanlar açısından dezavantaj olarak kabul edilebilecek bir uygulama bulunmadığının ifade edilmesi gerekmektedir.



## SONUÇ

İş ilişkilerinde esnekleşme ihtiyacının bir sonucu olan uzaktan çalışma mevzuatımıza 2016 yılında 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun aracılığıyla girmiştir. 6715 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde değişiklik yaparak uzaktan çalışma modelini mevzuatımıza kazandırmıştır. Kanun maddesinde *“İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi”* uzaktan çalışma olarak nitelendirilmektedir.

Covid-19 salgınının etkisiyle bu çalışma modeline olan talebin artmasıyla birlikte konunun detaylı olarak düzenlenmesi ihtiyacı doğmuş ve bu anlamda Uzaktan Çalışma Yönetmeliği hazırlanarak 10.3.2021 tarih 31419 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır. Yönetmelik ile uzaktan çalışmanın uygulamasına ilişkin birçok husus açıklığa kavuşturulmuştur.

Uzaktan çalışmanın güncel bir uygulama haline gelmesiyle birlikte önem kazanan bir konu da uzaktan çalışanların sigortalılıkları olmuştur. Öncelikle ifade etmek gerekir ki, 5510 sayılı SSGSK’da uzaktan çalışma ya da uzaktan çalışanlara ilişkin herhangi bir özel düzenlemeye yer verilmemiştir. Ancak bu durum uzaktan çalışanların sosyal güvenliğin genel hükümlerinden de yararlanamayacakları anlamına gelmemelidir. Gerçekten de uzaktan çalışanlar taşıdıkları şartlar yönünden 5510 sayılı Kanun’un 4/I-a bendi kapsamında sigortalı sayılmalı ve bu kapsamda yer alan diğer sigortalılar gibi sosyal sigorta edimlerinden faydalanmalıdırlar.

Uzaktan çalışanların prim ödeme gün sayıları ile prime esas kazanç tutarlarının bildiriminde nasıl bir yol izlenmesi gerektiği ise üzerinde durulması gereken bir diğer konudur. Başlarda uzaktan çalışanlara özgü bir farklılık içermeyen bu bildirimler, Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nin yayımlanmasının ardından prim ödeme gün sayısı yönünden değiştirilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu yaptığı güncellemeyle uzaktan çalışanların bu çalışmalarına ilişkin günlerinin beyan edileceği bir alanı muhtasar ve prim hizmet beyannamelerine eklemiştir. Böylece daha önce Kurum’a yapılan bildirimler üzerinden tespiti mümkün olmayan uzaktan çalışmalar, muhtasar ve prim hizmet beyannameleri aracılığıyla görünür hale gelmiştir. Uygulamaya ilişkin detaylar da Kurum’un 2.6.2021-25647141 ve 5.7.2021-27387564 tarih-sayılı Genel Yazıları ile açıklığa kavuşturulmuştur. Bununla birlikte, uzaktan çalışanların prime esas kazanç tutarlarının belirlenmesi yönünden böyle bir değişikliğe gidilmediğinden genel esaslara göre hareket edilmesi gerekmektedir.

Öte yandan sosyal sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının uygulamasında uzaktan çalışanlar yönünden birtakım aksaklıklar bulunduğu söylenmelidir. Bunlar özellikle iş kazası ve meslek hastalığı durumlarının tespiti ve bildirimi konularını ilgilendirmektedir. Bu bağlamda mevcut sorunların çözümü için uzaktan çalışmanın niteliğine uygun özel düzenlemeler getirilmesinin isabetli olacağı düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Abbas, B. (2016). Atipik Bir Çalışma Biçimi Olarak Evde Çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 13(52). 2007-2038.
- Akbaş Tuna, A. ve Türkmendağ, Z. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışma Uygulamaları ve Çalışma Motivasyonunu Etkileyen Faktörler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 12(3). 3246-3260.
- Akyiğit, E. (2021). *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Alp, M. (2011). Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma). *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*. İstanbul: Beta Yayınları.795-854.
- Alper, Y. ve Kılış, İ. (2020). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Arntz, M., Ben Yahmed, S. ve Berlingieri, F. (2020). Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps. *Intereconomics*. 55(6). 381-386.
- Aydın, U. (2020). Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 6(2). 181-214.
- Aydınöz, G. (2014). *İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma. Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara Üniversitesi SBE.
- Baycık, G., Doğan, S., Dulay Yangın, D. ve Yay, O. (2021). COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespit ve Öneriler. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*. S. 3. 1683-1727.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2020). COVID-19 Pandemi Döneminde Ev-Ofis Eğitimine Yönelik Türk ve Alman Hukuku'nda Mukayeseli Bir Değerlendirme. *Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı (29-30 Mayıs 2020)*. (Editörler: Y. Çalışkan, Y.B. Gümrükçüoğlu, Ö.F. Erol, A. Dülger, G.A. Yakacak, Ö.F. Kafalı). İstanbul: İbn Haldun Üniversitesi Yayınları. 145-207.
- Caniklioğlu, N. (2016). Atipik İstihdam Biçimi ile Çalışanların-Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların-Sosyal Güvenliği. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15(1). 43-78.
- Centel, T. (2021). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Civan, O. E. (2010). İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma). *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 7(26). 527-573.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2021). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Demircioğlu, A. M. ve Engin, M. (2002). *Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Dulay Yangın, D. (2016a). Türk İş Hukukunda Evde Çalışma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE.
- Dulay Yangın, D. (2016b). 6715 Sayılı Yasa'nın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. S. 36. 148-171.
- Ergin, H. (2011). Özel Hizmet Sözleşmelerine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- Ergüneş Emrağ, S. (2016). 4857 Sayılı İş Kanununun Değişik 14. Maddesi Işığında Tele Çalışma. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. 13(51). 1413-1443.
- Ertan, E. (2015). Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dâhil Edilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. S. 34. 103-124.

- Görücü, İ. (2018). Tele Çalışma (Evde Çalışma). *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Yenilikçi Yaklaşımlar C.2*. (Editörler: Kürşat Özdaşlı, Murat Cem Demir, Olcay Tire, İbrahim Sena Arvas, Uğur Köksal Odabaş). Ankara: Gece Akademi. 285-305.
- Güzel, A., Okur, A. R. ve Çanıklıoğlu, N. (2020). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Hekimler, A. (2021). Home Office Uygulaması ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği Hakkında Genel Bir Değerlendirme. *İktisat ve Toplum Dergisi*. S. 127. 102-107.
- ILO (2020a). COVID-19: Guidance for Labour Statistics Data Collection: Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work at Home and Home-Based Work. [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_747075.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf)]. (Erişim: 17 Ağustos 2021).
- ILO (2020b). COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu. [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_759299.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf)]. (Erişim: 18 Ağustos 2021).
- İSMMM (İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası) (2020). *Uzaktan Çalışma Usul ve Yöntemleri*. İstanbul.
- Kandemir, M. (2011). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Kılıç, G. (2020). Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı. *Terazi Hukuk Dergisi*. 15(164). 805-819.
- Kurt, R. (2020). *250 Soruda Koronavirüs (Covid-19) Sürecinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Özer, H. D. (2018). Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği. *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 6(12). 193-229.
- Sonkaya, Ç. (2021). İşverenin Uzaktan Çalışma Yapma Talebinin Bağlayıcılığı ve Hukuki Sonuçları. [<https://uye.yaklasim.com/MagazineContent.aspx?ID=34735>] (Erişim: 3 Eylül 2021).
- Sümer, H. H. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sümer, H. H. (2020). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2017). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şakar, M. (2020). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- TBMM (2016). İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı ile Gerekçesi. [<https://www.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0597.pdf>] (Erişim: 23 Ağustos 2021).
- Tuaç Yılmaz, P. (2020). Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evde Çalışma. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. S. 43. 254-273.
- Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2015). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (2019). Evde Çalışanlar İşgücünün Görünmeyen Yüzü. [<http://www.turkis.org.tr/dosya/411jfg2bhr4c.pdf>]. (Erişim: 14 Eylül 2021).
- Ulucan, D. (2007). Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. C. 9. Özel Sayı. 177-188.
- Uşan, F. ve Erdoğan, C. (2020). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

## Osmanlı Devleti'nin Son Yüzyılında Çoklu Doğum Yardımının Hukuki İncelemesi

### Legal Review of Multiple Birth Grants in Last Century of the Ottoman Empire

**Mehmet AYKANAT\***

**ORCID ID 0000-0003-0968-4165**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 11 Sayı: 2 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 2 Year: 2021

Sayfa Aralığı: 268-287 / Pages: 268-287

DOI: 10.32331/sgd.1048978

## ÖZ

Ülkemizde 2018 yılında çoklu doğum yardımı programı uygulamaya konulmuştur. Çoklu doğum yardımı, doğum yardımının alt başlığıdır; ancak doğum yardımından farklıdır. Sosyal yardımlar içerisinde yer alan doğum yardımları, ilkçağ medeniyetlerine kadar uzanan bir geçmişe sahiptir. Tarihimizde de doğum yardımlarına ilişkin örnekler bulunmaktadır. Bu örneklerden önemli bir kısmı Osmanlılar tarafından gerçekleştirilmiştir. Osmanlıların çoklu doğum yardımlarına özel bir önem verdiği ve yaygın olarak uyguladığı belgelerden anlaşılmaktadır. Osmanlıda sıklıkla rastlanan ve hakkında binlerce belge bulunan çoklu doğum yardımının hukuki yönden incelemesi yapılmamıştır. Bu çalışma Osmanlıdaki çoklu doğum yardımlarını hukuki yönden inceleyerek, günümüz uygulaması ile bir mukayese yapmayı amaçlamaktadır. Bu sebeple önce günümüz hukuki düzenlemeleri tespit edilmiştir. Daha sonra Osmanlı belgeleri üzerinden kurallar ve uygulama ortaya konulmuştur. Konuya ilişkin hem hukuki hem de bireysel uygulamalara dair belgeler incelenmiştir. Uygulamanın hukuki çerçevesi, tümevarım yöntemiyle belirlenmeye çalışılmıştır. Çoklu doğum, Osmanlıda ikiz anlamına gelen “tev'em” kelimesi ile ifade edilmiştir. Tev'em tüm çoklu doğumları kapsayan bir terim olmuştur. Çoklu doğum yardımları ise “tev'em maaşı” olarak adlandırılmıştır. Osmanlılar çoklu doğumlarda, tev'em maaşı olarak uzun süreli destekler sağlamışlardır. Osmanlı'nın farklı coğrafyalarında, ihtiyaç sahibi olanlara yardım yapılmaksızın yardım yapılmıştır. Maaşlar özellikle belediyelerden ve ilk dönemlerde gümrüklerden finanse edilmiştir. Ödeme miktarı, süresi ve şartları bakımından günümüzden daha geniş bir çerçevede maaş ödemesi yapılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Tev'em maaşı, çoklu doğum yardımı, aile yardımları, sosyal yardımlar, Osmanlıda sosyal güvenlik

## ABSTRACT

The multiple birth grants program started in Turkey as of 2018. Birth grants, which are among the social assistance benefits, have history dating back to ancient civilizations. There are also examples of birth grants in Turkish history. A significant number of these examples were carried out by the Ottomans. It is understood from the documents that the Ottomans paid attention to multiple birth grants. There was no legal review of the multiple birth grants, which were frequently found in the Ottoman Empire and have thousands of documents. This study aims to make a comparison with today's program by examining the multiple birth grants in Ottoman law. For this reason, the characteristics of today's program have been determined first. After those Ottoman rules were determined by using the Ottoman archive. Multiple birth is described in the Ottoman Empire with the word “tev'em”, which means twins. Multiple birth grants have been called “tev'em salary”. In different parts of the Ottoman Empire, tev'em salaries were provided to the needy without discrimination. Salaries were financed from customs in the first period and then from municipalities. In terms of the amount, duration, and conditions of payment, salary payments have been made in a wider context than today.

**Keywords:** Multiple birth grant, family allowances, social allowances, maternity insurance, Ottoman social security

Önerilen atıf şekli: Aykanat, M. (2021). Osmanlı Devleti'nin Son Yüzyılında Çoklu Doğum Yardımının Hukuki İncelemesi. (*Journal of Social Security*). 11(2). 268-287.

• Geliş Tarihi/Received: 24/06/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 19/11/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2021

\* Doç. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Hukuk Tarihi Ana Bilim Dalı, mehmetaykanat@hotmail.com

## GİRİŞ

Sosyal politika tarihinde doğum yardımları, kökeni çok eskilere götürülebilen sosyal yardımlar arasında yer almaktadır. İlkçağ medeniyetlerinden itibaren insanlar doğum olayına önem vermiş, bu konuda birbirlerine yardımcı olmaya çalışmışlardır. Devletin ortaya çıkması ile devletler bu konuda inisiyatif almıştır. Modern devletler de bu anlayışı sürdürmüş, aile yardımları arasında doğum yardımlarına yer vermeye devam etmişlerdir (SSA, 2020). Günümüzde doğum yardımları uluslararası sözleşmeler yoluyla korunmaktadır. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Milletlerarası Sözleşmesi, doğum yardımına ilişkin düzenlemeler içermektedir (Arıcı, 2015: 117).

Doğum, mutluluk veren bir olay olsa da sosyal güvenlik alanında güvence sağlanması gereken bir risktir (Arıcı, 1999: 6-7; Talas, 1955: 89-90; Alper, 2016: 125; Korkusuz ve Karabacak, 2018: 189). Doğum yardımlarını bir risk olarak değerlendirdiğimizde, çoklu doğumların tekli doğumlardan daha büyük bir risk olduğu açıktır. Çoklu doğumların ve buna ilişkin yardımların tarihi de ilk insanlara kadar uzanmaktadır.<sup>1</sup> Günümüzde doğum yardımı ve çoklu doğum yardımı iki ayrı program olarak yürütülmekte; her iki program farklı hukuki hükümlerle işletilmektedir.

Çoklu doğum yardımları, bir sosyal politika aracı olarak devletler tarafından tarihi süreçte uygulanmıştır. Osmanlı Devleti'nde Tanzimat sonrasında ve özellikle II. Abdülhamid döneminde bu yardımın bir devlet politikası olarak uygulandığı anlaşılmaktadır. Bu politikanın amacı Dersaadet Belediye Kanunu'nda ve Şura-yı Devlet kararlarında belirtilmemiştir; ancak nüfus artışını hedeflediği (Ergin, 1995: 4717) ve sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak (Dinç, Şimşek ve Eroğlu, 2009: 79) uygulandığı düşünülmektedir. Osmanlı arşivinde konuya ilişkin çok sayıda belge bulunmaktadır.

Çoklu doğum yardımı programı yakın zamanda tekrar ülke gündemine girmiştir. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2018 yılının Ağustos ayında, “Çoklu Doğum Yardımı Programı” uygulayacağını duyurmuştur. 12 Kasım 2018 tarihinden itibaren program için başvuruların alınmaya başlanacağı açıklanmıştır (Bakan Selçuk: Çoklu doğum yardımı 12 Kasım'da başlıyor). Böylece geçmişi Osmanlı dönemine uzanan bir kurum yeniden canlandırılmıştır.

TÜİK, 2015 yılında çoklu doğum yapan anne sayısını 19330 olarak açıklamıştır (www.aa.com.tr). Çoklu doğum yardımının her yıl on binlerce insanın gündeminde olacağı anlaşılmaktadır. Programın ilk yılında 13.500 haneden 30.000'e yakın çocuğa 20 milyon lira kaynak aktarımı yapılmıştır (www.haberler.com). Zaman zaman çoklu doğmuş çocukların ailelerinin yaşadığı zorluklar medyaya yansımakta, bu insanların maddi ve manevi yardımlara olan ihtiyacı gündeme getirilmektedir.

Çoklu doğum yardımları günümüzde 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kapsamında yapılmaktadır. Bu yardımlardan kimlerin faydalanabileceği, başvurular, başvuruların değerlendirilmesi, yardımın kapsamı ve diğer durumlar program kapsamında belirlidir. Osmanlı Devleti'nde uygulama yoğunluğuna karşın yardımın hukuki

<sup>1</sup> İkiz doğumların tarihi ilk insanlara kadar götürülebilmektedir. Çok sayıda medeniyette farklı isimlerle yer bulan ve ilk insan olduğuna inanılan Âdem, cennetten yeryüzüne indikten sonra Havva ile evlenmiştir. Bazı kaynaklara göre Havva, her birinde bir kız ve bir erkek doğan yirmi doğum yapmıştır ve kırk çocuk doğurmuştur. Süleyman Hayri Bolay, “Âdem”, *TDV İslam Ansiklopedisi*, <https://islamansiklopedisi.org.tr/adem--peygamber> (Erişim: 28 Ocak 2020).

çerçevesi çizilmiş değildir. Bu çerçevenin çizilmesi, günümüz uygulaması ile de bir mukayese imkânı sağlamıştır.

Osmanlıda çoklu doğum yardımlarının birincil kaynağı arşiv belgeleridir. Bu belgeler ağırlıklı olarak dilekçeler, yazışmalar ve kararlar şeklindedir. Arşivde maaş bağlanması talepli dilekçeler bulunmaktadır. Maaş bağlanmasından sonra maaşın artırılması veya kesilmemesi ile ilgili taleplerde bulunulmuştur. Maaşların düzenli ödenmemesi veya ödemenin hiç yapılmaması hususlarında şikâyetler de görülmektedir. İlgili kurumların başvurularına veya uygulamaya ilişkin yazışmalarına rastlanmaktadır. Dahiliye Nezareti ve Şura-yı Devlet gibi merkez kurumları ile uygulamanın önemli bir zaman diliminde sorumlusu olan belediyeler arasında yazışmalar yapılmıştır.

Konuya dair ikincil kaynaklar da bulunmaktadır. Bunlardan en sonuncusu 2017 yılında Gül Hanım Cengiz tarafından, arşiv belgelerine dayanılarak yapılmış çalışmadır. Çok sayıda örnekle II. Abdülhamid dönemi uygulaması ele alınmıştır (Cengiz, 2017). Bir diğer çalışma, Dinç, Şimşek ve Eroğlu tarafından 2009 yılında yapılan araştırmadır. Tev'em maaşı olarak ifade edilen yardımlar, bu çalışmada incelenmiştir.

Çoklu doğum yardımları doğum yardımlarından farklıdır ve kendine özgü bir fon aracılığıyla finanse edilmektedir ([www.ailevecalisma.gov.tr](http://www.ailevecalisma.gov.tr)). Tarihimizde de çoklu doğum yardımlarına ayrı bir önem verildiği görülmektedir. Sosyal politika tarihi yönünden zengin bir veri kaynağına sahip olan Osmanlı Devleti'nde, çoklu doğum yardımları sosyal politikanın en etkin araçlarından olmuştur. Ancak bu yardımlara ilişkin veriler yeterince değerlendirilmiş değildir.

Osmanlı Devletindeki tev'em maaşı uygulaması, günümüz çoklu doğum programı ile karşılaştırıldığında, ödeme miktarı ve süresi bakımından daha fazla destek sağlayan bir uygulamadır. Tev'em maaşı, yararlanma şartları bakımından çoklu doğum yardımı programı ile benzerdir. Ancak her iki zamanın sosyal güvenlik anlayışları arasındaki fark, uygulamaların sosyal politikadaki yerini etkilemiş, yardımların Osmanlı Devleti'nde daha önemli bir işlev kazanmasına sebep olmuştur.

Bu çalışma Osmanlı Devleti'ndeki çoklu doğum yardımı uygulamalarının hukuki çerçevesini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çoklu doğum yardımlarının hangi merciler tarafından, kimlere, hangi şartlarla verildiği tespit edilmeye çalışılmıştır.

## I- KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### A- Doğum Yardımı ve Çoklu Doğum Yardımı Kavramları

Doğum yardımı kavramının, birden fazla alanda, farklı anlamlarda kullanılan bir kavram olduğu görülmektedir. Konumuzu ilgilendirmeyen anlamıyla doğum yardımı, doğum eylemi sırasında, doğumun gerçekleşmesine fiilen yardım edilmesi anlamındadır ve tıp ve sağlık bilimleri alanlarıyla ilgili bir kavramdır (Erginöz, 2002: 148-160; Öztürk, Alan ve Kadioğlu, 2018: 198-204). Konumuzla ilgili anlamında doğum yardımı, sosyal politika ile ilgili bir kavramdır ve doğum sebebiyle ortaya çıkan risklere karşı sağlanan bir güvencedir. Doğum yardımı 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnemenin ek 4. maddesinde düzenlenmiş (6637 sayılı Kanun), 2015 yılında çıkarılan bir yönetmelik ile usul ve esasları belirlenmiştir (Doğum Yardımı Yönetmeliği). Doğum yardımından, Türk vatandaşları ve Mavi kart sahipleri, gerçekleşen canlı doğum karşılığında, çocuk sırasına göre, tek seferlik bir ödemeden yararlanmaktadır. Doğum yardımı ve çoklu doğum yardımı birbirinden tamamen farklıdır. Yararlanıcıları, başvuru mercileri, şartları ile yardım miktarı ve süresi farklı iki uygulama söz konusudur.

Çoklu doğum yardımı, adından anlaşılacağı üzere çoklu doğum ile dünyaya gelen bebeklerin bakımına destek olmak için muhtaç ailelere destek olunan bir yardım programıdır. Program çerçevesinde şartları sağlayan ailelere çocuk başına, 24 aya kadar yardım yapılmaktadır.

## B- Osmanlıda Doğum Yardımları ve Tev'em Kavramı

Osmanlı Devleti, klasik döneminde yararlananların katkı sunmadığı kurumlarla sosyal güvenlik sağlamaya çalışmıştır. Osmanlılar, riskler arasında ayırım yapmamış, risklerin sonuçlarıyla ilgilenmişlerdir. Sonuçta “*fakr u zarurete duçar olan*” herkese destek olmaya çalışmışlardır. Tanzimat sonrasında ise primli sisteme dayalı anlayış yerleşmeye başlamıştır (Aykanat, 2016: 19).

Osmanlılarda doğum yardımları, sosyal destek sağlanan riskler arasında yer almıştır. Bu destek klasik dönemde çoğunlukla vakıflar ve loncalar (Saymen, 1953: 1072) gibi kurumlar ile zekât ve infak gibi yardımlarla sağlanmıştır. Tanzimat sonrasında ise hazırlanan kanunlar ile doğum yardımlarının şartları belirlenmiş, tekâüd sandıklarından destekler sağlanmıştır. Klasik dönemdeki kurumlar, tamamlayıcı kurumlar olarak bu dönemde varlığını sürdürmüştür (Aykanat, 2016: 40-41). Çoklu doğum yardımları açısından Osmanlı klasik dönemine baktığımızda, doğum sebebiyle fakr u zarurete düşmüş olanlara yardım sağlanmış olmalıdır. Konuyu ele alan çalışmalarda doğum yardımlarından bahsedilmiş; ancak çoklu doğum konusuna özel olarak temas edilmemiştir.

Osmanlılar çoklu doğumlarda maaşı Tanzimat sonrasında sıkça uygulamış olmakla birlikte, maaş dışında da yapılan uygulamalar vardır. Bu uygulamalarla anne babalara destek verildiği görülmektedir. Ordu mensuplarına atıyye verilmesi, eşi çoklu doğum yapan askerlerin kalan sürelerinin tamamlanmış sayılması gibi örnekler vardır (Cengiz, 2017: 66). Eşi iki sene içerisinde dördüz ve üçüz çocuk doğuran kişinin askerliğinin kalan kısmının affedilmesi veya başka bir ihsan buyurulması ve çocuklarına mahalli belediyeden maaş bağlanması kararı vardır (BOA, DH.MKT, 358/68, 08.10.1312). Ancak kurumsallaşmamış bu uygulamalar daha az sayıdadır. Tev'em maaşı hem uzun süreli güvence sağlamış hem de Osmanlılar tarafından bir hak olarak görülüp, çocuk sahibi olanlar ilgili mercilere başvurmuşlardır.

Osmanlıda çoklu doğum kavramını karşılayan ifade “tev'em” terimi olmuştur. Arapça kökenli bir kelime olan tev'em ikiz anlamına gelmektedir. 1856 tarihli Redhouse sözlüğünde tev'am kelimesi twin ile ifade edilmiş, twin karşılığı da ikiz ve tev'am olarak verilmiştir (Redhouse, 1856: 348, 507). Konumuzla ilgili bu anlamının dışında eş, benzer anlamları da vardır (Şemseddin Sami, 1317: 447). İki kız çocuğu anlamında “tev'eme”, ikizlik anlamında “tev'emi” ve “tev'emiyyet” kelimeleri sözlükte yer almıştır (Muallim Naci, 1990: 1324). Nüfus defterlerinde kişilerin ikiz oldukları tev'em notu ile belirtilmiştir (Gurgenidze, 2011: 8, 50, 68, 86 vdi). Örneğin Hafik kazasına ait defterde bu şekilde 16 kayıt yer almıştır (Köse ve Savaş, 2019: 499, 504). Arşiv belgelerinde “ikiz” ifadesi daha çok kullanılmış olmakla birlikte, “tev'em” kelimesi terim olarak yerleşmiş bir kelime olarak ön plana çıkmıştır.

Tev'em ikiz anlamında bir kelime olsa da çoklu doğumları ifade etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır. Üçüz ve dördüz ibareleri de belgelerde yer almıştır. Üçüz aramasında çıkan eski tarihli bir belge 1790 yılına aittir. Bu belgede Alaiye'de üçüz doğum yapan kadına harcırah bağlanmasından bahsedilmiştir (BOA, AE.SSLM.III, 334/19327, 20.11.1204). Dördüz çocuğu olduğu için maaş bağlananları konu alan belgeler de bulunmaktadır.

Dördüzlere de aynı şekilde maaş bağlanmıştır (BOA, DH.MKT, 344/59, 19.08.1312; BOA, DH.MKT, 2524/11, 04.05.1319)<sup>2</sup>.

Tanzimat sonrasına ait arşiv belgelerindeki ifadelerden anlaşıldığı kadarıyla tev'em maaşı daha eski dönemlerde de uygulanan bir yardımdır (Cengiz, 2017: 60)<sup>3</sup>. Dinç, Şimşek ve Eroğlu tarafından tespit edilen tev'em maaşı ile ilgili en eski belgelerin 1789 tarihli iki hatt-ı hümayun olduğu görülmektedir. Bu belgeler de yine uygulamanın daha eski olduğuna yönelik ipuçları içermektedir (Dinç, Şimşek ve Eroğlu, 2009: 80-81). Arşiv belgelerinde uygulamanın en eski örnekleri III. Selim döneminde; yani 18. yüzyılın sonlarında görülmeye başlamaktadır. Bu dönemden sonra giderek artan bir uygulamaya dönüştüğü anlaşılmaktadır. II. Mahmut, Abdülmecid ve Abdülaziz'in tahtta olduğu yaklaşık yetmiş yılda örnekler devam etmiş ve II. Abdülhamid döneminde uygulama, bir devlet politikasına dönüşerek en yaygın durumuna ulaşmıştır.

## II- ÇOKLU DOĞUM YARDIMININ ŞARTLARI VE YARARLANANLAR

### A- Şartlar

Çoklu doğum yardımı için belirli şartlar aranmış ve bu şartları sağlamayanların başvuruları kabul edilmemiştir. Tev'em maaşı başvuruları çocukların yaşlarının büyük olması, ikizlerden birinin vefatı, babanın memur olması gibi sebeplerle reddedilmiştir (Düzgün, 2009: 19-20).

Çoklu doğum yardımından çoklu doğum ile dünyaya gelen çocukların bulunduğu hanelerin yararlanacağı açıktır<sup>4</sup>. Bunun dışında Osmanlı uygulamasında vatandaş olmak ve muhtaç olmak şartlarının arandığı söylenebilir.

Bilmen, soybağı ile ilgili bilgiler verdiği bölümde, dolaylı olarak tev'em konusuna temas etmiştir. Buna göre doğum yapmış bir kadın, altı ay dolmadan bir doğum daha yaparsa bu iki çocuğun ikiz oldukları kabul edilmelidir (Bilmen, 1967: 2/411). Bu hüküm fasıllı doğumlarda, çocukların hukuken ikiz kabul edilmelerine ilişkin süreyi ortaya koymuştur.

### i) Vatandaş Olmak

3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'nun 1. maddesinde "*gerektiğinde her ne suretle olursa olsun Türkiye'ye kabul edilmiş veya gelmiş olan kişilere*" yardım edilebileceği düzenlenmiş olsa da programı yürüten SYD Vakfı, yararlanıcıların Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması şartına yer vermiştir.

Osmanlı uygulamasında, tebaa arasında zimmî-Müslüman, reaya-askeri gibi ayrımlar yapılmadan, çoklu doğum yardımlarının yapıldığı görülmektedir. Yabancılar maaş bağlandığına ilişkin bir örneğe ise rastlanmamıştır. Bu sebeple günümüzde aranan vatandaşlık şartının, Osmanlı uygulamasında da var olduğu kabul edilebilir.

1889 yılına ait bir belgede Trablusgarp'ta yaşayan bir Musevi'nin çocuklarına maaş tahsisine ilişkin belgede, "*Trablusgarp şehri dahilinde sakin millet-i Musevî'den ve tebaa-i Devlet-i*

<sup>2</sup> "*Ayancık kazası dahilinde Akviran karyesi ahalisinden Gerek oğlu Ahmed bin Reşid'in bir batn-ı vahidde tevellüd eden dört çocuğuna...*" BOA, DH.MKT, 2550/141. 19.07.1319.

<sup>3</sup> Belgede "*tev'em çocuklara kadimden beri verilegelmekte olan*" ulufeden bahsedilmektedir. BOA, ŞD, 572/13. 16.04.1300.

<sup>4</sup> Günümüzde dünya ülkelerinde farklı uygulamalara rastlanabilmektedir. Avustralya, Slovakya, Uruguay, Estonya ve İsrail gibi ülkelerin uygulamasında üçüz ve daha fazla çoklu doğumlara ödeme yapıldığı görülmektedir. Slovakya'da ikiz doğumlara ödeme yapılmasının şartı, ikiz doğumun iki yıl içinde tekrar etmiş olmasıdır. İrlanda 2010-2011 raporuna göre ikiz doğumlarda ödeme yapılmaktadır (SSA, 2020).



*Aliye'den...*" ifadesiyle kişinin Osmanlı tebaası olduğunun özellikle belirtildiği görülmektedir (BOA, DH.MKT, 1642/33, 26.11.1306).

## ii) Muhtaç Olmak

Güncel çoklu doğum yardımı programından muhtaç olduğu tespit edilen haneler yararlanabilmektedir. Muhtaçlık tespitinin hane düzeyinde yapıldığı anlaşılmaktadır. Hane içinde kişi başına düşen aylık gelirin, aylık net asgari ücretin üçte birini aşmadığının SYD Vakfı mütevellî heyeti tarafından belirlenmesi gereklidir. Ailede sosyal güvenceli olan kişilerin olmasının veya diğer merkezi yardımlardan yararlanılmasının çoklu doğum yardımını engellemeyeceği belirtilmiş, takdir mütevellî heyete bırakılmıştır.

Osmanlı uygulamasında çoklu doğum yardımı, muhtâcin maaşları arasında yer almıştır. Muhtaçlık hali "*fakr u zarurete düçar olmak*" ifadesi ile anlatılmıştır<sup>5</sup>. Bu ifade sosyal güvenlik anlamında riske uğramanın sonucunda ortaya çıkan durumu tasvir etmiştir (Aykanat, 2016: 19). Osmanlılar riske uğrayan bir zengine değil, riske uğramasa bile muhtaç durumda olanlara yardım etmeyi tercih etmişlerdir.

Osmanlıların muhtaç durumda olanlara sosyal yardımda bulunma anlayışı, tev'em maaşı konusunda da devam etmiştir. Başvurusu, ihtiyaç sahibi olmadığı için reddedilen kişiler olmuştur (Dinç, Şimşek ve Eroğlu, 2009: 87). 1894 yılına ait belgede, mülazım-ı sani olan başvurusunun muhtaç olmaması sebebiyle başvurusunun reddedildiği görülmektedir. "*Tev'em olarak tevellüd edip peder ve maderlerinin ihtiyacı tahakkuk eden çocuklara şehri otuzar kuruş maaş tahsisi vuku'-ı iktizasından ise de ... muhtaciyetten mağdur olmadığından*" maaş tahsisi talebi reddedilmiştir (BOA, DH.MKT, 1751/87, 29.12.1307). Aynı yıla ait bir başka belgede başvurusunun durumu "*şedid zaruret ve ihtiyacından*" (BOA, DH.MKT, 294/66, 13.04.1312) ibaresiyle, diğer bir belgede ise "*Yenibahçe kurbunda Karabaş mahallesinde sakine olup dul ve fakire kaldığından bahisle*" (BOA, DH.MKT, 309/43, 21.05.1312) ifadesiyle anlatılmıştır. Bir başka örnekte, verilen maaşın ihtiyaç sahibi olunmaması sebebiyle kesildiği ve hak sahiplerinin tekrar başvuru yaptığı görülmektedir (BOA, DH. MKT, 196/38, 03.01.1312). Bu sebeple yapılan başvurularda genellikle muhtaçlık durumunun vurgulandığı görülmektedir. Belgelerde başvuranlara "*erbab-ı zaruret olduğundan, muhtaçlık sebebiyle, zaruret ve sefaletinden*" gibi ibarelerle maaş verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Tev'em maaşı verilen bazı örneklerde, çocukların babalarının vazifelerinden bahsedilmiş ve muhtaç olduğu belirtilmiştir. Gardiyan olan başvurusunun "*zaruretinden bahisle tev'em çocuklarına maaş tahsisi istidasını havi*" bir başvuru yaptığı belirtilmiş ve değerlendirmede "*merkumun erbab-ı ihtiyaçtan bulunduğu*" gerekçesiyle maaş tahsis edilmiştir (BOA, DH.MKT, 2184/13, 18.11.1316). Bazı örneklerde ise muhtaçlık durumuna değinilmemiştir. Sayısı az olmayan bu örneklerin, muhtaçlık durumunun istisnası olup olmadığı açık değildir. Çünkü kişinin bir işte çalışması, çoklu doğum gibi bir riskin altından kalkabileceği anlamına gelmez.

1891 yılına ait belgede, tev'em çocuklara ilişkin Selanik vilayet meclisi iradesinden ve Şurayı Devlet mazbatasından bahsedilmektedir. Belgede "*Tev'em olarak tevellüd eden ve peder ve maderleri erbab-ı ihtiyaçtan bulunan çocuklara*" maaş verilmesi kararı söz konusudur (BOA, DH.MKT, 1866/71, 05.02.1309). Yani çocukların anne ve babalarının ihtiyaç sahibi olması bir şart olarak zikredilmiştir.

<sup>5</sup> Belgelerde "*fakr-ı halinden bahisle*", "*erbab-ı ihtiyaçtan olduğu tahakkuk eden*", "*erbab-ı fakr ve ihtiyaçtan bulunmasıyla*", "*fakr-u zarureti tahakkuk eden*" gibi ifadelerle kişiler muhtaç olduklarını ifade etmişlerdir (Cengiz, 2017: 58-60).

1893 yılında, tev'em çocuklardan birinin maaş tahsisinden önce vefatına ilişkin bir kararda, "Valideyni muhtacinden olan tev'em çocuklara maaş verilmesi bunların iaşelerine medar olmak maksadına mübteni..." denilerek tev'em maaşının gerekçesine değinilmiştir (BOA, BEO, 323/24211, 27.05.1311).

1905 yılına ait yazışmada "Fakr u zaruretleri tahkik edilen Saadet ve Hacer hanımlar ile Hassa Ordu-yı Hümayunu levazım dairesinin ikinci şubesinde müstahdem ser çavuş Akif Efendi'nin ikiz çocuklarından Hikmet namında olana..." (BOA, DH.MKT, 983/80, 03.05.1323) maaş tahsisinden bahsedilirken önce muhtaç halde olduklarının tespit edildiği belirtilmiştir. Babaları çalıştığından olsa gerek çocuklardan yalnız birine maaş tahsis edildiği görülmektedir.

Pek çok hukuki reforma imza atan II. Abdülhamid (Akman, 2012) döneminde tev'em uygulamasının artmasına paralel, hukuki çerçeve belirginleşmiştir. Muhtaç olmak şartı, tev'em maaşının ilk ortaya çıktığı dönemlerde ve yaygınlaştığı II. Abdülhamid döneminde, bir şart olarak yer almıştır. Askerilerden ve reayadan çocuklarına maaş bağlananlar arasında gelir sahiplerinin bulunması, bu şartın aranmadığı anlamına gelmemektedir. Bu örnekler ya istisnai bir uygulama veya gelire rağmen muhtaçlığın ortadan kalkmadığını göstermektedir. Sonuç olarak tev'em maaşlarının gerek tahsisinde gerek kesilmesinde muhtaçlık şartı, bir kıstas olarak dikkate alınmıştır.

### iii) Yaş Şartı

Günümüzde çoklu doğum yardımı programından yararlanma bakımından aranan bir diğer şart çocukların 0-24 yaş aralığında olmasıdır. 24 aylıktan daha büyük çocukların program kapsamında olmadığı anlaşılmaktadır. Osmanlı uygulamasına ise çok daha uzun sürelerden bahsetmek mümkündür. Çocukların yaşaması kaydıyla on, on beş, yirmili yaşlara ve evlenmesine kadar maaş verilen uygulamalar olmuştur. Hatta kayd-ı hayat şartıyla maaş tahsis edilen örnekler dahi vardır.

Tev'em maaşının Meşrutiyet dönemi öncesi uygulamalarında, çocukların yaşına ilişkin herhangi bir kurala rastlanmamıştır. Meşrutiyet sonrasında ise programlı bir uygulamaya dönüşen tev'em maaşının kurallarının oluştuğu anlaşılmaktadır. Çoklu doğumlarda kaç yaşına kadar maaş ödeneceğine ilişkin bilgiler, kişisel veya genel bazı belgelerde yer almıştır.

1888 yılına ait bir belgede "Rüstem nam kimesnenin tev'em olarak tevellüd eden çocuklarından erkek çocuğuma ber mucebgi-i karar yirmi yaşına kadar..." ibaresiyle çoklu doğumla doğan erkek çocuklara yirmi yaşına kadar maaş bağlandığından bahsedilmektedir (BOA, DH.MKT, 1536/80, 20.12.1305). 1889 yılına ait belge "zükûrun yirmi yaşına duhullerinde" ibaresiyle bu bilgiyi teyit etmekle birlikte; "inasın hin-i tezevvüçlerinde" ibaresiyle kız çocuklarının maaşının evlenince kesileceğini ayrıca belirtmektedir (BOA, DH.MKT, 1598/35, 24.06.1306). Aynı yıla ait maaş kuponlarına ilişkin bir belgede ikizlere maaşın "yirmi yaşlarına kadar ita olunmak üzere tahsis kılınmış" olduğu belirtilmiştir (BOA, MF.MKT, 109/100, 13.11.1306). Ancak kısa süre sonra bu kuralın değiştirildiği anlaşılmaktadır. 1891 yılına ait Şura-yı Devlet kararında tev'em maaşının çocukların on yaşına gelmesine kadar ödenmesi, çocuklardan birinin vefatı durumunda diğerinin üç yaşına gelmesiyle kesilmesi söz konusudur (Ergin, 1995: 4719-20). Aynı yıla ait bir belge Şura-yı Devlet kararı ile uyumludur. 1891 yılında maaşın on yaşına kadar çocuklara verilmesi vilayetlere ve mutasarrıflıklara "Tev'em olarak tevellüd eden ve peder ve maderleri erbab-ı ihtiyaçtan bulunan çocuklara tahsis olunacak maaşların bu çocukların onar yaşlarına duhullerine kadar itası münasib görülmüş..." şeklinde bildirilmiştir (BOA, MV, 65/42, 10.11.1308). 1898 yılına ait belgede "Tev'em olarak tevellüd eden ve henüz dokuz yaşlarını

*ikmal etmiş olan*” ikiz çocuklarının maaşının kesildiğini ve tekrar verilmesini talep eden bir kişinin başvurusundan bahsedilmektedir (BOA, BEO, 1113/83442, 29.11.1315). 1910 yılına ait belgede ise tev'em maaşının çocuklar “*on beş yaşına vasil oluncaya kadar devam-ı itasıyla ondan sonra usulü ve nizamı dairesinde kat'ı*” usulü gösterilmiştir (BOA, DH. MUİ, 34/35, 02.11.1327).

Belgelerden anlaşıldığı kadarıyla tev'em maaşının kaç yaşına kadar ödeneceği konusunda farklı uygulamalar söz konusu olmuştur. Ancak maaşın ödenmesinde rastlanılan en kısa uygulama çocuğun on yaşına kadar ödeme yapılmasıdır. Bu yaş sınırı dahi günümüz uygulamasından oldukça uzun bir süredir. Farklı zamanlarda uygulandığı görülen on beş, yirmi ve yirmi beş yaş gibi sınırlar ise uygulamanın ne kadar önemli ve uzun süreli bir sosyal destek olduğunu göstermektedir.

## **B- Yararlananlar**

Gerekli şartları haiz olanların bir ayrıma maruz kalmaksızın tev'em maaşından yararlandıkları anlaşılmaktadır. Maaş konusundaki yaygın uygulama, bir batında doğan çocuklardan sağ olanlara, belirli bir yaşa kadar maaşın ödenmesi şeklindedir. Bazı belgelerden çocuklarla birlikte annelerine de maaş bağlandığı anlaşılmaktadır (BOA, İ.DH, 352/23228, 21.12.1272; BOA, İ.DH, 424/28031, 20.06.1275; BOA, İ.HUS, 93/75, 24.10.1319). Annelere maaş tahsisi konusunda, günümüzdeki sosyal destekler gibi pozitif bir ayrımcılık yapıldığı söylenebilir. Günümüzde de annelere düzenli nakdi yardımlar, doğum yardımı, çocuk bakım desteği, evde bakım aylığı gibi çeşitli sosyal yardımlar sağlanmaktadır (Emir, 2019: 488 vd; Alper, 2016: 141).

Günümüz uygulamasında anne ve babanın ayrıldığı durumlarda öncelikli başvuru hakkı yasal veli veya vasiye verilmiştir. Yasal temsilci bulunmaması halinde, çocuğun birlikte yaşadığı kişiler de başvuru yapabilmektedir. Osmanlı uygulamasında başvuru hakkını kısıtlayan bir örneğe rastlanmamıştır. Başvurular daha çok anne ve babalar tarafından yapılsa da çocukların menfaatini düşünen herhangi bir kişinin başvuru yapabildiği anlaşılmaktadır.

Başvuruların büyük kısmında anne (BOA, DH.MKT, 239/50, 17.11.1311) ve babalar başvuru yapmışken, anne babanın olmadığı durumlarda vasiler talepte bulunmuşlardır. Hatta anne babası bulunan çocuklar adına başkalarının maaş için başvuru yaptığı örnekler de vardır. Her ne kadar çocuklara maaş bağlanmış olsa da çocuklara göre bir yararlananlar tasnifi oluşturmak mümkün değildir. Bu sebeple çocukların aileleri bakımından bir değerlendirme yapılmıştır.

### **i) Zimmî-Müslüman**

Osmanlı halkı için yapılan sınıflandırmalardan biri Müslüman ve gayrimüslim tebaa ayrımıdır. Gayrimüslim vatandaşlar zimmî olarak adlandırılmışlar ve Osmanlı Devleti'nin oluşturduğu millet sistemi içerisinde daha alt gruplara ayrılmışlardır (Kenanoğlu, 2017: 49 vd). Zimmîler bazı haklar bakımından farklı uygulamalara tabi olmuşlar (Kenanoğlu, 2017: 341 vd; Üçok, Mumcu ve Bozkurt, 2017: 215 vd; Aydın, 2017: 144 vd; Avcı, 2019: 179 vd) hakların büyük bir kısmı bakımından ise Müslüman tebaa ile eşit yaşamışlardır (Kenanoğlu, 2017: 344; Aydın, 2017: 141 vd).

Tev'em maaşı uygulaması bakımından zimmî tebaaya yapılan farklı bir uygulama yoktur. Zimmîler de dilekçelerle başvuru yapmışlar ve bu haktan yararlanmışlardır (Cengiz, 2017: 68; Dinç, Şimşek ve Eroğlu, 2009: 89 vd). 1880 yılında “*Balıpaşa Mahallesi mütemekkinlerinden kunduracı Asador'un tev'em olarak tevellüd eden çocuklarına maaş tahsis istidasını havi...*” dilekçe ile ikiz doğan çocukları için maaş talebinde bulunduğu

görülmektedir (BOA, ŞD, 2900/13, 06.12.1297). 1902 yılındaki bir başka örnek (BOA, DH.MKT, 505/16, 08.02.1320), zimmilerin çoklu doğum yardımından yararlanmaya devam ettiklerini göstermektedir. Farklı tarihlerde, farklı bölgelerden zimmilerin çocuklarına çoklu doğum yardımı yapıldığına dair örnek belgelerden (BOA, DH.MKT, 1420/7, 21.08.1304; BOA, DH.MKT, 1480/115, 13.05.1305; BOA, DH.MKT, 1962/16, 19.11.1309) anlaşıldığı kadarıyla, zimmî ve Müslüman tebaa arasında, çoklu doğum yardımından yararlanma bakımından bir fark yoktur.

Bazı belgelerde yararlananların milletlerine ilişkin bilgiler yer almıştır. Tev'em maaşı tahsis edilenlerden Musevi ("*Trablusgarp şehri dahilinde sakin millet-i Musevî'den...*" BOA, DH.MKT, 1642/33, 26.11.1306; BOA, DH.MKT, 4/68, 04.09.1310; BOA, DH.MKT, 2266/32, 02.07.1317), Ermeni (BOA, DH.MKT, 2294/38, 05.09.1317), Rum ("*Sürmene kazasının Humurgan karyesi sakinlerinden ve Rum milletinden Boduroğlu zevcesi Toli'nin tev'em olarak tevellüd eden çocuklarına mahalli varidat-ı belediyesinden şehri otuzar kuruş maaş tahsis ve itası...*" BOA, DH.MKT, 1859/104, 11.01.1309; BOA, DH.MKT, 2308/77, 20.10.1317), Gürcü (BOA, DH.MKT, 1486/63, 04.06.1305), Boşnak ("*...iaşe edilmesini istida eden Boşnak Fatma hatunun...*" BOA, DH.MKT, 309/43, 21.05.1312) olduğu belirtilenler vardır.

## ii) Askeri-Reaya

Askerî kavramı, Osmanlı tebaasında idareci, asker ve ulemadan oluşan bir sınıftır. Kimlerin askerî sınıfa dahil olduğu fermanlarla açıklanmış ve kamu hizmeti gören pek çok kişi geniş bir yorumla askerî olarak değerlendirilmiştir (Sahillioğlu, 1991). Askerî sınıf dışındaki tebaa ise reayadır. Tev'em maaşının hem askerî sınıftan hem reayadan tebaanın çocuklarına tahsis edildiği örnekler vardır. Reayanın çocukları için yaptığı taleplerde reddedilen bir örneğe rastlanmamıştır. Askerilerin yaptığı başvuruların çoğunluğu da olumlu sonuçlanmış ve çocuklara maaş tahsis edilmiştir. Üçüz çocuklarından dolayı maaş tahsis edilenler arasında hapisane gardiyanı (BOA, BEO, 3354/251509, 12.06.1326), orman bekçisi (BOA, DH.UMVM, 96/57, 20.04.1335), gibi görevliler vardır. Bu görevlilere maaş bağlanırken zor durumda olmalarından bahsedilmiştir.

Askerî sınıfta özellikle ordu mensuplarına ilişkin örnekler arşivde yer almaktadır (Cengiz, 2017: 66). Askerî sınıf mensuplarından bazılarının reddedilen taleplerinin başvurularının sınıflarıyla ilgili olmayıp, muhtaçlık durumlarıyla bağlantılı olduğu anlaşılmaktadır. Bir seyfiye mensubunun ikiz çocukları için maaş talebi, "*mülazımlık rütbesini haiz ve muvazzaf olup da muhtacıyetten mağdur olmadığından*" reddedilmiştir (BOA, DH.MKT, 1751/87, 29.12.1307). Kişilere maaş erbabı olduklarından tev'em maaşı ödenmediği belgelerde yer almıştır (BOA, DH.MKT, 1040/26, 14.11.1323).

## iii) Merkez-Taşra

Osmanlı halkından payitaht İstanbul'da yaşayanların, dileklerini yöneticilere ulaştırmaları daha kolay olmuştur. Ancak taşralarda yaşayan halkın da dönemin imkânlarını sonuna kadar kullanarak yoğun bir şekilde merkeze başvurdukları anlaşılmaktadır (Aykanat, 2019). Tev'em maaşına ilişkin dilekçelerde aynı çeşitliliği görmek mümkündür. Balkanlar, Kuzey Afrika ve Anadolu gibi Osmanlı hâkimiyetindeki farklı bölgelerden gönderilmiş dilekçe örnekleri vardır.

1892 yılına ait bir belgede İstanbul'da bir kişinin ikiz çocuklarına, belediyeden maaş tahsis edildiği görülmektedir (BOA, DH.MKT, 2009/107, 20.03.1310; BOA, DH.MKT, 1600/105, 02.07.1306). İstanbul dışında da tev'em maaşına ilişkin, farklı bölgelere ait uygulamalar

olduğu anlaşılmaktadır. Anadolu'nun farklı yerlerinde (Anadolu'dan bazı örnekler için bkz. Konya için BOA, DH.MKT, 1513/75, 08.10.1305; Boyabat için BOA, DH.MKT, 1518/7, 21.10.1305; Niğde için BOA, DH.MKT, 1565/71, 14.03.1306; İzmir için BOA, DH.MKT, 1597/42, 20.06.1306), Trablusgarp (BOA, DH.MKT, 1511/28, 25.09.1305; BOA, DH.MKT, 1592/65, 08.06.1306; BOA, DH.MKT, 2398/41, 06.05.1318), Yemen (BOA, DH.MKT, 1511/90, 27.09.1305), Selanik (BOA, DH.MKT, 1536/80, 20.12.1305; BOA, DH.MKT, 1672/135, 16.03.1307; BOA, DH.MKT, 2460/12, 20.11.1318) ve Vardar (BOA, DH.MKT, 2376/20, 22.03.1318) gibi Anadolu dışındaki coğrafyalarda uygulamanın yapıldığı görülmektedir. Uygulamanın hem merkezde hem belirli taşra merkezlerinde aynı şekilde yapıldığı anlaşılmaktadır.

## C- Çoklu Doğum Yardımında Başvuru Mercileri ve Değerlendirme

### i) Başvuru Mercileri

Çoklu doğum yardımı programına başvuru, ikamet edilen yerdeki SYD Vakıflarına yapılmaktadır. Başvuru sırasında T.C. kimlik numarasını içeren kimlik, ehliyet ve pasaport dışında belge talep edilmemesi kararı alınmıştır. Başvuru sonrası bir değerlendirme süreci söz konusudur. Osmanlı uygulamasında farklı kurumlar arasındaki yazışmalardan, başvuru sahiplerinin taşrada ve merkezde çeşitli dairelere başvuru yaptıkları ve bu başvuruların ilgili birimlere iletildiği anlaşılmaktadır. Farklı kurumlara başvurunun kolay ulaşma veya etkili olduğunu düşünme gibi saikleri olabilir.

Osmanlı uygulamasında başvuru mercileri sınırlandırılmadığı için tev'em maaşının finansmanını sağlayan kurumlar üzerinde durmak gerekir. Tev'em maaşına ilişkin rastlanılan en eski uygulamalarda finansmanın gümrüklerden sağlandığı anlaşılmaktadır. Daha sonraları belediyelere<sup>6</sup> bu görev yüklenmiş ve finansman yerelden sağlanmıştır. Tev'em maaşına dair uygulamanın Tanzimat sonrasında artmaya başladığı görüldüğü gibi, konuya dair hukuki belgelere de bu dönemde rastlanmaktadır. Belediyelerin sorumlu tutulmaya başlaması ile daha sistematik bir işleyiş oluşturulmaya çalışıldığı görülmektedir.

1818 yılına ve takip eden yıllara ait belgelerde ikiz ve üçüz çocuk sahibi olanlara "İstanbul Gümrüğü malından" maaş verilmesi söz konusudur (BOA, HAT, 1541/44, 07.08.1233; BOA, C.BLD, 105/5230, 29.07.1234; BOA, HAT, 1554/18, 27.02.1236; BOA, HAT, 1555/23, 15.06.1236). Bir belgede emsallerinde olduğu gibi "İstanbul Emtia Gümrüğü mukataası malından" maaş tevcihinden söz edilmektedir (BOA, HAT, 1588/33, 20.10.1249). 1850 yılına ait belgeden, emtia gümrüğü malından maaş ödenmesi uygulamasının bu dönemde devam ettiği anlaşılmaktadır (BOA, C.BLD, 75/3726, 23.05.1266). Belediyeler 1870'lerden itibaren çoklu doğum maaşı ödemeleri yapmıştır (Cengiz, 2017: 59). 1883 yılında Şura-yı Devlet'in gümrük gelirlerinden tev'em çocuklara yaptığı ödemelerle ilgili yorumu bulunmaktadır (BOA, ŞD, 295/19, 15.07.1300). Anlaşılan tev'em maaşının finansmanının gümrüklerden belediyelere geçişi keskin bir şekilde olmamıştır. Bir süre her iki kurum birlikte tev'em maaşı ödemeleri yapmış, daha sonra maaş tam anlamıyla belediye bütçelerinden finanse edilmiştir.

*Mecelle-i Umur-ı Belediye* adlı eserde, doğrudan tev'em maaşına ilişkin belgelere yer verilmiştir. Bunlardan birisi Şura-yı Devlet kararı, diğer ikisi Şura-yı Devlet'in kararlarını bildiren Dâhiliye Nezareti yazılarıdır. Sırasıyla 1881, 1891 ve 1897 yıllarına ait olan yazışmalardır.

<sup>6</sup> Osmanlıda belediyenin kurumsallaşması hakkında bkz. İslamoğlu, 2012: 140 vd; Toprak, 2/137-140.

1881 yılına ait belediyenin muhtaçlara yardım etmesine ilişkin Şura-yı Devlet kararı değerlendirilen Osman Nuri, Dersaadet Belediye Kanunu'nda, belediyenin tev'em maaşı ödemesine ilişkin bir hüküm yer almadığını belirtmiştir. Ancak farklı belediyelerde tev'em maaşı uygulaması olduğundan bahsetmektedir (Ergin, 1995: 4716-17). 1881 yılına ait bir belgede "*Tev'em olarak tevellüd etmiş çocuklarına ber-mucib-i iş'ar Üçüncü Daire-i Belediye veznesinden şehri otuzar kuruşun tahsisi...*" (BOA, DH.MKT, 1336/96, 09.08.1298) ifadesiyle belediye veznesinden maaş tahsisi yapıldığı anlaşılmaktadır. 1884 yılında üçüzlere ilişkin belgede "belediyeden" maaş tahsisi uygulaması söz konusudur (BOA, DH.MKT, 1417/16, 09.08.1304). Esasında Şura-yı Devlet kararında da tev'em maaşına ilişkin açık hüküm bulunmadığı; ancak ihtiyaç sahiplerine destek olunmasının belediyelerin asli görevlerinden olduğu belirtilmiş ve bu hukuki gerekçe ile çoklu doğum yapanlara destek olunması istenmiştir (Ergin, 1995: 4718). 1889 yılında iki çift ikizlere, "*mahalleri daire-i belediyesinden otuzar kuruş maaş tahsisi ve itası Meclis-i İdare-i Vilayetten varid olan 19 Kanunusani 1304, 31 Ocak 1889) tarihli mazbata üzerine*" bildirilmiştir (BOA, DH.MKT, 1598/35, 24.06.1306). Şura-yı Devlet mazbatasını kaynak gösteren 1891 yılına ait belgede "*Tev'em olarak tevellüd eden... çocuklara belediye varidatından tahsis kılınmakta olan*" maaşın miktarından ve süresinden bahsedilmiştir (BOA, DH.MKT, 1866/71, 05.02.1309). Bu tarihten sonra maaşların belediyelerden tahsis edildiği görülmektedir. 1902 yılına ait belgede, ikiz çocuklara belediyeden maaş tahsisi uygulamasının devam ettiği anlaşılmaktadır (BOA, DH.MKT, 577/4, 08.06.1320).

1894 yılına ait belgede, "*üçüncü daire-i belediye veznesinden*" çocuğuna maaş tahsis edilmiş olan Saadet Hanım'ın, maaşın "*ikamet edecek olduğu Zile belediye sandığından tesviye ve itasını müstedi*" bir dilekçe verdiği; ancak "*Dersaadet devair-i belediyesinden mahsus olan bu misillü maaşatın taşra belediyelerine nakli muvafık-ı usul olmayacağından*" talebin reddedildiği görülmektedir (BOA, DH.MKT, 200/60, 21.07.1311).

1916 yılının sonlarına ait belgede askere gidecek bir kişinin ikiz doğan çocuklarına maaş bağlanması talebinde bulunduğu görülmektedir. Talebin belediyeye bildirildiği anlaşılmaktadır (BOA, DH.UMVM, 96/56, 13.02.1335). Savaş yıllarına rastlayan bu dönemde dahi maaş uygulamasının sürdüğü görülmektedir. Bu sebeple tev'em maaşı uygulamasının devletin son dönemlerine kadar sürdüğü ve maaşın belediyelerin bütçelerinden karşılanmaya devam edildiği söylenebilir.

## ii) Maaş Bütçeleri

Tev'em maaşının gümrük gelirlerinden tahsis edildiği dönemlerde maaşın ödenmemesine ilişkin bir şikâyete veya bütçenin yetersizliğine ilişkin bir yazışmaya rastlanmamıştır. Ancak uygulamanın belediyeler üzerinden yürütülmeye başlamasından sonra bütçe yetersizliğine ilişkin belediyeler ile merkez arasında yazışmalar yapıldığı görülmektedir. 1893 yılına ait bir belgede, muhtaçlara ve tev'emlere ayrılan bütçenin yetersiz kalmasından dolayı belediyenin net gelirlerinden yapılan kırkta birlik kesintinin yirmide bire yükseltildiği Işkodra, Erzurum ve Trabzon vilayetlerine bildirilmiştir<sup>7</sup>. Bu yazışmadan birkaç ay sonra Kastamonu için benzer bir düzenleme yapılmış ve belediye gelirlerinden tev'em maaşı için ayrılan kırkta birlik miktarın artırılmasına karar verilmiştir (BOA, DH.MKT, 161/20, 02.06.1311). 1897 yılına ait Dâhiliye Nezareti yazısında, Şura-yı Devlet'in tev'em maaşlarına ilişkin kararından bahisle, belediyelerin maaşları ertelemeyen ödemesi gerektiği belirtilmiş, belediyenin gelirinin yetersiz olması durumunda maaşların merkez liva veya vilayet belediyelerinin

<sup>7</sup> "...tev'em çocuklara ita olacak maaşata karşılık ittihaz kılınmış olan daire-i belediye kırkta bir varidat-ı safiyesinin... yirmide bir olarak hasılat-ı safiyeden..." (BOA, DH.MKT, 44/30, 05.11.1310).

gelirlerinden ödenmesi bildirilmiştir (Ergin, 1995: 4721-22). Kararda belediye bütçesinin kırkta birinin sosyal yardımlara ayrılması gerektiğinden bahsedilmiş, belediyenin bütçesinin yetersiz kalması durumunda tev'em maaşının diğer muhtaçlara öncelikli olarak ödenmesi özellikle vurgulanmıştır (Ergin, 1995: 4721).

II. Abdülhamid döneminde tev'em maaşının kaynağında sıkıntı olan hallerde, muhtacın maaşı kaynaklarından yararlanılmıştır (Düzgün, 2009: 20). 1915 yılına ait Şehremaneti yıllık raporunda, "aceze ve tev'em maaşı" ödemelerine 290 bin kuruş ayrıldığı, bu miktarın 90 bin kuruşunun tev'em çocuklar ve ailelerine ödendiği bilgisi yer almıştır (Özbek, 2006: 34).

## D- Çoklu Doğum Yardımının Niteliği ve Niceliği

### i) Ödemenin Miktarı

Tev'em maaşının karşılığı olarak belgelerde, Osmanlı para birimlerinden akçe (Sahillioğlu, 1989) ve kuruşa (Pamuk, 2002) rastlanmaktadır. 1850'lere kadar olan dönemde akçe, bu tarihten sonra ise kuruş yaygın olarak maaşın karşılığı olmuştur. Akçe olarak belirlenen maaşların daha çok günlük, kuruş olarak belirlenen maaşların ise aylık ödeme miktarı şeklinde belirlenmesi bu para birimlerinin değerleri ile ilgilidir.

Güncel program kapsamında 24 aya kadar her bir çocuk için 150 TL düzenli yardım söz konusudur. Ödeme artışları ve aralıkları hususunda Fon Kurulu yetkili kılınmıştır. Osmanlı uygulamasında ise farklı dönemlerde değişen maaşlar söz konusudur. Kişilerin durumlarının değerlendirilmesiyle maaşların kesildiği veya azaltıldığı, bazen de talep üzerine artırıldığı anlaşılmaktadır.

Osmanlılar maaş talebi sonrasında, başvuranın bölgesine ait diğer uygulamaları araştırmışlar ve tespit edilen emsallere yapılan ödeme ile aynı şekilde emsal maaş ödenmesi kararı vermişlerdir (Cengiz, 2017: 62-63). Geniş Osmanlı coğrafyasında farklı miktarda uygulamalara rastlamak mümkündür. Maaş alanların miktarın emsal maaşa yükseltilmesi şeklindeki başvuruları olmuştur. 1889 yılına ait belgede, çocuklarına 15'er kuruş maaş bağlanmış olan kişi, maaşın 30 kuruşa yükseltilmesi için başvurmuştur (BOA, DH.MKT, 1495/70, 07.07.1305). Bu tarihin öncesinde ve sonrasında 30 kuruş maaş ödemelerine rastlanmaktadır.

Osmanlılarda maaşın her çocuk için ayrı ayrı tahsis edildiği uygulamalar yaygın olmakla birlikte, tek çocuğa ödendiği uygulamalara da rastlanmaktadır. Anne için de maaş uygulamasının veya bir defaya mahsus yardımların yapıldığı örnekler vardır (Dinç, Şimşek ve Eroğlu, 2009: 85; Cengiz, 2017).

1818 yılına ait bir belgede, Şam'da doğan üçüzlerin "her birine günde onar akçe" verilmesi kararı vardır (BOA, C.BLD, 85/4229, 08.07.1233). Birkaç ay sonrasına ait bir başka örnekte üçüzlere "günlük beşer akçe" tahsis edilmesine ilişkin bir dilekçe söz konusudur (BOA, HAT, 626/30939, 17.11.1233). Bir yıl sonrasına ait belgeden anlaşıldığına göre ise ikizlere tahsis edilen maaş "...beherine ellişer akçe..."dir (BOA, C.BLD, 105/5230, 29.07.1234). 1825 yılında doğan üçüzlere "...yevmi beşer akçeden on beş akçe vazife ihsan ..." buyurulması söz konusudur (BOA, HAT, 539/26564, 29.12.1240). 1848 yılında üçüzlerin "her birine günlük ellişer akçe" verilen bir örnek vardır (BOA, C.BLD, 78/3882, 28.05.1264). Bu belgelerde maaş tahsis edilen çocuklar farklı şehirlerde yaşamaktadır. Ancak maaş miktarlarındaki farklılıkların sebebi kesin olarak belirli değildir. Tev'em maaşı uygulamasının erken dönemlerine ait bu örneklerde farklılıkların sebebi, uygulamanın tam olarak yerleşmemiş ve kurumsallaşmamış olmasıyla ilgili görünmektedir.

1851 yılında doğan ikiz çocuklara “*hadd-i buluğa vusullerinde kat’ olunmak üzere yirmi kuruş maaş tahsisi*” yapıldığı görülmektedir (BOA, MVL, 327/84, 18.03.1267). 1856 yılında ise ikiz çocuklara ve annelerine “*nizamen ve emsaline tatbikan...on beşer kuruş maaş tahsisi*” yapıldığı görülmektedir (BOA, İ.MVL, 350/15241, 01.07.1272). Birkaç ay sonrasına ait bir başka belgede üçüz çocuklara ve annelerine “*emsali misillü on beşer kuruştan şehri cem’an altmış kuruş maaş tahsis ve itası*” hakkındaki yazışma (BOA, İ.DH, 352/23228, 21.12.1272) on beş kuruş maaşın emsal olduğunu göstermektedir. 1861 yılına ait örnekte, bir anne ve ikiz çocuklarına “*on beşer kuruştan kırk beş kuruş maaş tahsisi*” yapılmıştır (BOA, MVL, 842/71, 04.07.1277). Maaş miktarının bir süre on beşer kuruş olarak devam ettiği anlaşılmaktadır.

1887 yılına ait belgede, tev’em maaşının 30 kuruş olarak ödenmesi durumunda belediye gelirlerinin diğer sosyal yardım ödemelerine yetmeyeceği üzerinde durulmuş ve durumun değerlendirilmesinden bahsedilmiştir (BOA, DH.MKT, 1460/59, 16.02.1305). Bu belgeden birkaç ay öncesine ait belgede üçüz çocuklara “*münasib miktar maaş tahsis*” edilmesi mahalli belediyeye bildirilmiştir (BOA, DH.MKT, 1417/16, 09.08.1304). Buradaki uygun miktarın hem kişinin hem belediyenin durumuna göre belirlenmesi muhtemeldir. Ancak birkaç ay sonrasına ait belgede, ikiz çocuklara “*daire-i mezkure veznesinden otuzar kuruş tahsisi*” uygun görülerek miktar belirtilmiştir (BOA, DH.MKT, 1486/42, 03.06.1305). 1888 yılında emsal uygulamayı gerekçe gösteren bir kişi ikiz çocukları için ödenen on beşer kuruş maaşın otuzar kuruşa çıkarılmasını talep etmiştir (BOA, DH.MKT, 1495/70, 07.07.1305). 1889 tarihli belgede iki ikiz toplam dört çocuk için “*mahalleri daire-i belediyesinden otuzar kuruş maaş tahsisi ve itası*” istenmiştir (BOA, DH.MKT, 1598/35, 24.06.1306). 1891 yılına ait evrakta ikiz çocuklara tahsis edilen maaş “*şehri üç mecdiye*” olarak ifade edilmiştir (BOA, DH.MKT, 1850/22, 07.12.1308). Mecdiye, yirmi kuruş değerindeki gümüş para olduğundan (Pakalın, 1983: 2/428), iki çocuk için tahsis edilen maaş, döneme uygun olarak altmış kuruşa tekabül etmektedir. 1894 yılında ise ikizi vefat etmiş olan bir çocuğa “*daire-i belediye veznesinden verilmekte olan şehri otuz kuruş*” maaştan bahseden bir belge bulunmaktadır (BOA, DH.MKT, 200/60, 21.07.1311). 1897 yılına ait yazıda aylık otuz kuruş ödeme yapılacağı Şura-yı Devlet kararında yer almış ve Dâhiliye Nezareti tarafından belediyeye bildirilmiştir (Ergin, 1995: 4721). 1898 (BOA, BEO, 1113/83442, 29.11.1315) ve 1905 (BOA, DH.MKT, 983/80, 03.05.1323) yıllarına ait belgelerde “*...mahallattan şehri otuzar kuruş...*” şeklinde maaş uygulamasının sürdüğü görülmektedir. 1907 yılında ise on beş kuruş maaş tahsisine ilişkin bir örnek vardır (BOA, DH.MKT, 1211/85, 15.10.1325). Bu örnekte çocukların dördüz olduğu anlaşılmaktadır. Tahsis edilen maaş miktarının çocuk sayısı ile ilgili olma ihtimali de bulunmaktadır. Çünkü bu dönemde yirmi yıldan uzun bir süre otuz kuruşluk maaş tahsisi uygulamasının sürdüğü anlaşılmaktadır.

Osmanlıda tev’em maaşının miktarı başvurular üzerine güncellenmiştir (Cengiz, 2017: 65). Maaşın yükseltilmesine ilişkin başvurularda kişiler, emsallerin daha yüksek maaş aldığı veya ekonomik durumlarının bozulduğunu gerekçe göstermişlerdir. Bir başvuru “*emsaline otuzar kuruş verilegeldikde*” ifadesiyle çocukların maaşının on beş kuruştan emsalleri gibi otuz kuruşa yükseltilmesini istemiştir (BOA, DH.MKT, 1495/70, 07.07.1305). Bakanlığın güncel çoklu doğum programında maaşlara ilişkin bir güncelleme kaidesi belirlenmemiştir.

Tev’em maaşlarında kişiselleştirme uygulamalarının da olduğu anlaşılmaktadır. Yani durumu daha kötü görülenlere daha yüksek maaşlar bağlanmıştır. Anneleri doğumda vefat eden ve babaları fakir olan üçüz bebeklere, yüz kuruş maaş bağlanmıştır (Cengiz, 2017: 62-63). Seyyid veya meşayihden olan kişilere daha yüksek maaşlar bağlandığına ilişkin örnekler vardır. Bunun genel bir uygulama olduğu ileri sürülmüştür (Dinç, Şimşek ve Eroğlu, 2009: 83-85).



## ii) Ödemenin Süresi

Osmanlı uygulamasında tev'em maaşına ilişkin ödeme süreleri zaman zaman değişiklik gösterse de bu sürelerin günümüz uygulamasından daha uzun olduğu kolaylıkla söylenebilir. Uygulama genellikle kız çocuklarına evleninceye kadar, erkek çocuklarına ise yirmi yaşlarına kadar maaş ödenmesi şeklinde olmuştur. Devletin son döneminde ve bazı vilayetlerde sürelerin kısaldığı örnekler vardır. Bazı belgelerde kayd-ı hayat şartıyla maaş tahsis edildiği görülmekle birlikte, bu uygulamanın nadir yapıldığı, genel olarak bir sınırlandırmaya gidildiği görülmektedir (Dinç, Şimşek ve Eroğlu, 2009:85; Cengiz, 2017: 64-65). Güncel programda ödemeler mütevellî heyetin onayı ile başlamakta ve çocukların 24 ayı doldurması ile sona ermektedir. Farklı yıllara ait SSA raporlarında Avusturalya'da üçüz ve daha fazla doğumlarda çocukların 16 yaşına ulaşmasına kadar, Uruguay'da çocukların 5, 12 ve 18 yaşlarına kadar farklı oranlarda, İrlanda'da doğumda, 4 ve 12 yaşlarında üç kez ödeme yapıldığı, Fransa'da doğum öncesi ve sonrası analık ödemelerinin çoklu doğumlarda artırılarak ödendiği uygulamalardan bahsedilmektedir (SSA, 2020).

Ödeme süresi ile ilgili ilk olarak ödemenin başlangıcına değinmek gerekir. Güncel çoklu doğum programında ödeme, vakıf mütevellî heyetinin kararından sonra başlatılmaktadır ve geçmişe yönelik ödeme yapılmamaktadır. Bu sebeple başvurusunun doğumdan sonra en kısa sürede başvurusunu yapması önemlidir. Yoksa başvuru tarihine kadar olan süreçte ödeme alamamaktadır. Osmanlıda ise ödemeler genellikle çocukların doğum tarihinden itibaren başlatılmıştır (Cengiz, 2017: 64; BOA, DH.MKT, 1887/84, 06.04.1309). Ayrıca birikmiş olan ödenmeyen maaşların başlangıcından itibaren ödenmesi yönünde başvurular vardır. 1888 yılına ait belgede, "...tevellüdlerinden tarih-i tahsisine kadar güzêrân eden müddet maaşlarının dahi ita olunmakta olduğu..." ifadesi ile doğumdan maaş tahsisine kadar olan maaşların uygulamada ödendiği belirtilmektedir (BOA, DH.MKT, 1534/88, 14.12.1305). 1894 yılında tev'em çocuklarına "*Divriği Daire-i Belediyesinden tahsis edilmiş olan maaşı tarih-i tahsisindedir alamadığı*" gerekçesiyle başvuran kişi, birikmiş maaşların birlikte verilmesini talep etmiştir (BOA, DH.MKT, 294/66, 13.04.1312). 1895 yılına ait bir belgede, üç yıl önce doğan ikiz çocuklara birikmiş maaşlarının verilip verilmeyeceği sorulmuş (BOA, ŞD, 2330/4, 12.05.1313); uygun bir miktar maaş tahsis edilmesi kararı çıkmıştır (BOA, BEO, 701/52501, 17.05.1313). 1899 yılında kesilen maaşın birikmiş olarak ödenmesi talep edilmiştir (BOA, DH.MKT, 2266/32, 02.07.1317); ancak bu taleplere verilen cevaplar tespit edilememiştir.

1851 yılına ait belgede, "*Yakup Efendi'nin zevce-i mutallakasından tevellüd eden ikiz çocuklara hadd-i buluğa vusullerinde kat' olunmak üzere...*" maaş tahsis edildiği görülmektedir (BOA, MVL, 327/84, 18.03.1267). Maaşın ödenmesine ilişkin herhangi bir yaş belirtmek yerine buluğa girmeleri sınır olarak ifade edilmiştir.

1888 yılına ait belgede "*Tokat'ın Abdülfettah Mahallesi ahalisinden ve erbab-ı ihtiyaçtan Çil Halil oğlu Mehmet'in tev'em olarak tevellüd eden ve makam-ı vilayet celilesinden şehri on beşer kuruş maaş tahsisi ita olunan iki nefer kerimesine berhayat oldukları sürece verilmek ve fakat hin-i tezevvüçlerinde kat' olunmak şartıyla*" maaş tahsis edilmiştir (BOA, DH.MKT, 1534/88, 14.12.1305). Belgede bahsi geçen ikizlerin kız çocuğu oldukları görülmektedir. Maaşın ne zaman kesileceğine ilişkin bir yaş belirtilmemiş, evlendiklerinde kesilmesi belirtilmiştir. Evlenmedikleri takdirde ise ömür boyu süreceği ifade edilmiştir. Erkek çocuklarına ilişkin bir kural bu belgede yer almamıştır. Bu belgeden yaklaşık altı ay sonrasına ait bir başka belgede (BOA, DH.MKT, 1598/35, 24.06.1306) ise biri kız biri erkek olan ikizlerin durumu, kız ve erkek çocuklar için uygulama farkını ortaya koymaktadır. Buna göre "*...nam kimesnelerin tev'em olarak tevellüd eden iki oğlan iki kız ki cem'an dört nefer*

*çocuklarına zükûrun yirmi yaşına duhullerinde ve inasın hin-i tezevvüçlerinde kat' olunmak üzere...*" maaş tahsis edilmiştir. Erkekler için yirmi yaş, kızlar için ise evlenmeleri sınır olarak konulmuştur.

1891 ve 1893 yıllarına ait belgelerde, on yaşına kadar maaş ödenmesi uygulamasının bulunduğu görülmektedir. "*Peder ve maderleri erbab-ı ihtiyaçtan bulunan tev'em çocuklara tahsis olunacak maaşların bu çocukların on yaşlarına duhullerine kadar itası*" uygulamasından bahsedilmektedir (BOA, DH.MKT, 164/49, 27.04.1311). Bu süreçte birkaç yıl boyunca tev'em maaşının çocukların on yaşına girmelerine kadar ödendiği anlaşılmaktadır.

1897 tarihli Şura-yı Devlet kararında kız çocuklarına evleninceye, erkek çocuklarına ise yirmi yaşına kadar maaş ödeneceği belirtilmiştir (Ergin, 1995: 4721). 1910 tarihli yazıda ise "*Tev'em tevellüd eden çocuklara mahallerince tahsis olunacak maaşatın kendilerinin on beş yaşına vasıl oluncaya kadar devam-ı itasıyla ondan sonra usulü ve nizamı dairesinde kat'ı ve tevkifi*" usul olarak belirtilmiştir (BOA, DH.MUİ, 34/35, 15.03.1328). Tev'em maaşlarının çocuklar on beş yaşına ulaştığında kesilmesi kararı bildirilmiştir.

Sonuç olarak tev'em maaşının süresi konusunda farklı uygulamalar bulunsa da uygulamanın yaygın olduğu dönemde erkek çocuklarına yirmi yaşına kadar, kız çocuklarına evleninceye kadar maaş tahsis edilmiştir. Diğer dönemlerde de buluşa, on veya on beş yaşlarına kadar maaş tahsisi görülmektedir. Yani her dönemde günümüze göre oldukça uzun sayılabilecek bir destek sağlanmıştır.

### iii) Çocuklardan Birinin Vefatı

Çocuklardan birinin vefatı durumunda yapılan güncel uygulamada bir çocuğun vefatı durumunda çocuk sayısının ikinin altına düşmesi fesih sebebi kabul edilmiştir. Bu durumda ikizlerden birinin vefatı fesih sebebi iken, üçüzlerden ikisinin, dördüzlerden üçünün vefatı durumlarında fesih gerçekleşecektir. Ayrıca fesih sebepleri arasında başvuru sahibinin ölümü de yer almıştır. Osmanlı uygulamasında da çocuklardan birinin maaşının feshi durumunda nasıl hareket edilmesi gerektiği ile ilgili merkeze danışıldığı anlaşılmaktadır. Taşradaki farklı uygulamalar alınan kararlarla ortadan kaldırılmaya çalışılmış ve günümüze nispetle yararlananların lehine bir uygulama söz konusu olmuştur.

Çocuklardan birinin ölümü durumunda nasıl hareket edileceğine ilişkin Meclis-i İdare-i Vilayet'e sorulan bir soruda "*maaş tahsis edildikten sonra bunlardan birinin vefatında tev'emiyet sakıt olacağına göre*" ifadesi kullanılmıştır (BOA, ŞD, 1841/40, 24.03.1306). Buradaki tev'emiyetin sakıt olması ifadesi önemlidir. Çünkü tev'emiyetin sakıt olması çoklu doğumdan bir kardeşin hayatta kalması demektir. İkizlerde bu durum bir ölümle gerçekleşirken, üçüz, dördüz ve beşiz doğumlarda birden fazla kardeşin ölümü ile gerçekleşebilecektir. Nitekim 1905 yılına ait bir örnekte dört çocuğundan biri vefat eden baba, "*Tevellüd eden dört nefer çocuğundan elan berhayat olan üçüne usul ve emsali vechile mahalli daire-i belediyece maaş tahsisi lazım geleceği...*" düşüncesiyle diğer üçüne maaş bağlanması için başvurmuştur (BOA, DH.MKT, 935/43, 22.12.1322).

1866 yılında üçüz çocukları doğan bir kadın, ölen ikisine ait maaşın kendisine veya hayatta kalan diğerine tahsisi için Meclis-i Vala-yı Ahkam-ı Adliye'ye dilekçe vermiştir (BOA, MVL, 495/9, 07.12.1282). Bu dilekçenin neticesine ulaşılammış olsa da bu tarihlerde, konuya dair bir kural olmadığı söylenebilir. Tev'em maaşının kurumsallaştığı dönemde, vefat eden çocuğun maaşının kesilmesi, kalan çocuğun ise maaşının ödenmesi yönünde bir uygulama geliştiği görülmektedir. 1890 tarihli bir belgede Şura-yı Devlet'in ikizlerden

birinin vefatı durumunda, diğerine maaş ödenmesine devam edilmesi yönünde bir karardan bahsedilmektedir (BOA, DH. MKT, 1718/66, 25.08.1307). 1891 yılına ait bir örnek bu kurala uygundur. İkizi vefat eden çocuğa maaş bağlanması hakkında bir yazı söz konusudur (BOA, DH. MKT, 1810/57, 08.07.1308).

Kardeşi vefat eden çocuğa maaş tahsisinin kaç yaşına kadar yapılacağı bir diğer problemli husus olmuştur. Tek kalan tev'em çocukların maaş tahsis sürelerinin kısaltıldığı görülmektedir. 1891 yılına ait belgeden anlaşıldığına göre, sağ kalan çocuğa üç yaşına kadar maaş ödenmesi kararı, vilayetlere ve mutasarrıflıklara bildirilmiştir<sup>8</sup>. 1893 yılına ait belgede bu uygulamanın devam ettiği görülmektedir. Ancak sağ kalan çocuğa üç yaşından sonra maaş ödenmesi hususunda başvurular yapıldığı anlaşılmaktadır (BOA, DH.MKT, 164/49, 27.04.1311; BOA, DH.MKT, 370/55, 09.11.1312). Bu tür başvuruların farklı yıllarda sürdüğü anlaşılmaktadır. 1909 yılına ait bir belgede, ikizlerden vefat edenin maaşının sağ kalana tahsisine ilişkin bir kayıt bulunmaktadır (BOA, DH.MKT, 2768/56, 23.02.1327).

1893 yılında Trablusgarp vilayetinden, tev'em çocuklardan birinin maaş tahsisinden önce vefatı durumunda nasıl hareket edileceği sorulmuştur. Konuya ilişkin kararda "*kable't-tahsis birinin vefatı halinde diğerinin tev'em addedilmesine mahal kalmayacağı tabii olmasına nazaran bu misillü tev'emlerden maaş tahsis olunmaksızın birinin vefatından sonra diğeri için artık yeniden maaş tahsisi lazım gelmeyeceğinden*" vilayete bu şekilde cevap verilmesi istenmiştir (BOA, BEO, 323/24211, 27.05.1311). Karar ile ikizlerden birinin maaş tahsisinden önce ve sonra vefatı durumları birbirinden ayrılmıştır. Maaş tahsisinden önce vefat durumunda maaş tahsis edilmeyeceği, sonra vefat durumunda ise sağ kalan kardeşe üç yaşına kadar maaş tahsis edileceği anlaşılmaktadır.

II. Abdülhamid döneminde çocuklardan birinin vefat etmesi durumunda diğer çocuğa üç yaşına kadar ödeme yapılmaya devam edileceği belirtilmiştir (Cengiz, 2017: 64). Şura-yı Devlet, 1891 yılında yaşayan çocuğa üç yaşına kadar maaş ödenmesine yönelik bir karar almıştır (Ergin, 1995: 4719-20). 1891 yılına ait bir belgede Şura-yı Devlet'in bu karardan söz edilmektedir. Kararda "*tev'emlerden biri üç yaşına vasil olmaksızın vefat eder ise hayatta kalacak karındaşı maaşının üç yaşına vusulüne kadar itasıyla ondan sonra kat' olunmasının usul ittihazı*" uygun görülmüştür (BOA, DH.MKT, 1866/71, 05.02.1309).

#### iv) Maaşın Kesilmesi

Tev'em maaşının ödenmemesi üzerine yapılan başvurulardan ve şikayetlerden, maaşın kesildiği veya kesilmemesine rağmen ödenmediği iki temel durum göze çarpmaktadır. Maaşın kesilmesi, maaş şartlarının kaybı sebebiyle öznel bir etken iken; ödeme yapılmaması daha çok kurumların mali durumları ile ilgili nesnel bir etken olmuştur.

Tev'em maaşının kesilmesi, şartlardan birinin kaybı sebebiyle gerçekleşmiştir. Ortadan kalkan şart genellikle yaş şartıdır; yani maaş ödenenlerin belirlenen üst sınır yaşına ulaşmış olmasıdır. Muhtaçlık şartının ortadan kalkması sebebiyle maaşın kesildiğine ilişkin bir kayda rastlanmamıştır. Bunun dışında uygulamada başvurusu kabul edilenlere bir belge verildiği ve belgesi olmayanlara maaş ödemesi yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Tev'em maaşının ispatını sağlayan ve arşiv kayıtlarında pusula ve kupon şeklinde bahsedilen belgelerin usul şartları arasında olduğu söylenebilir. Arşivde rastlanılan kayıtlar, ispat belgelerinin kaybedilmesi sebebiyle yapılan başvurulara ilişkindir. 1819 yılında İstanbul

<sup>8</sup> Kararda "*maaşların bu çocukların onar yaşlarına kadar itası münasip görülmüş ise de tev'emlerden biri üç yaşına vasil olmaksızın vefat eder ise hayatta kalacak karındaşı maaşının üç yaşına duhulüne kadar itasıyla andan sonra kat' olunmasının usul ittihazı*" benimsenmiştir (BOA, MV, 65/42, 10.11.1308).

emtia gümrüğünden bağlanan maaşlarına ilişkin pusulayı kaybeden kişilere, talepleri üzerine yeniden pusula verilmiştir (BOA, C.BLD, 105/5230, 29.07.1234). 1889 yılında yirmi yaşına kadar maaş almak üzere verilen kuponları kaybeden kardeşlere, maaşlarının verilmesi yönünde bir yazı yazılmıştır (BOA, MF.MKT, 109/100, 13.11.1306).

Osmanlıda tev'em maaşı uygulamasına dair en önemli eksiklik, ödemelerde zaman zaman yaşanan sıkıntılar olmuştur. Maaşlar özellikle bütçenin yetersizliği bahanesiyle kesilmiş ve kişiler bu destekten yoksun bırakılmıştır (Cengiz, 2017: 66-67).

1891 yılına ait belgede, “*İkiz olarak tevellüd eden iki çocuğuna ba irade-i seniyye tahsis olan şehri üç mecidiye maaşı*” ödemeyen nahiy müdürünün şikâyet edildiği ve merkezin maaşın ödenmeme gerekçesini sorduğu anlaşılmaktadır (BOA, DH.MKT, 1850/22, 07.12.1308). Aynı yıla ait bir başka belgede maaşın kesilmesi ile ilgili şikâyet dilekçesi, incelenmek üzere yerel yöneticilere gönderilmiştir. Ancak maaşın kesilme sebebi hakkında evrakta bilgi yer almamaktadır (BOA, DH.MKT, 1842/57, 09.11.1308). 1899 yılına ait benzer bir evrakta, “*İkiz çocuklarına usulen olan otuzar kuruş maaş Küçük Çekmece daire-i belediyesinden verilmemekte olduğundan*” bahisle şikâyette bulunmuş ve konu hakkında tahkikat başlatılmıştır (BOA, DH.MKT, 2224/22, 14.03.1317). Bu belgeler ödenmeyen maaşlar konusundaki şikâyetlerin dikkate alındığını ve denetimler yapıldığını göstermesi bakımından önemlidir.

1894 yılına ait bir evrakta, “*Tev'em tevellüd eden çocuklarına emsali vechile Divriği daire-i belediyesinden tahsis edilmiş olan maaşı tarih-i tahsisindendir alamadığından*” dilekçe ile başvuran Osman adlı kişi, birikmiş miktarın ve maaşın ödenmesi talebinde bulunmuştur (BOA, DH.MKT, 294/66, 13.04.1312). Benzer bir başvurunun 1899 yılında yapıldığı ve başvurucaunun kesilen maaşın ve ödenmemiş iki yıllık miktarın ödenmesi talebinde bulunduğu görülmektedir (BOA, DH.MKT, 2266/32, 02.07.1317).

## SONUÇ

Tarihin bir hikâyeden ibaret olmadığı ve günümüze katkılar sunmaya hazır bir birikimi barındırdığı muhakkaktır. Önemli olan bu birikimden istifade ederek, katkıları elde edebilmektir. Hukuk tarihimizden günümüze uyarlanan pek çok kurumdan biri de çoklu doğum programıdır. Osmanlı'nın tev'em maaşı olarak uyguladığı program, günümüz sosyal politikası için çok sayıda örnek içeren bir tecrübendir.

Osmanlı'nın tev'em maaşı uygulaması incelendiğinde, devletin farklı coğrafyalarında, tebaanın farklı kesimlerine hitap etmiş bir program karşımıza çıkmıştır. Osmanlılar bu programı zamanla kurumsal hale getirmiş ve kurallarını oturtmaya çalışmıştır. Böylece vatandaşların tev'em maaşını bir hak olarak gördükleri ve çocukları doğduğunda başvurdukları sistemli bir yapının oluştuğu belgelerden anlaşılmaktadır.

Çalışmada günümüz çoklu doğum programı ile Osmanlı tev'em maaşı, şartları, yararlananları, uygulama mercileri, ödemeler gibi başlıklarda mukayese edilmiştir. Yürürlükteki programın kuralları belirli olduğundan, makalenin sistemi bu kurallara göre oluşturulmuş ve başlıklandırılmış, Osmanlı uygulamasındaki hukuki çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Çok sayıda arşiv belgesi ile örnek uygulamadan Osmanlı hukukundaki soyut kuralların tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Osmanlıda çoklu doğum yardımının şartlarını ele aldığımızda, Osmanlı sosyal güvenliğinde temel şartlardan olan “muhtaç olma” şartı ön plana çıkmaktadır. Çoklu doğum yardımı yapılırken ailenin zor durumda olması yazışmalarda özellikle belirtilmiştir. Modern sosyal

güvenlik anlayışının eleştirilen yönlerinden biri olan ihtiyaç sahibi olmasa da şartları taşıyan herkese ödeme yapılması durumu dengelenmeye çalışılmıştır. Osmanlı anlayışının dezavantajı ise muhtaçlık kıstasını belirleyen kişilerin özel davranması durumu ve riskin kesin bir güvenceye sahip olmamasıdır.

Osmanlı çoklu doğum yardımları yaş şartı bakımından günümüz uygulamasından çok daha geniş bir süreçte yararlananlara katkı sunmaktadır. Bu durum yararlananlar bakımından geniş kapsamlı bir güvence sağlamakla birlikte, finansmanı sağlayan belediyelerin bütçelerini zaman zaman zorladığı, yazışmalarda belirtilmiştir.

Yararlananları belirlerken muhtaç olma temel şartından hareket edilmesi, Osmanlı tebaasından bu şarta sahip farklı kesimlerin yardımdan yararlanmalarını sağlamıştır. Bu kesimler arasında yararlanma oranı bakımından oluşan farklar, doğrudan şarta sahip olanların oranıyla bağlantılıdır.

Osmanlıda merkezi bir sosyal güvenlik kurumunun olmaması sebebiyle gümrükler ve belediyeler çoklu doğum yardımının finansmanı ile görevlendirilmiş, uygulamaya yerellik kazandırılmıştır. Merkeze yapılan yardım talepli başvuruların yerel yönetimlere yönlendirildiği görülmekte, merkezin bütçeyi ve yardımları kontrol ettiği anlaşılmaktadır.

Osmanlıda özellikle II. Abdülhamid döneminde tev'em maaşının bir politika olarak benimsendiği ve kurumsallaştığı görülmektedir. Tev'em çocuğu olanlara, ihtiyaç sahibi olmaları kıstasından hareketle, hiçbir ayırım yapılmaksızın yardımlar yapılmıştır. Maaşlar önce gümrüklerden, uygulamanın kurumsallaşmasından sonra ise belediyelerin bütçelerinden finanse edilmiştir. Osmanlılar günümüz programına nazaran, daha uzun süreli ve yararlananların lehine kurullarla tev'em maaşı uygulamasını sürdürmüşlerdir. Sosyal yardımların sosyal politikada daha önemli bir yere sahip olduğu Osmanlı Devleti, bu alanda günümüze katkı sağlayacak kurumlara ve uygulamalara sahip olmuştur.

## Kaynakça

- Arkın, M. (2012). Sultan II. Abdülhamid'in Hukuki Reformları. *Sultan II. Abdülhamid ve Dönemi*. (Editör: Coşkun Yılmaz). İstanbul: Sultanbeyli Belediyesi Yayını.
- Alper, Y. (2016). *Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*. Sosyal Politika. (Editörler: Abdurrahman İlhan Oral ve Yener Şişman). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Arıcı, K. (1999). *Sosyal Güvenlik*. Ankara: Tes-İş.
- Arıcı, K. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Avcı, M. (2019). *Türk Hukuk Tarihi*. Konya: Atlas Yayınevi.
- Aydın, M. (2017). *Türk Hukuk Tarihi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Aykanat, M. (2019). *Osmanlı Hukukunda Dilekçe Hakkı*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Aykanat M. (2016). *Osmanlı Sosyal Güvenlik Hukuku*. Ankara: Türkiye Adalet Akademisi.
- Bakan Selçuk: Çoklu Doğum Yardımı 12 Kasım'da Başlıyor. 09 Kasım 2018. [<https://www.finansgundem.com/haber/bakan-selcuk-coklu-dogum-yardimi-12-kasimdabasliyor/1359142>]. (Erişim: 24 Mayıs 2020).
- Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 6637. Kabul Tarihi: 27.3.2015. RG 7.4.2015/29319.
- Bilmen, Ö. N. (1967). *Hukuki İslamiyye ve İstılahatı Fıkhiyye Kamusu*. Bilmen Yayınevi.

BOA, AE.SSLM.III (Ali Emiri Selim III). 334/19327. 20.11.1204.

BOA, BEO (Babiali Evrak Odası Evrakı). 1113/83442, 29.11.1315; 323/24211, 27.05.1311; 3354/251509, 12.06.1326; 701/52501, 17.05.1313.

BOA, C.BLD (Cevdet Belediye). 105/5230, 29.07.1234; 75/3726, 23.05.1266; 78/3882, 28.05.1264; 85/4229, 08.07.1233.

BOA, DH. MKT (Dahiliye Nezareti Mektubi Kalemi). 1718/66, 25.08.1307; 1810/57, 08.07.1308; 196/38, 03.01.1312; 1040/26, 14.11.1323; 1211/85, 15.10.1325; 1336/96, 09.08.1298; 1417/16, 09.08.1304; 1420/7, 21.08.1304; 1460/59, 16.02.1305; 1480/115, 13.05.1305; 1486/42, 03.06.1305; 1486/63, 04.06.1305; 1495/70, 07.07.1305; 1511/28, 25.09.1305; 1511/90, 27.09.1305; 1513/75, 08.10.1305; 1518/7, 21.10.1305; 1534/88, 14.12.1305; 1536/80, 20.12.1305; 1565/71, 14.03.1306; 1592/65, 08.06.1306; 1597/42, 20.06.1306; 1598/35, 24.06.1306; 1600/105, 02.07.1306; 161/20, 02.06.1311; 164/49, 27.04.1311; 1642/33, 26.11.1306; 1672/135, 16.03.1307; 1751/87, 29.12.1307; 1842/57, 09.11.1308; 1850/22, 07.12.1308; 1859/104, 11.01.1309; 1866/71, 05.02.1309; 1962/16, 19.11.1309; 200/60, 21.07.1311; 2009/107, 20.03.1310; 2184/13, 18.11.1316; 2224/22, 14.03.1317; 2266/32, 02.07.1317; 2294/38, 05.09.1317; 2308/77, 20.10.1317; 2376/20, 22.03.1318; 2398/41, 06.05.1318; 2460/12, 20.11.1318; 2524/11, 04.05.1319; 2550/141, 19.07.1319; 2768/56, 23.02.1327; 294/66, 13.04.1312; 309/43, 21.05.1312; 344/59, 19.08.1312; 358/68, 08.10.1312; 370/55, 09.11.1312; 4/68, 04.09.1310; 44/30, 05.11.1310; 505/16, 08.02.1320; 577/4, 08.06.1320; 935/43, 22.12.1322; 983/80, 03.05.1323.

BOA, DH.MUİ (Dahiliye Muhaberat-ı Umumiye İdaresi Evrakı). 34/35. 02.11.1327.

BOA, DH.UMVM (Dahiliye Nezareti Umur-ı Mahalliye ve Vilayat Müdürlüğü Evrakı). 96/56. 13.02.1335; 96/57. 20.04.1335.

BOA, HAT (Hatt-ı Hümayun). 539/26564, 29.12.1240; 1541/44, 07.08.1233; 1554/18, 27.02.1236; 1555/23. 15.06.1236; 1588/33, 20.10.1249; 626/30939. 17.11.1233.

BOA, İ.DH (İrade Dahiliye). 352/23228, 21.12.1272; 424/28031, 20.06.1275.

BOA, İ.HUS (İrade Hususi). 93/75, 24.10.1319.

BOA, İ.MVL (İrade Meclis-i Vala). 350/15241, 01.07.1272.

BOA, MF.MKT (Mektubi Kalemi). 109/100, 13.11.1306.

BOA, MV (Meclis-i Vükela Mazbataları). 65/42, 10.11.1308.

BOA, MVL (Meclis-i Vala Evrakı). 327/84, 18.03.1267; 495/9, 07.12.1282; 842/71, 04.07.1277.

BOA, ŞD (Şura-yı Devlet Evrakı). 1841/40, 24.03.1306; 2330/4, 12.05.1313; 2900/13, 06.12.1297; 295/19. 15.07.1300; 572/13. 16.04.1300.

Bolay, S. H. (1988). Âdem. TDV İslam Ansiklopedisi. <https://islamansiklopedisi.org.tr/adem--peygamber> (Erişim: 28 Ocak 2020).

Cengiz, G. H. (2017). II. Abdülhamid Dönemi Bir Sosyal Yardım Uygulaması: Tev'em Maaşı. OTAM. (41).

Çoklu Doğum Yardımı. [<https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/sss/sosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/coklu-dogum-yardimi/>]. (Erişim: 15 Ocak 2020).

Devellioğlu, F. (1990). *Osmanlıca Türkçe Ansiklopedik Lûgat*. Aydın Yayınevi. Ankara 1990.

Devlet, Doğum Yapan Anneye En Az 7.500 TL Ödeyecek. 11 Ocak 2020. [<https://www.haberler.com/devletdogum-yapan-anneye-en-az-7-500-til-odeyecek-12806368-haberi/>]. (Erişim: 24 Mayıs 2020).

Dinç, G. ve Şimşek, F. ve Eroğlu, H. (2009). Osmanlı İmparatorluğunda Tev'em Maaşı. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 16(16).

Doğum Yardımı Yönetmeliği, Bakanlar Kurulu Kararının Tarihi ve Numarası: 5.5.2015 ve 2015/7695. Resmi Gazete.c23.5.2015/29364.

- Düzgün, M. A. (2009). *Sultan II. Abdülhamid Döneminde Muhtacin Maaşı Uygulaması*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Emir, A. Ş. (2019). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Ergin, O. N. (1995). *Mecelle-i Umur-ı Belediyeye*. İstanbul: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Kültür İşleri Daire Başkanlığı.
- Erginöz, G. Ş. (2002). İlk Çağlarda Akdeniz Havzasında ve Anadolu'da Doğum ve Doğum Yardımı. *Düşünen Siyaset*. (16).
- Geçen Yıl 19 Bin 330 Anne Çoğul Doğum Gerçekleştirdi. 27 Nisan 2016. [https://www.aa.com.tr/tr/saglik/gecen-yil-19-bin-330-anne-cogul-dogum-gerceklestirdi/562282] (Erişim: 24 Mayıs 2020).
- Gurgenidze, L. (2011). *Çıldır Eyaleti Çürüksu Sancağı Nüfus Defteri*. Rize: Rize Üniversitesi.
- İslamoğlu, A. (2012). *Osmanlı Devleti'nde Modern Belediye'nin Hukuksal Açından Kurumsallaşması*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kenanoğlu, M. M. (2017). *Osmanlı Millet Sistemi*. İstanbul: Klasik Yayınları.
- Korkusuz, M. R. ve Karabacak, E. (2018). Turkish Social Security Law. *Turkish Private Law*. (Editörler: M. Refik Korkusuz ve Fena İpek Kayalı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Köse, M. ve Savaş, C. (2019). 2321 Numaralı Hafik Kazası Müslim Nüfus Defterinin Değerlendirilmesi 1841-1845. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 12(2).
- Muallim Naci (1308). *Lugat-ı Naci*. Dersaadet: Kırkor Faik.
- Özbek, N. (2006). *Cumhuriyet Türkiye'si'nde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Yardımlar*. Ankara: Emeklilik Gözetim Merkezi.
- Öztürk, M. ve Alan, S. ve Kadioğlu, S. (2018). Çağdaş Obstetride Doğumhane: Yapısal ve İşleyiş Standartları. *Lokman Hekim Dergisi*. 8(3).
- Pakalın, M. Z. (1983). *Osmanlı Tarih Deyimleri ve Terimleri Sözlüğü*. İstanbul: MEB Devlet Kitapları.
- Pamuk, Ş. (2002). Kuruş. TDV İslam Ansiklopedisi. [https://islamansiklopedisi.org.tr/kurus]. (Erişim: 30 Nisan 2020).
- Redhouse, J. W. (1856). *An English and Turkish Dictionary in Two Parts*. London: Bernard Quaritch
- Sahillioğlu, H. (1989). Akçe. TDV İslam Ansiklopedisi. [https://islamansiklopedisi.org.tr/akce]. (Erişim: 30 Nisan 2020).
- Sahillioğlu, H. (1991). Askeri. TDV İslam Ansiklopedisi. [https://islamansiklopedisi.org.tr/askeri]. (Erişim: 22 Ocak 2021).
- Saymen, F. H. (1953). Türkiye'de Sosyal Sigortaların Gelişme Hareketleri ve Yeni Temayülleri. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 18(3-4).β
- Social Security Programs Throughout The World. [https://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/]. (Erişim: 23 Mayıs 2020).
- Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu. Kanun Numarası: 3294.Kabul Tarihi: 29.5.1986. RG 14.6.1986/19134.
- Şemseddin Sami. (1317). *Kamûs-ı Türkî*. Dersaadet: İkdâm Matbaası.
- Talas, C. (1955). Sosyal Güvenlik Meselemiz. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. 7.
- Toprak, Z. (2017). Belediye. *Dünden Bugüne İstanbul Ansiklopedisi*. Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayımları.
- Üçok C. ve Mumcu, A. ve Bozkurt, G. (2017). *Türk Hukuk Tarihi*. Ankara: Turhan Kitabevi.

*İnceleme Makalesi – Review Article*

## **Davranışsal Çalışma Ekonomisi Alanında Güncel Gelişmeler**

### ***Current Developments in Behavioral Labor Economics Area***

**Ö. Hakan ÇAVUŞ\***  
ID 0000-0002-0124-8812

Sosyal Güvenlik Dergisi / *Journal of Social Security*  
Cilt: 11 Sayı: 2 Yıl: 2021 / *Volume: 11 Issue: 2 Year: 2021*  
Sayfa Aralığı: 288-307 / *Pages: 288-307*  
DOI: 10.32331/sgd.1049003

### **ÖZ**

Davranışsal ekonomi, özellikle ana akım neo-klasik ekonomi teorisinin yeterince ele almadığı birey davranışlarının özellikleri ile ilişkisini açıklamak amacıyla standart ekonomi sistemini daha geniş bir perspektiften ele almaya işçi bir alan haline gelmiştir. Gözlem ve deneylere dayanarak gerçekleştirilen araştırmalar, sınırlı rasyonellik çerçevesinde birey davranışlarını irdelemeyi esas almaktadır. Davranışsal ekonomi, ekonomik aktörlerin karmaşık ve kısıtlı birey özelliklerini yansıtan piyasaları inceleyen bir alandır. İnsanın davranışsal etkileşimleri, işgücü piyasalarına da yansıdığı için davranışsal ekonomi, çalışma ekonomisi ile ilgili alanlarda yeni ve önemli kanıtlar sunmaktadır. Bu çalışmada davranışsal ekonominin önemli çalışma alanları arasında yer alan sosyal tercihlerin rolü kapsamında hakkaniyet ve karşılıklı ödün ilkesi temelinde ele alınan hediye değişimi teorisi ile ilgili alan çalışmaları değerlendirilmiştir. Çalışma ekonomisinin içeriğini oluşturan konuların davranışsal temellere dayandığı, sürekli etkileşimlerin ortaya çıkmasında hakkaniyet unsurunun önemli rol oynadığı, insanların kazanmak yerine ellerindeki kaybetmemeyi önemsedikleri, işçilerin yüksek ücret almaları durumunda çabalarında artış olduğu çalışmamızda elde edilen bazı bulgular arasında yer almaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Davranışsal ekonomi, çalışma ekonomisi, davranışsal çalışma ekonomisi, hediye değişim teorisi, sosyal tercihler

### **ABSTRACT**

Behavioral economics has become a field that tries to handle the standard economics system from a broader perspective in order to explain its relationship with the characteristics of individual behavior, which is not adequately addressed by the mainstream Neo-Classical economic theory. Studies based on observations and experiments are based on examining individual behaviors within the framework of limited rationality. Behavioral economics is a field that studies markets that reflect the complex and limited individual characteristics of economic actors. Since human behavioral interactions are also reflected in labor markets, behavioral economics provide important evidence in areas related to labor economics. In this study, field studies related to gift exchange theory, which is handled on the basis of the principle of equity and mutual compromise within the scope of the role of social preferences, which are among the important fields of study of behavioral economics, are evaluated. Some of the findings of our study are that the subjects that make up the content of the labor economy are based on behavioral foundations, that the element of fairness plays an important role in the emergence of continuous interactions, that people care not to lose what they have instead of winning, and that there is an increase in the efforts of workers if they receive high wages.

**Keywords:** Behavioral economy, labor economy, behavioral labor economy, gift-exchange theory, social preferences

Önerilen atf şekli: Çavuş, Ö. Hakan (2021). Davranışsal Çalışma Ekonomisi Alanında Güncel Gelişmeler. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(2). 288-307.

• Geliş Tarihi/Received: 24/05/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 25/11/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12 /2021

\* Doç. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ohcavus@gmail.com



## GİRİŞ

Davranışsal ekonominin birçok tanımı bulunmaktadır. Davranışsal ekonomi yaklaşımının marjinalist devrimin sınırlayıcı varsayımlarına karşı bir tepki olduğu ve ekonomi aktörlerinin davranışları ile ilgili gerçekçi varsayımları ortaya çıkarmayı amaçladığı vurgulanmaktadır. Davranışsal ekonomi yaklaşımının diğer sosyal bilimlerle ilgili kavramları, ana akım ekonomi tarafından kullanılan kâr ve yarar maksimizasyonu modellerinin mevcut sistemini değiştirip zenginleştirmek için kullanıldığı görülmektedir (Demirel ve Artan, 2016: 9-10). Davranışsal ekonomi kavramı, genel olarak psikoloji bilimi ile ekonomi bilimi arasındaki bağlantıları inceleyen araştırma alanını ifade etmektedir (Mullainathan ve Thaler, 2000: 2; Gul, 2008; 12; DellaVigna, 2009: 317). Davranışsal ekonomi ile ilgili tanımların birçoğunun ortak ana unsurunun; homo economicus olarak ifade edilen rasyonel, bencil, ileriye dönük bir yararı maksimize peşinde koşan bireyin, ana akım ekonomik modellerle çelişen insanın karar verme sürecini araştırmak için psikoloji biliminde kullanılan içgörü yaklaşımını ve unsurlarını birarada değerlendirmesi olduğu görülmektedir (Smelser ve Swedberg, 2013: 9-10). Kişilik psikolojisinin ana kavramlarından birisi olan içgörü yaklaşımı ile birlikte çalışma ekonomistleri, büyük ölçüde davranışsal ekonomi alanında geliştirilen deneysel yöntemleri de kullanmaktadırlar. Temelde dürtme (nudge), seçenek mimarisi (choice architecture) ve özgürlükçü babacılık (libertarian paternalism) kavramlarıyla ele alınan davranışsal içgörü yaklaşımı; insanların gerçekte nasıl seçim yaptıklarını keşfetmek amacıyla psikoloji, bilişsel bilimler ve sosyal bilimlerden elde edilen bilgileri ampirik olarak test edilmiş sonuçlarla birleştiren politika oluşturucu bir yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır (Özdemir, 2019: 2; Thaler ve Sunstein, 2017: 99-113).

Psikolojik ve sosyolojik faktörler özellikle işgücü piyasaları açısından da büyük önem taşıdığı için davranış teorilerinden elde edilen içgörülerle birlikte çalışma ekonomisi alanında birçok yeni teori ve kavram geliştirilmiştir (Kaufman, 1999: 364). Bu kapsamda; sosyal etkileşim, risk ve belirsizlik tercihleri ve zamanlar arası karar verme, ücret-çaba ilişkisi, ücretin belirlenmesi, beşeri sermaye birikimi, arama davranışı, ücret ve kariyer hareketliliği veya zamanlararası hareketlilik, işgücü arzı kararları gibi konular özellikle davranışsal çalışma ekonomisinde deneysel çalışmalar yapılarak geliştirilen kavramlar arasında yer almaktadır (Tagiev ve Ignatov, 2016: 85-86).

Çalışma ekonomisinin içeriğini oluşturan konuların davranışsal temellere dayandığı çalışmamızın temel hipotezini oluşturmaktadır. Çalışmamızda, davranışsal ekonomi ile ilgili çalışmaların gelişimiyle birlikte davranışsal çalışma ekonomisinin hem teorik hem de saha deneylerine dayalı olarak nasıl geliştiği incelenmiş ve Neo-klasik ekonomi yaklaşımları ile davranışsal çalışma ekonomisi yaklaşımı arasında farklılıklar karşılaştırılmıştır. Çalışmamızda, hediye değişim teorisi çerçevesi ile birlikte davranışsal ekonominin temel unsurları arasında yer alan; sosyal tercih, referans bağımlılığı, kayıptan kaçınma, kendine hizmet eden önyargılar ve işgücü arzı kavramlarının çalışma ekonomisi ile bağlantıları teorik ve uygulamalara dayanan çalışmaların sonuçları değerlendirilmiştir. Ayrıca bu çalışmada, davranışsal çalışma ekonomisi ile ilgili neredeyse yok dencek sayıda çalışmanın yapılmış olması nedeniyle bu alandaki çalışmaların teorik ve uygulama sonuçlarına dikkat çekilmesi amaçlanmıştır.

## I- DAVRANIŞSAL ÇALIŞMA EKONOMİSİ ALANINDAKİ GELİŞMELERİN NEDENLERİ

Davranışsal ekonomi ile ilgili çalışmaların özellikle son otuz yıl içinde çalışma ekonomisi ile ilgili konuları derinden etkilemesi nedeniyle davranışsal çalışma ekonomisi alanının gelişmekte olduğu görülmektedir. Bu gelişmenin nedenlerini beş ana başlık altında toplayabiliriz. Bunlardan ilki, çalışma ekonomisi alanında davranışsal içgörüler üzerine kurulan veya bunları birleştiren çok sayıda yayının yapılmasıdır. Bu yayımların yoğunlaştığı ve bir literatürün oluştuğu alanlardan birisi de çalışmamızın konusu içinde yer alan işgücü piyasasında hediye değişimi teorisi (oyunu) üzerine oluşturulan teorik ve uygulamalı çalışmalardır (Akerlof, 1982: 545-552). İkinci neden, bireysel karar alma süreçlerine ve insan etkileşimi üzerine odaklanan mikro işgücü kavramı ile ilgili çalışmaların artmasıdır. Bu çalışmalar sosyal etkileşimi belirleyen, insan doğasının davranışsal ekonomi teorisine entegre edilmiş ana yönlerini yani standart olmayan tercihleri, standart olmayan inançları ve standart olmayan karar verme süreçlerini incelemektedir (DellaVigna, 2009: 317; Borghans vd., 2008: 975; Almlund vd., 2011: 82). Doğal olarak, davranışsal ekonomi ile ilgili çalışmalar, işgücü piyasasındaki davranışların ve bu davranışların sonuçlarının mikro ekonomik analizlerini makro düzeydeki işgücü sorunları ile birlikte ele alınabilmesine olanak vermiştir (Akerlof, 2003: 28-30; Akerlof ve Shiller, 2009: 168). Bu noktada sosyal tercih, işçilerin ve işverenlerin standart olmayan temel tercihlerinden birisi olarak ortaya çıkmış ve özellikle sosyal tercihler ve hakkaniyet meselelerinin işgücü piyasası sorunları üzerindeki etkisi üzerine odaklanılmasına neden olmuştur (Fehr vd., 2009: 360).

Bazı saha çalışmalarıyla standart olmayan karar verme davranışının, önyargılar çerçevesinde işçilerin iş arama ve eğitim kararlarını etkilediği ispatlanmıştır. İşgücü piyasasındaki standart olmayan inançların; işçilerin asil-vekil ilişkilerindeki aşırı güven ve işgücü piyasalarına yönelik aşırı karamsarlıkları veya aşırı iyimserlikleri nedeniyle oluştuğu iddia edilmiştir. Asil-vekil ilişkisinin ana unsurunu oluşturan vekalet teorisi akımından bir tanesi olan asil-vekil yaklaşımı, işçi-işveren ilişkilerini de incelemektedir (Hamilton ve Kashlak, 1999: 169). Vekil, yetki veren kişilerin amaçlarını gerçekleştirmek için işçi durumunda iken, asil ise vekili kendi amaçları doğrultusunda çaba harcamak için motive eden kişi/kişileri ifade etmektedir. Ekonomi bilimi açısından değerlendirildiğinde, vekil bireysel çıkarları doğrultusunda motive olmakta ve rasyonel davranışlar sergileyerek ve riskten kaçınma eğilimindedir. Vekalet veren (asil), çeşitli teşvikler aracılığıyla vekili motive edebilmektedir (Karayel, 2006: 7-8). Asil-vekil ilişkisi yaklaşımı, vekil tarafından ifa edilen bir işin, asil tarafından yönetilen bir teşvik mekanizmasının karşılığı olduğu ve vekilin ortak normları veya gayri resmi anlaşmaları dikkate almadan her zaman kendi yararının peşinden gittiğini varsaymaktadır (Dodlova ve Yudkevich, 2009: 25-26). Bununla birlikte, mevcut birçok asil-vekil ilişkisi türü, standart teşvik sözleşmeleri teorisinin sınırlarının ötesine geçmektedir. İşçinin gösterdiği performans nedeniyle ödeme yapma yaklaşımı, üstler ve astlar arasındaki veya sadece astlar arasındaki ilişkilerde, başkasına da yararlı olabilme davranışını açıklayamamaktadır. Örneğin, pratikte bir işçinin bazı durumlarda kendine özgü vicdani değerleri çerçevesinde gerekenden daha fazla çalışarak çaba harcadığı gözlemlenebilirken, bir işverenin bu işçiye piyasadaki emsal işçi ücretinin üzerinde ödeme yaptığı çok defa gözlenmiştir (Akerlof, 1982: 550). Bu durumu açıklamanın ve çalışmanın devam ettiği süre boyunca ortaya çıkan verimsiz risk paylaşımı sorununa bir çözüm olarak hediye değişimi teorisi ile bilinen asil-vekil ilişkisine alternatif bir yaklaşım geliştirildiği öne sürülmüştür. Bu yaklaşım ile temsilcilerin (katılımcıların) birbirlerine karşı iyimser şekilde yaklaştıkları ve hediye adı altında karşılıklı olarak icra edilen belirli eylemlerin veya hizmetlerin ifa edilebildiği gözlenmiştir. Başka bir deyişle, temsilciler iyiliğe nezaketle karşılık vermek için gayri resmi bir anlaşma yapmaktadırlar (Cameer, 2006: 190-191).

Davranışsal çalışma ekonomisinin gelişmesinin üçüncü nedeni, davranışsal ekonomi alanında saha çalışması olarak uygulanan deneysel yöntemlerin çoğalmasdır. Davranışsal çalışma ekonomisi alanına yapılan ilk katkılar, laboratuvar çalışmaları olarak değerlendirilen işgücü piyasalarında sosyal tercihin rolü üzerine yürütülen deneysel kanıtlardan elde edilmiştir. Çalışma ekonomistleri, deneysel yöntemlerin insan motivasyonunun itici güçlerini ve doğasını ortaya çıkardığını ispatlamışlardır. Özellikle son yıllarda, anket veya görüşme yoluyla bilgi toplanmasına dayalı yapılan araştırmalar, geleneksel çalışma ekonomisinin aynı zamanda işgücü piyasalarında tekrarlanan insan etkileşimlerinin özellikleriyle de ilgilenmek zorunda olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu olgunun, insanların çalışma ekonomisi alanında neyin davranışsal olup olmadığı konusunda fikir birliği içinde olmamalarının nedeni olarak görüldüğü ekonomistler tarafından iddia edilmektedir (Dohmen vd., 2009: 600; Winter-Ebmer, 2014; 1-2; Berg, 2006;465). Ayrıca araştırmacılar, alan deneylerinin ekonomideki diğer yaklaşımlarla birleştirilmesi yoluyla iç görünümün en yüksek düzeyde geliştirildiğini öne sürmektedirler (Charness ve Kuhn, 2011: 229). Çalışma ekonomisinin gelişmesinin dördüncü nedeni, çalışma ekonomistlerinin genellikle işçilerin ve şirketlerin insan etkileşimlerine dayalı tekrarlanan kararlarını araştırmalarından kaynaklanmaktadır (Borghand vd., 2018: 990). Çalışma ekonomisinin gelişmesinin beşinci nedeninin de eksik sözleşmelere dayalı olarak işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin kuruluyor olmasıdır. İnsan etkileşimlerinin birçok boyutu, özellikle de işçinin çabası tam olarak belirlenememektedir (Fehr vd.,2009: 340; Levitt vd., 2007: 160).

Ekonomi biliminde sözleşmeler hukuku alanında sözleşme teorileri ile ilgili çok tartışmalı bir alan bulunmaktadır. Eksik sözleşme olarak ifade edilen teori, sözleşmeler yapılırken sözleşmelerin konularıyla ilgili gelecekte ortaya çıkabilecek her olasılığın sözleşme yapılırken öngörülememesi nedeniyle bu olasılıkların ortaya çıkması halinde ne yapılacağına sözleşme yapılırken belirlenemeyeceğini ifade etmektedir. Dahası, sözleşmenin tarafları, daha sonra ilişkilerinde karşılıklı olarak yarar sağlayacak yeniden müzakerelere asla girmeyeceklerini taahhüt edemezler (Altmann vd., 2014: 40-41). Son dönemlerde davranışsal çalışma ekonomisi alanındaki araştırmaların çoğu eksik sözleşmeler çerçevesinde işveren ve işçinin davranışını modellemek amacıyla hediye değişimi, adalet normları ve karşılıklı ödün ilkesinin rolüne odaklanmıştır (Grosman vd, 1986: 700). Dolayısıyla, insan etkileşimlerinin ve motivasyonunun doğası hakkındaki varsayımlarla ilgili olarak standart Neo-klasik ekonominin varsayımlarından önemli farklılıklar içeren davranışsal ekonomi yaklaşımı, işçilerin ve işverenlerin gözlemlenen davranışlarını açıklamaya yardımcı olmaktadır.

## II- SOSYAL TERCİHLERİN ROLÜ

Sosyal tercih, insanların ekonomik faaliyetlerini yürütürken birbirleriyle etkileşim halinde başkalarının kazanımlarına veya refahına dikkat etme eğilimini ifade eder ve bu bağlamda Neo-klasik yaklaşımın öne sürdüğü insanların bencil olduğu varsayımından ayrılmaktadır. Sosyal tercihler; azami sosyal fedakârlık, karşılıklı ödün ilkesi, hakkaniyet ve diğer birbirine bağlı tercih türlerini içermektedir (Cameer, 1997: 410). Laboratuvarlarda ve alanda çeşitli yöntemler kullanılarak sosyal tercihlerin farklı yönleri modellenerek test edilmiştir. Ortaya çıkan kanıtlar, sürekli tekrarlanan etkileşimlerin ortaya çıkmasında hakkaniyet konusunun önemli rol oynadığını ortaya koymuştur. Sosyal tercihler yaklaşımının bir kısmını oluşturan azami sosyal fedakârlık kavramı; karşılıklı ödün ilkesi, hakkaniyetin kanıtı, ultimatòm oyunu, diktatör oyunu, kamu malı oyunu ve güven oyunlarından elde edilmiştir (Camerer vd., 2003; 1225 Kahneman vd., 1986: 290; Ledyard, 1995: 182; Gächter vd., 2012: 1352, Berg vd., 1995: 131). Yine yapılan çalışmalar sonucu, sosyal tercihlerin ortaya çıkmasında, bireylerin önemli bir bölümünün oldukça bencil davranışlar sergilediklerini ortaya

koymuştur (Fehr vd., 2009: 362). Pozitif karşılıklı ödün ilkesi, karşılıklı iyi niyete dayalı eylemlere karşı aynı şekilde olumlu bir tepkiyi öngörürken negatif karşılıklı ödün ilkesine göre düşmanca eylemlerin cezalandırılması gerektiğini ifade etmektedir (Fehr ve Gächter, 2000; 170). Pozitif ve negatif karşılıklı ödün ilkesi ile ilgili yapılan deneyler sonucunda elde edilen verilere göre, negatif karşılıklı ödün ilkesinin pozitif karşılıklı ödün ilkesinden daha güçlü olduğu görülmüştür (Charness, 2004: 677; Cox vd., 2008: 14). Ayrıca sosyal tercihleri önemseyen bireylerin, haksız davranışları cezalandırma yönünde davrandıkları görülmüştür (Bolton ve Ockenfels, 2000; 170; Charness ve Rabin, 2002: 825; Dufwenberg ve Kirchsteiger, 2004: 280; Falk ve Fischbacher, 2006; 304).

Standart olmayan tercihler çerçevesinde, adalet normlarının ve sosyal karşılaştırmaların, işçi ücretlerini ve sarfedilen çabayı/eforu nasıl etkilediği incelenmiştir. Ayrıca işçilerin, aldıkları ücretlerin, adil bir ücret olarak düşündükleri ücret düzeyinin altına düştüğünde çalışma çabalarını azaltacaklarını öne süren adil ücret hipotezinin ne ölçüde geçerli olduğunu araştıran çalışmalar sonucu önemli gelişmeler ortaya çıkmıştır (Akerlof ve Yellen, 1990: 261).

Sosyal fedakârlık kavramı ile sosyal tercihler arasında da önemli etkileşimler bulunmaktadır. Özellikle çalışma sırasında yoğun çabanın sarfedilmesi diğer işçiler açısından dışsallık yarattığında, işçiler arasındaki azami sosyal fedakârlık kaygısının işçilerin daha az çaba göstermelerine neden olabildiği görülmüştür. Yapılan bir alan çalışmasında, işçilere parça başı ücret yerine performansa göre ücret ödendiğinde, işçilerin göreceli performanslarının negatif dışsallığını bir dereceye kadar içselleştirdiklerini ve bu nedenle verimliliklerinin düştüğü görülmüştür (Bellemare ve Shearer, 2009: 237). Bir başka alan çalışmasında, bir hasat sezonunda bir meyve çiftliğinden elde edilen işçilerin verileri incelendiğinde, verimlilikteki değişikliklerin ücret planındaki değişikliklere göre farklılaştığını ortaya koymuştur. Söz konusu ücret planında değişiklik yapılarak ücret ödeme şeklinin göreceli performans yerine sabit parça fiyatına göre belirlendiğinde her işçinin ortalama üretkenliğinin %52 oranında arttığı tespit edilmiştir. İşçilerin, grup içinde samimi oldukları arkadaşlarının ücretleri arttırıldığında diğer işçilerin de verimliliğinin arttığı ve bu etkinin küçük gruplarda daha güçlü olduğunda göreceli teşviklerin dışsallığının daha fazla içselleştirildiği ortaya konmuştur. Bununla birlikte, göreceli teşviklere bağlı olarak ölçülen verimliliğin yalnızca işçilerin birbirlerini izleyebildiklerinde önemli ölçüde daha düşük gerçekleştiği görülmüştür. Bu durum, işçilerin sosyal tercihlerinin, onların başkalarına karşı kayıtsız şartsız azami sosyal fedakârlık yapmadıklarını göstermektedir (Bandiera, vd., 2005: 920-923).

Genel olarak işgücü piyasasına ait verilerin elde edilmesinde, homojen ve heterojen unsurların yanısıra yasal ve kurumsal değerler de belirleyici olmaktadır. Örneğin hem işçiler ve hem de şirketler, şirkette uygulanan asgari ücret politikası hakkında bilgi sahibi olduklarında birçok şirket duruma göre asgari ücretin üzerinde ücret ödeyebilmektedir (Falk ve Ichino, 2006: 41). Bununla birlikte yapılan çalışmalarda, asgari ücret politikasının işçiler tarafından tam olarak bilinmediği durumda, şirketlerin işçilere daha az ödeme yaptığı ve çok sayıda şirketin sadece asgari ücret düzeyinde ücret ödedikleri görülmüştür (Wang, 2012: 959). Bu sonuçlar, sosyal tercihlerin, tüm şirketleri ücret ödeme konusunda kayıtsız şartsız cömert davranmaya yöneltmediğini kanıtlamaktadır. Dolayısıyla, işgücü piyasaları ile ilgili sonuçları öngörebilmenin ana koşulunun, davranış biçimlerini diğer ilgili sosyal tercihlerin veya bencil davranış kalıbının etkilediği faktörlerin, koşulların ve kurumsal düzenlemelerin anlaşılması olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Sonuç olarak, sosyal tercihlerin uzun vadeli iş ilişkilerinde davranışları ne zaman ve nasıl yönettiğine dair değerlendirmelere ihtiyaç bulunmaktadır (Gneezy ve List, 2006: 1371).

### III- REFERANS BAĞIMLILIĞI, GÖRECELİ GELİR VE KAYIPTAN KAÇINMA

Referans bağımlılığı, kişinin yararının hem mutlak hem de göreceli seviyelere bağlı olduğu anlamına gelmektedir (Kahneman ve Tversky, 1979: 277). Bu kavram, kişinin görev pozisyonunun diğer işçilerle veya kişinin zaman içinde kendi performansı ile karşılaştırılmasında ortaya çıkan göreceli düzey kavramıyla ifade edilmektedir. Göreceli karşılaştırma; işgücü arzını, ücret düzeylerini, çaba gösterme düzeyini ve optimal teşvik sistemlerinin tasarımını etkilediği için işgücü piyasaları açısından geniş kapsamlı alan çalışmaları yapılarak yeni çıkarımlar yapılmasına olanak sağlamaktadır (Neumark ve Postlewaite, 1998: 170; Cohn vd., 2014: 885; Bartling ve Siemens, 2010: 601). Göreceli karşılaştırma, işçilerin ücret ödemeleriyle ilgili memnuniyetlerini etkilemektedir. Şirketlerdeki teşvik tedbirlerinin bir parçası olarak, göreceli konum, parasal olmayan teşvik olarak görülen bir statü veya konumsal yarar sağlamaktadır (List ve Rasul, 2011: 157). Konuyla ilgili olarak California Üniversitesi işçileri arasında yapılan bir çalışmada, meslektaşlarının ücretlerine ilişkin bilgilerin ifşa edilmesinin, ortalama ücret altında ücret alanlar arasında iş tatmininin azalmasına ve işten ayrılma niyetlerinde artışa neden olduğu görülmüşken ortalama ücretin üzerinde ücret alan işçilerin bundan etkilenmediğini ortaya koymuştur (Card vd., 2012: 990). Yine deneysel bir çalışmada, mutlak gelir düzeyi dikkate alındığında göreceli gelirin, gelir tatminini etkilediği görülmüştür (Liu ve Wang, 2015: 399).

Standart Neo-klasik model, insanların çıkarı için sadece mutlak getiri seviyesinin önemli olduğunu varsayarken, kanıtlar bu seviyelerin bir referans seviyesine göre değerlendirildiğini göstermektedir. Referans seviyesi, kişinin kendi kazancını diğer insanların kazançlarıyla kıyaslaması sonucu ortaya çıkmaktadır (Frank, 2005: 139; Olson vd., 2014: 11). Çeşitli ampirik çalışmalar, gelir karşılaştırmalarının yaşam doyumunu ve karar verme süreçlerini de etkilediğini göstermiştir (Luttmer, 2005: 970; Clark vd., 2010: 417). Referans seviyesi, Kahneman ve Tversky tarafından Beklenti Teorisi'nde öne sürülen referans bağımlılığı ve kayıptan kaçınma kavramlarıyla tutarlı olan kişinin performansının kendi geçmiş performansı ile karşılaştırılması sonucu da ortaya çıkabilmektedir. Bu durum, işçilerin ücret tercihlerini etkilemektedir (Kahneman ve Tversky, 1979: 273). Genel olarak beklenti teorisine göre, insanlar kazanmak yerine ellerindeki kaybetmemeyi önemsemektedirler, kayıp ve kazancın eşdeğer olduğu durumda ise kayıptan kaçınma yolunu tercih etmektedirler. İnsanların risk ve belirsizlik altındayken irrasyonel davranarak beklenen yararı maksimum yapmak yerine kayıptan kaçındıkları öne sürülmektedir (Aktan, 2018: 350).

İşçiler arasındaki göreceli karşılaştırmanın; şirket içi ücret yapısı, işçilerin morali ve zaman içindeki ücret değişiklikleri üzerinde etkisi bulunmaktadır. Göreceli gelirden kaynaklanan olası dışsallık nedeniyle, şirketlerin ücret ölçeklerini daraltması ve şirketlerin, şirket içindeki ücret eşitsizliğini azaltması veya ücret gizliliğini sürdürmesi gerekebilmektedir (Stark ve Hyll, 2011: 360; Charness ve Kuhn, 2011: 360). İnsanların referans gruplarını seçme yöntemleri, işgücü piyasasının sonuç verileri üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Genel olarak, insanlar kendilerine benzeyen diğer insanlarla karşılaştırma yapma eğilimindedir. Bu durum, iç ve dış işgücü piyasalarındaki ücret dinamikleri arasındaki farkı açıklamaya yardımcı olmaktadır (Fehr vd., 2009: 370). Yeni bir şirkete iş başvurusunda bulunan işçilerin, bir şirketin ücret teklifinin hakkaniyetli olup olmadığını çoğunlukla işgücü piyasasındaki emsal ücret düzeyine göre değerlendirdikleri görülmüştür. Bunun tersine, şirkette çalışmakta olan işçiler, kendilerine önerilen ücret değişikliklerinin hakkaniyetini statüye göre değerlendirebilmektedirler. Buna göre şirket, çalışan işçilerin ücretlerini değiştirmeden işe yeni giren işçilerin ücretlerini işgücü piyasası koşullarına göre ayarlayabilmektedir. Sonuç olarak, referans bağımlılığı ve kayıptan kaçınma, nominal ücretlerin daha düşük seviyelere

düşmesine engel olmaktadır (Ockenfels vd., 2015: 1600; Agell ve Lundborg, 2003: 18). Aksine, işçilere verimliliğe bağlı olmayan beklenmedik bir ikramiye verildiğinde işçilerin sonraki verimlilik düzeyi üzerinde önemli ve olumlu bir etkiye neden olduğu görülmüştür (Bellemare ve Shearer, 2009: 239; Gneezy ve List, 2006: 1377). Referans bağımlılığı, işçilerin gelir hedeflerini belirlediklerinde ve geleneksel modellerin öngördüğü gibi getirilerini optimize etmedikleri durumlarda işçilerin çalışma sürelerini etkilemektedir. Bu sonuçlar, taksi şoförleri ve bisikletli kuryeler üzerinde yapılan çalışmalar sonucu elde edilmiştir (Camerer vd., 1997: 460; Farber, 2008: 1077; Fehr ve Goette, 2007: 301).

#### **IV- GEÇİCİ ÜCRET DEĞİŞİKLİKLERİNİN DAVRANIŞSAL SONUÇLARI**

İşçilerin geçici ücret değişikliklerine karşı tepkileri ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır (Charness vd. 2012: 2362; Farber, 2008: 1071). Örneğin, New York kentinde faal olan taksi şoförlerinin elde ettikleri kazançları ile çalışma saatleri arasında negatif bir korelasyon bulunmuştur. Bu sonuç, güçlü bir referans bağımlılığı biçimi olan gelir hedeflemesi ile tutarlı olduğu halde pozitif bir durum olan neoklasik zamanlar arası işgücü arzı modeliyle tutarlı olmadığını ispatlamıştır. New York taksi şoförleri ile ilgili yapılan diğer çalışmalardan elde edilen benzer verileri, işgücü arzı modelinin başka bir önemli çıkarımını, yani işi durdurmanın gelir kaybı tehlikesini artırıp artmadığını test etmek için kullanılmış ve taksi şoförlerinin gün içinde meydana gelen gelir kaybına yönelik risk oranı bulgusunun gelirle tutarlı olmadığı sonucuna varılmıştır (Fehr ve Goette, 2007: 300; Crawford ve Meng, 2011: 1920; Abeler vd., 2011: 1310; Chou, 2002: 27).

Ana akım zamanlar arası işgücü arzı modelini eleştirenler ile söz konusu modeli savunanlar arasındaki tartışmalar sonucu dört önemli bulgu elde edilmiştir. Buna göre; ilk bulgu, geçici ücret artışına paralel olarak işçi sayısının artması sonucu işgücü arzının, standart zamanlar arası işgücü arzı modelinin tahminleriyle tutarlı olduğu yönündedir (Barmby ve Dolton, 2009: 18). İkinci bulguya göre, yoğun oranda gerçekleşen referans bağımlılığı, işgücü arzını etkilemektedir ve gelir hedefleri, beklenmedik geçici ücret artışlarına tepki olarak bireylerin davranışlarını daha az çalışmaya itiyor gibi görünmektedir (Camerer vd., 1997: 421; Chou, 2002: 30; Farber, 2008: 1078; Crawford ve Meng, 2011: 1927). Üçüncü bulguya göre, işçi davranışı önemli ölçüde heterojen özellikler göstermektedir (Doran, 2009: 21). Dördüncü bulguya göre, Neo-klasik zamanlar arası işgücü arzı modelinden daha iyi tahminler veren referansa bağlı tercihlere sahip işgücü arzı modelleri geliştirilmiştir.

Araştırmacılar, başlangıçta elde edilen verilere göre, referans noktalarının (gelir hedeflerinin) hergün değiştiğini ve bu değişimleri tahmin etmenin çok zor olması nedeniyle değişen işgücü arzını tahmin etmek için modellere kayıptan kaçınma unsurunun dahil edilmesinin beklentiye dayalı referans noktalarının varsayımını destekleyen deneysel kanıtlar nedeniyle yararlı olduğunu tespit etmişlerdir (Farber, 2005: 1079; Köszegi ve Rabin, 2006: 1140; Crawford ve Meng, 2011: 1920). Bu noktada, kayıptan kaçınma kavramı çerçevesinde davranışsal ekonominin günümüzdeki en önemli temsilcileri arasında yer alan Tversky ve Kahneman, bireylerin kayıp halinde hissettikleri acının, aynı miktardaki kazancın hissettireceği hazza göre iki kat fazla olduğunu, bu nedenle insanların tercihlerini kayıptan kaçınma duygusunun belirlediğini iddia etmişlerdir (Kamilçelebi, 2019: 43). New York şehri taksi sürücülerini üzerinde yapılan bir alan araştırmasında, beklentiye dayalı içsel gelir ve saat hedefleri olan bir modelin verileri daha iyi açıkladığı görülmüştür (Abeler vd., 2011: 1317; Köszegi ve Rabin, 2006: 1145). Ayrıca hediye değişim teorisi (oyunu) ile etkileşim halinde işleyen hakkaniyet ilkesi ile ilgili çalışmalardan elde edilen kanıtlara göre, iş ilişkilerinde bazı durumlarda negatif (zararlı) karşılıklı ödün ilkesi ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, ABD'deki bir lastik üretim fabrikasındaki işçilerin greve gitme kararını verdikleri süreçte daha kalitesiz

ve kusurlu lastik üretiminin arttığı, bu durumun işçilerin haksız muamele olarak algıladıkları duruma karşı negatif karşılıkla tepki vermelerinden kaynaklandığı ortaya konmuştur (Mas, 2006: 800); Kube, vd.,2012: 1652; Krueger ve Mas, 2004: 260).

## V- KENDİSİNE HİZMET EDEN ÖNYARGILAR

### A- Genel Olarak

Kendisine hizmet eden önyargı, insanların yargıda bulunurken, bilinçsizce kendileriyle daha ilişkili olan tarafı tercih etme eğiliminde oldukları gerçeğini ifade etmektedir. Önyargılar, standart olmayan inançlara yol açabilmektedir (DellaVigna, 2009: 325). Kendine hizmet eden önyargı, insanların kendi başarılarını ve yeteneklerini abartmasına, bilgileri kendi çıkarları doğrultusunda elde etmesine ve yorumlamasına, hakkaniyeti adil ve tarafsız standartlar yerine kişisel çıkar standardına dayalı olarak tanımlamasına neden olabilmektedir. İnsanlar ekonomik etkileşimlerinde hakkaniyeti önemserken, karar alma biçimleri değişikçe farklı hakkaniyet kuralları arasında geçiş yapabilmektedirler (Frohlich vd., 2004: 100). Deneysel çalışmalar, hakkaniyet kurallarındaki tutarsızlığın temelde kendine hizmet eden önyargıdan kaynaklandığına dair kanıtlar sunmuştur (Ubeda, 2010: 91).

Kendine hizmet eden önyargı, bilginin elverişli olması durumundan ve bilgi bütünlüğünün geliştirilmesinden etkilenir (Babcock vd., 1995: 480). Amerikalı ve Çinli katılımcıların yer aldığı bir kültürler arası müzakere deneyinde, insanların yargıda buldukları nesnenin tanımını bilmediklerinde, iki tarafın hakkaniyet yargılarının birbirinden farklı olmadığını göstermiştir. Bununla birlikte, söz konusu nesnenin açık bir şekilde tanımlanması durumunda, kendine hizmet eden hakkaniyet yargısının ortaya çıktığı ve fikirlerin farklılaşmasına yol açtığı görülmüştür (Kriss vd.,2011: 610).

### B- İşçi ve İşveren İlişkilerinde Kendisine Hizmet Eden Önyargıların Rolü

Kendisine hizmet eden önyargıların içerikleri birbirinden farklıdır. İlk olarak, adil bir ücretin unsurlarının neler olduğuna dair bir önyargının oluşumu ile ilgili yürütülen bir deneysel çalışmada, bir katılımcının diğerlerinden daha uzun süre çalışması nedeniyle çalışma süresine göre daha yüksek bir adil ücret talep etme eğiliminde olduğunu ancak diğerlerinden daha kısa bir süre çalıştığında ise diğerlerinin çalışma zamanı için daha düşük bir adil ücret ödenmesi yönünde öneride bulunma eğiliminde olduğunu ortaya koymuştur. Bu eğilim, insanların adil ücret konusundaki yargılarının esas olarak kişisel çıkarlara dayandığını göstermektedir (Messick ve Sentis, 1979: 420). Diğer yandan, hakkaniyette tarafsızlığın bozulması, işverenler ve işçiler arasındaki çatışmaların artmasına ve toplu iş görüşmelerinin sonuçlanmamasına neden olabilmektedir. Ücret pazarlığına ilişkin toplu iş görüşmelerinde; müzakereciler, hakkaniyet ve karşılıklı ödün ilkesi kadar ekonomik faktörleri de dikkate alırlar. Bununla birlikte, sendikaların ve işverenlerin bakış açılarına göre adil ücretlerin belirlenme kriterleri arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Toplu iş görüşmelerinin tarafları genelde birbirlerinin tekliflerini hemen kabul etmeyerek karşılıklı teklifleri adil olmayan bir talep olarak kabul etmektedirler. Bu psikolojik bakış açısı, müzakerecilerin sahip oldukları hakkaniyet seviyesinin altındaki koşullara karşı çıkmalarına neden olmakta ve iş görüşmelerinin çıkmaza girmesine yol açmaktadır (Babcock & Loewenstein, 1997: 15). Yapılan çalışmalar sonucu elde edilen kanıtlar, müzakerecilerin hakkaniyet yargıları arasındaki farkın derecesinin işçi grevleriyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Babcock vd., 2012: 9).

## VI- HEDİYE DEĞİŞİM TEORİSİ (OYUNU)

### A- Genel Olarak

Hediye değişimi teorisi (oyunu), Akerlof ve Yellen'in çalışma ilişkilerini modellemek için geliştirdikleri bir teoridir. Bu teori, işverenlerin işçilerine piyasa denge ücretinin üzerinde ücret ödemeleri halinde işçilerin de karşılık olarak daha fazla performans/efor ortaya koyacakları görüşüne dayanmaktadır. Bu teori kapsamında, işçiler kendilerine işverenleri tarafından verilen hediye (yüksek ücret) karşılığında işverenlerine başka bir hediyeyle (fazla performans/efor) karşılık vermektedirler (Akerlof, 1982: 543-544). Bu ilişki sosyal tercihlerde karşılıklılık kavramı ile açıklanmaktadır. İşçilere daha yüksek ücret verilip verilmeyeceğine önce işveren karar vermektedir. Ardından ücret artışı talebi olduğunda işçinin daha fazla çaba/efor göstermesi beklenir. İşveren fazladan ücret öderse ve işçi daha fazla çaba sarf ederse, o zaman her iki taraf da kazanmış olacaktır. (Fehr vd., 2009: 370, Akerlof ve Yellen, 1990: 270). Akerlof'un çalışmasının temelinde, hediye alışverişi teorisi (oyunu) olarak adlandırılan deneysel bir oyunun geliştirilmesiyle birlikte hediye alışverişi teorisine yönelik çalışmalar ivme kazanarak söz konusu literatürü oldukça genişletmiştir (Fehr vd., 1993: 438).

Hediye değişimi teorisi, günümüzde, işçilerin çabaları ile ücretleri arasındaki ilişkileri ve özellikle de gayri iradi işsizliği açıklamak için kullanılmaktadır. Bu teori kapsamında, işgücü piyasalarında kullanılan iş sözleşmeleri "kısmi hediye değişimi" olarak tanımlanmaktadır. Bunun nedeni de ücret artışı karşısında işçinin daha çok çaba sarfetmeme ihtimalinin olması ve gerçek hayatta işçilerin gereken asgari çalışma süresini aşmaları halinde şirketlerin piyasadaki emsal işçi ücretinden daha fazla ücret ödediklerinin görülmesidir. Bu modele göre, bunun nedeni, işçinin çabasının yalnızca çabanın kendisine, ücret oranına ve işsiz işçinin hem kendi yararına hem de çaba normuna da bağlı olmasıdır. Dolayısıyla, bu normları etkilemek için şirketler daha fazla ödeme yapabilmektedirler (Akerlof, 1982: 552).

Hediye değişim teorisi, sosyolojik unsurlar ile yeni ekonomik analizleri, ücret katılıklarını açıklamak amacıyla bu unsurları ekonomik bir temelde birleştirir. Böylece, söz konusu sosyolojik model; neoklasik kavramlarla açıklanamaz görünen olayları açıklayabilmenin dışında şirketlerin daha az verimli olan işçileri neden işten çıkarmadıklarını, bu durumdaki işçilere neden parça başına ücret ödemekten kaçındıklarını ve şirketlerin işyerindeki fazla çalışma esaslarının unsurlarını belirleyebildiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca hediye değişimi teorisi, sosyal kategorilerin ve normların; insanların kendilerini ve diğerlerini sosyal kategorilere ayırdıklarını, sosyal kategorilerin ve normların otomatik olarak birbirlerine bağlandıklarını, farklı sosyal kategorideki insanların farklı davranmalarının gerekliliğini de ispatlamıştır (Akerlof, 1982: 554). İşçilerin şirket uygulamalarına yönelik bağlılığı, işgücü verimliliği için önemli bir faktördür (Akerlof, 1984: 80). Verimlilik ücreti, işgücü piyasasının tarafları arasındaki normatif uzlaşmanın da bir ifadesi olarak yorumlanabilmektedir (Akerlof, 1982: 551).

Yapılan deneysel çalışmalarda, şirket performansına bağlı ödemelerin, terfi fırsatlarının veya diğer teşviklerin sunulmadığı bir şirkette çalışan işçilerin verimliliklerinin kontrol edilmesinin kolay olduğu görülmüştür. Neo-klasik teoride, şirketlerin standart üretim hedeflerini neden yükseltmediği ve üretken olmayan işçilerin neden işten çıkarılmadıkları sorgulanmamaktadır (Akerlof 1982, 548).

Grupların çalışma davranışına ilişkin sosyolojik perspektif, belirli bir çalışma grubunun normlarının sonuç olarak işçilerin verimlilikleri için etkili faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Bu varsayım, neo-klasik perspektifin hediye alışverişi yaklaşımı içinde genişletilmesi için başlangıç noktası olarak kabul edilebilmektedir. İşçinin verimliliği,



standart çalışma verimliliğini karşıladığı sürece çalışma süreleri serbestçe belirlenmektedir. Standardın üzerindeki her ek verimlilik miktarı, işçiden işverene hediye olarak yorumlanabilmektedir. Bu hediye takası, ticari ilişkiler veya karşılıklılık olarak adlandırılan işveren-işçi ilişkileri bağlamında değerlendirilebilmektedir (Akerlof, 1982, 549). Bu durumda, işçilerin diğer işçilere ve işverene karşı dostça duygular geliştirdiği görülmüştür. Böylece, şirketlerin hedeflerine ulaşırken şirket yöneticilerinin işçilerin duygularını ve ihtiyaçlarını anlamak, saygı duymak ve dikkate almak unsurlarına dayalı politikalar geliştirebileceklerdir (Akerlof, 1982, 550).

Normların etkisinin hediye değişimi teorisine dahil edilmesi, ücret ve çabanın genel yarar fonksiyonuna ek bir değişken olarak değerlendirilmesine neden olmuştur. Bu değişken, diğerlerinin yanı sıra işsizlik oranı seviyesine, işsizler için desteğin yüksekliğine ve diğer işçilerin ilgili yarar fonksiyonuna bağlıdır. Örneğin, işveren bireysel performansa dayalı kazançları çoğu zaman işçi ücretlerine yansıtılmazlar ancak grup halinde çalışan işçilerin kazançlarına yansıtılabilirler. Bireysel anlamda işçinin yararı, diğer işçiler üzerindeki baskı azaldığında artmaktadır. Şirketten gelen bir armağan olarak yorumlanabilecek bu davranış, sosyolojik bir kavramı da yansıtmakta olup çalışma gruplarının farklı durumlarda, üyeleri belirli standartları ve tutumları paylaşan tek bir birim olarak tepki verdiklerini göstermektedir (Bowles vd., 2001: 156). Ayrıca, işçinin adalet duygusu bu noktada değerlendirilmektedir. İşçilerin hem kendi performansları hem de aynı seviyedeki diğer işçiler bağlamında ücreti adil olarak görmeleri için bazı kriterler gerekmektedir (Akerlof, 1982: 560). Bu kriterleri; bireyin algılanan adil ücreti, bireyin önceki dönemlerdeki fiili ücreti, bireyin cari ve önceki dönemlerde referans düzeyinde başkalarına ödenen ücret, cari ve önceki dönemlerde referans düzeyindeki işçilerin işsizlik yardımları, mevcut ve önceki dönemlerde referans düzeyindeki işsiz sayısı ve bireyin cari ve önceki dönemlerdeki çalışma kuralları şeklinde sıralayabiliriz (Akerlof, 1982: 561).

## **B- Hediye Değişim Teorisinin Etkileri**

Hediye değişimi teorisi, işverenin işçilerin davranışlarındaki değişikliklere tepkisi ile gayri iradi işsizliğin varlığını tanımlamaktadır. İşçiler, adil davranıldığını hissettikleri sürece daha verimli çalışırlar. Piyasadaki emsal işçi ücretinin üzerinde ödenen ücretler, gayri iradi işsizliğe neden olur. Denge durumunda gayri iradi işsizlik varsa, şirketlerin piyasa denge ücretinden daha fazlasını ödemeyi istemeleri gerekir. Bu durum, herhangi bir verimliliğe dayalı ücret teorisinin ana unsurudur (Akerlof, 1984, 79).

Verimliliğe dayalı ücreti hipotezinin altında yatan fikir, kazanç katılığının ve gayri iradi işsizliğin mikroekonomik temelleri ile ilgilidir. Kazanç katılığı, gayri iradi işsizlere, piyasada geçerli emsal ücret miktarından daha düşük bir ücret verilemeyeceğini öngörmektedir. Bu durum, işgücü piyasasının işçi ve işverenden oluşan tarafların öngördüğü risk tercihleri arasındaki sistematik farklılıkların ortaya çıkmasına engel olur ve ayrıca emek verimliliği ile gerçek ücretler arasındaki pozitif korelasyonun nedensellik ilişkisini açıklar (Akerlof, 1984: 80). İşverenler, verimliliğe dayalı ücret ödeme biçimiyle kârlarını arttırma imkanına sahip olduklarında, ücret tekliflerini işgücü piyasasındaki tam istihdam durumuna göre uyarlamakla ilgilenirler. İşverenlerin asıl kriteri, ulusal ekonomiyeye bağlı olmadan verimli üretim başına işçilik maliyetlerini en aza indiren kârlara ilişkindir. Kâr, piyasa denge seviyesinin üzerindeyse, işverenin işçi çalıştırmaya devam edebilecektir. Aslında, işgücü piyasasının dengesi, gayri iradi işsizlik ile açıklanabilmektedir. Sonuç olarak şirket, işçilerinin verimliliğini azaltacağı için verimliliğe dayalı işçi ücretini tam istihdam düzeyine düşürmemektedir. Verimlilik düzeyinde bir azalma meydana geldiğinde bu azalma, düşen ücret maliyetleri ile dengelenemez (Sesselmeier ve Swedberg, 2013: 313). Verimliliğe dayalı

ücret teorilerinin temel varsayımı, kusurlu ve asimetrik bilgi nedeniyle teşvik tedbirlerinin uygulanmasının zorunluluğunu öne sürmesidir (Weiss, 1990, 20).

Genel argümana göre, artan ücret oranı nedeniyle işgücü talebi azalmaktadır. İşverenler, işçi ücretini düşük ücret miktarına göre belirledikleri için bu nokta işgücü talep miktarını belirlemektedir. Bu düşük ücret seviyesi işverenin beklentilerini karşılamayacağından daha düşük bir ücret seviyesinde daha büyük bir işgücü talebi gerçekleştirilse bile, talep edilen emek miktarı değişmeyecektir. İşsizliğin boyutu, bu nedenle işgücü arzının düzeyine bağlıdır. Verimliliğe dayalı ücreti hipotezi, asil-vekil sorunuyla da ilgilidir. Bu noktada işçinin performansının işveren tarafından tespit edilmesi ve işçinin kontrol edilmesinin mümkün olmaması önemli sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır (Kranton, 1996: 840). Verimliliği arttırmaya yönelik olarak uygulanan bireysel parasal teşvikler, uygulamada verimliliği arttırmamaktadır. Bu durumun üç nedeni vardır. Bunlardan ilki, işçilerin tek başlarına çalışmaları ile kıyaslandığında ekip halinde çalışmaları durumunda daha verimli üretim yapmalarıdır. İkinci olarak, birçok işçinin aynı anda birkaç işi birarada yürütmesinin zorunluluğudur. Bu, sadece bazı görevlerin ödüllendirilmesinin, bu görevler üzerinde yoğunlaşmaya ve diğer görevlerin ihmal edilmesine yol açacağı anlamına gelir. Üçüncüsü, işçilere göreceli performans karşılığında ücret ödendiğinde, ortaya çıkan rekabet durumunda işverene bilgi verilmesi gerekliliğinin azalmasıdır. İşçiler arasındaki rekabet nedeniyle işçiler, rekabeti diğer işçilerin çalışmalarını sabote etmek için bir teşvik olarak görebilmektedirler (Sesselmeier & Blauermel, 1998: 340). Bu durumda iki konu gündeme gelmektedir. Birincisi, işçi, işveren olmadan, özellikle çalışma yoğunluğu ve asimetrik bilginin de varlığı nedeniyle verimliliğine yönelik performansını değiştirebilir. İkincisi yalnızca ekonomik amaçlı optimizasyon sürecini takip eden işçi, ücreti kontrol eden işveren tarafından ikame edilebilmektedir. Bu durumda işveren, piyasa denge seviyesinin üzerinde kalarak verimliliğe dayalı ücreti ile emeğin marjinal verimliliğini belirleyebilmektedir. Bununla birlikte, genel neo-klasik varsayım, ücret seviyesinin, emeğin marjinal ürününün değerine karşılık geldiğini öne sürmektedir.

İşveren tarafından öngörülen avantajlara göre sınıflandırılan verimliliğe dayalı işçi ücretlerini açıklamaya yönelik dört ana yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar;

**Hediye alışverişi yaklaşımı**, normların çalışma davranışını etkilediğini açıklamak için sosyolojik bir yaklaşım kullanır (Akerlof, 1982: 560).

**İşten çıkarma modeli**, işçilerin daha yüksek ücret alması durumunda işsiz kalma maliyetinin artacağını ve bunun işçilerin işten atılmaması için bir teşvik oluşturarak işten atılma riskini azalttığını ileri sürer (Shapiro ve Stiglitz, 1984: 442).

**İşgücü devir hızı yaklaşımı**, işletmelerin, işçileri değiştirmenin yüksek maliyeti (iş arama, işe alma, eğitim maliyetleri) nedeniyle piyasadaki ücretten daha yüksek ücretler sunduğunu öngörmektedir (Stiglitz, 1974: 230).

**Ters seçim perspektifi**, işe alma standartlarını artırarak daha verimli bir işgücünü oluşturup teklif edilen yüksek ücretler nedeniyle daha geniş bir başvuru havuzu ile karşı karşıya kalan şirketler için geçerlidir (Weiss, 1980: 530).

Davranışı açıklamaya yönelik diğer yaklaşımların (örneğin oyun teorisi) aksine, söz konusu dört yaklaşım, norm ve duyguların dikkate alınması nedeniyle çok işlevseldir.

Hediye değişiminin sosyal bağlamı da oldukça önemlidir. Bir hediye, alıcı için diğer tarafla takas edilen daha etkileyici bir hediyeye eşdeğer kabul edilen duygusal bir değere sahip olabilir. Bununla birlikte, örneğin bir taraf aldığından daha fazlasını verdiğini hissettiği gibi, hediye alışverişinde bir dengesizlik görüldüğünde, mağdur olan taraf değişim sürecine daha

fazla odaklanacak ve bu da ilişkiyi olumsuz yönde etkileyebilecektir (Blau, 1964: 197). Bu durumda her iki taraf arasında güven geliştirme potansiyeli azalabilmektedir. Taraflardan herhangi birinin karşılık vermemesi halinde hediye veren tarafın hayal kırıklığı yaşaması ciddi bir risk oluşturmaktadır (Blau, 1964: 198).

### C- Hediye Değişimi Teorisinin Uygulama Sonuçları

Hediye değişimi teorisi, şirketlerin işçilere verilebilecek en düşük ücretten daha yüksek bir ücret (bir hediye) ödeyerek çalışma gruplarının normlarını veya ortalama çabayı artırmak üzere öne sürmektedir. Buna karşılık, işçilerin çabası, gerekli asgari çabanın üzerinde gerçekleştiğinde bu durum “hediye alışverişinin normları” olarak tanımlanmaktadır (Akerlof, 1990: 262). İşçi açısından verilen hediye işçinin çalışmasıdır ve şirket tarafından verilen hediye ise yüksek işçilik ücreti olarak karşılık bulmaktadır. Dolayısıyla verimlilik unsuru, iki taraf arasındaki normatif bir mutabakat olarak kabul edilmektedir. Bu durumda verimliliğe dayalı ücretin iki özelliği ortaya çıkmaktadır. Birincisi, verimliliğe dayalı ücret işveren tarafından ödenir ve işçi verimliliğe dayalı ücretini aldığı için bir karşılık verir. Bu durum, işçinin bunun için para ödemediği anlamına gelir ancak işçi çalışma davranışını bununla değiştirdiği için işveren için verimliliğe dayalı ücreti teklif etmeye uygun bir durum oluşturmaktadır. İkincisi, piyasadaki denge ücret ile bu denge ücretin üzerinde ödenen ücretler arasındaki fark, ek ücret açısından bir hediye olarak kabul edilmektedir (Akerlof, 1982: 562). Diğer bir deyişle verimliliğe dayalı ücret politikası, parasal bir teşvik olarak yorumlanmaktadır. Teşviklerin para olarak verilmesi yaygın olmakla birlikte uygulamada sadece parasal teşvikler uygulanmamaktadır. Teşviklerin içeriği değişebilir ve örgütün kültürü, iletişim sistemleri, kişilerarası ilişkileri, konumu ve imajı da olası teşvikler olarak değerlendirilmektedir. Hediye değişimi modeli bağlamında, teşvik piyasada sağlanan standardın ölçülebilir bir unsurudur. Dolayısıyla, şirket tarafından örneğin işçiye çocuk bakım ücreti adı altında bir yan ödeme yapılması halinde bu ödeme işgücü piyasasında bir standart ödeme niteliğinde değilse, şirket tarafından yapılan bu ödeme işçi tarafından bir hediye olarak kabul edilebilir. Ancak işçiye, şirket tarafından verilen örgütsel eğitimin hediye değişim modeli bağlamında ne ölçüde bir armağan olarak görülebileceği halen tartışılmaktadır (Balkin ve Richiebé, 2007: 56). Bu tartışma, hediye değişimi teorisinin; bileşenlerinin, verimliliğe dayalı ücretten beklenen getirileri, beklenen getirilerin kaybedilme nedenleri ve hangi tarafın ödeme yapacağı beklentisi kapsamında değerlendirilmektedir.

İşgücü piyasasındaki, özellikle içsel işgücü piyasalarındaki heterojenlik, bir hediye uygulanmasında işverenler için önemli bir konudur. Hangi işçilerin hediye alışverişi kapsamında verilen teşviklerle motive edilebileceğinin bilinmesi çok önemlidir. Karşılıklılık veya eşitsizlikten kaçınma gibi sosyal tercihlerin potansiyel olarak yalnızca işgücü piyasası davranışını şekillendirmediği, aynı zamanda teşvik programlarının da gereken davranışları şekillendirebildiği yaygın olarak kabul edilmektedir (Lepak ve Snell, 2007: 15). Ayrıca, bir hediye işçi tarafından ne kadar yeterli veya adil algılandığının da önemi bulunmaktadır. Algılama, işçilerin beşeri sermayesi ve sosyal tercihleri açısından özelliklerine veya şirketin kurumsal özelliklerine bağlı değişebilmektedir. İşverenler, işçilerin tutum ve davranışlarını motive eden insan kaynaklarına dayalı teşviklerini tasarlayıp uygulayabilmektedirler (Falk, 2007: 1510). Bir işverenin belirli teşvikleri uygulama kararı, şirketin uzun vadeli stratejisine bağlı olabilmektedir. Örneğin, bir şirket yenilikçi ürünler geliştirmek istiyorsa, teşvikleri arasında yenilikçi düşünme üzerine atölye çalışmaları yapabilir (Lepak ve Snell, 2007: 17).

Çok sayıda gerçekleştirilen hediye alışverişi saha deneyinde, ücret ve çaba/efor arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Amsterdam Üniversitesi'nden 84 lisans öğrencisi ile yapılan bir deney, işçinin yüksek ücret alabilmek için asgari çabasının yalnızca %23,8'i oranında gerçekleştiği gözlemlenmiştir. Nottingham Üniversitesi'nden 123 öğrenci üzerinde

yapılan başka bir deneyden elde edilen veriler, işveren tarafından peşin ödenen ücretler karşılığında yüksek ücret alabilmek için öğrencilerin %69 oranında bir çaba sarfettikleri görülmüştür. Bir başka çalışma iki ayrı gruba yürütülen gönüllülük faaliyeti ile ilgilidir (Gneezy ve List, 2006: 1340). Bu faaliyetlerden birisi kütüphane kayıtlarına sayısal bilgi girmek diğeri bir vakıf için para toplamak şeklindedir. Söz konusu faaliyetleri yürüten bir gruba yüksek ücret verilmiş diğeri gruba yüksek ücret verilmemiştir. Faaliyetler tamamlandığında her iki grubun işgücü verimliliklerine yönelik veriler karşılaştırılmıştır. Sonuç olarak yüksek ücret alan grubun başlangıçta iyi performans gösterdiği ancak daha sonra performanslarının çok düştüğü görülmüştür. Nihayet ücret başına verimlilik hesabı yapıldığında, yüksek ücret alan grubun karşılıklı davranış ilkesine göre verimli olma performansının düşük ücret alan gruptan daha düşük olduğu yani zaman ilerledikçe tercihli işlem isteğinin olağan bir durum olarak kabul edildiği ve bu nedenle işçileri yüksek ücret ödenmiş olmasına rağmen belli bir süre sonra çalışma isteklerinin azalabileceği görülmüştür.

Davranışsal ekonomi alanındaki gelişmeler makro ekonomi alanında laboratuvar/deneysel çalışmaları da arttırmıştır. Bu kapsamda çalışma ekonomisi alanında hediye değişimi modeli çerçevesinde, ücret belirlemede doğruluk ve karşılıklılık ilkelerinin rolünün ölçülmesi amacıyla deneysel çalışmalarda yapılmıştır (Fehr ve Gächter, 2000: 161). Bu deneylerde, minimum gayret beklentisi ile şirketlerin minimum ücret ödediği standart ahlaki çöküntü modelleri ve şirketin prim olarak yüksek ücret ödediği ve yüksek gayretle ödüllendirildiği etkin ücret modelleri arasında deneysel karşılaştırmalar yapılmıştır. Ortaya çıkan pozitif ücret-çaba/efor ilişkisi, eksik sözleşmelerin uygulandığı alanlarda sorunların çözülmesine yardımcı olmuştur. Çaba unsuru genellikle gözlemlenemediğinden veya üçüncü taraflarca uygulanamaz olduğundan karşılıklılık ilkesi kapsamında hediye değişimi oyununu kullanmanın işgücü piyasası ile ilgili deneysel sonuçları olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Fehr ve Falk, 1999: 117). Aşırı işgücü arzının olduğu bir piyasada faaliyet gösteren şirketlerin, işçilerin çaba seviyelerini temel aldıkları iş sözleşmeleri yapılmadığında düşük ücret karşılığında çalışmayı teklif eden işçilerle sözleşme yapılmadığı görülmüştür. Bu durum, işçilerin çaba marjları içinde uyum sağlayamaması bile bu işçilerin çalışma taleplerinin reddedilmediğini göstermektedir. Bu bulgu, işverenlerin; işçilerin çaba seviyelerinin sözleşmelere yansıtılamaması nedeniyle düşük ücretle çalışmaları halinde düşük ücretlere tepki olarak işçilerin morallerinin bozulmasından korktuklarını ortaya koymuştur. Hediye değişimi oyunu kapsamında işgücü piyasalarında yürütülen deneysel çalışmalar aracılığıyla işgücü piyasasında faal olan kurumların etkisi, şirketlerin ücret belirleme davranışları, uzun vadeli istihdam ilişkilerinin oluşumunun, gayri iradi işsizliğin, asgari ücret düzenlemelerinin ve istihdam koruma mevzuatının etkileri incelenmiştir (Falk vd., 2008: 13; Fehr ve Falk, 2002, Abeler vd., 2010: 1310; Brown vd., 2004: 754). Çaba sarfetmenin adalet güdülerine bağlı olduğu ve karşılıklılıktan etkilendiği savı, çalışma ekonomistleri tarafından benimsenmiştir. Deneysel çalışmalar, işgücü piyasalarında oluşan adalet normlarının ve karşılıklılık ilişkisinin; davranışları yönlendirdiğini, ücret katılığının oluşmasına ve gayri iradi işsizliğin ortaya çıkmasına yol açtığını ortaya koymuştur (Akerlof, 1982: 560; Altmann vd. 2014: 41). Bununla birlikte, bu güdülerin gerçek saha çalışmalarındaki sonuçları da etkileyip etkilemediği konusunda bir tartışma bulunmaktadır (Levitt ve List, 2007: 160). Örneğin bir ağaç dikme işi yapan şirkette yürütülen bir saha deneyinde, işçilerin verimlilikleri ile ilgisi olmayan beklenmedik bir bonus ödemesi yapılmasının, işçilerin verimlilikleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Bellemare ve Shearer, 2009: 238). Ancak beklenmedik bir ücret artışının yalnızca kısa süreli olumlu bir etkisinin olduğu da öne sürülmüştür (Gneezy ve List, 2006: 1371). Ayrıca parasal olmayan hediyelerin, parasal hediyelere göre işçilerin çabalarını daha çok arttırdığı gözlenmiştir (Kube vd., 2013: 861). Ancak genel olarak, ücret artışlarının etkilerinin tartışmalı olduğu ve bu etkilerin duruma göre değiştiği kanaati yaygındır.

İşgücü piyasalarından elde edilen kanıtlar, karşılıklılık, adalet ve sosyal tercih unsurlarının hediye alışverişi ile bağlantılı olduğunu ispat etmiştir (Bandiera vd., 2005: 940). İşçilerin, iş arkadaşları ile sosyal etkileşimlerinin olumlu yönde gelişmesi durumunda işçinin çabasının arttığı ayrıca fazla çalışma ile pozitif karşılıklılık arasında pozitif bir korelasyon olduğuna dair yapılan bir anket çalışması önemli kanıtlar sunmuştur (Dohmen vd., 2009: 600). Büyük bir uluslararası şirketin işçi verileri analiz edildiğinde, göze çarpan bir referans noktasının altında prim alan yöneticilerin daha sonra performanslarının düşmesi halinde bu referans noktasının adil işlem yapmak için norm oluşturduğunu varsaydıkları, işverenlerin bu tür adalet unsurlarının farkında olduklarına dair çok sayıda kanıt bulunmaktadır (Ockenfels vd., 2014: 1501). Yine yöneticiler arasında yapılan bir araştırma, yöneticilerin, nominal ücret kesintilerini bir hakaret veya düşmanca bir eylem olarak yorumlayan işçilerin kızgınlıklarından korkmaları nedeniyle işçi ücretlerini düşürmekten kaçındıklarını ortaya koymaktadır. (Bewley, 1999: 104; Agell ve Lundborg, 2003: 18). Dolayısıyla, haksız muameleye yanıt olarak misilleme korkusu, aşağı yönlü nominal ücret katılığının önemli bir nedeni olarak görünmektedir (Bewley, 2007: 34). İşçilerin haksız muameleye tepkisinin ana itici gücü olarak olumsuz karşılıklılığı tanımlayarak, haksız olarak algılanan bir emeklilik reformuna yanıt olarak iş motivasyonundaki azalmanın, onların olumsuz karşılıklılık eğilimine bağlı olduğunu göstermiştir (Montizaan vd., 2012: 671)

Ücretlerin aniden artırıldığı bir işyerinde, başlangıçtaki çaba düzeyi işçilerin adalet algılarına bağlıdır. Ücret artışının yetersiz olduğunu düşünerek ücret artışını sağlamak için çabalarını arttıran işçiler ücret artışına güçlü tepki verirken minimum ücreti zaten adil olarak algılayan işçiler, ücrete yanıt olarak çabalarını daha fazla arttırmamışlardır (Kube vd., 2012: 1650). Ücret artışlarının performans üzerinde çok az etkisi olduğu ancak ücret kesintilerinin verimlilik üzerinde zararlı ve kalıcı bir etkisi olduğu görülmüştür (Mas, 2006: 800).

New Jersey'deki polis sendikalarının taraf olduğu toplu sözleşme görüşmeleri sırasında son ücret teklifine yanıt olarak polislerin performansının kötüleştiği tespit edilmiştir (Mas, 2006: 796). Yine bir işçi sendikası ile Caterpillar şirketi arasındaki görüşmelerde, teklif edilen ücretin işçiler tarafından beğenilmemesi sonucu görüşmeler devam ederken o dönemde Caterpillar tarafından üretilen inşaat ekipmanlarının üretimini hem sayıca hem de kalite olarak düşük olarak gerçekleştirdiği gözlenmiştir (Kube vd., 2013: 860). Ayrıca veri girişinin yapıldığı bir işte, ücret kesintilerinin veri girişi işinde çalışan işçilerin verimliliği üzerinde zararlı ve kalıcı bir etkiye sahip olduğu, buna karşılık işçiler üzerinde eşdeğer bir ücret artışının hiçbir etkisinin olmadığı kanıtlanmıştır. Hollanda'da kamu sektörü işçilerinin emeklilik haklarını kısıtlayan bir emeklilik reformunun çalışma moralini nasıl etkilediğini incelemek için yapılan bir araştırma sonucunda, reformdan etkilenen yaşlı işçilerin reformdan etkilenmeyen işçilere göre motivasyonlarının önemli ölçüde düştüğü gözlenmiştir. Bu durum, çalışma motivasyonundaki azalmanın ciddiyetinin, karşılıklı olumsuz eğilimlerin gücüne bağlı olduğunu, olumsuz karşılıklılık eğilimiyle algılanan haksız muameleye karşı işçilerin verdiği tepkinin azalmasının şiddeti arasındaki bağlantı olduğunu ortaya koymuştur (Kube, vd. 2013: 861).

## SONUÇ

İşveren, adil ücret hipotezi çerçevesinde, emsal işçi ücretlerinden daha yüksek ücret ödediğinde işçiler daha fazla çaba göstererek işvereni ödüllendirirlerse ortaya çıkan pozitif ücret-çaba/efor ilişkisi, eksik sözleşme uygulamalarına ilişkin sorunları çözebilmektedir. Hediye değişimi teorisi, verimsizliğin, eksik rekabet şartlarına veya psikolojik faktörlerle ilişkili olarak devamlılık gösterebileceğini ileri süren Leibenstein'in X-etkinsizliği teorisi ile doğrulanmaktadır. İşgücü piyasalarında eksik sözleşmeler nedeniyle, çaba sağduyusu işçilerin performansını belirlemede önemli bir rol oynamaktadır. Bireyin çaba alanı, bireyi

yönlendiren iç ve dış faktörler tarafından belirlenmektedir. Bu nedenle çabadaki değişiklikler, psikolojik faktörlerin ve ekonomik faktörlerin etkileşimi ile belirlenmektedir. Böylece işveren, işçilere emsal işçi ücretinden daha yüksek ücret ödeyebilmektedirler.

Hediye değişimi teorisi; şirketlerin işe alma kararlarını, ücret belirleme davranışlarını, ücret katılığını, gayri iradi işsizliği ve asgari ücret yasalarının etkileri de dahil olmak üzere, deneysel işgücü piyasası sonuçlarında işgücü piyasası kurumlarının etkisini incelemek için yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Bu çalışmaların temel bulguları şu şekildedir: Birincisi, ücret artışı ile çaba/efor artar, ikincisi, çaba ücret kesintilerine, ücret artışından daha duyarlıdır ve üçüncüsü, şirketler emsal ücretlerden daha yüksek ücretler ödeyebilirler.

Hediye değişim teorisi ile birlikte geleneksel ekonomiden farklı olarak, gayri iradi işsizlik halinde etkin ücret için ampirik olarak doğruluk ve karşılıklılığa (reciprocity) dayanan psikolojik açıklamalar davranışsal çalışma ekonomisi alanına ilişkin literatüre girmiştir. Hediye değişimi teorisi, gayri iradi işsizlik halinde bazı şirketlerin piyasanın denge ücretinin üzerinde ücret ödediklerini ortaya koymaktadır. Ayrıca söz konusu teori, karşılıklılık ve doğruluk prensibi çerçevesinde işçilerin daha fazla gayret göstermesi yönünde işverenlerin beklentisinin olduğunu açıklayarak psikolojik faktörlerin rekabetçi işgücü piyasasında ücret ve istihdamı etkileyebileceği ortaya konmuştur. Hediye alışverişi perspektifinin, işyerindeki söz konusu sosyal etkileşimleri tanımlamak için iyi bir uygulama olduğu ispat edilmiştir.

Asil-vekil ilişkisinde, teşvik problemini en iyi birinci çözümüne götüren hediye değişiminin altında işsel motivasyon olgusu yer almaktadır. Ekip çalışmasında, hediye alışverişi, ekip üyelerinin bireysel performansını ölçme ihtiyacını ortadan kaldırmaktadır. Çalışma gruplarında hediye vermenin iki ana nedeni olarak sosyal onay ve adalet kavramları karşımıza çıkmaktadır. İşçiler hediye alışverişi ilişkilerinde yer alıyorsa, o zaman Pareto-optimal bir üretim seviyesine ulaşılabilir. Hediye değişim ilişkisindeki en önemli rol, hediyeleşimin şekil ve değer açısından birbirleriyle eşleştirilmesini temsil eden hediyeleşimin yeterlilik oranıdır. Herhangi bir işyerinde, hediye değişiminin önemli bir rol oynayabileceği ve standart resmi sözleşme ilişkileri kapsamında geliştirilebileceği açıkça ispatlanmıştır. Bu nedenle, hediye alışverişi, asil-vekil ilişkisi analizini zenginleştirerek işyerindeki belirli özgeçil fenomeni ve daha yüksek ortak verimlilik seviyelerinde açıklamaktadır.

## Kaynakça

- Abeler, J., Altmann, S., Kube, S. ve Wibrat, M. (2010). Gift Exchange and Workers-Fairness Concerns: When Equality is Unfair. *Journal of the European Economic Association*. 8(6). 1299-1324.
- Agell, J. ve Lundborg, P. (2003). Survey Evidence on Wage Rigidity and Unemployment. *Scandinavian Journal of Economics*. 105(1). 15-30.
- Akerlof, G. A. (1982). Labor Contracts as Partial Gift Exchange. *The Quarterly Journal of Economics*. 97(4). 543-569.
- Akerlof G. A. (1984). Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views. *American Economic Review*. 74(2). 79-83.
- Akerlof, G. A. ve Yellen, J. (1990). The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment. *Quarterly Journal of Economics*. 105(2). 255-283.
- Akerlof, G. A. (2003). Behavioral Macro Economics and Macroeconomic Behavior. *The American Economist*. 47(1). 25-47.
- Akerlof, G. A. ve Shiller, R. J. (2009). *Animal Spirits: How Human Psychology Drives the Economy and Why It Matters for Global Capitalism*. Princeton University Press. ABD.

- Almlund, M., Duckworth, A. L., Heckman, J. J. ve Kautz, D. (2011). *Personality Psychology and Economics*. (In E. A. Hanushek, S. Machin, and L. Wößmann (Eds.), *Handbook of the Economics of Education*. Elsevier. Amsterdam.
- Altmann, S., Falk, A., Grunewald, A. ve Huffman D. (2014). Contractual Incompleteness, Unemployment and Labour Market Segmentation. *Review of Economic Studies*. 81(2). 30–56.
- Babcock, L., Loewenstein G. ve Wang X. (1995). The Relationship Between Uncertainty, The Contract Zone and Efficiency in a Bargaining Experiment. *Journal of Economic Behavior and Organization*. 27 (1). 475–485.
- Babcock, L., Wang, X. ve Loewenstein G. (1996). Choosing the Wrong Pond: Social Comparisons in Negotiations that Reflect a Self-Serving Bias. *Quarterly Journal of Economics*. 111(1). 1–19.
- Babcock, L., Congdon, W. J., Katz, L. F ve Mullainathan, S. (2012). Notes on Behavioral Economics and Labor Market Policy. *Journal of Labor Policy*. 1(2).1-14.
- Balkin, D. B. ve Richebe, N. (2007). A Gift Exchange Perspective on Organizational Training. *Human Resources Management Review*. 17 (1). 52-62.
- Bandiera, O., Barankay, I. ve Rasul, I. (2005). Social Preferences and the Response to Incentives: Evidence from Personnel Data. *Quarterly Journal of Economics*. 120(3). 917-62.
- Barmby, T. ve Dolton, P. (2009). *What Lies Beneath? Effort and Incentives on Archaeological Digs in the 1930's*. Standford University Press. ABD.
- Bartling, B. ve Von Siemens, F. (2010). The Intensity of Incentives in Firms and Markets: Moral Hazard with Envious Agents. *Labour Economics*. 17 (1). 598–607.
- Bellemare, C. ve Shearer, B. (2009). Gift Giving and Worker Productivity: Evidence From a Firm-Level Experiment. *Games and Economic Behavior*. 67(1). 233-244.
- Berg, Joyce, Dickhaut, J. ve McCabe, K. (1995). Trust, Reciprocity and Social History. *Games and Economic Behavior*. 10 (1). 122–142.
- Berg, N. (2006). *Behavioral Labor Economic*. (In M. Altman (Ed.), *Handbook of Contemporary Behavioral Economics*) M. E. Sharpe. New York.
- Bewley, T. F. (1999). *Why Wages Don't Fall During a Recession*. Harvard University Press. Cambridge, MA.
- Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*. 34(2).193-206.
- Bolton, G. ve Ockenfels, A. (2000). ERC: A Theory of Equity, Reciprocity and Competition. *American Economic Review*. 90 (1). 166–93.
- Borghans, L., Duckworth, A.L, Heckman, J. J. ve Ter Weel, B. (2008). The Economics and Psychology of Personality Traits. *Journal of Human Resources*. 43(4).972-1059.
- Bowles, S., Gintis, H. ve Osborne, M. (2001). The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach. *Journal of Economic Literature*. 39(4). 1137–1176.
- Brown, M., Falk, A. ve Fehr, E. (2004). Relational Contracts and The Nature of Market Interactions. *Econometrica*. 72(3). 747-780.
- Camerer, C. F., Samuel, I., Loewenstein, G., O'Donoghue, T. ve Rabin, M. (2003). Regulation For Conservatives: Behavioral Economics and the Case for Asymmetric Paternalism. *University of Pennsylvania Law Review*. 151(1). 1211–54.
- Camerer, C. F., Babcock, L., Loewenstein, G. ve Thaler, R. (1997). Labor Supply of New York City Cabdrivers: One Day At a Time. *The Quarterly Journal of Economics*. 112(2). 407-441.

- Camerer, C. F. (2006). *Behavioral Economics*. (In: Blundell, R., Newey, W.K., Persson, T. (Eds.). *Advances in Economics and Econometrics: Theory and Applications, Ninth World Congress*. Vol. 2., Cambridge and New York: Cambridge University Press.
- Card, D., Mas, A., Moretti, E. ve Saez, E. (2012). Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction. *American Economic Review*. 102(6). 2981–3003.
- Charness, G. ve Rabin, M. (2002). Understanding Social Preferences with Simple Tests. *Quarterly Journal of Economics*. 117(3). 817–69.
- Charness, G. (2004). Attribution and Reciprocity in an Experimental Labor Market. *Journal of Labor Economics*. 22(3). 665–688.
- Charness, G., Cobo-Reyes Ramón, R., Jiménez, N., Lacomba, L. N., Juan, A ve Lagos, F. (2012). The Hidden Advantage of Delegation: Pareto Improvements in a Gift Exchange Game. *American Economic Review*. 102(5). 2358–2379.
- Charness, G. ve Kuhn, P. (2011). Lab Labor: What Can Labor Economists Learn From the Lab? *Handbook of Labor Economics*. 4(1). 229-330.
- Chou, Y. K. (2002). Testing Alternative Models of Labor Supply: Evidence from Cab Drivers in Singapore. *The Singapore Economic Review*. 47(1). 17–47.
- Clark, A. E., Masclet, D. ve Villeval, M. C. (2010). Effort and Comparison Income: Experimental and Survey Evidence. *Industrial and Labor Relations Review*. 63(3). 407–426.
- Cohn, A., Fehr, E., Herrmann, B. ve Schneider, F. F. (2014). Social Comparison and Effort Provision: Evidence from a Field Experiment. *Journal of the European Economic Association*. 12(4). 877–98.
- Cox, J. C., Sadiraj, K. ve Sadiraj, V. (2008). Implications of Trust, Fear and Reciprocity for Modeling Economic Behavior. *Experimental Economics*. 11 (2). 1–24.
- Crawford, V. P. ve Meng, J. (2011). New York City Cab Drivers' Labor Supply Revisited: Reference Dependent Preferences with Rational Expectations Targets for Hours and Income. *American Economic Review*. 101(5). 1912-1932.
- DellaVigna, S. (2009). Psychology and Economics: Evidence From the Field. *Journal of Economic Literature*. 47(2). 315-372.
- Demirel, S. K. ve Artan, S. (2016). Nöroekonomi ve İktisat Biliminin Geleceğine İlişkin Tartışmalar. *Uluslararası İktisat ve Yenilik Dergisi*. 2(1). 2-19.
- Dodlova M. ve Yudkevich, M. (2009). Gift Exchange in the Workplace. *Human Resource Management Review*. 19(1). 23-38.
- Dohmen T., Falk, A., Huffman, D ve Sunde, U. (2009). Homo Reciprocans: Survey Evidence on Behavioral Outcomes. *Economic Journal*. 119(536). 592-612.
- Dohmen, T. (2014). *Behavioral Labor Economics: Advances and Future Directions*. National Report Germany. IZA DP No: 8263.
- Doran, K. B. (2009). The Existence and Position of Daily Income Reference Points: Implications for Daily Labor Supply. *Discussion Paper*. University of Notre Dame.
- Dufwenberg, M. ve Kirchsteiger, G. (2004). A Theory of Sequential Reciprocity. *Games and Economic Behavior*. 47(2). 268–98.
- Falk, A. ve Fischbacher, U. (2006). A Theory of Reciprocity. *Games and Economic Behavior*. 54(2). 293–315.
- Falk, A. ve Ichino, A. (2006). Clean Evidence on Peer Effects. *Journal of Labor Economics*. 24(1). 39-57.
- Falk, A. (2007). Gift Exchange in the Field. *Econometrica*. 75(5).1501–1511.



- Falk, A., Huffman, D. ve MacLeod, W. B. (2008). *Institutions and Contract Enforcement*. National Bureau of Economic Research. No: w13961.
- Farber, H. S. (2008). Reference-Dependent Preferences and Labor Supply: The Case of New York City Taxi Drivers. *The American Economic Review*. 98(3). 1069-1082.
- Fehr, E., Kirchsteiger, G. ve Riedl, A. (1993). Does Fairness Prevent Market Clearing? An Experimental Investigation. *The Quarterly Journal of Economics*. 108(2). 437-459.
- Fehr, E. ve Gächter, S. (1998). Reciprocity and Economics: The Economic Implications of Homo Reciprocans. *European Economic Review*. 42(3-5). 845-859.
- Fehr, E. ve Falk, A. (1999). Wage Rigidity in a Competitive Incomplete Contract Market. *Journal of Political Economy*. 107(1). 106-134.
- Fehr, E. ve Gächter, S. (2000). Fairness and Retaliation. *Journal of Economic Perspectives*. 14(3). 159-181.
- Fehr, E. ve Goette, L. (2007). Do Workers Work More if Wages Are High? Evidence From a Randomized Field Experiment. *American Economic Review*. 97(1). 298-317.
- Fehr, E., Goette, L. ve Zehnder, C. (2009). A Behavioral Account of the Labor Market: The Role of Fairness Concerns. *Annual Review of Economics*. 1(2). 355-384.
- Frank, R. H. (2005). Positional Externalities Cause Large and Preventable Welfare Losses. *American Economic Review*. 95 (2). 137-141.
- Frohlich, N., Oppenheimer, J. ve Kurki, A. (2004). Modeling Other-Regarding Preferences and an Experimental Test. *Public Choice*. 119(3). 91-117.
- Gächter, S., Daniele, D. ve Sefton, M. (2012). The Impact of Social Comparisons on Reciprocity. *The Scandinavian Journal of Economics*. 114(4). 1346-1367.
- Gneezy, U. ve List, J. A. (2006). Putting Behavioral Economics to Work: Testing for Gift Exchange in Labor Markets Using Field Experiments. *Econometrica*. 74(5). 1365-1384.
- Grossman, S. J. ve Hart, O. D. (1986). The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration. *Journal of Political Economy*. 94(4). 691-719.
- Gul, F. (2008). *Behavioural Economics and Game Theory*. The New Palgrave Dictionary of Economics. (Eds. Steven N. Durlauf and Lawrence E. Blume). The New Palgrave Dictionary of Economics Online. Palgrave Macmillan.
- Hamilton, III., Robert, D. ve Kashlak, Roger, J. (1999). National Influences on Multinational Corporation Control System Selection. *Management International Review*. 39(2). 167-189.
- Heijden, E., Nelissen, J., Potters, J. ve Verbon, H. (2001). Simple and Complex Gift Exchange in the Laboratory. *Economic Inquiry*. 39(2). 280-297.
- Kahneman, D., Knetsch, J. ve Thaler, R. (1986). Fairness and the Assumptions of Economics. *Journal of Business*. 59(3). 285-300.
- Kahneman, D. ve Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk. *Econometrica*. 47(2). 263-291.
- Kamilçelebi, H. (2019). *Davranışsal İktisat*. London: IJOPEC Publication.
- Karayel, M. (2006). *Türkiye’de İşletmelerde Kurumsal Yönetişim Bilincinin Ölçülmesine İlişkin Batı Akdeniz Bölgesi’nde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi*. Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Kaufman, B. E. (1999). Expanding the Behavioral Foundations of Labor Economics. *Industrial and Labor Relations Review*. 52(1). 361-392.

- Köszegi, B. ve Rabin, M. (2006). A Model of Reference-Dependent Preferences. *Quarterly Journal of Economics*. 121(4). 1133-65.
- Kranton, R. (1996). Reciprocal Exchange: A Self-Sustaining System. *American Economic Review*. 86(4). 830-851.
- Kriss, P., Loewenstein, G., Wang, X ve Weber, R. (2011). Behind the Veil of Ignorance: Self-Serving Bias in Climate Change Negotiations. *Judgment and Decision Making*. 6(7). 602-15.
- Krueger, A. B. ve Mas, A. (2004). Strikes, Scabs and Tread Separations: Labor Strife and the Production of Defective Bridgestone/Firestone Tires. *Journal of Political Economy*. 112(2). 253-289.
- Kube, S., Puppe, C. ve Maréchal, M. A. (2012). The Currency of Reciprocity – Gift-Exchange in the Workplace. *American Economic Review*. 102(4).1644-1662.
- Kube, S., Maréchal, M. A. ve Puppe, C. (2013). Do Wage Cuts Damage Work Morale? Evidence from a Natural Field Experiment. *Journal of the European Economic Association*. 11(4). 853-870.
- Ledyard, J. O. (1995). *Public Goods: A Survey of Experimental Research* (In: J. Kagel and A. Roth) Handbook of Experimental Economics. NJ: Princeton University Press.
- Lepak D. P. ve Scott, A.S. (2007). *Employment Subsystems and the 'HR Architecture*, The Oxford Handbook of Human Resource Management. (Ed. Peter F. Boxall, John Purcell and Patrick M. Wright.) Oxford University Press.
- Levitt, S. ve List, J. A. (2007). What Do Laboratory Experiments Measuring Social Preferences Reveal About the Real World? *Journal of Economic Perspectives*. 34(2).153-174.
- List, J. A. ve Rasul, I. (2011). Field Experiments in Labor Economics. *Handbook of Labor Economics*. 132(1). 104–213.
- Liu, K. ve Wang, X. (2015). Relative Income and Income Satisfaction: An Experimental Study. *Social Indicators Research*. 21(3). 395-409.
- Luttmer, E. (2005). Neighbors as Negatives: Relative Earnings and Well-Being. *Quarterly Journal of Economics*. 120(3). 963-1002.
- Mas, A. (2006). Pay, Reference Points and Police Performance. *Quarterly Journal of Economics*. 121(3). 783-821.
- Messick D. ve Sentis, K. (1979). Fairness and Preference. *Journal of Experimental and Social Psychology*. 15(1). 418–435.
- Montizaan, R., Cörvers, F., De Grip, A. ve Dohmen, T (2012). *Negative Reciprocity and Retrenched Pension Rights*, IZA Discussion Paper No: 6955.
- Mullainathan, S. ve Thaler, R. H. (2000). *Behavioral Economics*. NBER Working Paper Series No: 7948.
- Neumark, D. ve Postlewaite, A. (1998). Relative Income Concerns and the Rise in Married Women's Employment. *Journal of Public Economics*. 70(1). 157–183.
- Ockenfels A., Sliwka, D. ve Werner, P. (2015). Bonus Payments and Reference Point Violations. *Management Science*. 61(7). 1496-1513.
- Olson, J. M., Herman, C. P ve Zannan, M. P. (2005). *Relative Deprivation and Social Comparison*. Psychology Press. Newyork.
- Özdemir, Ş. (2019). Bir Kamu Politikası Aracı Olarak Davranışsal İçgörü. *Türkiye İletişim Araştırmaları Dergisi*. 34(2). 247-274.
- Shapiro, C. ve Stiglitz, J. (1984). Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *The American Economic Review*. 74(3). 433- 444.

- Smelser, Neil, J. ve Swedberg, R. (2013). *İktisat Sosyolojisi*. Sentez Yayıncılık. Bursa
- Stark, O. ve Hyll, W. (2011). On the Economic Architecture of the Workplace: Repercussions of Social Comparisons Among Heterogeneous Workers. *Journal of Labor Economics*. 29(2). 349–375.
- Stiglitz, J. (1974). Incentives and Risk Sharing in Sharecropping. *Review of Economic Studies*. 41(2). 219-255.
- Tagiew, R. ve Dmitry, I. (2016). Gift Ratios in Laboratory Experiments. *CEUR Workshop Proceedings*. CLA-2016. Experimental Economics and Machine Learning. Vol.1627. 82–93.
- Thaler, R. H ve Sunstein, C. R. (2017). *Dürtme*. Pegasus Yayınları: İstanbul
- Ubeda, P. (2010). The Consistency of Fairness Rules: An Experimental Study. *Journal of Economic Psychology*. 41(4). 88–100.
- Wang, X. (2012). When Workers Do Not Know: The Behavioral Effects of Minimum Wage Laws Revisited. *Journal of Economic Psychology*. 33(2). 951–962.
- Weiss, A. (1980). Job Queues and Layoffs in Labor Markets With Flexible Wages. *Journal of Political Economy*. 88(3). 526-538.
- Winter-Ebmer, R. (2014). What is (not) Behavioral in Labor Economics. *Labor Economics*. 30(1). 86-87.

Araştırma Makalesi – Research Article

## Türkiye’de Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Arasındaki İlişkinin Analizi<sup>1</sup>

### *The Analysis of the Relation between Economic Growth and Unemployment in Turkey*

**Emrah İsmail ÇEVİK\***

**ID 0000-0002-8155-1597**

**Muhammet SUNGUR\*\***

**ID 0000-0002-3093-7385**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 11 Sayı: 2 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 2 Year: 2021

Sayfa Aralığı: 308-320 / Pages: 308-320

DOI: 10.32331/sgd.1049031

## ÖZ

Politika yapıcılar açısından en önemli temel makroekonomik hedefler arasında istihdam düzeyinin artırılması ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanması ön sıralarda yer almaktadır. İşsizliğin azaltılmasında en etkin politika ekonomik büyümenin artırılması olarak görülmektedir. Bu nedenle işsizlik ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin doğru bir şekilde analiz edilmesi politika yapıcılar için yol gösterici özellik taşımaktadır. Bu çalışmada Türkiye’de ekonomik büyüme ile işsizlik arasındaki ilişki Okun Yasası çerçevesinde 2000-2018 dönemi için ampirik olarak incelenmiştir. Okun Yasası’nın Türkiye ekonomisinde geçerli olup olmadığı doğrusal ve doğrusal olmayan modellerle test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, işsizlik ile büyüme arasındaki ilişkinin doğrusal yapıda olmadığı ve iki rejimli Markov Rejim Değişim modelinin veriyi temsil etmede daha başarılı sonuçlar verdiği belirlenmiştir. Markov Rejim Değişim modeli sonuçları her iki rejim için işsizlik oranları ile ekonomik büyüme oranları arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, işsizliği %1 oranında azaltmak kriz dönemlerinde yıllık bazda %14.5, normal dönemlerde ise %8.3 seviyesinde ekonomik büyüme performansının sağlanması gerektiği hesaplanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** İşsizlik, ekonomik büyüme, okun yasası, markov rejim değişim modeli

## ABSTRACT

The most important macroeconomic targets are to increase number of employment and to provide sustainable economic growth in terms of policy makers. The most effective policy in reducing unemployment is seen as increasing economic growth. Therefore, accurate analyses of the relation between unemployment and economic growth to provide valuable information for policy makers. In this study, the relationship between unemployment and economic growth in Turkey were examined empirically for the periods of 2000-2018 in terms of the Okun’s Law. We employ both linear and nonlinear models to determine whether the Okun’s Law is valid in Turkey. Empirical results suggest that the relation between unemployment and economic growth is not linear and two-state Markov Switching model is found to be better characterizes the data than linear model. The first state is called as high unemployment regime and the second one is named as low unemployment regime according to Markov Switching model results. Also, we determine that the relation between unemployment and economic growth is negative and statistically significant in both regimes and these findings are consistent with theoretical expectations. These results suggest the presence of inverse relation between unemployment and economic growth in both regimes. However, we find that yearly economic growth must be at least as 14.5% and 8.3% for the high and low unemployment regimes respectively to reduce unemployment rate by 1%.

**Keywords:** Unemployment, economic growth, okun law, markov regime modelin

Önerilen atıf şekli: Çevik, E. İ. ve Sungur, M. (2021). Türkiye’de Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Arasındaki İlişkinin Analizi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(2). 308-320.

• Geliş Tarihi/Received: 19/11/2020 • Güncelleme Tarihi/Revised: 08/01/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2021

<sup>1</sup> Bu çalışma, 2019 yılında Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından kabul edilen “Türkiye’de Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Oranları Arasındaki İlişkinin Analizi” adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

\* Doç. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, eicevik@nku.edu.tr

\*\* Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, msungur@sgk.gov.tr

## GİRİŞ

Politika yapımcılar açısından en önemli temel makroekonomik hedefler arasında istihdam düzeyinin artırılması ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanması ön sıralarda yer almaktadır. Günümüzde dünya genelinde en önemli ekonomik sorunlar arasında gösterilen işsizlik olgusu, toplumlarda ekonomik sorunların yanında birçok sosyal sorunları da beraberinde getirmektedir. İşsizlik başlı başına bir kavram olmakla birlikte işsizliğin nedenleri, oluş sebepleri ve buna bağlı olarak birçok türü mevcuttur. Ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre işsizliğe neden olan faktörler de değişebilmektedir.

İktisadi literatürde işsizliğin nedenlerini açıklamada üç farklı teori ön plana çıkmaktadır. Bunlar sırasıyla; neoklasik işsizlik teorisi, keynesyen işsizlik teorisi ve yeni işsizlik teorisidir. Neoklasik işsizlik teorisinde işsizliğin nedeni olarak, işçilerin marjinal verimliliğine eşit olan cari ücret düzeyinde çalışmayı kabul etmemeleri gösterilmektedir. Bu nedenle söz konusu bu teoriye göre işsizliğin iradi olduğu ifade edilmektedir. Keynesyen işsizlik teorisinde ise işsizliğin temel nedeni olarak efektif talep yetersizliği gösterilmektedir. Bu teoriye göre ekonomi daima eksik istihdam seviyesindedir ve işsizliği azaltmak için devletin genişletici maliye ve para politikaları uygulayarak toplam talebi artırması gerekmektedir. Keynesyen teoriye göre artan talep ile birlikte üretimin artması ve yatırımların büyümesi beklenmekte ve buna bağlı olarak ta emek talebinde bir artış ortaya çıkmaktadır. Yeni işsizlik teorilerine değindiğimizde ise, klasik iktisat anlayışını temsil eden iş arama teorisi, Keynesyen iktisat anlayışının devamı olarak belirtilen içeridekiler-dışarıdakiler teorisi ve post Keynesyen bakış açısı ile yorumlanan ve işçilerin fiziki ve psikolojik sağlığını ön planda tutan ücret etkinliği teorisi ön plana çıkmaktadır.

İşsizliğin azaltılmasında en etkin politika ekonomik büyümenin artırılması olarak görülmektedir. Bir ekonomide büyümenin sağlanması neticesinde yatırımların artacağı ve artan yatırımların istihdama etki edeceği öngörülmektedir. Bu noktada ekonomik büyüme, istihdam ve işsizlik kavramlarının birbiriyle olan sıkı bağı bu kavramların birbirinden bağımsız değerlendirilmemesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Bu bağlamda işsizlik oranları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koyan ve literatürde Okun Yasası olarak adlandırılan kuram ilk olarak Amerikalı iktisatçı Arthur Okun tarafından geliştirilmiştir. Okun (1970) ABD ekonomisi için işsizlik oranları ile ekonomik büyüme arasında ters yönlü bir ilişki belirlemiş ve toplam hasılda %3 oranında bir artış olması durumunda işsizlik oranının %1 oranında azalacağını ampirik olarak kanıtlamıştır.

Daha sonrasında farklı ülkeler için işsizlik oranları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi Okun Yasası bağlamında araştıran çok sayıda çalışma olmuştur. Bu çalışmalarda her ne kadar farklı ülkeler ve farklı örneklem dönemleri kullanılmış olsa da elde edilen ortak sonuç Okun Yasasının geçerli olduğu yönündedir. Bununla birlikte, Okun katsayısının ülkelere ve örneklem dönemine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Literatürde Okun Yasasının bu denli ilgi görmesi ve bu alanda çok sayıda çalışma yapılmasının en önemli nedeni Okun Yasasının ampirik ve teorik olarak makroekonomide önemli bir konu olmasıdır. Ampirik olarak Okun katsayısı politika önerisinde bulunmada ve öngörüler yapmada faydalı bir politika aracıdır. Bu nedenle toplam hasıla açısından işsizliğin maliyetini belirlemede iktisatçıların ilgisini çekmektedir. Teorik olarak ise, Okun Yasası ile Phillips eğrisi birleştirildiğinde toplam arz eğrisi oluşmaktadır. Daha önemlisi ise, Okun Yasası politika yapımcılar için oldukça önemlidir çünkü işsizliği azaltmak için optimal büyüme oranını hesaplanmasına imkan tanımaktadır.

Çalışmanın amacı Okun Yasasının Türkiye ekonomisinde geçerli olup olmadığını ampirik olarak incelemektir. Bu bağlamda öncelikle işsizlik ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki

iki farklı model (fark modeli ve açık modeli) üzerinden doğrusal ve doğrusal olmayan analiz teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmadan elde edilen temel bulgular işsizlik oranları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin doğrusal olmadığı ve Okun Yasasının Türkiye ekonomisi için geçerli olduğu yönündedir.

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünün ardından literatürde Okun Yasası kapsamında ekonomik büyüme ile işsizlik oranları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçları özetlenmiştir. Üçüncü bölümde Okun Yasası modeli ekonometrik olarak açıklanmış ve kullanılan tahmin teknikleri hakkında bilgi verilmiştir. Dördüncü bölümde analiz sonuçları yer alırken son bölümde genel bir değerlendirme yapılmıştır.

## I- LİTERATÜR TARAMASI

İşsizlik ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen Okun'un çalışmasından sonra literatürde Okun yasasının geçerliliğini ampirik olarak araştıran çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu bölümde öncelikle Türkiye ekonomisi için yapılan çalışmalar özetlenmiş ve daha sonrasında farklı ülkeler için elde edilen sonuçlar hakkında bilgiler sunulmuştur.

Yılmaz (2005), Türkiye ekonomisi için 1978–2004 yıllarını kapsayan dönem için yaptığı araştırmada büyüme oranından işsizlik oranına doğru Granger nedensellik ilişkisinin olmadığını tespit etmiştir. Diğer taraftan işsizlik oranı ekonomik büyümenin Granger nedeni olarak bulunmuştur. Uysal ve Alptekin (2009), büyüme oranı ile işsizlik oranı arasındaki ilişki için nedenselliğin işsizlikten büyümeye doğru olduğu yönünde bir sonuç elde etmişlerdir. Diğer taraftan Kızılgöl (2006), işsizlik ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi Granger nedensellik testi ile incelemiş ve işsizlik ile ekonomik büyüme arasında nedensellik ilişkisine ulaşamamıştır. Benzer şekilde Timur ve Doğan (2015), istihdam oranı ile büyüme arasında nedensellik ilişkisi tespit edememiştir.

Özdemir ve Yıldırım (2013) işsizlik ve ekonomik büyüme arasındaki asimetrik ilişkinin varlığını 2005-2013 dönemi için aylık veriler kullanarak dalgacık Granger nedensellik testi ile araştırmışlardır. Elde edilen bulgular, istihdam ve ekonomik büyüme arasında uzun dönemde bir nedensellik ilişkisinin varlığını desteklememektedir. Ceylan ve Sahin (2010) ise, 1950-2007 dönemi için işsizlik ile büyüme arasındaki ilişkiyi eşik değerli regresyon modellerini kullanarak incelemiştir. Çalışma sonucunda, reel çıktının genişleme döneminde işsizliği azaltma etkisi ile daralma döneminde işsizliği arttırma etkisinin aynı olmadığı bulgusuna ulaşılmış böylece, işsizlik ile reel gayri safi yurtiçi hasıla arasında asimetrik bir ilişkinin var olduğu görülmüştür.

Barışık, Çevik ve Çevik (2010), 1988-2008 yılları arasında üçer aylık veriler kullanarak işsizlik ile büyüme arasındaki ilişkiyi Markov Rejim Değişim modeli ile araştırmışlardır. Analiz sonuçlarına göre, ekonominin genişleme dönemlerinde hâsıla ile işsizlik arasında istatistikî olarak anlamlı bir ilişki bulunamamış, daralma dönemlerinde ise teoride beklenildiği gibi büyümenin işsizlik oranlarını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç işsizlik ile ekonomik büyüme arasında asimetrik bir ilişki olduğu ve özellikle daralma dönemlerinde büyümenin istihdam yaratmadığını göstermektedir. Korkmaz ve Yılğör (2010), Türkiye'de büyüme ve istihdam arasındaki ilişkiyi 1997-2009 dönemi üçer aylık veri seti kullanarak araştırmışlardır. Araştırma sonucunda GSYİH'den istihdama doğru tek yönlü bir nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir.

Diğer ülkeler için yapılan çalışmalarda, işsizlik ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi analiz edebilmek için genellikle üretim miktarı ve işsizlik oranları değişkenlerinden yararlanılmıştır.

Prachowny (1993) ABD ekonomisi için yaptığı araştırmada işsizlikteki %1’lik azalışın üretimi %0.67 arttırdığı tespitinde bulunmuş olup, Okun’un çalışmasından farklı olarak elde edilen bu sonuçların nedeni olarak verimlilik, haftalık çalışma saatleri, emek arzı gibi faktörlerin dönemin koşullarına göre değişkenlik göstermesi olarak belirtmiştir. Harris ve Silverstone (2000), Yeni Zelanda için yaptıkları çalışmada hasıla ile işsizlik arasındaki asimetrik ilişkiyi analiz etmişlerdir. Analiz sonuçları Okun Yasasının örneklem dönemi için geçerli olmadığını göstermektedir. Lee (2000), çalışmasında 16 OECD ülkesinin verilerini dikkate alarak işsizlik ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi Kalman filtreleme tekniği kullanarak araştırmıştır. Analiz sonuçlarına göre birçok ülkede Okun Yasasının geçerli olduğu ancak Okun Yasasında belirtilen katsayının farklılık gösterdiğini belirlemiştir.

Harris ve Silverstone (2001) OECD ülkeleri olan ABD, Almanya, Avustralya, Birleşik Krallık, Japonya, Kanada ve Yeni Zelanda için 1978-1999 tarihleri arasındaki reel çıktı ile işsizlik verileri arasındaki ilişkiyi analiz edilmiştir. Analiz sonuçları asimetrik ilişkinin dikkate alınmaması durumunda ABD ve Yeni Zelanda için reel çıktı ile işsizlik arasında uzun dönemli bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Zagler (2003), Almanya, Fransa, İtalya ve İngiltere için 1968-1999 tarihleri arasında bahse konu ülkelerde ekonomik büyüme ve işsizlik arasındaki ilişkiyi Granger nedensellik testi ile analiz etmişler ve test sonucunda ülkeleri çoğu için nedensellik ilişkisi varlığı bulunmuştur. Yapılan analizde İtalya ve Almanya’da işsizlikten büyümeye tek yönlü, Fransa’da ekonomik büyümeden işsizliğe doğru tek yönlü ve İngiltere’de işsizlik ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü nedensellik ilişkisi tespit edilmiştir. Sonuç olarak bahse konu ülkelerde uzun dönemde ekonomik büyüme ile işsizlik arasında pozitif ilişkinin mevcut olduğu, kısa dönemde ise Okun Yasasına benzer negatif ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Ball, Leigh ve Loungani (2013), ABD ekonomisine ait 1948-2011 dönemi için verileri, 20 OECD ülkesi için ise 1980-2011 dönemi verilerini kullanarak işsizlik ile büyüme arasındaki ilişkiyi Okun Yasası kapsamında analiz etmişlerdir. Analiz sonuçlarına göre, birçok ülke için anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. İşgücü piyasalarının ülkelere göre farklılık göstermesi nedeniyle Okun katsayıları da ülkeler arasında farklılık göstermiştir. Çevik, Dibooglu ve Barışık (2013) dokuz geçiş ekonomisi için Okun Yasasının geçerli olup olmadığını Markov Rejim Değişim modeli ile araştırmışlardır. Analiz sonucunda Okun Yasasında asimetri etkisinin varlığı belirlenmiş olup, Slovenya dışındaki tüm ülkeler için Markov Rejim Değişim modelinin daha iyi sonuç verdiği belirlenmiştir.

## II- EKONOMETRİK MODEL

ABD ekonomisi için işsizlik oranı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen Amerikalı iktisatçı Arthur Okun, ekonomik büyüme ile işsizlik oranı arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığını belirlemiştir. Okun (1970) işsizlik oranları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi araştırırken iki farklı model formu önermiştir. Söz konusu modeller literatürde “fark” ve “açık” modelleri olarak adlandırılmaktadır. Adlarından da anlaşılacağı üzere, söz konusu modeller serilerin farkının alınmasına ya da potansiyel değerinden sapmasına göre formüle edilmektedir.

Moosa (1997) Okun katsayısı tahminlerinin birçok faktöre bağlı olarak değişebileceğini belirtmiş ve bu nedenle Okun katsayısının ülkelere göre farklılık gösterebileceğini ifade etmiştir. Okun katsayısının farklılaşmasına neden olan faktörlerden ilki kullanılan model formudur (fark ve açık modeli olmak üzere). İkinci faktör kullanılan ekonometrik yöntemdir ve literatürde statik ve dinamik versiyon olmak üzere iki farklı model kullanılmaktadır. Son olarak, açık modelinde işsizlik oranı ve hasılanın potansiyel değerlerini belirlemek üzere kullanılan ayrıştırma yönteminin farklı Okun katsayısı elde edilmesine neden olduğu belirtilmiştir.

Okun (1970) tarafından önerilen fark model formu aşağıdaki gibi formüle edilmektedir:

$$u_t - u_{t-1} = \alpha + \beta(y_t - y_{t-1}) + \varepsilon_t \quad (1)$$

Denklem (1)'de  $u_t$  işsizlik oranını,  $y_t$  reel hasılayı ve  $\varepsilon_t$  ise beyaz gürültülü hata terimlerini göstermektedir.  $\alpha$  sabit terimi göstermekte ve işsizlik oranlarındaki ortalama büyümeyi ifade etmektedir.  $\beta$  Okun katsayısıdır ve işsizlik oranlarının ekonomik büyümeye tepkisini göstermektedir. Denklem (1)'in dinamik model formu aşağıdaki gibidir:

$$\Delta u_t = \alpha + \beta \Delta y_t + \sum_{i=1}^k \rho_i \Delta u_{t-i} + \varepsilon_t \quad (2)$$

Denklem (2)'de  $\Delta u_t$  işsizlik oranındaki büyümeyi,  $\Delta y_t$  reel hasıladaki büyümeyi ve  $\varepsilon_t$  beyaz gürültülü hata terimlerini göstermektedir. Modele bağımlı değişkenin gecikmeli değerlerini eklemenin temel sebebi hata terimlerindeki olası otokorelasyonu ortadan kaldırmak içindir. Bununla birlikte, Lee (2000) işsizlik oranları ile reel hasılanın eşbütünlük olması durumunda fark modeli formunun uygun olmayacağını belirtmiştir. Attfield ve Silverstone (1997) işsizlik oranları ile reel hasıla arasındaki eşbütünlük ilişkisi dikkate alındığında elde edilen sonuçlar ile fark modelinden elde edilen sonuçların farklılaştığını bulmuşlar ve buna istinaden işsizlik oranları ile reel hasılanın eşbütünlük olması durumunda fark modelinin yanlış tanımlı modele dönüşebileceğini belirtmişlerdir. Bu nedenle çalışmada fark modelinin yanı sıra açık model formu da dikkate alınmıştır. Açık model formu aşağıdaki gibi formüle edilmektedir:

$$u_t - u^* = \alpha + \beta(y_t - y^*) + \varepsilon_t \quad (3)$$

Denklem (3)'te  $y^*$  reel hasılanın potansiyel ya da trend değerini,  $u^*$  ise doğal işsizlik oranını göstermektedir. Açık model formunda  $u_t - u^*$  dögüsel işsizlik oranını (işsizlik açığı olarak adlandırılmakta) ve  $y_t - y^*$  ise reel hasılanın dögüsel düzeyini (çıkıtı açığı olarak adlandırılmakta) göstermektedir. Bu bakımdan, modelde bağımlı ve bağımsız değişken işsizlik oranı ve reel hasıla için gözlemlenen değeri ile potansiyel değeri arasındaki farkı göstermektedir. Açık modelin dinamik versiyonu Moosa (1997) tarafından aşağıdaki gibi önerilmiştir:

$$u_t^c = \alpha + \beta y_t^c + \sum_{i=1}^k \rho_i u_{t-i}^c + \varepsilon_t \quad (4)$$

Denklem (4)'te  $u_t^c$  dögüsel işsizlik oranını,  $y_t^c$  dögüsel hasılayı ve  $\varepsilon_t$  ise beyaz gürültülü hata terimlerini göstermektedir. Açık model formuna getirilen en büyük eleştirilerden biri hem reel hasıla hem de işsizlik oranları için potansiyel değerinin belirlenmesi olmuştur. Literatürde yer alan çalışmalar Okun katsayısının değişkenlerin trend değerini belirleyen yöntemlere oldukça duyarlı olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda literatürde yer alan çalışmalar dikkate alınmış ve işsizlik oranları ve reel hasıla için trend değerinin belirlenmesinde Hodrick-Prescott (HP) filtresi kullanılmıştır (Lee (2000), Cuerasma (2003), Huang ve Chang (2005), Perman ve Tavera (2005), Villaverde ve Maza (2009)).

İşsizlik oranını azaltmak için optimal büyüme oranını tahmin etmek politika yapımcılar için büyük önem arz etmektedir. Gabrisch ve Buscher (2006) Okun yasası çerçevesinde işsizlik oranını %1 oranında düşürmek için gereken büyüme oranını hesaplamak için aşağıdaki formülü önermiştir:



$$y^s = \frac{\alpha}{\beta} + \frac{1 - \sum_{i=1}^k \rho_i}{\beta} \quad (5)$$

Denklem (5)’te  $\beta < 0$  koşulu mevcuttur. Denklem sağ tarafındaki ilk terim işsizlik oranı için eşik büyüme oranını göstermektedir. Bu terim işsizlik oranını sabit tutmak için ne kadarlık bir büyüme performansı gerektiğini belirtmektedir. İkinci terim ise işsizlik oranını azaltmak için gerekli olan büyüme oranını göstermektedir.

Rejim değişime dayanan doğrusal olmayan modeller ampirik makroekonomide ve dinamik ekonometride uzun zamandır kullanılmaktadır. Quandt (1958), Goldfeld ve Quandt (1973) ve Hamilton (1990) tarafından yapılan çalışmalar bu alanda öncü niteliktedir. Bu bağlamda Hamilton (1988) faiz oranları için, Hamilton (1989) toplam çıktı için, Cecchetti, Lam ve Mark (1990) hisse senedi piyasası için ve Engel ve Hamilton (1990) döviz kurları için rejim değişim modelini kullanmışlardır (Diebold, Lee ve Weinbach, 1994).

Özellikle son yıllarda yapılan çalışmalarda işsizlik oranı ile büyüme arasındaki ilişkinin doğrusal olmadığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin, Holmes ve Silverstone (2006), Barışık, Çevik ve Çevik (2010) ve Çevik, Dibooglu ve Barışık (2013) işsizlik oranları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi Markov Rejim Değişim modeli kullanarak analiz etmişler ve Okun katsayısının rejimlere göre değişkenlik gösterdiği sonucuna varmışlardır. Bu nedenle çalışmada Okun yasasının geçerli olup olmadığı doğrusal olmayan tahmin yöntemi Markov Rejim Değişim (MRD) modeli ile araştırılmıştır. Denklem (2) ve Denklem (4)’te gösterilen fark ve açık modelleri iki rejimli MRD modeli şeklinde aşağıdaki gibi gösterilmiştir:

Fark Modeli:

$$\Delta u_t = \alpha(s_t) + \beta(s_t) \Delta y_t + \sum_{i=1}^k \rho_i(s_t) \Delta u_{t-i} + \varepsilon_t \quad (6)$$

Açık Modeli:

$$u_t^c = \alpha(s_t) + \beta(s_t) y_t^c + \sum_{i=1}^k \rho_i(s_t) u_{t-i}^c + \varepsilon_t \quad (7)$$

MRD modelinde  $s_t$  gözlenemeyen rejim değişkeni,  $\alpha(s_t)$  rejimlere göre değişkenlik gösteren sabit terim,  $\beta(s_t)$  rejimlere göre değişkenlik gösteren Okun katsayısı ve  $\varepsilon_t$  hata terimidir. Literatürde yer alan çalışmalara bağlı olarak işsizlik oranlarının iki rejim özelliği gösterdiği dikkate alınmıştır. Bundan dolayı  $s_t=1$  düşük işsizlik rejimi olarak adlandırılır ( $\alpha_1 < \alpha_2$ ) ve  $s_t=2$  yüksek işsizlik rejimidir ( $\alpha_2 > \alpha_1$ ) ve gözlenemeyen durum değişkeni ( $s_t$ ) Hamilton (1994) tarafından tanımlanan aşağıdaki gibi birinci dereceden Markov süreci izlemektedir:

$$\begin{aligned}
P\left[s_t = 1 \mid s_{t-1} = 1\right] &= p_{11} \\
P\left[s_t = 1 \mid s_{t-1} = 2\right] &= 1 - p_{11} \\
P\left[s_t = 2 \mid s_{t-1} = 2\right] &= p_{22} \\
P\left[s_t = 1 \mid s_{t-1} = 2\right] &= 1 - p_{22} \\
0 < p_{11} < 1 \quad 0 < p_{22} < 1
\end{aligned} \tag{8}$$

Denklem (8)'de  $p_{ij}$  düşük ve yüksek işsizlik rejiminde kalma derecelerini gösteren sabit geçiş olasılıklarıdır. Her bir rejim için rejimde ortalama kalma süresi  $d = 1/(1 - p_{ii})$  formülü ile hesaplanır.

Literatürde MRD modellerinin tahmin edilmesine yönelik oldukça fazla maksimizasyon algoritması bulunmaktadır. Çalışmamızda gözlenemeyen rejim değişkeni için Markov zincilerine bağlı olarak geçiş olasılıkları ve parametre tahminleri elde etmemize olanak sağlayan ve Hamilton (1994) ve Krolzig (1997) tarafından geliştirilen Beklenti-Maksimizasyon (Expectation-Maximization-EM) algoritması kullanılmıştır. Yinelemeye dayanan EM algoritması, zaman serilerinde direk olarak belirlenemeyen stokastik özellikleri ortaya çıkarmakta ve iki aşamadan oluşmaktadır. Beklenti (Expectation) aşamasında, gözlemlenemeyen rejim değişkeni ( $s_t$ ) düzgünleştirilmiş geçiş olasılıklarına bağlı olarak elde edilmektedir. BHLK (Baum-Hamilton-Lee-Kim) filtresi koşullu olasılıkların elde edilmesinde kullanılmakta ve düzgünleştirilmiş olasılıklar maksimizasyonun son aşamasında tahmini parametre vektörüne ( $\lambda^{(j-1)}$ ) bağlı olarak hesaplanmaktadır. İkinci aşama olan Maksimizasyon aşamasında parametre vektörü için tahmin edilen değerler birincil sıra koşulların çözümüne göre belirlenmektedir. Bununla birlikte, koşullu rejim geçiş olasılıkları Beklenti adımının son aşamasında bulunan düzgünleştirilmiş geçiş olasılıkları ile yer değiştirmektedir.

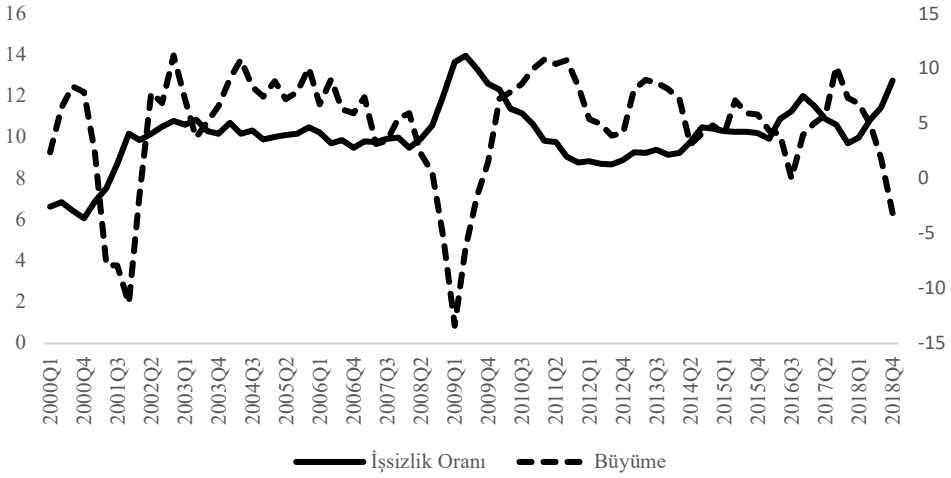
### III- ANALİZ SONUÇLARI

Çalışmada Türkiye özelinde işsizlik oranı ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki Okun Yasası kapsamında ekonometrik olarak analiz edilecektir. Bu bağlamda işsizlik oranı ile ekonomik büyüme değişkenleri 2000 ile 2018 yılları arasında üçer aylık veriler şeklinde toplanmıştır. İşsizlik oranı üçer aylık periyottaki işsizlik oranını göstermekte olup, TCMB Elektronik Veri Dağıtım Sisteminden elde edilmiştir ve mevsimsel etkiler Tramo-Seats yöntemiyle arındırılmıştır. Ekonomik büyüme değişkeni reel GSYİH değişkeni kullanılarak yıllık olarak hesaplanmış olup, mevsimsel düzeltilmiş olarak Dünya Bankası Küresel Ekonomik Monitör veri tabanından elde edilmiştir. Açık modelinde gerek işsizlik oranı için gerekse GSYİH için trend değeri Hodrick-Prescott filtreleme yöntemi kullanılarak tahmin edilmiştir.<sup>2</sup> İşsizlik ve büyüme açığı değişkenleri söz konusu serilerin trend değerinden farkı alınarak hesaplanmıştır.

<sup>2</sup> Her ne kadar HP filtreleme yöntemi literatürde oldukça sık kullanılmasına rağmen, Hamilton (2018) serilerin trend değerini HP filtresi ile belirlerken dikkatli olunması gerektiğini belirtmiş ve bu filtreleme yönteminin sahte dinamik ilişkiler bulmamıza neden olabileceğini belirtmiştir. Ayrıca, filtrelenmiş değerlerin örneklimin sonunda ve ortasında oldukça farklı olduğunu ve istatistiksel formülasyonun pratikle uyumlu olmayan

Örnekleme dönemi için işsizlik oranı ve ekonomik büyüme oranlarının seyri Şekil 1’de gösterilmiştir. Şekil 1’de sol eksen işsizlik oranının aldığı değerleri, sağ eksen ise yıllık bazda hesaplanan ekonomik büyüme oranının aldığı değerleri göstermektedir. Şekil 1’deki verilere göre, Türkiye’de işsizlik oranlarının 2001 yılında yaşanan krizin ardından ilk defa çift haneli rakamlara çıkarak %10 seviyesine ulaştığı ve bu tarihten itibaren %10 ile %12 arasında değişim gösterdiği görülmektedir. Bununla birlikte 2007-2008 küresel finansal krizle birlikte Türkiye’de işsizlik oranlarının tekrar yükseldiği ve %14 seviyesine ulaştığı söylenebilir. Her ne kadar 2010 yılından itibaren işsizlik oranları azalmış olsa bile 2018 yılından itibaren işsizlik oranının artış trendine girdiği görülmektedir. Ekonomik büyüme oranlarının seyri incelendiğinde ise, 2001, 2009 ve 2018 yıllarının ön plana çıktığı ve bu dönemlerde Türkiye ekonomisinin önemli ölçüde daraldığı görülmektedir.

Şekil 1. Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Oranları



Not: Sol eksen işsizlik oranını, sağ eksen büyüme oranını göstermektedir.

Ekonometrik tahmin sonuçlarına geçmeden önce serilerin bütünlük derecesi birim kök testleri ile araştırılmış ve sonuçlar Tablo 1’de gösterilmiştir. Tablo 1’de yer alan ADF ve PP birim kök testi sonuçlarına göre, serilerin durağan olmadığını belirten sıfır hipotez %5 önem düzeyinde tüm seriler için reddedilmiştir. Bu sonuç serilerin durağan olduğunu ve ekonometrik analizlerde kullanılabileceğini göstermektedir.

Tablo 1. Birim Kök Testi Sonuçları

Değişkenler	ADF	PP
$\Delta u_t$	-3.080***	-2.902***
$\Delta y_t$	-2.075**	-2.328**
$u_t^c$	-3.574***	-2.960***
$y_t^c$	-2.776***	-2.979***

Not: Optimal gecikme sayısı Schwarz bilgi kriterine göre belirlenmiştir. \*\*\* ve \*\* işaretleri sırasıyla %1 ve %5 önem düzeyinde serilerin durağan olduğunu göstermektedir.

İlk olarak Okun Yasasının geçerli olup olmadığı hem fark modeli hem de açık modeli için doğrusal regresyon modeli tahmin edilmiş ve sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir. Tablo 2’de yer alan sonuçlara göre, her iki model için optimal gecikme sayısı üç olarak belirlenmiştir. Fark ve açık modeli için Okun katsayısı negatif ve istatistiksel olarak anlamlı elde edilmiştir. Bu sonuç, ele alınan örneklem dönemi içinde ekonomik büyüme arttıkça işsizlik oranlarının azaldığını ve istihdam yaratmayan büyüme kavramının geçerli olmadığını göstermektedir. Fark modeli için, ekonomik büyümenin %1 oranında artması durumunda işsizlik oranlarının %0.116 oranında azaldığı sonucuna varılmıştır. Açık modeli sonuçlarına göre, hasılanın potansiyel değerinin %1 oranında üzerine çıkması durumunda işsizlik oranının trend değerinin %0.103 oranında altına düşeceği sonucu elde edilmiştir. Diğer taraftan, fark modeline göre işsizlik oranını %1 oranında azaltmak için yıllık büyüme oranının %10.21 olması gerektiği, açık modeline göre ise işsizlik oranını trend değerinin %1 altına inmesi için hasılanın potansiyel değerinin %4.51 oranında üzerine çıkması gerektiği sonucuna varılmıştır.

**Tablo 2. Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları**

Katsayılar	Fark Modeli		Açık Modeli	
$\alpha$	0.007	[0.000]	5.41E-05	[0.900]
$\beta$	-0.116	[0.000]	-0.103	[0.000]
$\rho_1$	0.721	[0.000]	0.758	[0.000]
$\rho_2$	0.065	[0.679]	0.042	[0.780]
$\rho_3$	-0.253	[0.013]	-0.260	[0.009]
$\sigma$	0.0059		0.0036	
<b>Log-L</b>	258.582		308.121	
<b>AIC</b>	-7.350		-8.130	
<b>BIC</b>	-7.188		-8.147	
<b>P-<math>\chi^2</math></b>	18.742 [0.095]		5.909 [0.921]	
<b>N-<math>\chi^2</math></b>	1.404 [0.495]		0.298 [0.861]	
<b>H-<math>\chi^2</math></b>	2.323 [0.013]		1.212 [0.291]	

Not: Köşeli parantez içindeki değerler p-değeridir.  $\sigma$  regresyonun standart hatasıdır. Log-L en yüksek olabilirlik değeridir. AIC ve BIC sırasıyla Akaike ve Schwarz bilgi kriterlerini göstermektedir. P- $\chi^2$  Portmanteau otokorelasyon testini, N- $\chi^2$  normallik testini ve H- $\chi^2$  değişen varyans testini göstermektedir.

İşsizlik oranları ile ekonomik büyüme arasında doğrusal olmayan ilişkinin varlığını araştırmak amacıyla iki rejimli MRD modeli tahmin edilmiştir. MRD modeli sonuçlarını analiz etmeden önce, veriyi temsil etmede MRD modelinin doğrusal modele göre daha iyi sonuç verip vermediği Olabilirlik Oranı (Likelihood Ratio-LR) testi ile araştırılmış ve sonuçlar Tablo 3’te gösterilmiştir. Tablo 3’teki sonuçlara göre, doğrusal modelin veriyi daha iyi temsil ettiğini belirten sıfır hipotez her iki model için %5 önem düzeyinde reddedilmiştir. Bu sonuçlar, Okun yasası kapsamında işsizlik oranı ile büyüme arasındaki ilişkinin doğrusal olmadığını ve söz konusu ilişkiyi analiz ederken MRD modelinin kullanılmasının daha üstün sonuçlar verdiğini göstermektedir.

**Tablo 3. Doğrusallık Testi Sonuçları**

Model	Log-L (H <sub>0</sub> )	Log-L (H <sub>A</sub> )	LR istatistiği	test $\chi^2$ p-değeri	Davies p-değeri
<b>Fark Modeli</b>	254.913	277.464	45.103	[0.000]	[0.000]
<b>Açık Modeli</b>	304.157	314.649	20.984	[0.012]	[0.000]

Ekonomik büyüme ile işsizlik oranları arasında doğrusal olmayan ilişkinin varlığı tespit edildikten sonra, iki rejimli MRD modeli tahmin edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4’te gösterilmiştir. Tablo 4’teki sonuçlara göre, ilk rejim için tahmin edilen sabit terim ikinci rejim için sabit terimden daha büyük olduğundan ilk rejim “yüksek işsizlik” ikinci rejim ise “düşük

işsizlik” rejimi olarak adlandırılmıştır. Her iki model sonucuna göre, Okun katsayısı olan  $\beta$  negatif ve istatistiksel olarak anlamlı elde edilmiştir ve bu sonuç teorik beklentiler ile uyumludur. Bu sonuçlar, her iki rejimde de işsizlik oranları ile ekonomik büyüme arasında ters yönlü ve negatif bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Hem fark modeli hem de açık modeli için, yüksek işsizlik rejiminde tahmin edilen Okun katsayısı düşük işsizlik rejimine göre daha düşük elde edilmiştir. Bununla birlikte, fark modeli için işsizlik oranını %1 oranında düşürmek için olması gereken yıllık ekonomik büyüme oranı ilk rejimde %14.5, ikinci rejimde ise %8.3 olarak hesaplanmıştır. Buna göre, işsizlik oranını düşürmek için yüksek işsizlik rejiminde düşük işsizlik rejimine göre daha fazla ekonomik büyüme performansının sağlanması gerektiği söylenebilir. Açık modelinde ise işsizlik oranının trend değerinin %1 altına düşürülebilmesi için hasılanın yüksek işsizlik rejiminde %5.2, düşük işsizlik rejiminde %1.2 potansiyel değerinin üzerine çıkması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Tablo 4’te yer alan rejim geçiş olasılıkları incelendiğinde, yüksek işsizlik rejimindeki kalıcılığın daha yüksek olduğu görülmektedir. Açık (fark) modeli sonuçlarına göre, ekonomi  $t$  döneminde yüksek işsizlik rejimindeyken  $t+1$  döneminde yüksek işsizlik rejiminde kalma olasılığı %95.8 (açık modelinde %95.7) iken, ekonomi  $t$  döneminde düşük işsizlik rejimindeyken  $t+1$  döneminde düşük işsizlik rejiminde kalma olasılığı %82 (açık modelinde %88.1) olarak hesaplanmıştır. Rejimlerde ortalama kalma süreleri incelendiğinde ise, fark modeli için yüksek işsizlik rejiminde ortalama kalma süresi 17.6 çeyrek dönem iken, açık modeli 27 çeyrek dönem olarak hesaplanmıştır. Düşük işsizlik rejiminde ortalama kalma süresi fark modeli için 5 çeyrek dönem, açık modeli için 9 çeyrek dönem olarak belirlenmiştir.

**Tablo 4.** Markov Rejim Değişim Modeli Sonuçları

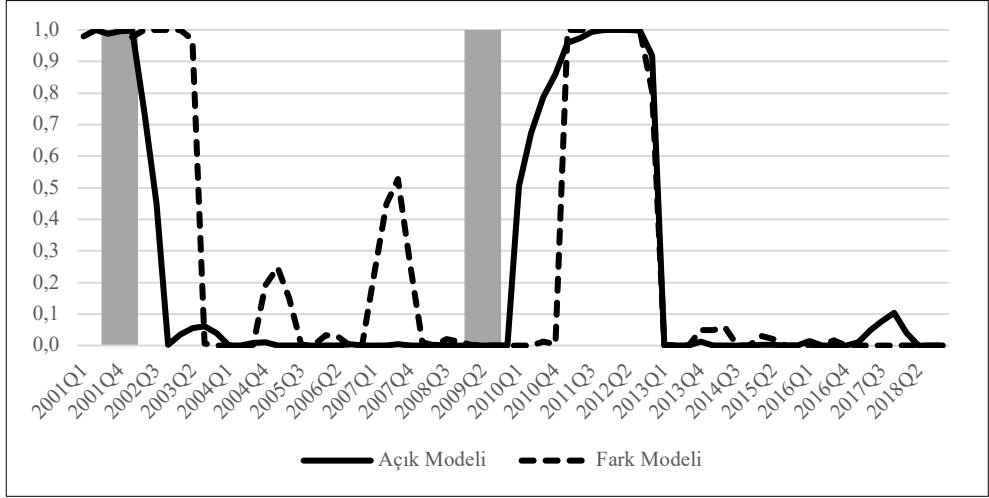
Katsayılar	Fark Modeli				Açık Modeli			
	Rejim 1: Yüksek İşsizlik		Rejim 2: Düşük İşsizlik		Rejim 1: Yüksek İşsizlik		Rejim 2: Düşük İşsizlik	
$\alpha_{st}$	0.010	[0.000]	0.009	[0.000]	0.001	[0.022]	-0.003	[0.000]
$\beta_{st}$	-0.133	[0.000]	-0.152	[0.000]	-0.142	[0.000]	-0.172	[0.000]
$\rho_1$	0.469	[0.000]	0.152	[0.074]	0.625	[0.000]	0.167	[0.275]
$\rho_2$	0.167	[0.254]	0.483	[0.000]	0.041	[0.795]	0.460	[0.000]
$\rho_3$	-0.317	[0.033]	0.230	[0.003]	-0.299	[0.079]	0.230	[0.299]
$\rho_4$	-0.254	[0.023]	-0.228	[0.000]	-0.009	[0.931]	-0.362	[0.007]
$\sigma_{st}$	0.004		0.001		0.003		0.001	
$p_{ij}$	0.958		0.820		0.957		0.881	
$d$	17.67		5.00		27.00		9.00	
Log-L	277.465				314.649			
AIC	-7.690				-8.295			
BIC	-7.167				-7.789			
P- $\chi^2$	17.032 [0.148]				7.884 [0.749]			
N- $\chi^2$	0.636 [0.727]				3.273 [0.194]			
H- $\chi^2$	1.947 [0.169]				0.556 [0.485]			

Not: Köşeli parantez içindeki değerler p-değeridir.  $\sigma$  rejimlere bağlı regresyonun standart hatasıdır.  $p_{ij}$  rejim geçiş olasılıklarıdır. Log-L en yüksek olabilirlik değeridir. AIC ve BIC sırasıyla Akaike ve Schwarz bilgi kriterlerini göstermektedir. P- $\chi^2$  Portmanteau otokorelasyon testini, N- $\chi^2$  normallik testini ve H- $\chi^2$  değişen varyans testini göstermektedir.

Son olarak, fark ve açık modelleri için MRD modelinden elde edilen yüksek işsizlik rejimi için düzgünleştirilmiş geçiş olasılıkları Şekil 2’de gösterilmiştir. Şekil 2’deki olasılıklar incelendiğinde iki farklı dönemin yüksek işsizlik rejimi olarak adlandırıldığı net bir şekilde görülmektedir. İlk dönem 2001 ile 2003 yılları arasını kapsamakta, ikinci dönem ise 2009 ile 2012 yılları arasındadır. Her iki dönemde Türkiye ve dünya genelinde yaşanan krizlerin sonrasına denk gelmekte (2001 Türkiye Krizi ile 2007-2008 Küresel Finansal Kriz) ve söz konusu dönemlerde Türkiye ekonomisinin önemli ölçüde küçüldüğü ve buna bağlı olarak

işsizlik oranlarının arttığı çok iyi bilinmektedir. Bu nedenle yüksek işsizlik rejiminin bu dönemler olarak belirlenmiş olması beklentileri karşılar niteliktedir. Bununla birlikte, yüksek işsizlik rejimi genellikle ekonomide yaşanan resesyonlardan sonra ortaya çıkmakta ve resesyonlara göre süresi daha uzun olmaktadır. Bu sonuç beklentiler ile uyumludur çünkü Çevik ve Dibooglu (2013) ABD’deki işsizlik oranları için benzer sonuçlar elde etmişlerdir.

**Şekil 2.** Yüksek İşsizlik Rejimi İçin Geçiş Olasılıkları



Not: Taralı alan iki çeyrek dönem arka arkaya negatif büyümenin gerçekleştiği dönemleri göstermektedir.

## SONUÇ

Türkiye’de de istihdamın genel seyrinin ekonomik büyümenin seyri ile ilişkili olduğu söylenebilir. Cumhuriyetin ilk kurulduğu yıllardan itibaren gerçekleştirilen tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş hamleleri ve korumacı devlet anlayışı, 1980’li yıllar ile birlikte kendini liberal ekonomi ve tam serbestleşme anlayışına bırakmıştır.

Türkiye ekonomisinin yapısal özellikleri incelendiğinde, ülkede yeterince istihdam oluşturulmadığı görülmektedir. İşgücü piyasasındaki yapısal sorunlar ve artan işgücü maliyetleri, kayıt dışı istihdamın fazlalığı, hızlı artan nüfusa karşılık ülkede artan toplam işgücü artışının istihdam artışı ile cevap verilememesi ve sektörlerin sorunlarını çözmeye yönelik uygun politikaların tespit edilememesi de sorunları derinleştirmektedir.

2000-2018 yılları arası incelendiğinde Türkiye’nin bazı dönemlerde yüksek ekonomik büyüme performansı gerçekleştirdiği, bazı dönemlerde ise yüksek işsizlik rakamlarına ulaşıldığı tespit edilmiştir. Ekonomik büyümenin dip işsizliğin ise tavan yaptığı yıllar incelendiğinde bu yılların kriz yılları olan 2001 ile 2009 yılları olduğu görülmektedir. Son dönem incelendiğinde 2018 yılı itibariyle ekonomik büyüme ile işsizlik oranları eğiliminin birbirinden gitgide uzaklaştığı görülmekte olup Türkiye’yi tekrar bir resesyon döneminin beklediği söylenebilir.

Bu çalışmada Türkiye ekonomisi özelinde ekonomik büyüme ile işsizlik oranları arasındaki ilişki Okun Yasası bağlamında doğrusal ve doğrusal olmayan modeller ile analiz edilmiştir. Hem doğrusal hem de doğrusal olmayan regresyon modeli sonuçları işsizlik ile ekonomik büyüme arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte iki rejimli Markov Rejim Değişim modelinin doğrusal modele göre veriyi daha iyi temsil ettiği sonucuna varılmıştır.

İki rejimli MRD modeli sonuçlarına göre, Okun katsayısı olan  $\beta$  negatif ve istatistiksel olarak anlamlı elde edilmiştir ve bu sonuç teorik beklentiler ile uyumludur. Bununla birlikte fark modeli için, işsizliği %1 oranında düşürmek için olması gereken yıllık ekonomik büyüme oranı yüksek işsizlik rejiminde %14.5, düşük işsizlik rejiminde ise %8.3 olarak hesaplanmıştır. Açık modelinde ise işsizlik oranının trend değerinin %1 altına düşürülebilmesi için hasılanın yüksek işsizlik rejiminde %5.2, düşük işsizlik rejiminde %1.2 potansiyel değerinin üzerine çıkması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Sonuç olarak Türkiye ekonomisinde Okun Yasası geçerli olmakla birlikte Okun katsayısı ekonominin içinde bulunduğu döneme göre farklılık göstermektedir. Özellikle fark modeli sonucuna göre, kriz dönemlerinde (yüksek işsizlik rejiminde) işsizlik oranını düşürmek için %14.5’lik yıllık büyüme performansının sağlanması gerektiği politika yapıcılar için yol gösterici özellik taşımaktadır. Diğer taraftan normal dönemlerde işsizlik oranını düşürmek için yıllık bazda %8.3 olacak şekilde sürdürülebilir ekonomik büyüme performansının sağlanması gerekmektedir.

## Kaynakça

- Attfield, C. L. F. ve Silverstone, B. (1997). Okun’s Coefficient: A Comment. *The Review of Economics and Statistics*. 79(2). 326-329
- Ball, L., Leigh, D. ve Loungani, P. (2017). Okun’s Law: Fit at 50? *Journal of Money Credit and Banking*. 49(7). 1413-1441.
- Barişık, S., Çevik E. İ. ve Çevik N. K. (2010). Türkiye’de Okun Yasası, Asimetri İlişkisi ve İstihdam Yaratmayan Büyüme: Markov-Switching Yaklaşımı. *Maliye Dergisi*. 159. 88-102.
- Cecchetti, S. G., Lam, P. ve Mark N. C. (1990). Mean Reversion in Equilibrium Asset Prices. *American Economic Review*. 80(3). 398-418.
- Ceylan S. ve Şahin B. Y. (2010). İşsizlik ve Ekonomik Büyüme İlişkisinde Asimetri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 11.157-165.
- Cuaresma, J. C. (2003). Okun’s Law Revisited. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. 65. 439-451.
- Çevik, E. İ. ve Dibooglu, S. (2013). Persistence and Non-linearity in US Unemployment: A Regime-Switching Approach. *Economic Systems*. 37(1). 61-68.
- Çevik, E. İ., Dibooglu, S. ve Barişik, S. (2013). Asymmetry in the Unemployment-Output Relationship Over the Business Cycle: Evidence from Transition Economies. *Comperative Economic Studies*. 55(4). 557-581.
- Diebold, F. X., Lee, J-H., Weinbach G. C. (1993). Regime Switching with Time-Varying Transition Probabilities. in C. Hargreaves (ed.). *Nonstationary Time Series Analysis and Cointegration*. (Advanced Texts in Econometrics, C.W.J. Granger and G. Mizon, eds.). 283-302. Oxford: Oxford University Press.
- Engel, C. ve Hamilton, J. D. (1990). Long Swings in the Dollar: Are They in the Data and do Models Know it? *American Economic Review*. 80 (4). 693-713.
- Gabrisch, H. ve Buscher, H. (2006). The Relationship Between Unemployment and Output in Post-Communist Countries. *Post-Communist Economies*. 18. 261-276.
- Goldfeld, S. M. ve Quandt, R. E. (1973). A Markov Model for Switching Regressions. *Journal of Econometrics*. 1. 3-16.
- Hamilton, J. D. (1988). Rational-Expectations Econometric analysis of Changes in Regime: An Investigation of the Term Structure of Interest Rates. *Journal of Economic Dynamics and Control*. 12. 385-423.
- Hamilton, J. D. (1989). A New Approach to the Economic Analysis of Nonstationary Time Series and the Business Cycle. *Econometrica*. 57.357-384.

- Hamilton, J. D. (1990). Analysis of Time Series Subject to Changes in Regime. *Journal of Econometrics*. 45.39-70.
- Hamilton, J. D. (2018). Why You Should Never Use the Hodrick-Prescott Filter? *The Review of Economics and Statistics*. 5.831-843.
- Harris R. & Silverstone B. (2001). Testing For Asymmetry in Okun's Law: A Cross-Country Comparison. *Economics Bulletin*. 2.1-13.
- Harris R. ve Silverstone, B. (2000). Asymmetric adjustment of unemployment and output in New Zealand: Rediscovering Okun's law. *Working Papers in Economics 00/02*. <ftp://wms-webprod1.mngt.waikato.ac.nz/RePEc/wai/econwp/0002.pdf>.
- Holmes, M. J. ve Silverstone, B. (2006). Okun's law, asymmetries and jobless recoveries in the United States: A Markov-switching approach. *Economics Letters*. 92 (2). 293-299.
- Huang, H-C ve Chang, Y-K. (2005). Investigating Okun's Law by The Structural Break with Threshold Approach: Evidence from Canada. *The Manchester School*. 73. 599-611.
- Kızılgöl, Ö. (2006). Türkiye'de Büyüme Oranı ile İşsizlik Oranı Arasındaki İlişki. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 4.54-69.
- Korkmaz, S. ve Yılıgör, M. (2010). 2001 Krizinden Sonra Türkiye'de Büyüme ve İstihdam Arasındaki İlişki. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 14.169-175.
- Lee, J. (2000). The Robustness of Okun's Law: Evidence from OECD Countries. *Journal of Macroeconomics*. 22.331-356.
- Moosa, I. A. (1997). A Cross-Country Comparison of Okun's Coefficient. *Journal of Comparative Economics*. 24. 335-356.
- Okun, A. M. (1962). Potential GNP: Its Measurement and Significance. *Proceedings of the Business and Economic Statistics Section of the American Statistical Association*. 98-104.
- Özdemir, B. K. ve Yıldırım, S. (2013). Türkiye'de Ekonomik Büyüme ve İstihdam Arasında Nedensellik İlişkisinin Analizi: Özçıkırlı Dalgacık Yaklaşımı. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 38 97-115.
- Perman, R. ve Tavera, C. (2005). A Cross-Country Analysis of The Okun's Law Coefficient Convergence in Europe. *Applied Economics*. 37. 2501-2513.
- Prachowny, F. J. (1993). Okun's Law: Theoretical Foundations and Revisited Estimates. *The Review of Economics and Statistics*. 75(2). 331-336.
- Quandt, R. (1958). The Estimation of Parameters of Linear Regression System Obeying Two Separate Regimes. *Journal of the American Statistical Association*. 55. 873-880.
- Sungur, M. (2017). *Türkiye'de Ekonomik Büyüme ve İşsizlik Oranları Arasındaki İlişkinin Analizi. Yüksek Lisans Tezi*. Tekirdağ: Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
- Timur, T. ve Doğan, Z. (2015). İstihdam Yaratmayan Büyüme: Türkiye Analizi. *Ardahan Üniversitesi İİBF Dergisi*. 1.231-247.
- Uysal, D. ve Alptekin, V. (2009). Türkiye Ekonomisinde Büyüme ve İşsizlik İlişkisinin VAR Modeli Yardımıyla Sınanması (1980-2007). *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 25. 69-78.
- Villaverde, J. ve Maza, A. (2009). The Robustness of Okun's Law in Spain, 1980-2004 Regional Evidence. *Journal of Policy Modeling*. 31. 289-297.
- Yılmaz, Ö. G. (2005). Türkiye Ekonomisinde Büyüme ile İşsizlik Oranları Arasında Nedensellik İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonomi ve İstatistik Dergisi*. 2. 11-29.
- Zagler, M. (2003). A Vector Error Correction Model of Economic Growth and Unemployment in Major European Countries and An Analysis of Okun's Law. *Applied Econometrics and International Development*. 3(3). 93-118.



*İnceleme Makalesi – Review Article*

## Ayrımcılık Temelli Dışlanma: Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadınlar

### *Exclusion Based on Discrimination: Women at Work in Turkey*

**Sinem YILDIRIMALP\***

ID 0000-0003-0171-5916

Sosyal Güvenlik Dergisi / *Journal of Social Security*

Cilt: 11 Sayı: 2 Yıl: 2021 / *Volume: 11 Issue: 2 Year: 2021*

Sayfa Aralığı: 321-346 / *Pages: 321-346*

DOI: 10.32331/sgd.1049046

### ÖZ

Ayrımcılık, bireye ya da gruba sahip olduğu özellikler sebebiyle eşit davranmamak, özensiz davranmak olarak tanımlanmaktadır. Ayrımcı davranışlar sosyal ve ekonomik yaşamda eşitsizliklere ve dışlanmaya sebep olmaktadır. Kadınlar, ayrımcılığa maruz kalan grupların başında gelmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınların fırsat ve işlem eşitsizlikleri yaşamasına ve özellikle çalışma yaşamından dışlanmalarına neden olmaktadır. Bu çalışmada, betimsel analiz yöntemi kullanılarak Türkiye’de kadınların ayrımcılık sebebiyle çalışma hayatından dışlanma sorunu ele alınmakta ve işgücü istatistikleri üzerinden analizi yapılmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye’de kadınların çalışma hayatına girişte ve çalışma yaşamı içerisinde erkeklere göre dezavantajlı oldukları, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ve bu ayrımcılığın kaynaklık ettiği eşitsizlikler yaşadıkları sonucuna ulaşılmaktadır. İşgücüne katılım ve istihdam oranlarında erkeklerin gerisinde kalan kadınların, kayıt dışı çalışma ve işsizlik oranlarında erkeklerden önde olduğu görülmektedir. Kadınlar, erkeklerden daha az ücret elde etmekte, yönetim kademelerinde daha az yer almakta ve sendikal örgütlenmede yine erkeklerin gerisinde kalmaktadır.

### ABSTRACT

Discrimination is defined as not treating an individual or group unequally because of their characteristics and behaving carelessly. Discriminatory behaviors cause inequalities and exclusion in social and economic life. Women are at the forefront of the groups exposed to discrimination. Gender-based discrimination causes women to experience inequality of opportunities and procedures and be excluded from working life. In this study, the exclusion of women from working life due to discrimination in Turkey is handled using the descriptive analysis method and analyzed through labor force statistics. In this direction, it is concluded that women in Turkey are at a disadvantage compared to men in entering and working life, and they experience discrimination based on gender and inequalities caused by this discrimination. It is observed that women, who lag behind men in labor force participation and employment rates, are ahead of men in unregistered work and unemployment rates. Women earn fewer wages than men, take fewer management positions, and still lag behind men in union organizations.

**Anahtar Sözcükler:** Ayrımcılık, eşitsizlik, dışlanma, çalışma hayatı

**Keywords:** Discrimination, inequality, exclusion working life

Önerilen atf şekli: Yıldırım, S. (2021). Ayrımcılık Temelli Dışlanma: Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadınlar. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(2). 321-346.

• Geliş Tarihi/Received: 31/05/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 15/11/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2021

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

## GİRİŞ

Önyargılı, eşitsiz ve haksız muameleyi kapsayan ayrımcılık, sosyal politikanın ilgilendiği önemli bir sosyal sorundur. Belli grupların doğuştan ya da sonradan edinilen özellikleri sebebiyle ayrımcılığa maruz kalarak dezavantajlı duruma gelmesi sürecini ifade eden sosyal dışlanmanın, ayrımcılıkla sıkı bir ilişkisi bulunmaktadır. Nitekim Avrupa Konseyi, sosyal dışlanma tanımı içerisinde “kişilerin ayrımcılık dolayısıyla toplumun dışına itilmesi” ifadesine yer vermektedir. Çalışma hayatı, ayrımcılık, eşitsizlik ve dışlanmanın en belirgin yaşandığı alanı oluşturmaktadır.

Sosyal dışlanma riski yüksek gruplar arasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalan kadınların bulunduğu görülmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık kadınlar açısından fırsat eşitsizliği ve işlem eşitsizliklerini de kapsamaktadır. Birbirini besleyen ayrımcılık, eşitsizlik ve dışlanma sarmalında kadınların özellikle çalışma hayatında sorunlar yaşadığı görülmektedir. Hane içinde ve hane dışında kadınların yaşadıkları ayrımcı tutum onları ya çalışma hayatına kabulde ya da çalışma yaşamı içinde eşitsizliklerle dışlanmaya itmektedir. Dikey ve yatay ayrımcılık, fırsat ve işlem eşitsizlikleri kısılacında çalışma hayatında var olma mücadelesi veren kadınların durumunu analiz edebilmek için erkeklere göre konumlarını ortaya koyan verilerden hareket etmek gerekmektedir.

Türkiye, Dünya Bankası tarafından yayımlanan Cinsiyet Ayrımcılığı ve Buna Karşı Verilen Mücadele raporunda (2019) 187 ülke arasında 87. sırada ve Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayımlanan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği (2021) raporunda 156 ülke arasında 133. sırada yer almaktadır. Ayrımcılık, eşitsizlik ve dışlanmayla mücadeleye yönelik imzalanan uluslararası sözleşmelere, yapılan yasal düzenlemelere ve pozitif ayrımcılık uygulamalarına rağmen Türkiye’de hala eşitsizlik ve dışlanmayla sonuçlanan ayrımcı uygulamaların var olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda, çalışmanın amacı ayrımcılık, eşitsizlik ve dışlanma ilişkisi içinde Türkiye’de kadınların çalışma yaşamındaki görünümünü ve mevcut durumu değerlendirmektir. Covid 19 salgın sürecinin değerlendirme kapsamına alınmadığı bu çalışmada, betimsel analiz yöntemi kullanılarak Türkiye işgücü piyasasının güncel verileri analiz edilmiştir.

## I- AYRIMCILIK, EŞİTSİZLİK VE DIŞLANMA İLİŞKİSİ

Adalet, eşitlik, insan hakları konusunda farkındalık ve beklentinin artışıyla uluslararası düzeyde ele alınmaya başlanan ayrımcılık sorunu, insan hak ve özgürlükleri önünde önemli engel oluşturmaktadır. Bu sebeple ayrımcılık yasalarının temelinde insan onuru ve özgürlüklerini korumak yer almaktadır (Çotuksöken, 2010). Günümüz modern ayrımcılık anlayışı içinde anahtar kavram olarak karşımıza çıkan eşitlik, ayrımcılık karşıtlığı söz konusu olduğunda eşit davranma ve eşit işlem görme şeklinde vücut bulmaktadır. Ayrımcılık, insan haklarının uygulama alanını sınırlandırarak, eşitliğin hukuksal ve olgusal olarak uygulanması önünde engel oluşturmaktadır. Dolayısıyla eşitlik, eşit işlem yapma ve ayrımcılık yasağı arasında bölünmezlik ilişkisi söz konusudur ve ayrımcılık yapılmaması eşitlik ilkesinin tamamlayıcı unsurunu oluşturmaktadır (Gülmez, 2009: 3-7). Nitekim Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 100<sup>1</sup> ve 111<sup>2</sup> no’lu sözleşmeleri gibi uluslararası metinlerde, eşit işlem yapma ve ayrımcılık yasağı karşılıklı bağımlılık ilişkisi içinde yer almaktadır. İnsan hakları, eşitlik ve ayrımcılık yasağı arasındaki güçlü bağlantının altını çizen Kaboğlu (2002) herkes için yasalar karşısında eşitliğin anayasal ve uluslararası

<sup>1</sup> 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi (1967).

<sup>2</sup> 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1967).

hukuk çerçevesinde sayılan, koruma altına alınan evrensel bir hak olduğunu vurgulamaktadır. Öte yandan eşitlikten kastedilenin mutlak eşitlik olmadığını, farklı olma hakkının da eşitlik kavramının görüntüsü olduğunu belirtmektedir. Ancak günümüzde yaşananlar, anayasalar ve kanunlarla tanınmış evrensel hak olan eşitliğe ilişkin soyut hakların, bireylerin moral açısından değersizleştirilmelerine, ikincilleştirilmeleri ve ötekileştirilmelerine tam anlamıyla engel olmadığını göstermektedir (Göregenli, 2012: 18-19). Ayrımcılık yasağı, eşitlik ilkesinin somutlaştırılması olmakla birlikte, ayrımcılık ve eşitsizliklerle mücadeleyi ayrımcılık yasağına indirgemek, sadece hukuk ihlali olarak görmek, çok boyutlu bir sorun olan ayrımcılığı önlemede yeterli olmamaktadır. Zira gündelik hayatta ayrımcılık şeklinde karşımıza çıkan pek çok davranışın, hukuki olarak ayrımcılık kapsamında yer almadığı ve ayrımcılık sorununun ayrımcılık yasağı ile aynı kavrandığı izlenmektedir. Bu sebeple Gül (2012) ayrımcılık tanımlanırken bireyin ya da grupların hangi özelliklerinden dolayı hangi alanlarda ayrımcılığa maruz kaldıklarının dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır.

Kanunlar tarafından düzenlenen herkesin eşit olduğuna yönelik yaklaşımın ayrımcılık konusunda yetersiz kalması, sosyal politikaların önemini ortaya koymaktadır. Sosyal devlet olmanın gereği olarak sosyal politikanın başlıca sorun alanlarından birini oluşturan ayrımcılık sorunu karşısında ekonomik ve sosyal yaşamda ortaya çıkan eşitsizlikleri önlemek ve eşitliği sağlamaya yönelik politikaların varlığı önem arz etmektedir (Dedeoğlu, 2009: 42). Sosyal politikanın vatandaşlık hakkı çerçevesinde sosyal barış, sosyal adalet, sosyal bütünleşme hedefleri doğrultusunda ayrımcılığa maruz kalan dezavantajlı birey veya grupları özel önlem ve politikalarla koruyarak, eşit toplum sağlama amacı gütmesi, ayrımcılıkla mücadelede önemli yer teşkil etmektedir (Erikli, 2020: 43-44).

Olumsuz önyargının davranışa dönüşmesini ifade eden ayrımcılık, adil olmayan ve haksız davranışları işaret etmektedir. Ayrımcılık yaşamın her alanında, farklı görünümde ortaya çıkmakta ve önyargı duyulan bireyi ya da grubu ekonomik ve sosyal yaşamdan uzak tutmaya, yok saymaya, belirli kaynaklara ulaşımın kısıtlanmasına dayanmaktadır (Erdoğan ve Vatandaş, 2020). Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi gibi uluslararası örgütlerce üretilen, Türkiye’nin de imzaladığı temel insan hakları sözleşmeleriyle, insan hakları ihlali olarak kabul görerek yasaklanan ayrımcılık (Uyar, 2006); cinsiyet, yaş, engellilik, etnik köken gibi özellikler nedeniyle öteki olarak görülen birey ya da gruba yönelik olumsuz davranışlar ve tutumlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ayrımcılık, doğuştan getirilen özelliklerden kaynaklanabildiği gibi birey ya da grubun sonradan elde ettiği özelliklerden dolayı ikincilleştirilmesi, ötekileştirilmesi ve dışlanmaya maruz kalmasını kapsamaktadır (Yıldırım, 2014: 284).

Ulusal ve uluslararası düzeyde ayrımcılığa ilişkin genel kabul gören sınıflandırma bulunmamaktadır. Ancak ILO ortaya çıkış biçimlerine göre ayrımcılığı doğrudan, dolaylı ve sistematik ayrımcılık olarak ayırırken, AB direktiflerinde taciz, cinsel taciz, emirle ayrımcılığa özendirme, gebeliğe ve analık iznine bağlı ayrımcılık türlerine de yer verilmektedir (Gülmez, 2009).

Tespit edilmesi kolay bir ayrımcılık türü olan doğrudan ayrımcılık, haklı neden bulunmadan, ayrımcılık yasağı getirilmiş nedenlerden herhangi birini baz alarak, hak ve özgürlüklerden aynı ya da benzer konumdakilere göre eşit şekilde yararlanılmasını engelleyen, zorlaştıran farklı muameleyi, dışlanma ve sınırlamayı içermektedir (Gül ve Karan, 2011: 14; Aktaş ve Akdağ, 2015: 8). ILO doğrudan ayrımcılığı, “Kişi veya grupların farklı özellikleri sebebiyle yasal düzenlemeler, politika veya uygulamalarla açık biçimde dışlanması” şeklinde tanımlamaktadır (akt. Yıldırım, 2014: 285). Kadınların ailevi yükümlülükleri sebebiyle iş hayatında etkinlik gösteremeyecekleri yönündeki tutum ve davranışlar doğrudan ayrımcılık

oluşturmaktadır (Erikli, 2020: 44). Dolaylı ayrımcılık, bazı yasal düzenleme ve uygulamaların görünüşte ayrımcılık olarak anlaşılmasına rağmen bazı kişi ve gruplar üzerinde olumsuz etki yaratmasıdır (Gül ve Karan, 2011: 15). Buna göre hafta sonu ya da mesai saati dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerine ailevi yükümlülükleri sebebiyle katılamayan çalışanların dışlanarak, kariyer beklentileri için risk oluşturmak, dolaylı ayrımcılıktır (akt. Yıldırım, 2014: 285). Sistematik ayrımcılık ise toplumda belirli grupların kurumsallaşmış yapılar, politikalar, uygulamalar, gelenekler nedeniyle sürekli biçimde ayrımcılığa uğraması; ayrımcılığın adeta standart uygulama haline dönüşmesidir. Sistematik ayrımcılık, dezavantajlı gruplara yönelik farklı ya da ikinci derece şartlar, eğitim, ulaşım gibi hizmetlerde yetersizlikleri içermektedir. Örneğin yakın zamana kadar Arabistan'da kadınların araba kullanmasının yasak olması bir sistematik ayrımcılıktır (Yıldırım, 2014: 285; Erikli, 2020: 46).

Literatürde yaygın olarak kullanılan ayırım ise negatif ve pozitif ayrımcılık kavramlarında vücut bulmaktadır. Diğer birey ve grupları küçük görmek, aşağılamak, ikincil konuma düşürmek gibi aleyhte yapılan olumsuz davranışları içeren ayrımcılık “negatif ayrımcılık” ve aynı sosyal yapı içinde beraber yaşanan bireylerin varlığını kabul ederek, kendileri ile aynı şartları sağlamaya yönelik lehte yapılan davranışlar ise “pozitif ayrımcılık”tır. Örneğin aynı işi yapan kadın ve erkek çalışana farklı ücret politikası uygulayarak, kadına düşük ücret verilmesi negatif ayrımcılık oluştururken, özellikle kadınlar lehine düzenlenen kota uygulamaları pozitif ayrımcılık kapsamında değerlendirilmektedir (İspir, 2016: 170). Birçok uluslararası ve ulusal metinde yer bulması sebebiyle pozitif ayrımcılık kavramının ayrımcılıkla mücadelede ön plana çıktığı görülmektedir. Literatürde adil olup olmadığı, ayrımcılık karşıtı hukuka aykırı olup olmadığı yönünde tartışmalar bulunan pozitif ayrımcılık, desteklendiği kadar eleştiri de almaktadır. Pozitif ayrımcılık uygulamalarını savunanlar, adaleti sağlamak, eşitsizliklerin önüne geçebilmek amacıyla katkı sağlayıcılığa vurguda bulunurken, eleştiriler eşitlik ilkesi çerçevesinde yapılmaktadır. Buna göre pozitif ayrımcılık, insan haklarının temeli olan eşitlik ilkesine aykırıdır ve pozitif ayrımcılık uygulamaları yanlış kişilere fayda sağlamak suretiyle hedeflenen sonuçlara ulaşmamaktadır (Akdemir, 2014: 895-896).

Temel insan hakları sözleşmeleri olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948), Sivil ve Siyasal Haklar Sözleşmesi (1966) ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinde (1966) ayrımcılık yasağı yer almakla birlikte ayrımcılık tanımının yapılmadığı ancak ayrımcı muamelenin kimlere yapılamayacağı sıralandığı dikkat çekmektedir. Buna göre ayrımcılık yasağının belirtilen metinlerde aynı ifadelerle tanımlanarak “Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, bütün hak ve özgürlüklere sahiptir.” şeklinde yer aldığı görülmektedir. Uluslararası sözleşmeler tarafından yasaklanan ayrımcılık türlerinden ilki olan doğrudan ayrımcılık ise “Her Türlü ırk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi” (1965) ve “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)” nde (1979) açık olarak yer almakta ve ırk ayrımcılığı ile kadın olmaya dayalı ayrımcılığın tanımı net şekilde verilmektedir (Taşgın, 2021: 297-298).

Birleşmiş Milletler Antlaşması ve Birleşmiş Milletlerin temel insan hakları sözleşmeleri dışında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (1953), Avrupa Sosyal Şartı (1965) ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (1996), AB temel belgeleri ve direktifleri, ILO Anayasası ve sözleşmeleri gibi metinlerle de ekonomik ve sosyal yaşamda ayrımcılık yasağının düzenlendiği görülmektedir (Kaya, 2007; Gülmez, 2009; Korkut, 2009). Türkiye’de, onaylanan uluslararası mevzuatla birlikte ulusal düzeyde Anayasa, İş Kanunu (4857), Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (6356), Devlet Memurları Kanunu (657), Türkiye

İş Kurumu Kanunu (4904), Türk Medeni Kanunu (4721), Türk Ceza Kanunu (5237), Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (6701) gibi temel kanunlarla ekonomik ve sosyal yaşamda ayrımcılıkla ilgili yasaklara yer verilmektedir (Yıldırım, 2014: 296-299).

Ayrımcılığı önlemeye yönelik tüm ulusal ve uluslararası düzenlemelere rağmen ayrımcı tutum ve uygulamaların halen devam ettiği ve diğer sorun alanlarını besleyerek, kaynaklık ettiği görülmektedir. Yaş, cinsiyet, etnik köken, engellilik sebebiyle istihdama girememe, kamusal hizmetlerden yararlanmada sorunlar yaşama gibi ayrımcılık örnekleri, ayrımcılığın çeşitlerini de göstermektedir. Buna göre ayrımcılık yaygın olarak cinsiyet ayrımcılığı, yaş ayrımcılığı, ırk ve etnik ayrımcılık, inanca dayalı ayrımcılık ve engelli ayrımcılığı şeklinde yaşanmaktadır (Erdoğan ve Vatandaş, 2020: 480). Sahip olunan bir veya birkaç özellik sebebiyle ayrımcılığa maruz kalma bazı birey veya grupları kategorize ederek dezavantajlı duruma düşürmekte ve sosyal dışlanma, hak kayıpları, eşitsizlik, yoksulluk gibi sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır. Nitekim ayrımcılıkla doğrudan ilişkili olan sosyal dışlanmanın Avrupa Konseyi tarafından yapılan tanımında “kişilerin ayrımcılık dolayısıyla toplumun dışına itilmesi” ifadesine yer verilmektedir. Ayrımcılık sebebiyle eğitim, sağlık gibi kamusal alanlarda, hane halkı gibi sosyal alanlarda dışlanmaya maruz kalan grup ve bireylerin, çalışma hayatında da dışlanmaya maruz kaldıkları görülmektedir. Dolayısıyla ayrımcılık, dışlanmanın temel nedenlerinden birini oluşturmaktadır ve ayrımcılık riski altında bulunan kişiler ve gruplar aynı zamanda sosyal dışlanma riski bulunan birey ve gruplardan oluşmaktadır.

Ekonomik boyutu üzerinde durulmakla birlikte sosyal, kültürel ve politik boyutları da bulunan sosyal dışlanma, bireyi ve bazı grupları iş, gelir, temel ve mesleki eğitim, sosyal ilişkiler, kamusal hizmetler gibi ekonomik ve sosyal yaşamın temel alanlarından, ihtiyaçlarından uzaklaştıran, yoksun bırakan bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdoğan, 2004). Sosyal dışlanma, “insanların sosyal hayattan uzaklaşacak seviyede maddi ve manevi yoksunluk yaşamaları, gerek hakları gerekse yaşamı koruma altına alacak kurumlar ve sosyal destek mekanizmalarından yoksun olmaları” (Çakır, 2002: 83) şeklinde tüm boyutlarıyla tanımlandığı gibi, ekonomik boyuta vurgu yapan “sermaye birikim sürecinin dışında kalma, ekonomik büyümeye sağladığı katkıdan adil ölçüde yararlanamama” şeklinde de açıklanmaktadır (Sapancalı, 2005: 53). Ekonomik, mekânsal, kültürel ve siyasi dışlanma biçiminde dört temel boyutta kendini gösteren sosyal dışlanmayla mücadele, ayrımcılıkla mücadeleyle birlikte verilmektedir.

Sosyal dışlanmanın nedenlerini açıklamaya yönelik, birbirinden kesin şekilde ayrılan görüşler bulunmaktadır. Bu görüşler arasında yer alan ayrımcılık ve hak yoksunluğu tartışmaları, karar mekanizmalarında yer alamamanın dışlanmaya neden olduğunu vurgularken, kurumların ve sistemlerin önemine yer veren tartışmalar, grupların ya da bireylerin kurumlara, sistemlere dahil olamama sürecine odaklanmaktadır. Sınıf altı tartışmaları ise birey davranışlarını, ahlaki değerleri esas alarak, dışlanmanın bireyin davranışları sonucu ortaya çıktığına dayanmaktadır (Burchardt, Le Grand ve Piachaud, 2002: 3-4).

Avrupa Birliği’nde sosyal dışlanma riski yüksek olan gruplar incelendiğinde, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalan kadınlara yer verildiği izlenmektedir. Ayrımcılık türleri arasında yer alan cinsiyete dayalı ayrımcılık temelde kadınlar, erkekler ve cinsel yönelimi farklı olan bireyleri kapsamaktadır. Ancak başta ataerkil toplum yapısına sahip ülkeler olmak üzere hemen her ülkede cinsiyete dayalı ayrımcılık sorununu ağırlıklı kadınlar yaşamaktadır. Bu sebeple cinsiyet ayrımcılığı söz konusu olduğunda ilk olarak, dünya nüfusunun yarısını oluşturan ancak toplumda hala ikinci sınıf görülen, toplumsal yaşamın her alanında varlık göstermesi engellenen kadınlar akla gelmektedir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalan kadınlar, sosyal dışlanmanın tüm boyutlarını yaşamaktadır. Bu durum kadınların yoksulluk sorununu da erkeklerden daha derin yaşamasına neden olarak, kadın yoksulluğu sorununu da ortaya çıkarmaktadır. Eşitsizliklerin temelini oluşturan cinsiyet ayrımcılığı, sosyal dışlanmanın tüm boyutlarında kendini göstermekle birlikte kadınları yoksulluk gibi derinleşen sorunlarla da karşı karşıya bırakan temel boyutun çalışma hayatından dışlanmada ortaya çıktığı izlenmektedir. Dolayısıyla cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve cinsiyet eşitsizliğinin en görünür olduğu alanı çalışma hayatı oluşturmaktadır. Nitekim istihdam, işsizlik alanına yönelik çalışmalarda toplumsal cinsiyeti ve cinsiyet ayrımcılığını hesaba katmayan yaklaşımın ciddi eksiklik oluşturacağı vurgulanmaktadır (Ecevit, 2011a). Cinsiyete dayalı ayrımcılıkta, ataerkil yapı gücünü sadece ailede değil, kapitalist pazarda da göstermektedir. Kadının çalışmaya katılımının kontrolünde hane içi ilişkiler kadar hane dışında kalan, işyerindeki ataerkil ilişkiler ve devlet de belirleyici olmaktadır. Ataerkil yapı içinde bakım gibi hane organizasyonu ve kadının çalışmasına eşin, aile bireylerinin bakışı, izni gibi aile içi ilişkiler, hane içi etkileri oluştururken (Kandiyoti, 1988; Dedeoğlu, 2004), işverenlerin cinsiyete dayalı önyargı, tutum ve davranışları hane dışı etkileri oluşturmaktadır.

Ataerkil yapının kadını çalışma yaşamından alıkoymasını, çalışmamanın kadının bireysel tercihi olduğu şeklindeki tartışmaların, çalışma hayatından dışlanmayı değerlendirmede tek başına yeterli olmadığını söylemek mümkündür (Ecevit, 2011b: 108-112; Toksöz, 2017). Bu kapsamda kadınları çalışma hayatından dışlayan ayrımcılığın, fırsat ve işlem eşitsizlikleriyle değerlendirilmesi önem arz etmektedir (Erdut, 2006: 3-4). Çalışma yaşamında pozitif ayrımcılık uygulamalarına rağmen kadınların dışlanma yaşamlarının önüne geçilemediği görülmektedir. Literatürde de Türkiye’deki reform süreci içerisinde kanunlarda düzenlemeler yapılmasına rağmen, erkeklere verilen hakların kadınlara verilmesinin gerçekten kadınlar için eşitlik getirip getirmediği, uygulanan politikaların gerçek hayatta eşitsizlikleri ve ayrımcılığı önleyip önlemediği tartışılmaktadır (Dedeoğlu ve Elveren, 2017; Toksöz, 2017; Dedeoğlu, 2017; Şahin, 2017).

## II- TÜRKİYE’DE AYRIMCILIK TEMELLİ DIŞLANMA: ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLAR

Çalışma hayatında dışlanma yaşayan kadınların ayrımcılık sorunu, eğitim ve mesleki eğitim edinmede fırsat eşitsizlikleri ile başlamakta, istihdama giriş süreçlerinde ve istihdam içinde yaşadıkları ücret farklılıkları gibi işlem eşitsizlikleriyle devam etmektedir (Çakır, 2008: 42). Ayrıca kadınların önemli kesiminin kayıt dışı, sosyal güvenceden yoksun, düşük nitelikli, tekrara dayalı işlerde çalıştıkları, sendikal örgütlenme oranlarının düşük olduğu bilinmektedir.

CEDAW cinsiyete dayalı ayrımcılığı, “Başta kadının insan hakları ve temel özgürlükleri olmak üzere, sahip olduğu politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni hakların kullanılmasını engellemeye yönelik her türlü eylem” olarak tanımlamaktadır (Erikli, 2020: 46). Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık, yatay ayrımcılık ve dikey ayrımcılık şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Yatay ayrımcılık, mesleklerin kadın işi-erkek işi şeklinde ayrışmasını ve belirli mesleklerde kadınların işe seçilmemesi/yerleştirilmemesini ifade eden meslek ayrımcılığı ve aynı işi yapan kadın ve erkeğe, cinsiyet farklılığı nedeniyle eşit işe eşit ücretin ödenmemesi durumunu ifade eden ücret ayrımcılığı şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Dikey ayrımcılık ise kadınların cinsiyetleri sebebiyle karar alma/verme ve yönetim süreçlerinden dışlanmasını, terfi ve kariyer süreçlerinde erkeklerle eşit fırsatlara sahip olamamasıdır (ILO, 2009: 5; Alparslan vd. 2015: 65-67; Parlaktuna, 2010: 1222). Ayrıca kadınların birincil görevinin ailevi sorumluluklar, bakım ihtiyacı sağlama olarak görülmesi sebebiyle işlerine gereken özeni gösteremeyecekleri, verimli olamayacakları, evlenene ya da çocuk sahibi

oluncaya kadar geçici süre çalışacakları, evin geçiminden doğrudan sorumlu olmadıkları gibi düşüncelerle işe alımlarda ayrımcılığa uğradıkları ve işten çıkarmalarda erkeklerden önce akla geldikleri izlenmektedir. Bu durum cinsiyete dayalı ayrımcılıkta etkili olan ataerkil yapının hane dışındaki görünümünü sergileyerek, işlem eşitsizliği doğurduğunu ortaya koymaktadır. Ecevit (2011b) de ataerkil ilişkiler ve ayrımcı tutumun, işgücü piyasasında kadınların çalışma yaşamından dışlanması sorununu açıklamak bakımından önemli göstergelere sahip olduğunu ifade ederek, bu göstergeleri; belirli iş ve mesleklerde kadınların düşük oranda kabulü, bekar, çocuksuz kadınların işe alımda tercih edilmesi gibi eşitsizlik içeren uygulamalar, ücret eşitsizliği oluşturan ayrımcı uygulamalar, kriz dönemlerinde kadınların erkeklerden önce işten çıkarılması, sendika yönetim kadrolarında kadın temsiline az olması şeklinde sıralamaktadır.

Çalışma hayatında kadının konumu, geliri gibi ekonomik ve sosyal değişkenleri negatif etkileyen, ayrımcılık ve dışlanma ortaya çıkaran temel nedenlerden birini eğitim ve meslek edinmede yaşanan fırsat eşitsizliği oluşturmaktadır. Gelir dağılımı adaletsizliği ve yoksulluğun da fırsat eşitsizliği yaratarak ayrımcılığa ve dışlanmaya kaynaklık ettiği görülmektedir (Çakır, 2008: 30-32). Zaman kullanımında toplumsal cinsiyet odaklı farklılıklara ve dolayısıyla hane içi eşitsizliklere bakıldığında, ev/aile işi yükünden dolayı kadınların çalışma yaşamında daha dezavantajlı duruma geldikleri, böylece işgücü piyasasındaki eşitsizliği geri besledikleri görülmektedir (Memiş vd., 2017: 160-162).

Çalışma yaşamında dışlanmayı, kadınların fırsat eşitsizliği ve işlem eşitsizliği gibi ayrımcılık kaynaklarını içerecek şekilde eğitim, temel işgücü göstergeleri, ücretler, kayıtlılık durumu, üst yönetimde yer alma ve sendikal örgütlenme temaları üzerinden analiz etmek mümkündür.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2021a) verilerine göre Türkiye’de toplam nüfusun %49,9’unu kadınlar, %50,1’ini erkekler oluşturmaktadır. Türkiye’de kadın işgücü potansiyelinin önemli bölümünün kullanılmadığı bilinmektedir. “Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”nda kadın istihdamının artması önündeki engeller; iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmaması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanamaması, eğitim alanında karşılaşılan sorunlar, kadın girişimciliğinin yetersiz olması şeklinde sayılmaktadır (Metin ve Kariman-Arabacı, 2013).

#### **A- Eğitim, Ayrımcılık ve Dışlanma İlişkisi Teması**

Toplumsal cinsiyet rolleri ve eğitim düzeyi kadının işgücüne katılımı, ayrımcılık, eşitsizlik, dışlanma sorunları yaşaması açısından belirleyicidir. Eğitimde cinsiyete dayalı ayrımcılık, eğitimde fırsat eşitsizliği olarak tanımlanmakta ve coğrafi, sosyal ve ekonomik etkenler de bu fırsat eşitsizliğini destekleyerek, kadınların toplumsal hayata katılımına engel oluşturmaktadır (Çakır, 2008: 30). Eğitim ve meslek edinmede fırsat eşitsizliği yaşayan kadınlar, çalışma hayatına girerken ve çalışma yaşamının içerisinde dışlanma sorunuyla karşılaşmaktadırlar. Yıllar itibariyle işgücü piyasasında düşük eğitim sorunu cinsiyet bazında değerlendirildiğinde bu durumun daha çok kadın sorunu olduğu, özellikle mesleki eğitime yapılan yatırımların kadınların kayıtlı işler bulabilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi açısından önemli olduğu ifade edilmektedir (ILO, 2008). Kadınların bireysel özgürlüğünün sağlanması, ikincil konumdan kurtulmanın anahtarı olan eğitim, çalışma hayatına katılım, ücret seviyesinin yükselmesi gibi imkanları sağlarken, ayrımcılığa sebep olan zihniyetin değişmesi açısından da önemlidir (Önder, 2013:49-50). Ayrıca kadınların eğitimi ve istihdam ile ekonomik büyüme ilişkisini Türkiye açısından inceleyen araştırmalar, eğitilmiş kadın istihdamında artışın ekonomik büyümeyi önemli ölçüde desteklediği sonucuna ulaşmaktadır (İnce, 2011; Serel ve Özdemir, 2017).

**Tablo 1. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu (%), 2019**

	İşgücüne Katılım Oranı		İstihdam		İşsizlik	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>Okuryazar Olmayanlar</b>	15,4	32,1	14,5	26,6	5,8	17,2
<b>Lise altı Eğitilmişler</b>	28,0	68,1	24,2	59,1	13,4	13,1
<b>Lise</b>	34,1	71,3	26,3	61,8	22,8	13,3
<b>Mesleki ve Teknik Lise</b>	42,2	80,8	31,3	71,5	25,8	11,5
<b>Yükseköğretim</b>	71,5	85,8	58,3	77,0	18,5	10,3

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021a

TÜİK'in güncel verilerine göre 2019'da en az bir eğitim düzeyini tamamlayanların oranı kadınlarda %85,7, erkeklerde %96,4 olarak gerçekleşmiştir. En az üniversite mezunu olan 25 ve daha yukarı yaştaki nüfus cinsiyete göre incelendiğinde kadınlarda oranın %18,5, erkeklerde %23,1 olduğu görülmektedir. Tablo 1 incelendiğinde eğitim seviyesinin kadınların işgücüne katılımını önemli ölçüde etkilediği izlenmektedir. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça istihdam oranı artmaktadır. Ancak işsizlik oranlarına bakıldığında kadınların işsizlik oranlarının erkeklerden fazla olduğu, eğitim düzeyindeki artışın işsizlik sorunu üzerinde beklenen etkiyi yaratmadığı görülmektedir. Bu durum çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın etkisini göstermektedir.

Mesleki ayrımcılığı eğitim ve toplumsal cinsiyet boyutuyla inceleyen Parlaktuna (2010: 1223), kırsal kesimde çalışan kadınların yoğunlukla ücretsiz aile işçisi olmalarının sadece düşük eğitimle açıklanamayacağı, kültürel olarak tarım sektörünün kadınlar için kabul gören istihdam olduğu ve eğitim, evlilik gibi piyasa öncesi tercihlerin etkilerinin göz ardı edildiğini vurgulamaktadır. Kentsel kesimde çalışan kadınları düşük ve yüksek eğitilmiş olarak ayırarak, iki grubun da cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşadıklarını ancak sorunların farklılık gösterdiğini belirtmektedir. Parlaktuna'ya göre düşük eğitilmiş kadınlar daha çok yatay ayrımcılık, yüksek eğitilmiş kadınlar ise dikey ayrımcılıkla ilgili sorunlar yaşamaktadır. Çalışmada ayrıca kentsel alanda düşük eğitilmiş kadınların ya formel sektörde çalışma koşulları kötü, düşük ücretli işlerde ya da enformel sektörde çalışmak zorunda kaldıkları veya çalışma hayatı dışına çıkarak ev kadını oldukları vurgulanmaktadır. Eğitimde fırsat eşitsizliği, gelir eşitsizliği açısından da önemlidir. Eğitim durumuna göre cinsiyetler arası gelir eşitsizliğini inceleyen Çolak (2021), yükseköğretim mezunu kadınların gelir eşitsizliğini en az yaşayan eğitim grubuna sahip olduğu sonucuna ulaşmaktadır.



**B- Temel İşgücü Göstergeleri, Ayrımcılık ve Dışlanma İlişkisi Teması****Tablo 2. Temel İşgücü Göstergeleri (%), 2020**

		İKO	İstihdam	İşsizlik
Kadın	2019	34,4	28,7	16,5
	2020	30,9	26,3	15,0
Erkek	2019	72,0	63,1	12,4
	2020	68,2	59,8	12,3

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2021b

Tablo 2 değerlendirildiğinde, kadınların işgücüne katılma oranı 2020 yılında %30,9, erkeklerin işgücüne katılma oranı %68,2 şeklinde gerçekleşmiştir. İstihdam ve işsizlik verileri cinsiyetler açısından değerlendirildiğinde, 2020’de istihdam oranının kadınlarda %25,3, erkeklerde %59,8 olarak gerçekleştiği görülmektedir. İstihdam oranları kadınlarda erkekler arasında belirgin bir farklılığı işaret etmektedir. İşsizlik oranları ise kadınlarda 2020 yılında %15,0, erkeklerde ise %12,3 olarak gerçekleşmiştir.

2020 yılında 21 milyon 855 bin kadının işgücüne dahil olmadığı ve işgücüne dahil olmama nedenlerinin başında ev işleriyle meşguliyetin (10 milyon 308 bin) yer aldığı görülmektedir. Bedensel engel, hastalık veya yaşlılık, eğitim-öğretimde bulunmak ve diğer nedenler arasında yer alan ailevi ve kişisel sebepler sırasıyla kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerini oluşturmaktadır. Erkeklerin durumu incelendiğinde nedenler arasında kadınlarda ilk sırada yer alan ev işleri ile meşguliyetin bulunmadığı görülmektedir. İşgücüne dahil olmama nedenleri arasında yer alan eğitim-öğretimde bulunmanın kadın ve erkekler için birbirine yakın olması, kadınların eğitime erkekler kadar dahil olduğunu göstermektedir (TÜİK, 2021b).

**Tablo 3. İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri (Bin Kişi)**

İşgücüne Dahil Olmama Nedenleri	Kadın		Erkek	
	2019	2020	2019	2020
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar	1406	2373	880	1850
Mevsimlik Çalışanlar	68	60	35	47
Ev İşleriyle Meşguliyet	11.359	10308	0	0
Eğitim-Öğretimde Bulunma	2286	2408	2089	2105
Emekli	1250	1281	3710	3605
Çalışamaz Halde	2626	3313	1279	1555
Diğer	1416	2112	517	691

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2021b

Kadınların nedenleri arasında ilk sırada bulunan ev işleriyle meşguliyeti, ayrımcılık ve eşitsizliğe sebep olması açısından ayrıca değerlendirmek gerekmektedir. Daha önce değinildiği gibi kadına biçilen rol, işgücü piyasasında yaşanan ayrımcılığı ve eşitsizliği geri beslemektedir. Literatürdeki çalışmalar evdeki iş ve bakım yükünün, evli ve özellikle 0-5 yaş arası küçük çocuk sahibi olmanın kadınların çalışma kararında önemli rol oynadığını ve hatta işgücüne katılma ihtimalini düşürdüğünü, işgücüne katılım biçiminin ev içi roller çerçevesinde belirlendiğini ortaya koymaktadır (Eyüpoğlu vd. 2000; Başlevent ve Onaran, 2003; Ilkcaracan 2012; Dedeoğlu, 2010).

TÜİK İstatistiklerle Kadın (2021a) sonuçlarına göre hanesinde 3 yaş altı çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadın istihdam oranı %26,7 iken erkeklerinki %87,3 olarak gerçekleşmiştir. Medeni duruma göre istihdama katılım oranına bakıldığında evli kadınların %27,6'sının, erkeklerin ise %66,7'sinin istihdama katıldığı; hiç evlenmeyen kadınların %29,6'sının, boşanan kadınların %37'sinin, eşi vefat eden kadınların %6,5'inin istihdama katıldığı görülmektedir. Erkeklerde ise hiç evlenmemiş erkeklerin %48,7'sinin, boşanmış olanların %58,7'sinin ve eşi vefat edenlerin %15,9'unun istihdama katıldığı izlenmektedir (TÜİK, 2021b). TÜİK Zaman Kullanım Araştırması 2015 yılı sonuçlarında hanehalkı ve aile bakımına ayrılan zaman, çalışma durumuna ve cinsiyete göre incelendiğinde; çalışan kadınların günde ortalama 3 saat 31 dakika, çalışan erkeklerin 46 dakika ayırdığı, çalışmayan kadınlarda bu oranın 4 saat 59 dakika olduğu görülmektedir (TÜİK, 2015). İstatistikler, Türkiye'de geleneksel toplumsal cinsiyetçi iş bölümünün varlığını, kadınların zamanlarının önemli bölümünü karşılıksız çalışma faaliyetlerine ayırdıklarını ve eşitsizliğin büyüklüğünü göstermektedir.

Çalışma yaşamından dışlanmaya neden olan eşitsizlikleri gösteren bir başka araştırma da Aile Yapısı Araştırması'dır. Buna göre hanedeki 0-5 yaş çocukların bakımını hanelerin %86'sında annelerin üstlendiği (TÜİK, 2017), bakıma muhtaç hastanın bulunduğu hanelerde bakım işinin yine kadınlar tarafından üstlenildiği görülmektedir. Araştırma bulguları, evin gündelik ve düzenli yapılan temizlik gibi işlerinin %80-%88 oranlarında kadınlarca yapıldığını ortaya koymaktadır. Türkiye Aile Yapısı İleri İstatistik Analizinde de istihdamdaki evli kadınların evin günlük toparlanması ve temizliği gibi ev işlerini yapma oranı erkeklerden fazla olarak tespit edilmiştir (TAYA, 2019a; TAYA, 2019b). 2018 yılı Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması'na göre de çocuk bakımı (%21), ev kadını olma (%20), öğrenci olma (%17) ve eş ya da ailenin çalışmaya izin vermemesi (%11) kadınların işgücüne katılmama nedenlerini oluşturmaktadır (NEE, 2019: 182). Araştırmalar, vardiya veya çifte mesai yetilerini doğrular nitelikte bir sonuç olarak Türkiye'de çalışan kadınların çift mesai yaptıklarını göstermektedir. Hane içindeki eşitsizlikler, kadınların işgücüne katılımı önünde önemli bir engel oluşturmaktadır. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu da kadın istihdamı önünde engel olarak saydığı cinsiyete dayalı eşitsizliğin temel nedenleri arasında, toplumsal cinsiyete dayalı geleneksel iş bölümüne, iş-aile yaşamını uzlaştırıcı mekanizmaların yetersizliğine vurguda bulunmaktadır (Metin ve Kariman, 2013). Türkiye'de Kadın Emeği Raporu (DİSK, 2020), 2019'da 494 bin kadının ev içi bakım hizmetlerini sağlamak için işinden ayrıldığına, erkeklerde ise 14 bin kişinin ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç yetişkinlere bakmak için işten ayrıldığına yer vermektedir.

Kadınların yaşadığı ayrımcılık, istihdamın sektörel dağılımında da izlenmektedir. Ülkenin gelişmişlik düzeyinin de önemli bir göstergesi olan istihdamın sektörel dağılımı Tablo 4'te incelendiğinde kadın ve erkeklerin ağırlıklı olarak hizmet sektöründe yer aldıkları, kadınların yoğunlukta olduğu ikinci sektörün tarım ve üçüncü olarak sanayi sektörünün geldiği görülmektedir. Teknik bilgi gerektiren işlerin erkek işi olduğu yönündeki toplumsal cinsiyetçi tutum, sanayi sektöründe kadınların istihdamına yönelik engel ve kısıtlar doğurmaktadır.

Dolayısıyla cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığı, sanayi sektöründe kadın istihdam oranının erkeklerden düşük kalmasına neden olmaktadır.

**Tablo 4. İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)**

		Tarım	Sanayi	Hizmet
Kadın	2019	25,1	15,9	59,0
	2020	22,8	16,8	60,4
Erkek	2019	14,9	29,7	55,4
	2020	15,3	30,5	54,3

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021a.

Türkiye’de üretimin sanayi ve hizmet sektörlerine kaydığı, nüfusun kentlerde yoğunlaştığı ve toplumsal yapının dönüştüğü bilinmektedir. Bu gelişmeler kadınların hizmet sektöründe istihdama katılımını arttırmaktadır. Bu sektörde kadın istihdamının artmasının nedenlerinin başında, sektördeki birçok çalışma alanının “kadınlara uygun” özellik taşıması ve esnek çalışma biçimlerine uygun olması gelmektedir. TÜİK verilerinde cinsiyete göre yarı zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranına bakıldığında da kadınların yarı zamanlı çalışanlar içindeki oranı erkeklerden fazladır. 2019 yılında yarı zamanlı çalışanlar içinde kadınların oranı %17,4, erkeklerin oranı %7,1 iken 2020 yılında kadınların oranı %19,5, erkeklerin oranı %9,3 şeklinde gerçekleşmiştir (TÜİK, 2021b). Hizmet sektörü, işgücüne katılım biçiminin ev içi roller çerçevesinde belirlendiği cinsiyetçi yapıda kadınlar için önemli bir çalışma alanı oluşturmaktadır. Ancak hizmet sektörünün hane içi engelleri aşıya da hane dışı engellere takılmadığını ve bu sektörün kadınlar açısından eşitlikçi yapı sergilediğini söylemek mümkün değildir.

2020 yılı iktisadi faaliyet kollarına göre TÜİK verileri incelendiğinde, kadın istihdamında sırasıyla ilk beşte; tarım, orman ve balıkçılık faaliyetleri, imalat faaliyetleri, toptan ve perakende ticaret faaliyetleri, eğitim faaliyetleri ve insan sağlığı, sosyal hizmet faaliyetlerinin yer aldığı izlenmektedir. Erkeklerin iktisadi faaliyetlerinde ise eğitim faaliyetleri, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri ilk beşte yer almamaktadır.

**Tablo 5. İşteki Duruma Göre İstihdam Edilenler (%)**

		Ücretli, Maaşlı ve Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına Çalışanlar	Ücretsiz Aile İşçisi
Kadın	2019	66,6	1,4	9,0	23,0
	2020	69,0	1,8	9,1	20,2
Erkek	2019	69,3	5,9	20,4	4,5
	2020	70,2	5,7	19,8	4,3

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021a

İşteki duruma göre istihdam edilenler cinsiyete göre değerlendirildiğinde ücretli, maaşlı ve yevmiyeli istihdam edilen kadınların oranı 2019 yılında %66,6, 2020 yılında %69, erkeklerin oranı 2019 yılında %69,3 ve 2020 yılında %70,2 olarak görülmektedir. Kadınların ücretli, maaşlı ve yevmiyeli istihdam edilme oranının yıllar itibariyle yükselmesiyle cinsiyetler arasındaki farklılık azalış göstermiş olsa da kadın oranı erkek oranının gerisinde kalmaya devam etmektedir. Ücretli çalışmaya katılan kadın oranında ve statüsünde değişim ve iyileşme görülmekle birlikte işlem eşitsizliği olarak kendini gösteren işten çıkarmalarda kadınları erkeklere göre dezavantajlı kılan ayrımcılık da yaşanmaya devam etmektedir. Zira kadınlar kriz dönemlerinde işten çıkarmalarda ilk akla gelen grubu oluşturmaktadır. Ayrıca birçok ülkede işsizlik ve uzun süreli işsizlik yaşayanlar içinde kadın oranı, erkek oranından yüksek seyretmektedir (İleri, 2016: 140-141). TÜİK istatistiklerinde, cinsiyetler arası çalışma hayatında kalma süresi arasındaki farklılık da dikkat çekmektedir. Kadınların yıllar itibariyle çalışma hayatında kalma süresi artmış olsa da<sup>3</sup> 2019 yılı verilerine göre kadınların ortalama olarak 19,1 yıl, erkeklerin ise 39 yıl olarak belirtilmektedir (TÜİK, 2021b).

İşteki duruma göre kadınların ücretsiz aile işçiliği oranının azaldığı, ücretli, maaşlı ve yevmiyeli oranının arttığı izlenmektedir. Ancak ücretsiz aile işçisi olan kadınların tamamına yakınının sosyal güvenlik dışında kaldığı unutulmamalıdır. Ücretsiz aile işçisi oranı kıyaslandığında kadın ve erkekler arasında önemli fark olduğu görülmektedir. İşteki durum, cinsiyet açısından önemli bir karşılaştırma imkanı sunarken, sosyal güvence ve etkin sosyal diyalog mekanizmalarından yoksun şekilde, yeterli gelir elde edemeden, temel işçi haklarından yararlanmadan çalışmayı ifade eden savunmasız (korunmasız) istihdam boyutunu değerlendirmek ve erkek istihdamıyla karşılaştırma yapabilme açısından da önem arz etmektedir. Savunmasız (korunmasız) istihdam; kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçilerini savunmasız, işverenler ve ücretli, maaşlı, yevmiyeli çalışanları ise daha az savunmasız olarak iki yönlü bir sınıflandırma altında toplamaktadır. Buna göre savunmasız istihdam boyutuyla cinsiyetler işteki duruma göre karşılaştırıldığında, kadınların savunmasız istihdama erkeklere göre daha fazla maruz kaldığı görülmektedir (Öcal, 2021: 816-817).

İşveren ve kendi hesabına istihdam oranlarında da erkek istihdam oranının, kadın oranından yüksek olduğu izlenmektedir. Türkiye’de toplumsal cinsiyet perspektifinden girişimciliğin tartışıldığı ve cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılmasında kadın girişimciliğinin önemine yer veren çalışmalarda, toplumsal cinsiyet algısının kadın girişimci sayısının temel belirleyicilerinden olduğu ifade edilmektedir (Seçkin Halaç ve Meşe, 2021). Ayrıca bu çalışmalar, kadın girişimciliğinin odak noktasının çok kısa sürede değişerek, kadının güçlenmesinden ziyade hane halkının güçlenmesine, kadına yönelik faydadan ziyade hane halkının faydasına yöneldiğine de dikkat çekmektedir (Ecevit, 2007; Sallan Gül ve Altındal, 2016; Çitçi ve Sağır, 2017; Tunç, 2018). Öte yandan ayrımcılığa ve eşitsizliğe neden olan toplumsal önyargı ve baskılar nedeniyle kadınların işgücüne katılımında girişimciliği tercih etmelerinin bir seçimden daha çok tek alternatif olarak görülebileceği de belirtilmektedir (Seçkin-Halaç ve Seçkin-Çelik, 2018). Global Girişimcilik İzleme Raporu’na (2019) göre Türkiye, kadın girişimcilerin erkek girişimcilerin yarısından daha az oranda olduğu ülkeler arasında yer almaktadır (KAGİDER, 2019). Girişimcilik Araştırması’na göre ise 2018 yılı için kadın işverenlerin toplam işverenler içerisindeki payı %8,7, hukuki durumu ferdi mülkiyet ve sahibi kadın olan işveren girişimlerin oranı %19,3 iken erkeklerde söz konusu oranlar sırasıyla %91,3 ve %80,7 olarak belirtilmektedir (TÜİK, 2020).

<sup>3</sup> 2013 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki kadınlarda çalışma hayatında kalma süresi 16,7 yıl olarak ifade edilmektedir. Buna göre kadınların çalışma hayatında kalma süresinin 7 yılda 2,4 yıl arttığı görülmektedir (TÜİK, 2020).

Yapılan araştırmalar ve istatistiki veriler, kadınların yatay ayrımcılık olan cinsiyete dayalı meslek ayrımcılığı hususunda da erkeklere göre dezavantajlı durumda olduğunu göstermektedir. Bu durum, kadının çalışma hayatındaki konumu, eğitimi, geliri gibi sosyal değişkenlerini de olumsuz etkileyerek (Parlaktuna, 2010: 1218), eşitsizliklerin artmasına neden olmaktadır. Meslek gruplarına göre dağılım cinsiyete dayalı ayrımcılığın çalışma yaşamındaki yansımaları ortaya koymaktadır.

**Tablo 6.** Cinsiyete Göre İstihdamın Meslek Grubuna Göre Dağılımı (Bin kişi)

Meslek Grubu	Kadın		Erkek	
	2019	2020	2019	2020
<b>Yöneticiler</b>	244	273	1.260	1.229
<b>Profesyonel Meslek Mensupları</b>	1.486	1.551	1.671	1.747
<b>Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları</b>	480	465	1.239	1.177
<b>Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışanlar</b>	840	796	1.109	1.078
<b>Hizmet ve Satış Elemanları</b>	1.915	1.726	3.758	3.464
<b>Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar</b>	1.499	1.244	2.477	2.403
<b>Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar</b>	447	433	3.072	2.944
<b>Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar</b>	303	278	2.289	2.146
<b>Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar</b>	1.712	1.541	2.281	2.318

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021a

Tablo 6’ya göre her meslek grubunda kadınların erkeklerden düşük oranda var olduğu, kadınların genellikle “kadına uygun” görülen düşük statülü, nitelik gerektirmeyen işlerde yoğunlaştığı izlenmektedir. Kadın mesleği olarak görülmeyen teknisyenlik, tesis ve makine operatörlüğü gibi işlerde kadın oranı oldukça düşük seyretmektedir. Profesyonel meslek mensupları içerisinde kadınlar erkeklere yakın seyir izlemekle birlikte, mesleklerin kendi içinde kadın-erkek dağılımına bakıldığında eşitsizlik yaşandığı görülmektedir. Örneğin profesyonel meslekler arasında yer alan mühendislik alanında TMMOB<sup>4</sup>’ye bağlı 24 Odanın 2020 yılı sonu itibariyle toplam 598 bin 437 üyesi olduğu, bu üyelerin cinsiyete göre dağılımına bakıldığında ise 138 bin 960 kadın, 459 bin 477 erkek üye olduğu dikkat çekmektedir. Buna göre mühendisler arasındaki kadın mühendis oranı %23 tespit edilmektedir (TMMOB, 2021). AÇSHB Türkiye’de Kadın (2021a) raporuna göre Barolara kayıtlı 146 bin 137 avukatın %46,04’ü, 81 baro başkanının %10,13’ü kadınlardan

<sup>4</sup> Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

oluşmaktadır. Tablo 6 fiziksel güç gerektiren işlerde erkek istihdamının yüksek, sosyal ilişki gibi yeterliliklerin gerekli olduğu özellikle hizmet sektöründe bulunan işlerde kadın istihdamının yüksek olduğunu da göstermektedir.

### C- Ücret, Ayrımcılık ve Dışlanma İlişkisi Teması

Kadınların belirli meslek ve işlerde yoğunlaşması ve bu işlerin işgücü piyasasında giderek değer yitirmesi, kadının benzer işlerde erkeklere göre daha az ücret alması da (İleri, 2016) kadınların yaşadığı ayrımcılığa işaret etmektedir. İşlem eşitsizliği olarak karşımıza çıkan ücretlendirmede ayrımcılık, yatay ayrımcılık içerisinde yer almakta ve ücretlerin belirlenmesinde işin içeriğinin değil, işi yapacak kişinin cinsiyetinin esas alınması halini göstermektedir (Erdut, 2006: 4). Ücret farklılıkları, aynı işi yapan kadın ve erkek arasında görülebildiği gibi erkeklerin daha fazla kazanç elde edilen işlerde, kadınların daha düşük ücret getiren işlerde çalıştırılması şeklinde de yaşanabilmektedir. Bu durumda ortaya çıkan gelir eşitsizlikleri, yoksulluğa da sebep olarak fırsat eşitsizliğini doğurmaktadır. Zira ücret, kadınların toplumsal yaşamda görünürlüğü ve birey olarak her alanda eşit olmasını sağlayan temel araçlardan biridir. Ücret gibi ekonomik kaynakların yokluğu/yetersizliği, düşük gelir sorunu, kadınların yaşadıkları eşitsizlikleri derinleştirerek, ayrımcılık, yoksulluk ve tüm boyutlarıyla dışlanma süreçlerine karşı korumasız bırakırken çoğu zaman kadınları sosyal transferlere bağımlı kılmakta ve bu olumsuzluklar gelecek nesillere de aktarılmaktadır. Savunmasızlık ve risklere açık olma durumu özellikle kadının aile reisi olduğu hanelerde yoksulluğun yaygınlaşmasına neden oluşturmaktadır (Erdut, 2006). Genelde yoksullar özelde ise çalışan yoksulların önemli bölümünü oluşturan kadınlar, yoksulluğu çocuklarına aktarmakta, gelirin yetersiz olduğu ailelerde kadın ve çocukların kayıt dışı sektöre yöneldikleri görülmektedir. Bu durum çocukların eğitimden yoksun kalmalarına da neden olarak kısır döngü yaşanmasına sebep olmaktadır.

TÜİK'in en güncel verilerini oluşturan Kazanç Yapısı Araştırmasına (2019) göre, 2018 yılı yıllık ortalama brüt kazancın 49 bin 001 TL olduğu, cinsiyetler açısından değerlendirildiğinde ise kadınlar için bu kazancın 46 bin 208 TL, erkekler içinse 50 bin 297 TL olarak tahmin edildiği görülmektedir. Araştırma, cinsiyete dayalı ücret farkının tüm eğitim düzeylerinde ve toplam düzeyde erkek ücretinin lehine gerçekleştiği sonucuna yer vermektedir. Cinsiyete ve istihdam türüne göre aylık ortalama brüt ücret değerlendirildiğinde, sürekli çalışanlar 4 bin 30 TL aylık ortalama brüt ücret, sürekli çalışan kadınlar 3 bin 809 TL, erkekler ise 4 bin 134 TL aylık ortalama brüt ücret elde etmektedir. Buna göre erkeklerin kadınlara oranla %8,5 düzeyinde daha fazla gelir elde ettiklerini söylemek mümkündür. Süreksiz çalışanlar açısından değerlendirilme yapıldığında ise kadınların 3 bin 99 TL, erkeklerinse 2 bin 972 TL aylık ortalama brüt ücret elde ettikleri, süreksiz çalışanlarda kadınların %4,27 daha fazla ücret elde ettiği görülmektedir. Ancak süreksiz çalışan kadınların önemli bölümünün sosyal güvenceden yoksun şekilde kayıt dışı çalıştığı bilinmektedir. Kadınlar, ağırlıklı olarak tarımda süreksiz çalışmaktadır ve sosyal güvenlik kapsamında isterlerse kendi primlerini ödeme şartıyla sigortalı olma hakkı tanınmaktadır. Ancak bu hak, bilinmemesi ya da kazanç azalır düşüncesiyle yüksek prim oranlarının ödenmek istenmemesi gibi sebeplerle yaygın kullanılmamaktadır.

**Tablo 7. Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı, 2018**

	Yıllık Ortalama Düzenli Brüt Ücret (TL)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı
	Toplam	Erkek	Kadın	(%)
<b>Eğitim Durumu</b>	<b>46.358</b>	<b>47.515</b>	<b>43.866</b>	<b>7,7</b>
İlkokul ve altı	33.765	35.666	28.294	20,7
İlköğretim ve Ortaokul	33.383	34.702	28.720	17,2
Lise	35.812	37.334	32.013	14,3
Meslek Lisesi	47.532	50.820	36.183	28,8
Yüksekokul ve üstü	66.786	73.095	58.754	19,6

Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması, 2019

Erkek ve kadın arasındaki ücret farkının, erkek ücreti içindeki yüzdesi olarak tanımlanan cinsiyete dayalı ücret farkı, saatlik, aylık veya yıllık ortalama düzenli brüt ücret esas alınarak hesaplanabilmektedir (TÜİK, 2019). Tablo 7’de yıllık ortalama düzenli brüt ücret kullanılarak yapılan hesaplama sonucuna göre cinsiyete dayalı ücret farkının %7,7 seviyesinde olduğu görülmektedir. Tablo 7’den ayrıca cinsiyete dayalı ücret farkının tüm eğitim düzeylerinde ve toplam düzeyde erkek ücretinin lehine gerçekleştiği gözlenmektedir. Ücret ayrımı en fazla meslek lisesi mezunu kadın ve erkekler arasında gerçekleşirken, en az farkın lise mezunu kadın ve erkekler arasında yaşandığı izlenmektedir.

İşgücü piyasasında yaşanan ayrımcılığın, işlem eşitsizliğinin ücretlere yansımını değerlendirebilmek için yıllık ortalama brüt kazançları, eğitim düzeyi ve cinsiyete göre analiz etmek gerekmektedir. Öcal (2021) da istatistiki analizlerin ücret konusunda cinsiyetler arasında farklılıkları göstermediğine değinerek, eğitim seviyesi ve cinsiyet açısından alt ayrıştırmaların yapılmasının, erkek ve kadınlar arasındaki ücret farklarını ortaya koyabilmek için önemli olduğunu vurgulamaktadır.

**Tablo 8. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (TL-2018)**

	İlkokul ve Altı	İlköğretim ve Ortaokul	Lise	Meslek Lisesi	Yüksekokul ve Üstü	Toplam
<b>Kadın</b>	29.500	30.049	33.717	38.096	62.051	46 208
<b>Erkek</b>	37.143	36.195	39.344	54.970	78.041	50 297

Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması, 2019

Tablo 8’de de görüldüğü üzere tüm eğitim düzeylerinde erkeklerin yıllık brüt kazançları kadınlardan yüksek seyretmektedir. Erkekler ilkokul ve altında %25,9, ilköğretim ve ortaokul düzeyinde %20,45, lise düzeyinde %16,68, meslek lisesi düzeyinde %44,29 ve yüksekokul ve üstü eğitim düzeyinde ise %25,6 oranında kadınlardan daha fazla kazanç elde etmektedirler. Muzasay (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise ücret farkları kadınların yoğun olarak istihdam edildiği imalat sektöründe incelenmiş ve ücret farklılığı

kadınların lehine %3,9 olarak belirlenmiştir. Ancak çalışmada kadınların, eğitim ve mesleki vasıflarının yüksekliği göz önüne alınmca aslında erkeklerden %6,5 daha fazla ücret almaları gerektiği ifade edilerek, buna göre hesaplama yapıldığında kadınlar aleyhine %2,6'lık ücret farklılığı olduğu vurgulanmaktadır. Öcal (2021: 821) da ortalama ücretlerin birbirine yakın olmasının yanlısamaya neden olduğunu, eğitim durumuna göre kadınların işgücüne katılımının heterojen yapı sergilediği ve kayıt dışı, tarım sektörü, küçük ölçekli işletmeler hesaplamalara katılmadığı sürece cinsiyete dayalı ücret farklarının net olarak algılanabilmesinin güçleştiğine dikkat çekmektedir.

Türkiye’de cinsiyetler arası ücret farklılıklarını ortaya koyan araştırma sonuçları, ücretlerde cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşandığını ortaya koymaktadır. Buna göre, Çakır (2008) kadın çalışanların ortalama günlük kazançlarının özellikle gıda maddeleri sanayi, hukuk, ticaret ve teknik hizmetler, ecza ve kimyevi madde sanayi, deri ve deriden eşya sanayi, kağıt ve kağıt eşya imali, tütün sanayi gibi sektörlerde erkek işçilerin ortalama günlük kazancının altında kaldığını belirtirken, Dayıoğlu ve Kasnakoğlu (1997) cinsiyetler arasında hem Türkiye genelinde hem de bölgesel bazda önemli kazanç farklılıkları olduğuna işaret etmektedir. Meslek gruplarını inceleyen çalışmalarda da kadın ve erkeklerin gelirlerinin farklılaştığı (Gürler ve Üçdoğruk, 2007; Duruoğlu, 2007; Aktaş ve Uysal, 2016; Dayıoğlu ve Başlevent, 2017; Turgut,2019; Aytaç ve Sevüktekin, 2000) izlenmektedir. Bu doğrultuda kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve profesyonel mesleklerde çalışan erkeklerin daha fazla kazandığı, aynı sektör ve benzer işleri gerçekleştiren erkeklerin kadınlardan daha fazla ücret aldığı görülmektedir. Kadınların genellikle asgari ücret ve kimi çalışma alanlarında asgari ücretin altında ücret aldıkları, elde ettikleri kazancın erkeklere göre daha eşitsiz biçimde dağıldığı, faaliyet ve faaliyet dışı gelirler açısından kadınların erkeklerin gerisinde kaldığı ve kadınların mali açıdan daha kırılgan oldukları bulgularına ulaşılmaktadır. Ücrete dair çalışmalar sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı işgücü üzerinden yapılmaktadır. Ancak kadınların önemli bölümünün kayıt dışı istihdam edilmesi cinsiyetler arası ücret farklılığı ve eşitsizliği hakkında doğru bilgiye ulaşmayı zorlaştırmaktadır (Candır ve İslamoğlu, 2014: 54).

#### **D- Kayıt Dışılık, Ayrımcılık ve Dışlanma İlişkisi Teması**

Düşük ücret, sosyal güvence ve sosyal haklardan yoksunluk bağlamında eşitsizlikleri, dışlanmayı ve kadın yoksulluğunu belirginleştiren istihdamın kayıtlılık durumuna da değinmek gerekmektedir. Kayıt dışılık, kadınların çalışma yaşamını düzenleyen kurumlardan dışlanmasını da kapsamaktadır. Kurumsal dışlanma, çalışma hayatında bulunmasına rağmen kayıt altına alınmama, sosyal güvenlik şemsiyesi altında olmamayı ifade etmektedir. Bu durum ayrıca eğitim, sağlık gibi alanlarda ihtiyaçların karşılanamamasına, fırsat ve işlem eşitsizliklerine sebep olmaktadır (Çakır, 2008: 36).

Türkiye’de son yıllarda kayıt dışı ekonomiyle mücadelede yol kat edildiği görüle de kadınların kayıt dışı ve enformel sektörde yoğunlaştığı bilinmektedir. Hanenin geçiminden erkeğin sorumlu olduğu düşüncesi ve kadının gelirin ek gelir olarak algılanması, kadınların işgücü piyasasında daha düşük ücretle çalıştırılma ve işten ayrılmayı daha kolay kabullenmeleri zeminini hazırlamaktadır (Toksöz vd. 2014: 16). Bu durum gerek kadınların kayıt dışı sektördeki talebini artıran gerekse kadınları kayıt dışı işlerde çalışmaya yönelten nedenler arasında yer almaktadır. Öztürk ve Başar (2018) tarafından gerçekleştirilen kadınların kayıt dışı çalışma tercihlerini içeren çalışmada eğitim, yoksulluk, hanehalkı yapısı, medeni durum, hanenin geçiminden sorumlu kişinin kadın olması gibi faktörlerin kayıt dışı çalışmada etkili olduğu bulgusuna ulaşılmaktadır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı hakkında hazırlanan bir başka raporda da kayıt dışı alanda yoğunlaşmada eş ya da babanın kadının çalışmasına yönelik tutumu, ev dışında güvenlikten şüphe etme, “el alem ne der” zihniyeti ve bakım, ev yükü gibi kültürel sebeplerin etkisine değinilmekte ve zorlaşan



ekonomik düzende hane geçiminin yalnızca erkeğin kazandığı gelire sağlanamamasından bahsedilmektedir (DPT ve WB, 2009: 6-23). Kayıtlı istihdamı da kapsamı bakımından kayıt dışı istihdamdan ayrılan enformel sektörün Türkiye’de kayıtlı istihdamı yüksek oranda içerdiğini söylemek mümkün değildir. Evde çalışma/ev eksenli çalışma enformel sektörde yaygın kadın çalışmasını oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadınlar için enformel sektörde çalışmayı kimi zaman tek alternatif haline getirmekte ve istatistiklere tam olarak yansıtılmadığı için ev kadını olarak kabul edilen kadınların önemli bölümünün enformel sektörde istihdamı söz konusu olmaktadır. Ancak güvencesiz, düşük ücretli çalışan bu kadınlar, çalışma hayatı içinde olmalarına rağmen kurumsal dışlanma yaşayarak, toplumsal yaşamdan kopmaktadırlar (Çetinkaya ve Yıldırım, 2010: 77; Çakır, 2008: 37).

**Tablo 9.** Cinsiyete Göre Tarım ve Tarım-Dışı Sektörde Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)

		Tarım	Tarım Dışı
Kadın	2019	95,7	24,2
	2020	94,3	20,2
Erkek	2019	79,5	22,4
	2020	76,2	18,9

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021a

Tablo 9’da incelendiğinde, kadınların kayıt dışı istihdam oranının erkeklerin oranından özellikle tarım sektöründe yüksek olduğu görülmektedir. Tarım dışı sektörde kadın ve erkeklerin kayıt dışı istihdam oranı arasında çok ciddi fark görülmemekle birlikte kadınların daha yüksek orana sahip olduğu izlenmektedir. Kadınların istihdam ve işsizlik oranları, erkeklerin oranı ile karşılaştırıldığında ortaya çıkan sonucun, kadınların daha çok kayıt dışı istihdam edilmelerinden kaynaklanabileceği ifade edilmektedir. Türkiye’de Kadın Emegi Raporu’nda çalışan her 10 kadından 4’ünün, ücretli çalışan her 10 kadından 2’sinin ve bir milyondan fazla kadının kayıt dışı çalıştırıldığı ifade edilmektedir (DISK, 2020). TÜİK verileri değerlendirildiğinde herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kaydolmadan çalışan kadın istihdamı yoğun olarak ücretsiz aile işçiliği ve kendi hesabına çalışanlarda görülmektedir. Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışan kadınlarda kayıt dışı çalıştırılma oranı düşmektedir.

### E- Üst Yönetimde Yer Alma, Ayrımcılık ve Dışlanma İlişkisi Teması

Kadınların ayrımcı uygulamalarla çalışma hayatında dışlanma yaşadığı bir başka alanı kariyer ve yönetim süreçleri oluşturmaktadır. Dikey ayrımcılık olarak ifade edilen bu durumda da kadınların erkeklerle eşit fırsatlara sahip olamadığı görülmektedir. Türkiye’de kariyer aşamasında yasal düzeyde cinsiyetler arasında ayrımcılık bulunmamakla birlikte uygulamada kadınların kariyer yapması/ yükselmesi hususunda yönetim süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığının engel oluşturduğu bilinmektedir.

Literatürde kadınların kariyer süreçlerinde yaşadığı engeller cam tavan, cam asansör ve cam uçurum gibi kavramlar ile ifade edilmektedir. Buna göre cam tavan, üst kademelere yükselmeye kadınların eğitim, yetenek ve başarılarının dikkate alınmamasını, cinsiyete dayalı gerekçelerden oluşan görünmeyen engellerle önlerinin kesilmesini (Alican ve Sallan Gül, 2008: 60), cam asansör ise erkeklerin kadın işi olarak görülen işlerde bile kadınlara göre

yükselme olanaklarının daha fazla olmasını, kadınların yönetici olma sürecinde kariyer basamaklarını normal merdiven ile çıkarken erkeklerin cam asansörle hızlı çıkmalarını (Alhas, 2020: 107) ifade etmektedir. Cam uçurum ise işletmelerin kriz içinde ve kötü olduğu durumlarda riskli, başarısız olma ihtimalinin yüksek olduğu işlere üst düzey yönetici olarak kadınların atanması şeklinde tanımlanmaktadır (Yıldız vd., 2016: 511). Bu sorunların aşılmasına yönelik işyerlerinde çeşitli yaklaşımların ileri sürüldüğü ancak yaklaşımların cinsiyet eşitsizliğinin kaynaklarından daha çok, belirtilerine çözüm üretmeye yönelik yüzeysel olduğu ifade edilmektedir (Alican ve Sallan Gül, 2008: 77-89). Çalışma yaşamında yönetim pozisyonlarında erkeklerin çoğunlukta olması ve literatüre giren yeni kavramlar, ayrımcılığın, eşitsizliklerin birer sonucu ve çalışma yaşamı içinde dışlanma olarak karşımıza çıkmaktadır.

TÜİK verileri incelendiğinde yönetici pozisyonlarında, üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarında cinsiyetler arasında çok önemli oranda farklılık olduğu görülmektedir. Kadın büyükelçi oranı 2020 yılında %25, erkek büyükelçi oranı %75 olarak, yine 2020 yılında toplam 584 milletvekili içerisinde kadın sayısı 101, erkek milletvekili sayısı 483 olarak belirtilmektedir. Buna göre meclise giren kadın milletvekili oranı %17,3'dür (TÜİK, 2021a).

**Tablo 10.** *Yönetici ve Üst-Orta Düzey Yönetici Pozisyonlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (%)*

		Yönetici Pozisyonları	Üst ve Orta Düzey Yönetici Pozisyonları
<b>Kadın</b>	<b>2019</b>	16,2	17,5
	<b>2020</b>	18,2	19,3
<b>Erkek</b>	<b>2019</b>	83,8	82,5
	<b>2020</b>	81,8	80,7

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2019-2020

Çalışma Genel Müdürlüğü verilerine göre 2020 yılı kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personel değerlendirildiğinde, kadınların bürokrasi içerisinde üst düzey karar verici konumlardaki oranının düşük olduğu görülmektedir. Bürokraside üst düzey yöneticilerin %88,31'i erkek, %11,69'u kadınlardan oluşmaktadır. Toplam kamu çalışanlarının 2019 yılında %38,41'ini kadınlar %61,9'unu erkekler, 2020 yılında ise %40,33'ünü kadınlar, %59,67'sini erkekler oluşturmaktadır.

Türkiye'de Kadın (AÇSHB, 2021a) raporuna göre İçişleri Bakanlığında görev yapan 1.716 mülki idare amirinden 71'i (%4,13), HSK 2020 verilerine göre adli ve idari yargıda görev yapan toplam 14 bin 909 hâkimden 6 bin 855'i (%45,97) ve 6 bin 863 savcıdan 1.016'sı (%14,80) kadınlardan oluşmaktadır. 199 üniversitenin 17'sinde (%8,54) kadın rektör görev yapmakta olup kadın dekan oranı ise %18,86'dır. Tüm bu veriler yüksek eğitimli kadınların nitelikli işlerde çalıştığını, sosyo-ekonomik hayatta aldıkları rollerin arttığını göstermesine rağmen, kariyer süreçlerinde erkekler kadar şanslı olmadıklarını, üst yönetimlere erkekler kadar ulaşamadıklarını da göstermektedir (Parlaktuna, 2010: 1228).

**Tablo 11.** Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdam Edilen Personel (2020)

Unvanlar	Kadın Çalışan	Toplam Üst Düzey Çalışan	Oran (%)
Vali	2	81	2,47
Genel Müdür	14	180	7,78
Genel Müdür Yardımcısı	42	330	12,73
Başkan	1	38	2,63
Başkan Yardımcısı	10	123	8,13
Daire Başkanı	463	2.803	16,52
Kaymakam	50	1.058	4,72
Bölge Müdürü	9	215	4,19
Bölge Müdür Yardımcısı	33	506	6,52
<b>Toplam Üst Düzey</b>	<b>624</b>	<b>5.334</b>	<b>11,69</b>

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021

## F- Sendikal Örgütlenme, Ayrımcılık ve Dışlanma İlişkisi Teması

Kadınların çalışma yaşamının önemli kurumlarından biri olan sendikalarda da üyelik-örgütlenme ve yönetim-karar mekanizmalarında yer alma üzere iki alanda katılım sorunu bulunmaktadır. Sendikaların tüzüklerinde cinsiyet ayrımı bulunmamasına rağmen kadınlar sendikal demokrasi ve sendika içi temsilde eşitsizlikler yaşamakta, sendikalarda erkek egemenliği devam etmektedir. Son yıllarda konfederasyonlar ve konfederasyonlara bağlı sendikaların bünyesinde kadın örgütlenmelerinin faaliyet gösterdiği izlenmesine rağmen kadın üyelik oranlarının düşük olduğu ve sendikalarda kadınların temsiliyetinin düşük olduğu bilinmektedir. Sendikaların erkek alanı olduğu yönündeki zihniyet, cinsiyetçi dil ve uygulamalar, toplu iş sözleşmesi pazarlıklarının ve sendika toplantılarının uzun, yorucu olması, iş ve aile yükü, kadınların kayıt dışı çalışmaları, örgütlenme ve yönetimde katılımı engelleyen yapısal ve subjektif nedenleri oluşturmaktadır (Alican ve Sallan Gül, 2008: 70; Urhan, 2014; Yenihan, 2020: 139-144; Ereş ve Öztürk, 2020: 72). Yenihan ve Cerev’in (2016) sendikalı kadınların sorunlarını araştırdıkları çalışmalarının sonucunda sendikalı kadınların aile içerisindeki rolleri, ailevi yükümlülükleri, çalıştıkları kurumların engellemeleri, yönetime katılmada cinsiyet ayrımcılığının varlığı ve sendikaların kadın üyelerinin sorunlarıyla yeterli düzeyde ilgilenmemesi sebebiyle katılım sorunlarını ortaya konmaktadır. Bu engeller bir yandan kadınların sendikalardan uzak kalmasına bir yandan da kadınların sendikal yapılardan dışlanmasına sebep olmaktadır (Çakır, 2008: 41).

**Tablo 12.** Cinsiyete Göre İşçi, Üye Sayısı ve Sendikalaşma Oranı (2019)

		Erkek	Kadın	Bilinmeyen	Toplam
İşçi Sayısı	Ocak 2019	9.340.249	3.987.726	84.008	13.411.983
	Temmuz 2019	9.719.444	3.967.615	77.004	13.764.063
Sendikali İşçi Sayısı	Ocak 2019	1.447.940	351.718	59.380	1.859.038
	Temmuz 2019	1.475.469	361.241	57.460	1.894.170
Sendikalaşma Oranı	Ocak 2019	15.50	8.82	70.68	13.86
	Temmuz 2019	15.18	9.10	74.62	13.76

Kaynak: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çalışma İstatistikleri, 2020

2021 Ocak ayı istatistiklerine göre sendikalaşma oranı %14,40 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranın 6356 sayılı Kanun dönemindeki en yüksek sendikalaşma oranı olduğu ifade edilmektedir (AÇSHB, 2021b:8). Çalışma İstatistikleri (AÇSHB,2019) güncel cinsiyete göre hesaplamaları içermektedir. Buna göre Tablo 12 incelendiğinde, sendikalaşma söz konusu olduğunda da toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sürdüğü görülmektedir. Türkiye’deki kadın ve erkek işçi sayısı, sendikali işçi sayısı ve sendikalaşma oranları, kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği belirgin bir şekilde ortaya koymaktadır.

## SONUÇ

Fırsat ve işlem eşitsizliklerine ve dışlanmaya neden olan ayrımcılık, sadece temel insan haklarını ihlal eden bir sorun olarak kalmamakta, çok boyutlu sosyal ve ekonomik sorunlara yol açmaktadır. Bu bağlamda ayrımcılığı sadece hukuki ihlal olarak görerak, ayrımcılık yasağı bağlamında mücadele etmek yeterli kalmamaktadır. Ayrımcılığa maruz kalan grupların başında gelen kadınlar, cinsiyet sebebiyle eşitsiz muamele görmekte ve özellikle kadınları özgür birey kılacak, ikincil konularından kurtaracak alan olan çalışma hayatında dışlanma sorunuyla karşılaşmaktadırlar.

Türkiye 2000’li yıllarda başlayan reform sürecinde cinsiyet eşitsizliklerini, ayrımcılığı dolayısıyla dışlanma kaynaklarını önlemeye yönelik yasal düzenlemeler gerçekleştirmesine, cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılması konusunda uluslararası indekslerde yıllar içinde ilerleme sergileyen ülkeler arasında girmesine rağmen, uygulamada hala ayrımcılıktan beslenen sorunların varlığı izlenmektedir. Güncel veriler üzerinden Türkiye’de çalışma hayatında kadınların durumu incelendiğinde, kadınların dezavantajlı konumda oldukları açık bir şekilde görülmektedir. Eğitimde fırsat eşitsizliğine sebep olan ayrımcılık, kadınların çalışma yaşamına giriş sürecinde dışlanma için belirleyici olurken, çalışma yaşamı içerisinde ücret gibi temel değişkenler açısından ve işlem eşitsizlikleri açısından da önem arz etmektedir. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücü piyasasında daha fazla yer aldıkları ancak kadın ve erkeğe toplumun biçtiği roller sebebiyle ev işleriyle meşguliyetin kadınlar için işgücüne dahil olamama nedenlerinin en başında geldiği görülmektedir. Kadınların zaman kullanımları da değerlendirme kapsamına alındığında gerek çalışan gerekse çalışmayan kadınlar için ev işi, çocuk bakımı gibi sorumluluklara harcanan zamanın erkeklere göre fazla olduğu ortaya çıkmaktadır. Veriler, dikey ve yatay ayrımcılık, fırsat ve işlem eşitsizlikleri kısıcında

çalışma hayatında var olma mücadelesi veren kadınların “erkek işi” olarak görülen sektör ve mesleklerden dışlanma, erkeklere göre daha az ücret elde etme, üst yönetim pozisyonlarından dışlanma ve çalışma yaşamının kurumlarından dışlanma gibi belirgin sorunlar yaşadıklarını göstermektedir.

Ayrımcılık ve ayrımcılığın doğurduğu sorunların çözümünde, sadece ayrımcılık yasaklarıyla değil, çok boyutlu yaklaşımla hareket etmek gerekmektedir. Kadınlarının güçlenmesi ve kadınların önüne engel olarak konan zihniyetin ortadan kalkabilmesi için işe eğitimle başlamak gerekmektedir. Sadece kadınları eğitmekle kalmayıp, toplumun eğitim ve bilinç düzeyinin artırılması yolunda adımlar atılmalıdır. Eğitimin ilk kademesinden itibaren, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine sebep olacak önyargılardan, söylemlerden uzak yaklaşımla hareket edilmelidir. Zira kadınlar hane içi engelleri aşsalar da çoğunlukla hane dışı engellerle ayrımcılık yaşayarak, eşitsiz konuma ve dışlanmaya maruz kalmaktadırlar. İş ve aile hayatının uyumlaştırılmasına yönelik politikaların da eşitlikçi olması gerekmektedir. Bu politikaların toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık anlayışını besleyecek şekilde sadece kadınların yüklerini hafifletmek, kadınların özel ihtiyaçlarına yönelik olmaktan ziyade eşitliği sağlayacak şekilde geliştirilmesi ve yürütülmesi gerekmektedir. Babalık izni gibi erkekleri de sürece dahil eden düzenlemelerin kadınlar ile eşit şekilde uygulanması, kreş ve bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması çözüme doğrudan katkı sağlayacaktır.

Sonuç olarak kadınların başta çalışma hayatı olmak üzere toplumsal yaşamın her alanına eşit birey olarak katılımının sağlanabilmesi için eşitsizliklere ve dışlanmaya sebep olan ayrımcılıkla mücadelede çok boyutlu ve kısa sürede sonuç verecek eylem planlarının oluşturulması önem arz etmektedir. Türkiye’nin ulusal düzenlemeler ve taraf olduğu sözleşmelerin hükümleri çerçevesinde güvence altına alınan hakların korunması, yaşama geçirilmesi yönünde uygulamaya ilişkin önlemleri alması elzem görülmektedir.

## Kaynakça

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı-AÇSHB (2021a). Türkiye’de Kadın. Ankara. [https://www.aile.gov.tr/media/67948/turkiyede-kadin-20-02-2021.pdf]. (Erişim: 10 Mart 2021).
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı- AÇSHB (2021b). Çalışma Hayatı Gündemi. S. 3. Nisan. [https://www.csgeb.gov.tr/media/76148/cgm-aylik-bulten-3-26-04-2021.pdf]. (Erişim: 09 Mayıs 2021).
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2020). Çalışma İstatistikleri 2019. Ankara. [https://www.csgeb.gov.tr/media/63366/calisma\_hayati\_2019.pdf]. (Erişim: 12 Mart 2021).
- Aksaç Tanay G. ve Akdağ Şenyurt A. (2015). *Ayrımcılık ve Engelli Hakları: Engelli Kadınların Hak Temelli Mücadele Adımları Projesi*. Engelli Kadın Derneği ve Sabancı Vakfı. 1. Baskı. Mayıs. Ankara.
- Akdemir, Ş. D. (2014). Ayrımcılığın İnsan Hakları Boyutu ve ‘Pozitif Ayrımcılık’. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 3(4). 890-908.
- Aktaş, A. ve Uysal, G. (2016). The Gender Wage Gap in Turkey. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 38(2). 1-19.
- Alican, A. ve Sallan, Gül, S. (2008). *İnsan Hakları Bağlamında Sendikalarda Cam Tavan*. İnsan Hakları Yıllığı. Cilt 26. 55-77.
- Alhas, F. (2020). Kadınların Üst Düzey Yönetici Olmasına Engel Olan Nedenler: Cam Uçurum, Cam Yürüyen Merdiven ve Cam Asansör Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6(2). 101-113.
- Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö. ve Özgöz A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları. *Makü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2(3). 66-81.

- Aytaç, S. ve Sevüktekin M. (2000). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*. TİSK Yayını.
- Başlevent, C. ve Onaran, Ö. (2003). *Are Married Women in Turkey More Likely to Become Added or Discouraged Workers? Labour*. 17(3). 439-458.
- Burchardt, T., Le Grand, J. ve Piachaud, D. (2002). *Understanding Social Exclusion*. Oxford: Oxford University Press.
- Candır, H. ve İslamoğlu, E. (2014). Türkiye’de Kadın Çalışanların Sosyal Haklar Açısından Durumu. *Bilgi Dergisi*. Kış. 29. 39-68.
- Çakır, Ö. (2002). Sosyal Dışlanma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(3). 83-104.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. S. 31. Temmuz-Aralık. 25-47.
- Çetinkaya, E. ve Yıldırım, S. (2010). Türkiye’de Kadınların Kayıt Dışı İstihdamdaki Durumları. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 22(4-5). 75-86
- Çitçi, U. S. ve Sağır, P. M. (2017). Potansiyel Erkek Girişimcilerin Perspektifinden Kadın Girişimciliği. *Kadın/Woman*. 18(1). 41-62.
- Çolak, Z. (2021). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği-Ekonomik Büyüme İlişkisi Üzerine Ekonometrik Analiz. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 10(2). 1094-1105.
- Çotuksöken, B. (2010). *İnsan Hakları ve Felsefe*. İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Dayıoğlu, M. ve Kasnakoğlu, Z. (1997). Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları. *ODTÜ Gelişme Dergisi*. 24(3). 329-361
- Dayıoğlu, M. ve Başlevent, C. (2017). Türkiye’de Gelir Dağılımının ve Yoksulluğun Toplumsal Cinsiyet Boyutları. *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*. (Editörler S. Dedeoğlu ve A.Y. Elveren). İstanbul: İletişim Yayınları. 2.Baskı. 127- 157
- Dedeoğlu, S. ve Elveren, A.Y. (2017). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet, Toplum ve Refah Devleti. *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*. (Editörler S. Dedeoğlu ve A.Y. Elveren). İstanbul: İletişim Yayınları. 2.Baskı. 29-45
- Dedeoğlu, S. (2017). Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı. *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*. (Editörler S. Dedeoğlu ve A.Y. Elveren). İstanbul: İletişim Yayınları. 2.Baskı. 211-229
- Dedeoğlu, S. (2010). Visible Hands–Invisible Women: Garment Production in Turkey. *Feminist Economics*. 16(4). 1-32.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik Mi Ayrımcılık Mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum*. 2009/2. 41-54.
- Dedeoğlu, S. (2004). Sinderella’nın Pazara Yolculuğu. Neoliberalizmin Tahrifatı Türkiye’de Ekonomi. *Toplum ve Cinsiyet*. (Haz. Neşecan Balkan, Sungur Savran). Metis Yay. 1. Basım. Mayıs. 254-274
- Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) ve Dünya Bankası (WB) (2009). Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi. Beşerî Kalkınma Sektörü Avrupa ve Orta
- Asya Bölgesi Rapor No 48508-TR. [<https://www.stgm.org.tr/sites/default/files/2020-09/turkiyede-kadinlari-igucune-katilimi-egilimler-belirleyici-faktorler-ve-politika-cercevesi.pdf>]. (Erişim: 29 Nisan 2021)
- DİSK/Genel İş Araştırma Dairesi (2020). Türkiye’de Kadın Emegi. [<http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/21031.pdf>]. (Erişim: 02 Mayıs 2021)

- Duruoğlu, T. (2007). Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*. Kış-Bahar. 24. 61-76
- Ecevit, Y. (2003). Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir? *C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi*. 25(4). 83-88
- Ecevit, Y. (2007). *Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım*. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Yayınları.
- Ecevit, F. Y. (2011a). Türkiye’de Kadın Emegi Konulu Çalışmaların Feminist Tarihçesi. Birkaç Arpa Boyu, 21.Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar, Prof. Dr. Nermin Abadan Unat’a Armağan. (Derleyen: S. Sancar). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları. 121-166.
- Ecevit, F. Y. (2011b). *Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri. 1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*. (Editör: Şirin Tekeli). 5. Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları. 105-114.
- Erdoğan, M. ve Vatandaş, C. (2020). Bireysel ve Toplumsal Dışlanma Pratiği: Önyargı ve Ayrımcılık. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*. 3 (1). 474 – 485. [<https://dergipark.org.tr/en/pub/johass/issue/54512/724821>]. (Erişim: 03 Mart 2021)
- Erdoğan, S. (2004). Sosyal Politikada “Avrupalı” Bir Kavram: Sosyal Dışlanma. *Çalışma Ortamı Dergisi*. Temmuz-Ağustos. S. 75.
- Erdut, T. (2006). *İşgücü Piyasasında Ayrımcılık*. İkinci Ulusal Sosyal Politika Kongresi. 23-24 Kasım. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Friedrich Ebert Vakfı. Ankara.
- Ereş, G. ve Öztürk, M. (2020). Kadınların Sendikalarda Görev Almada Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 25 (1). 71-88.
- Erikli, S. (2020). Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2(1). 39-60.
- Eyüpoğlu, A., Özar, Ş. ve Tanrıöver, H. (2000). *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılmalarının Sosyo-Ekonomik Sorunları*. Ankara: KSGM Yayınları.
- Göregenli, M. (2012). *Önyargıyı ve Ayrımcılığı Azaltmak*. (Editörler: K. Çayır ve M.A. Ceyhan). Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları. 247-255.
- Gül, İ. I. (2012). *Hukukta Ayrımcılık Yasağı*. (Editörler: K. Çayır ve M.A. Ceyhan). Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi. 1-18. 190.
- Gül, İ. Işıl ve Karan, Ulaş. (2011). *Ayrımcılık Yasağı, Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme*. (Editörler: B. Yeşiladalı ve G. Ayata). İstanbul: İnsan Hakları Hukuku Çalışmaları. Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Gülmez, M. (2009). *İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye. Belediye İş Sendikası AB’ye Sosyal Uyum Dizisi*. Ankara.
- Gürler, Ö. K. ve Üçdoğruk, Ş. (2007). Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması. *Journal of Yasar University*. 2(6). 571-589.
- Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü NEE (2019). Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2018. Ankara. [[http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2018/rapor/TNSA2018\\_ana\\_Rapor.pdf](http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2018/rapor/TNSA2018_ana_Rapor.pdf)]. (Erişim: 03 Mart 2021).
- İleri, Ü. (2016). Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Başlıca Uluslararası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 5(12). 128-153.
- İlkaracan, İ. (2012). Why So Few Women in the Labor Market in Turkey? *Feminist Economics*. 18(1). 1-37.

- International Labor Organization- ILO (2009). Decent Equality at the Heart of Decent Work. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\_105119.pdf]. (Erişim: 04 Mart 2021).
- International Labor Organization- ILO (2008). Youth Employment: Breaking Gender Barriers for Young Women and Men-Gender Equality at the Heart of Decent Work, 2008-2009. [https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\_097842/lang--en/index.htm]. (Erişim: 04 Mart 2021)
- İspir, Z. (2015). Bir İnsan Hakları Sorunu Olarak Cinsiyete Dayalı Ekonomik Ayrımcılık. 5. Uluslararası Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Konferansında Sunulmuş Bildiri.
- İnce, M. (2011). The Role of Female Education in Economic Development: A Case For Turkey. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 26. 227-238.
- Kaboğlu, İ. (2002). *Özgürlükler Hukuku*. Ankara: İmge Yayınevi.
- KAGIDER (2019). Türkiye Kadın Girişimcilik Endeksi 2019 Araştırma Raporu. [https://kagider.org/docs/default-source/kagider-raporlar/kagider-t%C3%BCrk-tuborg-kad%C4%B1n\_girisimcilik\_endeksi\_2019.pdf?sfvrsn=6]. (Erişim: 11 Nisan 2021).
- Kandiyoti, D. (1988). Bargaining with Patriarchy. *Gender and Society*. 2(3). 274-90.
- Kaya, P. A. (2007). *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*. Ankara: Nobel Yayın.
- Korkut, L. (2009). *Ayrımcılık Karşıtı Hukuk*. İnsan Hakları Gündemi Derneği. Ankara.
- Memiş, E., Öneş, U. ve Kızıllırmak, B. (2017). *Kadınların Ev-Kadınlaştırılması: Ücretli ve Karşılıksız Emeğin Toplumsal Cinsiyet Temelli Bir Analizi. Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*. (Derleyen: S. Dedeoğlu ve A.Y. Elveren). İstanbul: İletişim Yayınları. 2.Baskı. 159-182.
- Metin, Ş. ve Karıman, R. A. (2013). TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyon Raporu 2014. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 12. [http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon\\_raporu\\_2014\\_1.pdf](http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf). (Erişim: 11 Şubat 2021).
- Musazay, Sarah (2019). *Gender Wage Gap and International Trade: Evidence From Turkey’s Manufacturing Sector*. İbni Haldun Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ağustos.
- Öcal, T. A. (2021). Türkiye’de İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği. World Women Conference-II February 11-12. Baku. Azerbaijan. 813-825.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. 1(1) Temmuz-Eylül. 35-61.
- Öztürk, S. ve Başar, D. (2018). Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Yönelik Tercihleri: Kayıt Dışı Sektör Özelinde Bir Analiz. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 8(2). 41-58
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık. *Ege Akademik Bakış*. 10(4). 1217-1230.
- Sallan-Gül, S. ve Altındal, Y. (2016). Türkiye’de Kadın Girişimciliğin Serüveni: Başarı Mümkün Mü? *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*. 21(4). 1361-1377.
- Sapançalı, F. (2005). Avrupa Birliği’nde Sosyal Dışlanma Sorunu ve Mücadele Yöntemleri. *Çalışma ve Toplum*. 2005/3. 51-106.
- Seçkin-Halaç, D. ve Meşe G. (2021). Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısından Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin Durumu. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 68. 255-270.
- Seçkin-Halaç, D. ve Seçkin-Çelik, T. (2018). A Qualitative Look Into Gendered Entrepreneurship in Turkey. *İstanbul Business Research*. 47(2). 105-123.



Serel, H. ve Özdemir, B. S. (2017). Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 15(3). 132-148.

Şahin, M. (2017). Türkiye’de Sosyal Güvenlik Reformu ve Kadınlar Üzerine Etkisi. *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın* (Derleyen: S. Dedeoğlu ve A.Y. Elveren). İstanbul: İletişim Yayınları. 2.Baskı. 231-277.

Taşğın Ş. N. (2021). Irkçılık ve Ayrımcılığın Önlenmesi: Türkiye’deki Mevcut Durum ve Sosyal Hizmet İçin Öneriler. *Toplum ve Sosyal Hizmet*. 32(1). Ocak. 293-315.

Tokol, A. (2013). Ayrımcılık ve Sosyal Dışlanma. *Sosyal Politika II* (Editörler: Doç. Dr. Abdurrahman İlhan Oral ve Dr. Öğr. Üyesi Yener Şişman). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Toksöz, G. Dedeoğlu, S. Memiş Parmaksız, E. ve Kaya Bahçe, S. (2014). *Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi*. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.

Toksöz, G. (2017). Neoliberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkamazında Kadın Emeği. *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*. (Derleyen: S. Dedeoğlu ve A.Y. Elveren). İstanbul: İletişim Yayınları. 2.Baskı. 103-126.

Tunç, M. (2018). Kalkınmada Kadın Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Rolü: Ülkelerarası Farklı Gelir Gruplarına Göre Yatay Kesit Analiz. *Sosyoekonomi*. 26(28). 221-251.

Turgut, Ş. A. (2019). Türkiye’deki Gelir Eşitsizliğinin Toplumsal Cinsiyet, Kadının İstihdamı ve Kadın Yoksulluğu Açısından Değerlendirilmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 38. 315- 329.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2019a). Türkiye Aile Yapısı Araştırması – TAYA 2016. Birinci Basım. Ankara: TDV Yayın.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2019b). Türkiye Aile Yapısı İleri İstatistik Analizi-TAYA 2018. Birinci Basım. Ankara: TDV Yayın.

TÜİK (2015). Zaman Kullanım Araştırması 2014-2015. [[https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1009](https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1009)]. (Erişim: 21 Şubat 2021).

TÜİK (2017). Aile Yapısı Araştırması. [<https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21869>]. (Erişim: 09 Nisan 2021).

TÜİK (2019). Kazanç Yapısı Araştırması. [<https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30580>]. (Erişim: 12 Nisan 2021).

TÜİK (2020). Girişimcilik 2016-2018. [<https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33664>]. (Erişim: 08 Nisan 2021).

TÜİK (2021a). İstatistiklerle Kadın 2020. [<https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=37221>]. (Erişim: 20 Mart 2021).

TÜİK (2021b). İşgücü İstatistikleri 2020. [<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2020-37484>]. (Erişim: 20 Nisan 2021).

TMMOB (2021). “TMMOB’a Bağlı Odaların Üye Sayısı-2020”. [<http://www.tmmob.org.tr/icerik/tmmoby-bagli-odalarin-uye-sayisi-590-bin-oldu#:~:text=TMMOB'ye%20ba%C4%9F%C4%B1%2024%20Odan%C4%B1n,18%20bin%20569%20ki%C5%9F%20artt%C4%B1>]. (Erişim: 01 Mart 2021).

URHAN, B. (2014). *Sendikasıız Kadınlar Kadınsız Sendikalar -Sendika Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. 1. Baskı. İstanbul: Kadav Yayınları.

Uyar, L. (2006). *Birleşmiş Milletler’de İnsan Hakları Yorumları: İnsan Hakları Komitesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi 1981-2006*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Yenihan, B. (2020). *Çalışma Yaşamında Kadının Sendikal Örgütlenmesi ve Karşılaşılan Sorunlar. Kadının Çalışma Hayatındaki Örgütlenme Mücadelesi*. (Editörler: G. Cerev ve Bahattin Gökhan Topal). 1.Baskı. Bursa: DORA Basım-Yayın.

Yenihan, B. ve Cerev, G. (2016). Sendikalı Kadınlar ve Yaşadıkları Sorunlar: Kocaeli-Gölcük’de Kamu Çalışanları Sendikaları Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 14(4). 150-167.

Yıldırım, M. (2014). Ayrımcılık. *Sosyal Politika*. (Editörler: A. Tokol ve Y. Alper) Bursa: Dora Yayınevi. 283-303.

Yıldız, S., Alhas, F., Sakal, Ö. ve Yıldız, H. (2016). Cam Uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavanı Ne Zaman Aşar? *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 71(4). 1119-1146.

## Changing Facet of Work Habits during Coronavirus Pandemic: An Exploration of E-Work and Its Implications on Work-Life Balance for Female Employees

### *Koronavirüs Salgını Döneminde Değişen Çalışma Alışkanlıkları: Kadın Çalışanların Uzaktan Çalışma Pratiklerinin İş-Aile Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkilerini Ölçümlemeye Dair Bir Alan Araştırması*

**Hasan YÜKSEL\***

 0000-0001-8736-586X

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 11 Sayı: 2 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 2 Year: 2021

Sayfa Aralığı: 347-364 / Pages: 347-364

DOI: 10.32331/sgd.1049053

### ABSTRACT

Covid-19 radically shifted the way of work and its organization and that's why, the purpose of the paper is to explore the impact of remote e-working on work-life balance for female teachers since they commenced to work in a remote way for educational purposes. The first coronavirus case was officially detected in March, 2020 in Turkey and the schools including the private ones were closed and EBA (Network of Education Informatics) TVs and its online platforms for teaching were established and all teachers started to teach in these platforms in a remote way. As a result of the pandemic, the distinction of work and non-work life was eliminated through technology use and these two became integrated. Measuring the effect of technology and e-working on work-life balance has become a 'must' for labor relations in these changing dynamics. The paper is an exploratory study of remote work and its influence on keeping work-life balance using qualitative thematic analysis of fourteen in depth interviews with female teachers from state institutions in Turkey. All these participants worked remotely by means of technology, which is the core of the study.

**Keywords:** E-working, work-life balance, labor, labor relations, Covid-19

### ÖZ

Kovid-19 salgını, işin yapılış biçimini ve organizasyonunu kökünden değiştirmiştir. Bu nedenle çalışmanın amacı, uzaktan çalışmanın eğitim gereksesiyle uzaktan çalışmaya başlayan bayan öğretmenlerin iş-aile yaşam dengesi üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Türkiye'de resmi olarak ilk koronavirüs vakası 2020 yılı Mart ayı itibarıyla tespit edilmiş ve özel okullar da dâhil olmak üzere tüm okullar kapatılmış, eğitimin gerçekleştirilebilmesi amacıyla EBA (Eğitim Bilişim Ağı) TV kurulmuş ve tüm öğretmenler uzaktan çalışma yoluyla bu platformları kullanarak eğitim-öğretim faaliyetlerine devam etmiştir. Pandeminin sonucunda teknoloji kullanımına bağlı olarak iş yaşamı ve özel yaşam arasındaki çizgi tamamıyla ortadan kalkmış ve her ikisi bütünlük bir yapıya dönüşmüştür. Bu değişen dinamikler içerisinde ve çalışma ilişkileri bağlamında teknoloji ve uzaktan çalışmanın iş-aile yaşam dengesi üzerindeki etkilerini ölçmek bir zorunluluk haline gelmiştir. Çalışma, Türkiye'de devlet okullarında görev yapan 14 kadın öğretmen ile derinlemesine mülakat yöntemine dayalı olarak ve nitel tematik analiz yöntemi kullanılarak uzaktan çalışmanın iş-aile yaşam dengesi üzerindeki etkilerini ölçümlemeye hedefleyen bir araştırma özelliği taşımaktadır. Çalışmanın esas çıkış noktasını oluşturan katılımcıların tümü teknoloji vasıtasıyla uzaktan çalışmaktadırlar.

**Anahtar Sözcükler:** Uzaktan çalışma, iş-aile dengesi, emek, çalışma ilişkileri, Kovid-19

Önerilen atıf şekli: Yüksel, H. (2021). Changing Facet of Work Habits during Coronavirus Pandemic: An Exploration of E-Work and Its Implications on Work-Life Balance for Female Employees *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(2). 347-364.

• Geliş Tarihi/Received: 14/09/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 30/11/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12 /2021

\* Asst. Prof. Dr., Cankiri Karatekin University, School of Economics and Administrative Sciences, Department of Labor Economics and Industrial Relations, hasanyuksel37@gmail.com

## INTRODUCTION

Labor relations and the other paradigms of economy have deeply affected from the moments of the crisis. This can be political upheavals, management crisis, economic depressions or recessions, industrial shortages, strikes and so on (Quimby, 1967: 83-101; Streeck, 1987: 281-308; Manolescu, 2011: 173-180; Halkos and Bousinakis, 2017: 25-34; Pagonis, 2013: 1517-1554; Lee and Lee, 2004: 143-164). Within this context, there is no doubt that Covid-19 can also be categorized as a global crisis and a pandemic that hits the world as a whole. Workplaces were closed down, unemployment rose, ways of work changed and the world economy as well as the global markets encountered ambiguities as a result of their closure. No one has the idea that how long these blurring areas have been lasting and how they will be resolved, which is the case for labor relations as well.

This study examines e-working and work-life balance during Covid-19 for teachers working in state schools in Turkey. In the country, the first coronavirus case was reported in March 2020. Later on, schools were closed and EBA platforms (TVs and online teaching platforms) were settled by Ministry of National Education (MoNE) and the teachers started to work online through this portal. Instantly, the way that the teachers worked radically shifted and they could not send their kids to schools or kindergartens. In a way, they began to coordinate their work and life time activities at home, they started to deal with work and home oriented problems at the same time, which made work-life balance too challenging.

Methodologically, I conducted in-depth-interviews on female teachers, which is one of the significant tools for gathering qualitative data. Female teachers are selected for the measurement as they have dual careers, which signify their responsibilities both at home and at work and they are vulnerable for work-family conflict. The female teachers working in state schools are selected first voluntarily as participants of the study since their problems are deeper than their equivalents in private schools. The reason is that the budget is very limited while there are millions of students in state schools and the numbers of teachers working in those schools overweigh their equivalents in private ones.

## I- THEORETICAL FRAMEWORK

### 1.1. E-Work and Remote Work

E-working is actually lays an emphasis on managing job and job related issues and working independently from workplaces in a remote way. It gives an opportunity to work free from 'time' and 'space'. E-work, developed in parallel to the knowledge age, refers to the type of work consisting of e-activities and conducted through online procedures depending upon information technologies. E-work, which includes communication as well as technology, can be used as a complementary or supporting tool for e-commerce and e-business, yet it can include many non-commercial activities like education, learning processes, medical assistance, scientific explorations, police jobs, and so forth (Nof, 2003: 681, 684). E-worker, on the other hand, is the person who is "any form of substitution of information technologies (such as telecommunications and computers) for work-related travel: moving work to the workers instead of moving workers to the work" (Nilles, 2007: 1). As for remote work, it can be stated that it "refers to organizational work performed outside of the normal organizational confines of space and time." (Olson, 1983: 182-187). In a way remote work is managing work or doing jobs through technology use or online procedures by remaining at home (Brynjolfsson et al. 2020: 1). Hardill and Green (2003) state that remote work reflects the changing patterns and rhythms of work and it highlights the shifting spatiality of work from its regular places to home or cyberspace (Hardill and Green, 2003: 212). Grant et al. (2013)

view that remote work is the type of work that puts forward alternative working styles to regular ones by means of smart technologies and it means more than just working at home for all including employees, families, and individuals on the basis of managing work and life in an effective way (Grant et al. 2013: 528). Staples (1999) is on the idea that remote work creates virtual organizations to be employed, which is solely enacted by information technologies in general (Staples, 2001: 3). In addition, Koehne et al. (2012) contemplates that remote work that eliminates time and space for carrying out “geographically distributed work” as a whole is enabled only through “innovative communication platforms.” (Koehne et al. 2012: 1257). Remote worker, at last, is the term used to refer to those “who work in a physically separate location from their managers.” (Staples, 2001: 3).

## 1.2. Work-Life Balance

Work-life balance for female workers has become predominantly notable since they have dual careers in parallel to their employment based transformation in labor markets at the beginning of 21<sup>st</sup> century and so their responsibilities have been going up remarkably both at home and at work (Crompton, 1999). Within this framework of the research, the definition of work-life balance as a term comes to the fore. Although the term was started to be used a long time ago, “work/life balance” is a phrase coined in 1986. However, work/life programs were available in the very early moments of 1930s and it was utilized to refer to the W.K Kellogg Company’s changing shifts from four six hour to three daily eight hour, which gives break for employees and which contributes to their morale and efficiency rise (Lockwood, 2003: 2). According to Guest (2002) “work-life balance is in itself a misnomer and serves simply as a convenient shorthand for work and the rest of life.” (Guest, 2002: 262). Greenhouse and Singh (2003) defines the term in an aspect that stresses “the extent to which individuals are equally involved in- and equally satisfied with-their work role and family role.” (Greenhouse and Singh, 2003: 2). Haar and Spell (2003) references that work-life balance is used to necessitate equal priorities to the work and home oriented roles (Haar and Spell, 2003: 59-75). In labor markets, work-life balance is a pattern that possesses implications on the attitudes of employees, their wellbeing, behaviours and organizational productivity as a whole (Eby et al. 2005: 124-197). Furthermore, Felstead et al. (2002) defines work-life balance as “the relationship between the institutional and cultural times and spaces of work and non-work in societies where income is predominantly generated and distributed through labour markets.” (Felstead et al. 2002: 56). Greenblatt (2002) claims that work-life balance is a pushing element in the organizations, which accelerates their competitiveness (Greenblatt, 2002: 177). According to Gregory and Milner (2009), work-life balance is a crucial tool that goes up the flexibility and the autonomy of the workers in national and international settings (Gregory and Milner, 2009: 1, 2). Kalliath and Brough (2008) conceptualizes work-life balance as keeping balance with “multiple roles”, “equity across multiple roles”, “satisfaction between multiple roles”, “fulfillment of role salience between multiple roles”, “a relationship between conflict and facilitation”, and “perceived control between multiple roles.” (Kalliath and Brough, 2008: 323). While clarifying work-life balance, Emslie and Hunt (2009) captures the attention of the readers to equalizing the options centered on “live to work and work to live.” (Emslie and Hunt, 2009: 151). In parallel to Emslie and Hunt (2009), Sturges and Guest (2004) also suggest the same options just as unveiling the term and under the name of “working to live and living to work.” (Sturges and Guest, 2004: 5). All these delineations and commentaries pave the way that work-life balance is a term commonly used in academia and in daily life to emphasize the equilibrium between work and non-work activities. Excessive work or extreme outdoor activities impair the nature of this balance, which stems in the barriers in daily life and labor markets as well.

## II- E-WORKING and ITS EFFECT on WORK-LIFE BALANCE

### 2.1. Positive Effect

In this part of the study, the research samples discussing the positive relations between e-working and work-life balance are available. Advocates of this relationship between these two parameters reference that work-life balance through e-working means more than that. At the same time, it is work engagement and commitment, loyalty, job satisfaction, lower labor turnover (Allen, 2001: 414-435; Grover and Crooker, 1995: 271-288; Scandura and Lankau, 1997: 377-391; Roehling et al. 2001: 141-170; Madsen, 2011: 148-158), and well-being (Grant et al. 2013: 530). At first, Lewis and Cooper (2005) claims that remote work offers flexibility in the organizations and suggests well-being and work-life balance for the staff while it reduces the costs and enhances the productivity (Lewis and Cooper, 2005). Felstead and Henseke (2017) demonstrate that e-working is something like a ‘win-win’ approach for both employees and employers. For employers, e-working contributes to the formation of productive workforce that needs less space to work and this reduces the costs as a whole while employees possess an effective work-life balance that results in job satisfaction and work engagement (Felstead and Henseke, 2017: 197). Clark (2000) is also on the idea that e-work minimizes role conflicts and it provides work-life balance that means a fulfillment for perfect functioning of work and non-work activities (Clark, 2000: 751). Grant et al. (2013) stress that remote work, which is enabled through technology use, can provide opportunities to tackle with work-life balance problems for organizational structures. This is an advantage for organizations that are eager to keep talented employees owing to the fact that e-work declines commuting time and it provides much more time for the other activities such as family, vacation, health cases, kids and so forth (Grant et al. 2013: 531). Kossek et al. (2006) conducted a research on the teleworking professionals and they found out that e-working boomed the employees’ autonomy and reduced their level of stress in particular for women. And also they came to the point that flexibility via e-working activities enabled women to control their work, which brought about their work-life balance (Kossek et al. 2006: 347, 348). Likewise, Maruyama et al. (2009) conducted another research on the 1,566 teleworkers and they reached the same result. Their research verifies the fact that e-work contributes work-life balance in a positive way. The factor that plays a critical role for providing work-life balance is to control working hours (Maruyama et al. 2009: 76). There are several other surveys that demonstrate the positivity of remote work on work-life balance, which makes the adaptation as well as accommodation of personal life plans to work environments (Sardeshmukh et al. 2012: 193-207; Beauregard et al. 2013).

### 2.2. Negative Effect

There are some other researches that back up the view that e-working does not have any positive effect on work-life balance, it has some negative aspects on it or it creates some other problems. It is of great significance to have a look at these assertions. First and foremost, Hartig et al. (2007) claim that remote work is an important element to reduce stress, yet still it causes a mixture for work and non-work activities, referred as “overlapping” by the authors and this leaves a negative impact on home responsibilities. That’s why it causes unbalance (Hartig et al. 2007: 231-253). As a result of their interviews with eleven e-workers in different organizations and sectors, Grant et al. (2013) confirmed that remote work can also ends up with addiction, which directly damages to work-life balance (Grant et al. 2013: 540). Allvin et al. (2011) backs up their arguments with collapse of boundaries due to remote work and technology use and so it leads to obscuring of work and non-work activities (Allvin et al. 2011). The “spillover effect” of remote working between work and home derived from boundaries is the case for other qualitative researches carried out by Mirchandani (2000: 159-

182), Crosbie and Moore (2004: 223-233), Marsh and Musson (2008: 31-48). Similarly, Noonan and Glass (2012) assure that e-working cannot contribute to the work-family conflicts in a positive way; in the stark contrast, it brings overwork for employees and raises employers work demands (Noonan and Glass, 2012: 38). According to Albertsen et. al. (2008), the acceleration of overwork is the main reason behind long hours of employment, which is detrimental for work-life balance (Albertsen et al. 2008: 14, 15). Sullivan (2012) is a little bit hesitant about the correlation between these two paradigms and her research references that remote working may have a pushing force for work-life balance without any negative effect on productivity, but it is valid under some certain circumstances and remote work also enhances inequality among genders (Sullivan, 2012: 275). Hilbrecht et al. (2008) made an analysis on 18 mothers from a Canadian financial firm and promoted that e-work comes to the fore in regards to its positivity on child care due to working at home, but it can decrease the time spent for “personal leisure activities” which can create another unbalance. So, the time saved for not commuting to the office was allocated to home related works and childcare and it is a typical example of unbalancing behaviour (Hilbrecht et al. 2008: 455). Wheatley’s (2012) arguments possess the same peculiarities with Hilbrecht et al. (2008). In this context, Wheatley (2012) reports that remote work has positive signals on job satisfaction owing to the working times flexibility, but the extra time available as a result of this sort of work goes to the household activities or the other paid works, especially for women. This is another kind of work-life unbalance (Wheatley, 2012: 224-241). Bloom et al. (2015) tested the job satisfaction of remote workers employed as call center operators and they came to the resolution that job satisfaction increased and labor turnover declined but their work load surged as they were logged onto the system more and more and they had to answer more calls per minute. That’s why, it can be alleged that remote work resulted in “ ‘extensive’ and ‘intensive’ work load” (Bloom et al. 2015: 165-218). Similar results are the case for the research of Kelliher and Anderson (2010) and they revealed that remote work has a positive effect on job satisfaction as well as organizational commitment; however, it causes work intensification (Kelliher and Anderson, 2010: 83-106). Both work intensification and intensive and extensive work load would probably give birth to another unbalancing case.

### **III- TEACHERS’ REMOTE WORKING EXPERIENCES during COVID-19 in TURKEY**

Officially, the first corona case was detected in March 2020 in Turkey and in the middle of March, the schools and the colleges were closed up for a week. The students studying in the college were sent to their cities thinking the fact that accommodation could cause infections. This one week time was expanded over and over with government decisions and for three or four weeks, there was no activity for education. Meanwhile, EBA TVs first and online platforms later were established by MoNE and primary, secondary and high school students commenced to study via these technological hubs for very limited hours. Through EBA TV, the students’ time for courses was rescheduled for each class, for only main courses, and for only twenty minutes. Later on, main courses were regulated for an hour via EBA online platforms. The assessment of these students and their academic notes were identical with the first term. There was no education for kinder gardens even through EBA. As for the college students, Higher Education Council authorized the universities to decide the way that their education was conducted. That’s why, some of them, which had online infrastructures, started e-working while others positioned themselves to settle online platforms.

## IV- METHODOLOGY

The paper is an exploratory study of remote work and its influence on keeping work-life balance using qualitative thematic analysis of fourteen in depth interviews with female teachers from state institutions in Turkey. Due to Covid-19, the interviews are regulated based on social distancing and mask wearing procedures. All in all, the qualitative research technique through interviews is used as the method for data collection. In coordination with the objective of the study, seven research questions in the following are developed:

*RQ1.* Does remote work, which has become obligatory due to Covid-19, bring about work-life balance or unbalance in female teachers' life?

*RQ2.* What sorts of problems does e-work create other than work-life balance?

*RQ3.* What are the possible advantages and disadvantages of e-work for labor markets?

*RQ4.* Does e-work leave an impact on the parental relationships among the interviewed female teachers?

*RQ5.* How female teachers share the parental responsibilities while e-working?

*RQ6.* Does remote work enable teachers to spend more time for their kids?

*RQ7.* How participants grapple with work-family conflicts during e-work process at a time of pandemic?

### 4.1. Sample

While enlisting the volunteers of the study, the researcher used his social networks in MoNE and obtained an invaluable support from his colleagues, who are also teachers in state schools in Turkey. The fundamental criteria for the selection of the participants were based upon the 'female' teachers' experience as well as their marital status. The teachers' experience was of great significance for the validity and the reliability of the research paper and their marital status was the other parameter since it is a crucial item used in researches to determine work-life balance. Nevertheless, the ideas of the single participants were also benefited (see Table 1).

### 4.2. Semi-Structured Interviews

The interview schedule was obtained from literature review study concentrating upon e-work and its relation with work-life balance. The research that belonged to Grant et al. (2013) was a good example among these (Grant et al. 2013: 532-546). Additionally, the works of Olson (1983: 182-187), Emslie and Hunt (2009: 154-172) as well as Felstead and Henseke (2017:199-212) got benefited. In order to collect data, semi-structured interview was utilized that cover both relationships between these two given parameters. An open style of questioning technique was practiced to complete the questions in these interviews. Questions were classified and the surveys were delivered to the respondents one by one by caring to Covid-19 measures. A pilot interview was conducted and it was determined that several of them had difficulties in complimenting the questions in a detailed way, so the main rationale behind qualitative studies were explained to them again through personal meetings, face to face conversations, or some apps like whatsapp. And they were required to make some revisions. The interviews were developed in a form and the interview questions were split into four categories: part 1: "demographic variables" (eight questions), part 2: "occupational information" (seven questions), part 3: "work-life balance" (seven questions) and part 4: "ups and downs of e-work" (a comparable listing study). On the basis of these categories, data would be analyzed in a systematic way by coding the responses of the participants to find out the theme(s).



**Table 1.** *Participants' Demographics*

Interview reference	Age group	Level of Education	Marital status	Expertise	Contracted working hours	Hours spent for remote work	Duration of Work
T1	22-35	Graduate (Master)	Married	Mathematics	Full-time	Four hours a week	Eight years
T2	22-35	Undergraduate	Married	Psychological counseling and guidance	Full-time	Six-seven hours a week	Eight years
T3	36-45	Undergraduate	Married	Turkish language	Full-time	Three days a week	Sixteen years
T4	22-35	Undergraduate	Married	Preschool	Full-time	Four hours a week	Ten years
T5	36-45	Graduate (Master)	Married	Theology	Full-time	Six hours a week	Five years
T6	36-45	Undergraduate	Married	Turkish language	Full-time	Four days a week	Eighteen years
T7	22-35	Graduate (PhD)	Married	Mathematics	Full-time	Ten hours a week	Ten years
T8	22-35	Undergraduate	Married	Physical Sciences	Full-time	Fourteen hours a week	Six years
T9	22-35	Undergraduate	Married	Theology	Full-time	Four days a week	Six years
T10	22-35	Undergraduate	Married	Mathematics	Full-time	Four-eight hours a week	Thirteen years
T11	22-35	Graduate (Master)	Married	English	Full-time	Two hours a week	Twelve years
T12	36-45	Undergraduate	Married	English	Full-time	Two hours a week	Seventeen years
T13	22-35	Undergraduate	Single	Mathematic	Full-time	Twelve hours a week	Four years
T14	22-35	Undergraduate	Single	Physical training and sport	Full-time	Fifteen hours a week	Six years

**Notes:** These categorizations were carried out depending upon the thematic analysis of participants' response. Therefore, "interview reference", "age group", "level of education", "marital status", "expertise", "contracted working hours", "hours spent for remote work", and "duration of work" were certified as the demographic variables of the research. Interview reference was coded with "T" in a subsequent way, which stands for "teacher."

### 4.3. Interview, Transcription and Coding Process

After the preparation of questions and their piloting process, the convenient time for each participant was ascertained because of pandemic and the interviews were conducted in the outside locations. Interviews were conducted between July 2020 and August 2020. Each interview lasted virtually between 30 or 50 minutes and entailed clarifications were made by researcher while participants were responding to the questions. All these interviews were recorded first and transcribed later on. While making transcriptions, segmentation oriented approach, which was a strategy just as formulating interview form, was given an utmost care. Additionally and in the aftermath of transcription, all respondents were coded with “T” code subsequently, which stands for “teacher.”

### 4.4. Data Analysis

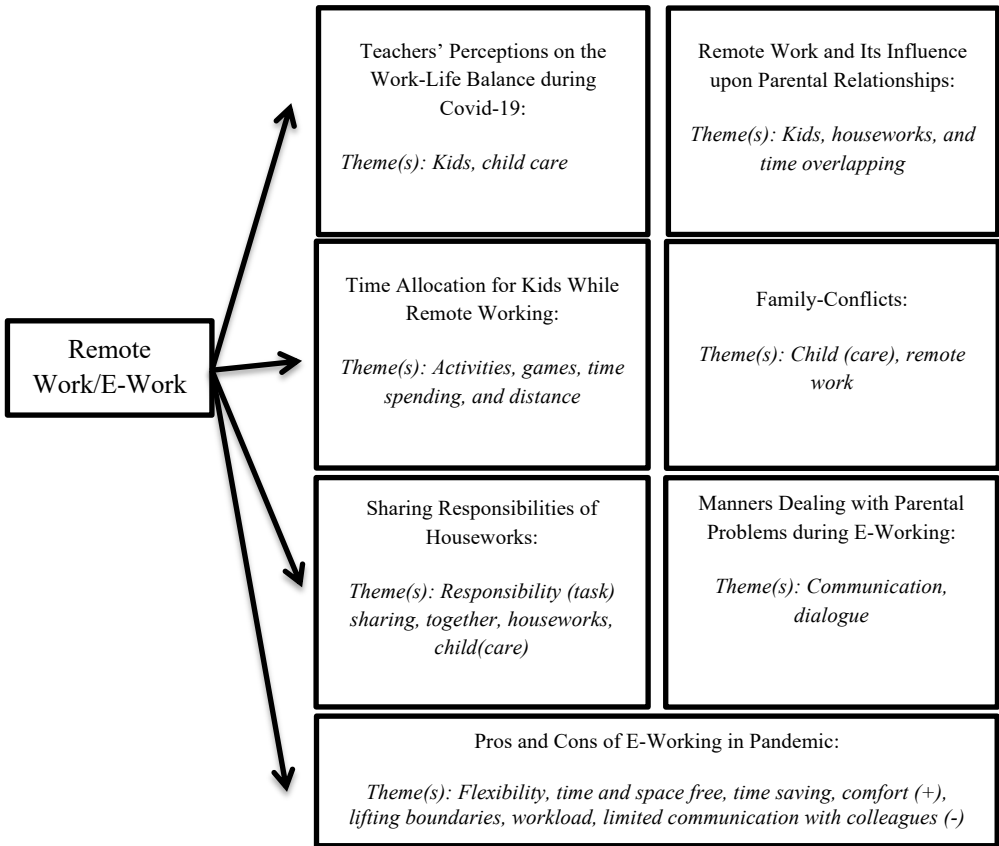
Qualitative studies necessitate a thematic analysis of respondents’ documentations. That’s why, the dataset obtained from the participants were read over and over and seven categories and twenty four themes were identified accordingly. Each theme was discussed in the categories that they belonged to. The categories are “teachers’ perception on the work-life balance during covid-19” (i), “remote work and its influence upon parental relationships” (ii), “time allocation for kids while remote working” (iii), family conflicts” (iv), “sharing responsibilities of houseworks” (v), “manners dealing with parental problems during e-working (vi), and “pros and cons of e-working in pandemic” (vii). As for the themes, “kids”, “child care” (category 1), “kids”, “houseworks”, and “time overlapping” (category 2), “activities”, “games”, “time spending”, and “distance” (category 3), “child (care)”, and “remote work” (category 4), “responsibility (task) sharing”, “together”, houseworks”, and “child (care)” (category 5), “communication” and “dialogue” (category 6), “flexibility”, “time and space free”, “time saving”, “comfort”, “lifting boundaries”, “workload”, “limited communication with colleagues” (category 7) come to the fore. Coded themes were verified with the opinions of experts and academicians working in this field to ensure that the coded themes were related to the category defined. These experts made an invaluable guidance for reading transcripts and determination of coded themes.

## V- FINDINGS

Demographic variables of participants shown in Table 1 are the first findings of the research to be discussed. All participants are teachers and they were coded with “T”. Ten participants’ age groups is 22-35 (n=10) while four participants are between the age of 36-45 (n=4). The majority of the participants are young or middle aged females. Ten participants have undergraduate degree (n=10), while four of them possess graduate degree (n=4). Among the graduates, three of them have “master” and one of them has PhD. In addition, concerning their marital status, it was revealed that twelve of the participants are married (n=12), and two of them are single (n=2). All the participants work in state schools on a full-time basis (n=14). All interviewees of the study have more than five years of experience in their job. Their expertise and major also vary. Four of them is mathematics teacher (n=4), two of them is English teacher (n=2), and similarly, two of them is the teacher of Turkish language (n=2) and teacher of theology (n=2), and the others are distributed as psychological counseling and guidance (n=1), preschool (n=1), physical sciences (n=1), and physical training and sport (n=1). On average, most of the participants work in a remote way for more than two hours a week.

**Figure 1.** Thematic Diagrams that Illustrate the Relation between the Research

**Categories and the Emerging Themes**



**5.1. Teacher’s Perceptions on the Work-Life Balance during Covid-19 (Category 1):**

Teachers’ perceptions on the work-life balance during covid-19 can vary depending upon their marital status. Most female teachers who are married are on the idea that remote work damaged to work-life balance, which results from “child care” most often (n=10). Only a teacher among the married couples articulated that remote work did not create work-life unbalance. Those, who say the opposite and who are backing up the balancing idea, are single (n=3). Teachers’ opinions upon work-life balance in the pandemic on the basis of e-working are given in the following statements: “Since I have a small child, being at home influenced some cases and our tune of accommodation and order. Leaving from home for a particular purpose is really a gift. If a chance is given, I would always prefer to go to school as through e-working, many thing leave unfinished. You’re far from everything. To me, e-working does not mean working at all” (Interview T1). Due to little kid, it was too challenging for me to adapt this process. My kid always wanted to be with me as I was at home. I can say that I completed all the virtual courses with his/her” (Interview T2). “Yeah, I thought it was. Dealing with work and home at the same time was quite tough. It was too difficult to arrange the time and carrying out teaching responsibilities with the kids really forced us” (Interview T3). “Yeah. During our kids’ distance education, I had to make my students conduct series

of activities or I had to meet with their parents. I always lived dilemma” (Interview T4). “Yes. It was too demanding to create a school atmosphere at home with the kids” (Interview T5). “Yes, of course. At first, it is too difficult to keep the seriousness and sincerity of your work at home. It is nearly impossible to focus on your work if you have little kids waiting for your interest. Do you think that it is easy to follow up the courses of your older kid in EBA and to convince him/her to do extra studies while dealing with your little child, who always says I am bored, so switch computer off and play with me please?” (Interview T6). “Yes, I am thinking in the same way. The expectations of both teachers and the family were quite high, so tackling with these two different areas was too problematic” (Interview T7). “Yeah, my little daughter was with me in this process. Hence, while I was teaching, my daughter had some wishes. On account of the fact that I did not let her watch cartoons, she was generally participating in my courses” (Interview T8). “No, I did not think remote work during covid-19 created unbalance between work and life” (Interview T9). “No, it did not happen.” (Interview T10). “Absolutely. Carrying out educational activities at home and the existence of kids at the same time created an unbalance.” (Interview T11). “It was too problematic to keep balance between house works, cooking, kids’ courses and education in a consecutive way.” (Interview T12). “No.” (Interview T13). “No.” (Interview T14). All these dataset pave the way that child care and kids play a very critical role for the formation of work-life unbalance while teaching remotely within the time of coronavirus pandemic.

**5.2. Remote Work and Its Influence upon Parental Relationships (Category 2):** As a result of the study, it was certified that participants could be categorized into those who possess “positive” attitudes towards the relation between remote work and its parental influence, to those who have “negative” views, and to those who are “neutral”. Those who have negative ideas on these two paradigms’ relation outweigh the others. Eight of them say that remote work affected their parental relationships in a negative manner (n=8). Here, in this category, three themes such as “kids”, “houseworks”, and “time overlapping” emerged. To give an example about the negative ideas of interviewees, it can be stated that; “My husband is also a teacher. It was quite tolerable since our work hours did not overlap with one another. However, the stage of preparation to those courses was tough. I was expecting my husband to take care of my kid, and sometimes I was working until very late. The factor that affected me in a negative way was my little kid. Both his/her care and house works as well as remote work were not so easy.” (Interview T1). Another interviewee had the same idea with the former one and she was thinking that child care during remote work was problematic. “It influenced parental relationships in regards to our kids. As my husband conducted his works in a remote way like me, we could not find a person to take care of our children.” (Interview T3). Additionally, another interviewee is on the point of view that not taking care of kid(s), but overlapping her children’s courses with hers brought about some troubles. “Overlapping my kids’ online courses with mine and logging many students into the system at the same time resulted in a chaos.” (Interview T5). Remote working was regarded to have an adverse effect on motherhood and taking over its responsibilities. “If you’re a working mother, you must divide yourself into five or perhaps into ten pieces. Thinking your husband, two kids, house works, kitchen, formal procedures of your school, students, and their parents, I could not figure out how many pieces I fell apart. It was quite obvious to hear the voices of your bored kids in the middle of your remote working and they wanted to play games.” (Interview T6). And also, some of the teachers were supporting the fact that remote work removed the boundaries and houseworks and normal job assignments were intrigued and it was too difficult to find an appropriate time to work. “Yeah, it affected. Because of taking care of your kids, preparing foods, your kids’ and husbands’ existence at home, it was too challenging to find even two hours of work.” (Interview T7). On the other

hand, those who were a little bit positive about remote works' influence on parental relationships (n=4) demonstrated that they were either single or for those who are married, they asserted that they shared responsibilities with their husbands effectively as both are teachers. "My husband is also a teacher. I think that it was an advantage for us. Since he had the same experiences with me while e-working, we did not have any parental barriers." (Interview T2). And at last, for those who are neutral (n=2), it can be alleged that they stand in the middle of the issue. "Spending our time at home paved the way for us to communicate with our children more and more and took care of them. However, many topics could not be understood, and it alienated students from the school." (Interview T4).

**5. 3. Time Allocation for Kids While Remote Working (Category 3):** Here, themes like "activities", "games", "time spending", and "distance" are the pioneers for remote working's impact on time allocation for child care. This category analyzes other aspects of non-working activities just as e-working, that is, time allocation for kids. It can be manifested that most of the female teachers regarded that remote-working was encouraging for child care (n=6) (e.g. T2, T5, T8, T9, T10, T12), which is a benefit for affirming work-life balance. Two of them think remote working was discouraging to take care of kids (n=2) (e.g. T3, T6), and four-of them is a little bit hesitant about the case (n=4) (e.g. T1, T4, T7, T11). To illustrate the stimulus of remote working for time allocation for kids, T2 says "As I did not have a great many online courses, we did not have any problem. I have a son and he is really happy since I am at home. I did not encounter any difficulties." (Interview T2). Other admirers of remote working based upon time allocation backs up the view that remote work is a pushing force for leisure time activities. "I spent more time with kids. Owing to the fact that I was at home, I had to regulate various activities for my little kid." (Interview T5). "Except for long hours of courses, I spent time with my kid. We finished the education sets that I bought for him/her. We did coloring activities. We played games." (Interview T8). As in line with the former ones, another female teacher considers remote working as an opportunity. "Covid was an opportunity for it enabled me to spend more time with my child. Rather than the difficulty, both my child and I were satisfied." (Interview T9). Nevertheless, some of the interviewees are not so optimistic about remote working's outcome on time allocation for kids. Therefore, the pessimists contemplate that remote work augmented work and work-related activities, so time allocation for kids lessened. Two participants share this idea. For instance, "It seemed that twenty four hours of a day was not enough for me particularly at the beginning. I had to use smart phone more than ever in my life. I always communicated with parents, who did not understand the system and who did not log into it. Our kids were eliminated a little bit, which made me unhappy. Kids who couldn't go out with restrictions and who couldn't spend time outside wanted much care and they were right." (Interview T6). And the other participant, who has pessimism about remote work's contribution to child care and their allocation for time, views that remote work makes children remote from social activities. "We tried to allocate sufficient time, but we were tired and made kids exhausted as we were doing our jobs online. We tried to do our best, but I am not sure. They were distanced from their peers and playgrounds." (Interview T3). Finally, the hesitants are not sure whether remote working has enhanced or decreased the time allocated for children and they have some questions marks. As an example, "We spent enough time. We were at home as a family since my husband is also a teacher. At the very beginning, we were thinking that we were witnessing out kids' raise and we were with him/her at any moment. But we experienced the disadvantage of this case and it was not always so good to be together. My patient decreased. Possibly, my kid bored with us in this process. In spite of the availability of new toys and books; incapability to go out and to see humans affected all of us negatively. We couldn't discharge ourselves." (Interview T1). It's quite obvious that number of kids is effective for

sufficient time allocation while working remotely. “I am thinking that we assisted our older kid, who is a second year primary school student. I sometimes played games with my little kid, who is at the age of three, but I do not suppose that I spent effective time with him.” (Interview T7).

**5. 4. Family Conflicts (Category 4):** Family conflicts, which put forward concrete samples, are the other category to be discussed for unveiling work-life balance during Covid-19 while e-working. Some participants figure out that family conflicts result from child care while the others contemplate that remote work and its burden is the main source of the barrier. Hence, there are two emerging themes here in this category: “child(care)” and “remote work”. In addition, actually four examples are available that display this claim: The first is emphasizing that child care restricts the time for individual work. “The only trouble that we had was the fact that I desired him to take care of child and to create time for me to do my own works. This sometimes happened [...] At that time, I was working until very late and preparing for the courses.” (Interview T1). In line with the first sample, the second interviewee is on the idea that child care is mixing up the responsibilities and the family roles. “We had conflicts several times. It was related to child care. Conflicts occurred while I was teaching online and meanwhile, my husband had academic works.”(Interview T7). The third sample illustrates that child care is the fundamental issue to be focused upon behind this conflict and it leads to stress. “There was time when our courses overlapped. I did not have any quarrel with my husband, but my child always cried and this made us stressed.” (Interview T9). The last example catches the attention of the readers to private (contracted) work, which is the driving force behind family conflicts. “My husband was working in a private sector. I had problems concerning his help to child care when I had virtual online courses.” (Interview T10). There are also other participants who share the notion that overworks due to e-working and overlapping duties among the couples are the ultimate resources of family conflicts. As an example, “I was thinking in the way that women had more responsibilities than men in this process. Little conflicts emerged when there were overworks, but there was nothing left to support and to reassure.” (Interview T6) and “Yeah, we had. Course hours were scheduled on a daily basis while I was teaching online. We discussed when time overlapped. There was course even at breakfast.” (Interview T8). In this category, there are some interviewees who uttered that they did not any family conflicts (e.g. T2, T3, T4, T5, T11, T12, T13, and T14) and their numbers outweigh those who support the idea that they have family conflicts during pandemic.

**5. 5. Sharing Responsibilities of Houseworks (Category 5):** Sharing the responsibilities of houseworks during coronavirus pandemic to settle work-life balance is the other category to be concentrated upon. Here, themes like “responsibility (task) sharing”, “together”, “alone”, “houseworks”, and “child (care)” emerged as a result of the analysis. At the same time, these are the parameters for equalizing work and non-work activities. These are also the responsibilities that separate work-life boundaries. Nine of interviewees stressed that they shared responsibilities and they dealt with all the work and non-work oriented problems together (n=9). Only three of them regarded that they moved alone (n=3). As they are single, T13 and T14 are not dependent on the case. Furthermore, the case of T4 and T12 are very particular and specified. Initially, the case of T4 is so significant since his husband had to stay in a dorm and to guarantee himself for he was a health worker. That’s why; T4 could not have an opportunity to share the duties. T12’s husband is a policeman and because of his busy work, she had to deal with all these responsibilities alone.

**5. 6. Manners Dealing with Parental Problems during E-Working (Category 6):** The ways that participants tackle with parental problems during e-working and for balancing work and life locations are the other thing to be uncovered. Here, the theme “communication” and “dialogue” comes to the fore for the solution of the problems as a whole. Therefore, it can be assured that dialogue is a key element for alleviation of the problems stemming from work-life boundary disappearance because of remote work. Most of the interviewees indicated that communication and common decisions are the ultimate factors. “We alleviated the problem by communicating and sharing responsibility.” (Interview T11). “I resolved the problem by talking with my husband.” (Interview T10). “I dealt with through communication.” (Interview T8). “Through conversation and at times, by discussion.” (Interview T7). “Common decisions were tried to be taken by means of family meetings. Hours for activity, homework, cooking, and cleaning were planned.” (Interview T6). “We eliminated those handicaps through conversing with each other and via communication.” (Interview T2). “We struggled against those parental issues by talking to each other, of course, the initial period was troublesome. [...]” (Interview T1). One of the interviewees referenced that she indoctrinated the notion that the process would end up sooner or later, which was a stimulus for her motivation. “Inculcating myself that this process is valid. [...]” (Interview T4).

**5. 7. Pros and Cons of E-Working in Pandemic (Category 7):** Pros and the cons of e-working in coronavirus pandemic is the last category to be focused upon. Here, four themes occurred such as “flexibility”, “time and space free”, “time saving”, and “comfort” concerning the pros of remote working for teachers as workers while “lifting boundaries” and “limited communication with colleagues” are the cons of the research. Teachers recall that e-working is really advantageous since it suggests flexible working, which removes time and space at the same time through the usage of technology and its apparatuses. What’s more, it has pluses on the basis of saving time from commuting to work, which puts forward comfort accordingly. As for the disadvantages of remote working, it can be alleged that teachers’ idea are centered upon its aspect for lifting the boundaries, which mix the work and non-work activities. Additionally, teachers see remote working as disadvantageous owing to the fact that it eliminates communication with their colleagues, which can be interpreted in a way that e-working is not natural; in the stark contrast it is synthetic and it discharges realities and real life activities.

## DISCUSSION

The main aim of this article has been to underpin the relation between e-working and work-life balance within the context of teachers’ perspectives during coronavirus pandemic, which hit the world, its institutions, and changed the way of work, industrial relations systems, health care operations, shopping styles and many more in a profound manner. The findings obtained from this study enabled us to determine the main parameters of work-life balance in this pandemic crisis and to get the perceptions of teachers, working in different state schools.

**Table 2.** Pros and Cons of Remote Working for Teachers

Interviewees	Pluses	Minuses
T1	Freedom	Incapability to enable student participation, unequal rights and opportunities, lifting boundaries between work and non-work, no feedback, difficulties while checking homeworks, no communication and lack of sincerity compared to real classroom settings.
T2	No limitation for space, individual development centered upon technology	Incapability to reach all the students, malfunctions of education during limited access to internet, lack of internet access
T3	Health safety, communication with kids	Incomparable with real education as it gives a motivation
T4	Being at home and resting, spending more time with your kids, and working in a comfortable manner	Inefficient and unproductive education, detrimental for your autonomy, limited communication with students, educational inaccessibility for all pupils
T5	Understanding the value of school and face to face education	Unable to assess students' performance entirely, inequality for access to education
T6	N/A	N/A
T7	Being at home, flexibility, capability to solve more mathematics problem	Limited access to computer, tablets, and smartphones, no equal opportunity, perpetual communication with parents (lifting the boundaries), no concept for time to work, facility for easy interaction in terms of students and their parents
T8	Being with your family and spending more time	Communication inaccessibility, restricted perception of courses especially for practical ones (experiment, observation), deficiency on face to face contact
T9	Comfortable work at home, easy teaching through PC, fast assessment of assignments	Limited attendance, optional education, difficulty while getting feedback, problems for internet access, family neglect
T10	Establishing connections with school and courses.	Inability to log into the online system for all students
T11	Time saving, teaching at home, comfortable clothes	Decreasing communication with students and colleagues, inadequacy to teach all the subjects in detail, technological problems
T12	Being at home, comfortable dressings, time saving, allocating time for home	Incompetence of communication with colleagues, educational problems, limited motivation
T13	Enough time for material development	Students' indifference towards courses, communication problems, barriers of infrastructure, learning disability
T14	N/A	Communication problems of parents, students' attendance drawbacks

Lewis and Cooper (2005) stressed that remote work is an opportunity for flexibility and flexible work, which is witnessed in this study as well. In the pros and cons section, the interviewees stated that remote work gives way to flexibility, which is a plus for remote working. The data obtained in the first category called as “teacher’s perceptions on the work-life balance during Covid-19” in the present study contradict with the claims of Felstead and Henseke (2017: 197), Clark (2000: 751), Grant et al. (2013: 531), Kossek et al. (2006: 347, 348), Maruyama et al. (2009: 76), Sardeshmukh et al. (2012: 193-207) as the paper suggests that remote work does not provide work-life balance because of child and child care. Therefore, it can be highlighted that child care is the most effective blockage for preventing work and non-work activities in balance while working online. Also, Beauregard, Basile, and Canoicoi (2013) claims that remote work has positive effect on work-life balance but in the study, it was tested that child care is the most effective tool for leading to family-conflicts, so remote work is actually creates negativity for work-life balance behaviour as it lifts the boundaries. Therefore, the results of the present research are in line with Hartig et al. (2007: 231-253), Allvin et al. (2011), Mirchandani (2000:



159-182), Crosbie and Moore (2004: 223-233), Marsh and Musson (2008: 31-48). Hartig et al. (2007) emphasized that “overlapping” during remote work is an important problem for work-life balance, and here in this study, it was found out that “time overlapping” is one of the theme detected under the category of “remote work and its influence upon parental relationships”. Overlapping is the reason for work-life unbalance (Hartig et al. 2007). Besides, Allvin et al. (2011) alleged that remote work removes and collapses boundaries, which stems in “unbalance” and “spillover effect” as witnessed by Mirchandani (2000: 159-182), Crosbie and Moore (2004: 223-233), Marsh and Musson (2008) and the study obtained the similar result in the last category of the research called as “pros and cons of e-working in pandemic”. In this category, “lifting boundaries” is the theme ascertained. Addition ally, Hilbrecht et al. (2008: 455) and Wheatley (2012: 224-241) revealed that time saving is the other bringings of remote working, which is valid for participants in this study. Theme for “time-saving” was confirmed in the last category as well. However, Hilbrecht et al. (2008) stressed that childcare and home responsibilities or let’s say houseworks still remain as problems while managing e-working. “Child care” and “houseworks” as themes are the issues detected as barriers for remote working and work-life balance in the study. It is quite necessary to mention that “child care” is the theme belonging to three categories like “teachers’ perceptions on the work-life balance during Covid-19” (i), “family-conflicts” (ii), and “sharing responsibilities of houseworks.” (iii) whereas “houseworks” as a theme related to two categories such as “remote work and its influence upon parental relationships” (i) and “sharing responsibilities of houseworks” (ii) in the overall framework of the research. The findings are also in coordination with Bloom et al. (2015) and Kelliher and Anderson (2010) who highlighted the fact that remote work is the main reason behind “intensive” and “extensive” work and “work intensification” (Bloom et al. 2015: 162-218; Kelliher and Anderson, 2010: 83-106). In the study the theme “overload” was detected as one of the disadvantages, which is available under the category of “pros and cons of e-working in pandemic.”

I contribute to the literature in various ways. First and foremost, there are many studies published on the basis of work-life balance in coordination with e-working (Grant et al. 2013: 527-546; Currie and Eveline, 2011: 533-550; Dizaho et al. 2017: 455-465; Felstead and Henseke, 2017: 195-212; O’Brien and Hayden, 2008: 199-228), but this study is one of original studies due to its timing as it was conducted in a crisis time. Second, research paper is quite significant in terms of its implementation on female participants. Third, there is not any former study in Turkish literature and academia concerning the female teachers’ problems and their perceptions of e-working and work-life balance. The paper offers broad range of information for researchers, formal state institutions, individuals and policy makers for the evaluation and the solution of the problem. This can be regarded as the other contribution of the paper. At last, I analyzed the teachers’ perceptions on e-working, its positivity and negativities, its influence on labor as a whole and in an analytic way, which suggests informative as well as holistic approach to those, who are concerned.

## CONCLUSIONS

The research is original since it proposes concrete results for female workers’ remote working behaviours and their sensitivities for affirming balance between work and non-work activities in a global pandemic. Thinking the three faceted perspective of the issue, the research has also several implications for future researchers, remote workers, and policy makers. As a result of the study, twenty seven themes and seven categories were concluded, which are the very basics of work-life balance issue. Taking into account these themes and categories, new researches can be made and novel samples can be designed by

means of technological softwares. The influence of some other parameters (e.g. job satisfaction, stress, productivity) on work-life balance for remote workers can also be assessed. Conversely, there are several limitations in the paper. Initially, the basic limitation of the research is the qualitative analysis conducted on restricted number of e-workers, resulting from the ‘nature’ of this analysis method. Additionally, the negative circumstances that Covid-19 created for the implementation of the scientific research and the selection of the participants are the other things to be considered as disadvantageous. Also, the dimension of the research can be enlarged to Turkey in an overall way by means of including different sorts of teaching branches from different cities.

## References

- Albertsen, K., Rafnsdóttir, Guðbjörg L., Grimsmo, Asbjörn, Tómasson, Kristinn and Kauppinen, Kaisa. (2008). Workhours and Worklife Balance. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 34(5): 14-21.
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*. 58: 414-435.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G. and Lundberg, U. (2011). *Work without Boundaries: Psychological Perspectives on the New Working Life*. John Wiley & Sons.
- Beauregard, A., Basile, K. and Canonico, E. (2013). Home is Where the Work is: A New Study of Homeworking in Acas—and Beyond. *ACAS Research Paper*. 10(13). 1-99.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. and Ying, Z. J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*. 130(1). 165-218.
- Brynjolfsson, E., Horton, J. J., Ozimek, A., Rock, D., Sharma, G. and TuYe, H. Y. (2020). *COVID-19 and Remote work: An Early Look at US Data* (No. w27344). National Bureau of Economic Research.
- Clark, S. C.. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*. 53(6): 747-770.
- Crompton, R. (ed.) (1999). *Restructuring Gender Relations and Employment*. Oxford University Press, Oxford.
- Crosbie, T. and Moore, J. (2004). Work-Life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*. 3(3): 223-233.
- Currie, J. and Eveline, J. (2011). E-Technology and Work/Life Balance for Academics with Young Children. *Higher Education*. 62(4): 533-550.
- Dizaho, E. K., Salleh, R. and Abdullah, A. (2017). Achieving Work Life Balance Through Flexible Work Schedules and Arrangements. *Global Business & Management Research*. 9. 455-465.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. and Brinley, A. (2005). Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*. 66(1). 124-197.
- Emslie, C. and Hunt, K. (2009). Live to Work’ or ‘Work to Live’? A Qualitative Study of Gender and Work–Life Balance among Men and Women in Mid-life. *Gender, Work & Organization*. 16(1): 151-172.
- Felstead, A. and Henseke, G. (2017). Assessing the Growth of Remote Working and its Consequences for Effort, Well-Being and Work-Life Balance. *New Technology, Work and Employment*. 32(3): 195-212.

- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. and Walters, S. (2002). Opportunities to Work at Home in the Context of Work-Life Balance. *Human Resource Management Journal*. 12(1), 54-76.
- Grant, C. A., Wallace, L. M. and Spurgeon, Peter C. (2013). An Exploration of the Psychological Factors Affecting Remote E-Worker's Job Effectiveness, Well-Being and Work-Life Balance. *Employee Relations*. 35(5): 527-546.
- Greenblatt, E. (2002). Work/Life Balance: Wisdom or Whining. *Organizational Dynamics*. 31(2). 177-193.
- Greenhaus, J. H. and Singh, R. (2003) Work–Family Linkages, A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry Available Online at [http://wfnetwork.bc.edu/encyclopaedia\\_entry.php?id=263&area](http://wfnetwork.bc.edu/encyclopaedia_entry.php?id=263&area) (Accessed: October 13, 2020).
- Gregory, A., and Milner, S. E. (2009). Work-Life Balance: A Matter of Choice?. *Gender, Work and Organization*. 16(1): 1-13.
- Grover, S. and Crooker, K. J. (1995). Who Appreciates Family-Responsive Human Resource Policies: The Impact of Family-Friendly Policies on the Organizational Attachment of Parents and Non-Parents. *Personnel Psychology*. 48: 271-288.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*. 41(2): 255-279.
- Haar, J. and Spell, C. S. (2003) Where is the Justice? Examining Work–Family Backlash in New Zealand: the Potential for Employee Resentment. *New Zealand Journal of Industrial Relations*. 28(1): 59–75.
- Halkos, G. and Bousinakis, D. (2017). The Effect of Stress and Dissatisfaction on Employees During Crisis. *Economic Analysis and Policy*. 55: 25-34.
- Hardill, I., and Green, A. (2003). Remote Working–Altering the Spatial Contours of Work and Home in the New Economy. *New Technology, Work and Employment*. 18(3). 212-222.
- Hartig, T., Kylin C. and Johansson, G. (2007). The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration. *Applied Psychology*. 56(2). 231-253.
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C. and Andrey, J. (2008). ‘I’m Home for the Kids’: Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers. *Gender, Work & Organization*. 15(5). 454-476.
- Kalliath, T. and Brough, P. (2008). Work–Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of Management & Organization*. 14(3). 323-327.
- Kelliher, C. and Anderson, D. (2010). Doing More with Less? Flexible Working Practices and the Intensification of Work. *Human Relations*. 63(1). 83-106.
- Koehne, B., Shih, P. C. and Olson, J. S. (2012). Remote and Alone: Coping with Being the Remote Member on the Team. In *Proceedings of the ACM 2012 Conference on Computer Supported Cooperative Work*. 1257-1266.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A. and Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, Control and Boundary Management: Correlates of Policy Use and Practice, Job Control and Work–Family Effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*. 68(2). 347-367.
- Lee, W. and Lee, J. (2004). Will the Model of Uncoordinated Decentralization Persist? Changes in Korean Industrial Relations after the Financial Crisis. *The New Structure of Labour Relations: Tripartism and Decentralisation*. Ithaca. 143-164.
- Lewis, S. and Cooper, C.L. (2005). *Work-Life Integration-Case Studies of Organizational Change*. Wiley, Chichester.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance. *Challenges and Solutions, Society for Human Resources Management (SHRM) Research, SHRM Research Quarterly, USA*. 1-10.

- Madsen, S. R. (2011). The Benefits, Challenges and Implication of Teleworking: A Literature Review, *Journal of Culture and Religion*. 1(1). 148-158.
- Manolescu, E. (2011). Socio-Economic Models during the Period of Crisis. *Theoretical and Applied Economics*. 18(9). 173-180.
- Marsh, K. and Musson, G. (2008). Men at Work and at Home: Managing Emotion in Telework. *Gender, Work & Organization*. 15(1): 31-48.
- Maruyama, T., Hopkinson, P. G. and James, P. W. (2009). A Multivariate Analysis of Work–Life Balance Outcomes from A Large-Scale Telework Programme. *New Technology, Work and Employment*, 24(1). 76-88.
- Mirchandani, K. (2000). The Best of Both Worlds and Cutting My Own Throat: Contradictory Images of Home-Based Work. *Qualitative Sociology*. 23(2). 159-182.
- Nilles, J.M. (2007). Editorial: The Future of E-Work. *The Journal of E-Working*. 1(1). 1-12.
- Nof, S. Y. (2003). Design of Effective E-Work: Review of Models, Tools and Emerging Challenges. *Production Planning & Control*. 14(8). 681-703.
- Noonan, M. C. and Glass, Jennifer. L. (2012). The Hard Truth About Telecommuting. *Monthly Lab. Rev.* 135: 38-45.
- O'Brien, T. and Hayden, Helen. (2008). Flexible Work Practices and the LIS Sector: Balancing the Needs of Work and Life?. *Library Management*. 29(3). 99-228.
- Olson, M. H. (1983). Remote Office Work: Changing Work Patterns in Space and Time. *Communications of the ACM*. 26(3). 182-187.
- Pagones, J. (2013). The European Union's Response to the Sovereign Debt Crisis: Its Effect on Labor Relations in Greece. *Fordham International Law Journal*. 36(5). 1517-1554.
- Quimby, I. MG. (1967). The Cordwainers Protest: A Crisis in Labor Relations. *Winterthur Portfolio*. 3: 83-101.
- Roehling, P. V., Roehling, M. V. and Moen, P. (2001). The Relationship between Work-Life Policies and Practices and Employee Loyalty: A life Course Perspective. *Journal of Family and Economic Issues*. 22. 141-170.
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D. and Golden, T. D. (2012). Impact of Telework on Exhaustion and Job Engagement: A Job Demands and Job Resources Model. *New Technology, Work and Employment*. 27(3). 193-207.
- Scandura, T. A. and Lankau, M. J. (1997). Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 18. 377–391.
- Staples, D. S. (2001). A Study of Remote Workers and their Differences from Non-Remote Workers. *Journal of Organizational and End User Computing (JOEUC)*. 13(2). 3-14.
- Streeck, W. (1987). The Uncertainties of Management in the Management of Uncertainty: Employers, Labor Relations and Industrial Adjustment in the 1980s. *Work, Employment and Society*. 1(3). 281-308.
- Sturges, J. and Guest, D. (2004). Working to Live or Living to Work? Work/Life Balance Early in the Career. *Human Resource Management Journal*. 14(4). 5-20.
- Sullivan, C. (2012). Remote Working and Work-Life Balance. In *Work and Quality of Life*. Springer. Dordrecht. 275-290.
- Wheatley, D. (2012). Good to Be Home? Time Use and Satisfaction Levels among Home-Based Teleworkers. *New Technology, Work & Employment*. 27(3). 224-241.

*Araştırma Makalesi – Research Article*

## İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunlar ile Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

### *Examining the Relationship Between the Problems Experienced by Occupational Safety Experts and Trait Anxiety Levels*

**Hasan TUNA\***

ORCID: 0000-0003-3194-7216

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security  
Cilt: 11 Sayı: 2 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 2 Year: 2021  
Sayfa Aralığı: 365-378 / Pages: 365-378  
DOI: 10.32331/sgd.1049421

## ÖZ

İşyerlerinde güvenli bir çalışma ortamının sağlanması ve bu ortamın iyileştirilmesi için işverene rehberlik ve danışmanlık yapan iş güvenliği uzmanları görevlerini yerine getirirken bazı sorunlar yaşamaktadırlar. Bu araştırma, iş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunların sürekli kaygı düzeylerini etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla ilişki arayıcı tipte planlanmıştır. Araştırmanın örneklemini basit örnekleme yoluyla seçilmiş 180 iş güvenliği uzmanı oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak “İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları Ölçeği” ve “Sürekli Kaygı Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için yapılan Shapiro-Wilk testi sonucuna göre verilerin analizinde bağımsız gruplar t testi, One-Way ANOVA testi, korelasyon ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, iş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ile sürekli kaygı düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca işverenin yetersiz farkındalığı ( $\beta=.26$ ,  $t=2.21$ ,  $p<.05$ ), çalışanların önemsememesi ( $\beta=.28$ ,  $t=2.75$ ,  $p<.01$ ) ve mevzuattan kaynaklanan sorunların ( $\beta=.20$ ,  $t=2.65$ ,  $p<.01$ ) sürekli kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminde (OSGB) çalışan uzmanların, bireysel çalışanlara göre daha kaygılı olduğu, yaşın artmasıyla sürekli kaygı düzeylerinin azaldığı, C ve B sınıfı sertifikaya sahip uzmanların sürekli kaygı düzeylerinin A sınıfı sertifikaya sahip uzmanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** İş güvenliği uzmanı, sürekli kaygı düzeyi, iş sağlığı ve güvenliği

## ABSTRACT

Occupational safety experts, who provide guidance and counseling to employers in order to provide and improve a safe working environment at workplaces, have some problems while performing their duties. This research was planned as relationship-seeking study to determine whether the problems experienced by occupational safety experts affect their trait anxiety levels. The sample of the study consisted of 180 occupational safety experts selected by simple sampling. “The Problems of Occupational Safety Experts Scale” and “Trait Anxiety Scale” were used as data collection tools. Independent groups t-test, One-Way ANOVA test, correlation, and multipler regression analyzes were used in the analysis of the data according to the results of the Shapiro-Wilk test performed to determine whether the data were normally distributed. As a result of the correlation analysis, a positive relationship was determined between the problems experienced by occupational safety experts and their anxiety levels. In addition, it was determined that insufficient awareness of the employer ( $\beta=.26$ ,  $t=2.21$ ,  $p<.05$ ), neglect of employees ( $\beta=.28$ ,  $t=2.75$ ,  $p<.01$ ) and problems arising from the legislation ( $\beta=.20$ ,  $t=2.65$ ,  $p<.01$ ) were significant predictors of trait anxiety levels. It has been determined that the experts working in the joint health and safety unit are more anxious than the experts working individually, their trait anxiety levels decrease with increasing age, and the trait anxiety levels of experts with C and B certificates are higher than those with A class certificates.

**Keywords:** Job security specialist, trait anxiety level, occupational health and safety

Önerilen atf şekli: Tuna, H. (2021). İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunlar ile Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(2). 365-378.

• Geliş Tarihi/Received: 20/10/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 30/11/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12 /2021

\* Dr. Öğr. Gör., Gümüşhane Üniversitesi, Kelkit Aydın Doğan Meslek Yüksekokulu, Elektrik ve Enerji Bölümü, [hasan.tuna@gumushane.edu.tr](mailto:hasan.tuna@gumushane.edu.tr)

## GİRİŞ

İş kazaları ve meslek hastalıklarının iş hayatında çok ciddi bir problem olarak gündeme gelmesi, dünyada olduğu gibi Türkiye’de de iş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramının öne çıkmasında öncülük etmiştir (TMMOB, 2015). Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) 2019 yılı iş kazası istatistiklerine göre bu yıl içinde Türkiye’de 422.463 iş kazası meydana gelmiş, 1.147 çalışan iş kazasına bağlı sebeplerden dolayı hayatını kaybetmiş, 4.318 çalışan ise iş kazası sonucu sürekli iş göremez hâle gelmiştir (SGK, 2019). Geçmiş yıllardan günümüze kadar iş kazalarını önlenmeye yönelik, birçok yasal ve kurumsal anlamda düzenlemeler yapılmıştır. 2012 yılında kabul edilen 6331 Sayılı İSG Kanunu ile birlikte Türkiye’deki tüm işyerlerinde çalışan sayısı ve işyerinde yapılan iş fark etmeksizin İSG hizmetlerinin yerine getirilmesi zorunlu olmuştur (6331/md.2).

6331 sayılı Kanun ile çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için işverene getirdiği yükümlülükler arasında mesleki risklerin önlenmesi, tedbirlerin alınması ve tedbirlerin değişen şartlara uygun olarak güncel tutulması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, işyerinde alınan tedbirlere uyulup uyulmadığının izlenmesi, denetlenmesi ve uygunsuzlukların giderilmesi, risk değerlendirilmesinin yaptırılması sayılabilir. Bu kanun ile işverene işyerinde İSG hizmetlerinin yerine getirilmesinde yarı zamanlı veya tam zamanlı iş güvenliği uzmanı istihdamı zorunlu kılınmıştır (6331/md.6).

İş güvenliği uzmanı 6331 sayılı Kanun’a göre “*Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman kimyager, biyolog ve fizikçi unvanına sahip kişiler ile iş sağlığı ve güvenliği alanında ön lisans ve lisans düzeyinde öğrenim görmüş mezunlar*” olarak tanımlanmıştır (md.3). İş güvenliği uzmanları sahip oldukları sertifikalarına göre farklı tehlike sınıflarındaki işyerlerinde istihdam edilmektedir. Az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en az C sınıfı olmak üzere B ve A sınıfı sertifikaya sahip uzmanlar, tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en az B sınıfı olmak üzere A sınıfı sertifikaya sahip uzmanlar, çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde ise A sınıfı sertifikaya sahip uzmanlar görev alabilmektedir. 6331 sayılı Kanun’un 8. maddesinin 2. fıkrasında 6645 sayılı Kanun ile yapılan değişik sonrasında “*İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur.*” hükmü ile iş güvenliği uzmanının, işyerinde güvenli bir çalışma ortamının sağlanması ve bu ortamın iyileştirilmesi için işverene rehberlik ve danışmanlık yapan kişi olduğu açık bir şekilde vurgulanmıştır.

Literatürde iş güvenliği uzmanlarının sorunlarının değerlendirildiği ve bu sorunların uzmanları olumsuz yönde etkilediğini belirten çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalarda iş güvenliği uzmanlarının işveren müdahalesi, mesleki bağımsızlık ilkesinin pratikte uygulanamaması, OSGB’ler aracılığıyla istihdam edilmesi, uzun çalışma süreleri, tabi tutuldukları uzmanlık sınavları, ücretlerinin danışmanlık yaptıkları işveren tarafından ödenmesi, düşük ücret, eğitim, statü gibi konularda sorunlarının olduğu tespit edilmiştir (Acar, 2014; Akboğa ve ark., 2016; Arslan ve Ulubeyli, 2016; Başkan Takaoğlu ve ark., 2018; Namal ve ark., 2016; Taşkıran, 2016; TMMOB, 2014; TMMOB, 2019). Yılmaz ve arkadaşları (2019) İSG profesyonellerinin ücret ve çalışma koşullarını analiz ettiği

çalışmalarında iş güvenliği uzmanlarının çalışma koşullarının iyi olmadığı, yeterli iş güvenceleri olmadan düşük ücret ve bazı yasal sorumluluklar yüklenerek çalıştığı ve iş tatmin düzeylerinin olması gerekenin çok altında olduğunu tespit etmişlerdir. Karakaya ve Sancı (2017) tarafından yapılan çalışmada da uzmanların tatmin düzeyinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Karakaya (2018) yaptığı çalışmada iş güvenliği uzmanlarının %83'ünün elde ettiği geliri yetersiz bulduğunu, eğitimlerinin ve iş güvencelerinin yeterli olmadığını, bu durumların da iş stresini olumsuz yönde etkilediğini tespit etmiştir. İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar bir takım kaygı ve endişeleri de beraberinde getirmektedir. Literatürde iş güvenliği uzmanlarının stres, kaygı ve iş tatminlerinin değerlendirildiği çalışmalar da mevcuttur (Karakaya, 2018; Karakaya ve Sancı, 2017; Namal ve ark., 2016; Okuyucu, 2019; Ulutaşdemir ve ark., 2020; Yılmaz ve ark., 2019). Bu araştırmada iş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ve bazı sosyo-demografik değişkenlerin sürekli kaygı düzeyleri ile ilişkisini incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ile sürekli kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeyleri arasında cinsiyet, medeni durum, yaş, sertifika türü ve çalışma şekli açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?

## I- KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### A- İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları

İş güvenliği uzmanları, İSG hizmetlerinin yürütümünde etkin bir role sahiptirler. İş güvenliği uzmanlarının görevleri risk değerlendirmesi, rehberlik, eğitim, bilgilendirme ve kayıt, çalışma ortamı gözetimi ve ilgili birimlerle işbirliği yapmaktır (İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmelik/md.9). İş güvenliği uzmanları görevlerini yerine getirirken bazı sorunlar yaşamaktadır.

Başkan Takaoğlu ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan “İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar” adlı çalışmada iş güvenliği uzmanlarının eğitim (çalışanlarda İSG kültürünün olmaması, uzmanlık eğitimlerinin branşlaşmaması, tecrübe eksikliği vb.), statü (itibar eksikliği, çalışanların emir ve talimatlara uymaması vb.), cinsiyet ayrımı, yasalar ve uygulamaları (yasalardaki erteleme, denetim eksikliği vb.), işveren kaynaklı (üst yönetimin desteğinin olmaması, İSG biriminin önemsenmemesi vb.) ve mali (düşük ücret, maaşını işverenden alması vb.) sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir. TMMOB Maden Mühendisleri Odası İstanbul Şubesinin 2014 yılında İş Güvenliği Uzmanları Sorunları Çalıştayı'nda ise uzmanlık eğitimlerinde ve sınavlarında (tecrübesiz üniversite gençlerine uzmanlık verilmesi, sınavlarda teknik konulardan daha çok mevzuat odaklı sorulara ağırlık verilmesi vb.) ve çalışma sürelerinde (aylık belirlenen 217 saatin çok olması, tehlike sınıfına göre belirlenen sürelerin az olması vb.) sorunlar yaşadıkları belirlenmiştir (TMMOB, 2014).

TMMOB'nın 2019 yılında yaptığı İş Güvenliği Uzmanları Çalıştayı'nda da uzmanların sorunları ve yükümlülükleri, uygulamada karşılaştıkları sıkıntılar değerlendirilmiştir (TMMOB, 2019). Yapılan çalıştay iş güvenliği uzmanlarının kendilerine tanınmış olan yetki ve görevlerini yerine getirmekte zorlandıklarını göstermiştir. Taşkıran (2016) tarafından yapılan “Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması” adlı çalışmada iş güvenliği uzmanlarının OSGB aracılığıyla istihdam edilmeleri (ucuz uzman çalıştırma, kurumların esnaf mantığıyla yürütülmesi vb.) işverenin keyfi tutumu ve caydırıcı olmayan cezalar (işverenler önlem almaktansa ceza ödemeyi göze alması vb.),

mesleki bağımsızlık ilkesinin pratikte uygulanamaması (ücretin işveren tarafından alınması, uzmanların işsiz kalma endişesi vb.) mesleki yeterliliklerinin belirlenmemesi gibi sorunlar yaşadıkları saptanmıştır. Akboğa ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan çalışmada ise iş güvenliği uzmanlarının yetki karmaşası, çalışma düzensizliği, iş yetiştirme kaygısı ve iletişim çatışmaları konularında sorunlar yaşadığı belirlenmiştir. Bu sorunların yanında uzmanlar, rehberlik ve danışmanlık görevlerini işverenin otoritesini dengeleyecek şekilde yapması halinde iş güvencelerini ve çalışma haklarını koruyacak bir sistem de bulunmamaktadır (Özveri, 2015).

## B- Kaygı

Kaygı kavramı etimolojik açıdan incelendiğinde kökünün Latince'de "dar geçit" anlamına gelen "angustioe" ve eski Yunanca'da "anxietas" olup "endişe, korku" anlamına gelmektedir (Ehtiyar ve Üngüren, 2008). Kaygı, "Bilinçdışı kaynaklı için nedeni bilinmeyen tehlike, talihsizlik, korku ya da bekleşimin yarattığı tedirginlik, akıldışı korku, anksiyete, endişe ve bunaltı" olarak tanımlanmaktadır (Bakırcıoğlu, 2012). Freud ise kaygıyı, "Fiziksel ya da toplumsal çevreden gelen tehlikelere karşı bireyi uyarma, gerekli uyumu sağlama ve yaşamı sürdürülebilir işlevlerine katkıda bulunma" olarak değerlendirmiştir (Akkaya, 1999).

Spielberger kaygıyı, "Gerginlik hissi, korku ve sinirlilik, hoş olmayan düşünceler (endişeler) ve fizyolojik değişikliklerin bir birleşimi içeren heyecansal tepkiler" olarak tanımlamıştır (Baştuğ, 2009). Spielberger ve arkadaşları İki Etmenli Kaygı Teorisi'ne göre kaygıyı, Durumluk ve Sürekli Kaygı olarak ikiye ayırmaktadır (Şeyhoğlu, 2005). Durumluk Kaygı; tehlikeli, istenmeyen bir durumla karşılaştığında ortaya çıkan kaygıdır. Sürekli Kaygı ise ortada nesnel bir neden yokken de var olan ve böyle bir neden olduğunda da bu durumla orantısız biçimde uzun süreli ve şiddetli olan kaygıdır (Gökçe ve Dündar, 2008). İş güvenliği uzmanlarının gelecekte işleriyle ilgili karşılaşacakları durumlara ilişkin yeterince bilgi ve güvenceye sahip olmamalarından dolayı bu çalışmada geleceğe yönelik olarak hissedilen kaygı türü olan sürekli kaygı ölçeği kullanılmıştır.

Sürekli kaygı "Yaşanılan olayları, içinde bulunulan durumları kişinin genel olarak stresli olarak algılama ve yorumlama eğilimi" şeklinde tanımlanmaktadır (Spielberger, 1966). Sürekli kaygı düzeyi yüksek bireylerin özellikleri arasında genel bir hoşnutsuzluk hali taşıma, her an başına kötü bir olay gelecekmiş gibi durma, bulunduğu durumdan memnun olmama, huzursuzluk sayılabilir (Doğru ve Arslan, 2008). Yüksek derecede sürekli kaygı yaşayan bireyler durumlarını tehdit edici olarak algılamaktadır. Sürekli kaygılı olan insanların, daha düşük derecede sürekli kaygı taşıyan kişilere göre içinde bulunulan durumu ya da yaşanan olayı daha tehlikeli olarak görme eğiliminde oldukları ve daha kolay incinip daha kolay karamsarlığa düştükleri görülmektedir. Sürekli kaygıya sahip kişilerin, stresli yaşam koşullarını, her durumda stresli ve tehditkâr olarak algılama eğilimleri vardır (Spielberger, 1966; Özdemir, 2013).

## II- YÖNTEM

### A- Araştırma Modeli

İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ile sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için anket tekniği kullanılmıştır. Veriler nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli ile toplanmıştır. Karasar (2009), ilişkisel tarama modelini "iki veya daha fazla sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi hedefleyen araştırma modeli" olarak tanımlamıştır. Bu çalışmada ilişkisi aranan değişkenler iş



güvenliği uzmanlarının sosyo-demografik özellikleri, yaşadıkları sorunlar ile sürekli kaygı düzeyleridir.

## B- Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini; 5 farklı iş sağlığı ve güvenliği derneğinin sosyal medya kullanıcısı olan iş güvenliği uzmanları, örneklemi ise basit örnekleme yöntemiyle saptanan 180 iş güvenliği uzmanı oluşturmuştur. Katılımcı sayısı hesaplanırken G\*Power programı kullanılmış olup hesaplama yapılırken, çalışmanın asıl amacında çoklu regresyon analizi kullanıldığı için bu analiz baz alınmıştır. Güç analizi yapılırken; yordayıcı sayısı 6, güç değeri 0.80 olarak alınmış ve etki büyüklüğü için ise literatür incelenmiş ve araştırmada yer alan değişkenlerin birlikte olduğu çalışmaya rastlanılmadığından dolayı Cohen'in (1988) etki büyüklüğü tablosundan çoklu regresyon analizi için yararlanılarak, araştırmada değişkenlerin ilk defa birlikte kullanılmasından dolayı etki büyüklüğü, küçük (0.02) ve ortanın (0.15) yaklaşık olarak arasında kalan 0.08 alınmıştır. Hesaplama sonucunda katılımcı sayısı 177 olarak bulunmuştur. Pandemi koşullarının etkisiyle araştırma verileri dernek yöneticileri vasıtasıyla çevrimiçi anket formuyla toplanmıştır. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1.** Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler

Değişkenler	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	38	21.11
	Erkek	142	78.89
Medeni Durum	Bekâr	55	30.56
	Evlü	125	69.44
Çalışma Şekli	Bireysel	75	41.67
	OSGB	105	58.33
Sertifika Türü	C Sınıfı	38	21.11
	B Sınıfı	76	42.22
	A Sınıfı	66	36.67

Tablo 1 incelendiğinde, iş güvenliği uzmanlarının %78.89'u (n=142) erkek, %69.44'ü (n=125) evli, %42.22'si (n=76) B sınıfı sertifikaya sahip iken %58.33'ü (n=105) ise OSGB'de uzmanlık yapmaktadır. Uzmanların yaş ortalaması 39.54±9.99'dur.

## C- Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak, "Kişisel Bilgi Formu", "İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları Ölçeği" ve "Sürekli Kaygı Ölçeği" kullanılmıştır.

**Kişisel Bilgi Formu:** Araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu iş güvenliği uzmanlarının demografik özelliklerini belirlemeye yönelik toplam 5 sorudan (cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma şekli ve sertifika türü) oluşmaktadır.

**İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunları Ölçeği:** İş güvenliği uzmanlarının sorunlarını belirlemek amacıyla Aksoy ve Mamatoğlu (2019) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek "İşverenin Yetersiz Farkındalığı", "Çalışanların Önemsizliği", "Çalışanların

Katılım İsteksizliği”, “Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar”, “Yasadan Kaynaklanan Sorunlar” ile “Yetersiz Kaynak Sağlanması” şeklinde altı boyuttan oluşmaktadır. 28 maddeden oluşan ölçek, her maddeyi “Kesinlikle Katılmıyorum (1)” ile “Kesinlikle Katılıyorum (6)” arasında değişen 6’lı Likert tipi bir ölçektir.

**Sürekli Kaygı Ölçeği:** Spielberger ve arkadaşları (1970) tarafından geliştirilen ölçek Öner ve Le Compte tarafından 1974-1977 tarihleri arasında güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılarak Türkçeye uyarlanmıştır. Bu çalışmada 20 maddelik “Sürekli Kaygı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, her maddeyi “Hemen hemen hiçbir zaman (1)” ile “Hemen her zaman (4)” arasında değişen 4’lü Likert tipte hazırlanmıştır. Ölçeğin 1, 6, 7, 10, 13, 16 ve 19 maddeleri ters puanlanmaktadır. Ölçekten elde edilen toplam puan değeri 20 ile 80 arasında değişmektedir. Elde edilen puanın küçük olması kaygı düzeyinin düşük olduğunu, büyük puan kaygı düzeyinin yüksek olduğunu işaret eder. Sürekli kaygı ölçeğinin Türkçe uyarlamasında iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı .83 ile .87 arasında değişmektedir (Soyer, 2010).

#### D- Veri Analizi

Araştırmada verilerin analiz edilmesi için IBM SPSS 26 paket programı kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 üzerinden değerlendirilmiş ve normalite için yapılan Shapiro-Wilk testi ( $p=.643$ ) sonucu veriler normal dağılım göstermiştir. Verilerin değerlendirilmesinde korelasyon ve regresyon analizi, ikili karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t testi, çoklu karşılaştırmalarda One-Way Anova testi ve farklılıkları belirlemek için de Tukey testi kullanılmıştır.

İş güvenliği uzmanlarının sorunları ve sürekli kaygı ölçeklerinin iç güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alfa değerleri hesaplanmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik katsayıları Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları

Boyut	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
İşverenin yetersiz farkındalığı	13	.94
Çalışanların önemsememesi	3	.85
Çalışanların katılım isteksizliği	3	.84
Mevzuattan kaynaklanan sorunlar	3	.79
Yasadan kaynaklanan sorunlar	3	.68
Yetersiz kaynak sağlanması	3	.80
İş güvenliği uzmanlarının sorunları	28	.94
Sürekli kaygı	20	.87

Cronbach Alfa katsayısının .70’den yüksek olmasının ölçme aracının güvenilirliği açısından yeterli olduğu öne sürülmektedir (Nunnally, 1978; Fraenkel ve Wallen, 2006; Şencan, 2005; Büyüköztürk, 2010). Bu nedenle, kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

### III- BULGULAR

İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma şekli, sahip olduğu sertifika türü ve yaşadıkları sorunlara göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır.

#### A- İş Güvenliği Uzmanlarının Sosyo - Demografik Özellikleri ile Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki

İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin sosyo-demografik özellikleri ile ilişkisini tespit etmek için yapılan t testi sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3.** İş Güvenliği Uzmanlarının Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Sürekli Kaygı Düzeyleri

Değişkenler	Kategori	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Cinsiyet	Kadın	142	44.98	7.97	t=1.366	.174
	Erkek	38	42.95	8.75		
Medeni Durum	Bekâr	55	45.96	6.97	t=-1.548	.123
	Evli	125	43.93	8.58		
Çalışma Şekli	Bireysel	75	43.07	7.96	t=-2.080	.039*
	OSGB	105	45.61	8.17		

\* p<.05

İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerine ilişkin görüşlerinde medeni durum ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı farklılık saptanmamıştır (p>.05) (Tablo 3).

İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin bireysel ya da OSGB bünyesinde çalışma durumlarına göre farklılaştığı belirlenmiştir (t=-2.080, p<.05). OSGB bünyesinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin ( $\bar{x}$ =45.61), bireysel çalışan iş güvenliği uzmanlarına ( $\bar{x}$ =43.07) göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 3).

İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin sahip oldukları sertifika türü ile ilişkisini tespit etmek için yapılan One-Way ANOVA testi sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4.** İş Güvenliği Uzmanlarının Sahip Olduğu Sertifika Türüne Göre Sürekli Kaygı Düzeyleri

Değişkenler	Kategori	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Anlamlı Fark**
Sertifika Türü	C Sınıfı	38	46.29	8.31	F=4.069	.019*	C Sınıfı-A Sınıfı B Sınıfı-A Sınıfı
	B Sınıfı	76	45.60	7.49			
	A Sınıfı	66	42.33	8.44			

\* p<.05; \*\*Tukey testi

İş güvenliği uzmanlarının sahip olduğu sertifika türüne göre sürekli kaygı düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (F=4.069, p<.05). C sınıfı sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin ( $\bar{x}$ =46.29), A sınıfı sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanlarına ( $\bar{x}$ =42.33) göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. B sınıfı sertifikaya

sahip iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin de ( $\bar{x}=45.60$ ), A sınıfı sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanlarına ( $\bar{x}=42.33$ ) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının yaş ortalaması  $39.54 \pm 9.99$ 'dur. İş güvenliği uzmanlarının yaşı ile sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan analiz sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5. Yaş ile Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki**

	Yaş	Sürekli Kaygı
1. Yaş	-	
2. Sürekli Kaygı	-.255*	-

\*p<.01

Tablo 5 incelendiğinde, iş güvenliği uzmanlarının yaşları ile sürekli kaygı düzeyleri arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-.255$ ,  $p<.01$ ).

### B- İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunlar ile Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki

İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ile sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla yürütülen korelasyon analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6. İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunlar ile Sürekli Kaygı Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları**

	1	2	3	4	5	6
1. Kaygı						
2. İşverenin Yetersiz Farkındalığı	.45**					
3. Çalışanların Önemsememesi	.43**	.70**				
4. Çalışanların Katılım İsteksizliği	.33**	.69**	.71**			
5. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar	.27**	.30**	.21**	.29**		
6. Yasadan Kaynaklanan Sorunlar	.16*	.36**	.37**	.35**	.49**	
7. Yetersiz Kaynak Sağlanması	.35**	.73**	.53**	.58**	.16**	.22**

\*p<.05; \*\*p<.01

Tablo 6 incelendiğinde, iş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ile sürekli kaygı düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde oldukları görülmektedir. İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin işverenin yetersiz farkındalığı ( $r=.45$ ;  $p<.01$ ), çalışanların önemsememesi ( $r=.43$ ;  $p<.01$ ), çalışanların katılım isteksizliği ( $r=.33$ ;  $p<.01$ ) ve yetersiz kaynak sağlanması ( $r=.35$ ;  $p<.01$ ) değişkenleri ile orta ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Mevzuattan kaynaklanan sorunlar ( $r=.27$ ;  $p<.01$ ) ve yasadan kaynaklanan sorunlar ( $r=.16$ ;  $p<.05$ ) ile de zayıf ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır.

İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunların sürekli kaygı düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan analiz sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

**Tablo 7.** İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadıkları Sorunların Sürekli Kaygı Düzeylerine Etkisi Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	B	S.H.	$\beta$	t	p
Sabit	29.35	2.66		11.06	.000
İşverenin Yetersiz Farkındalığı	1.94	.88	.26	2.21	.029
Çalışanların Önemsememesi	1.86	.68	.28	2.75	.007
Çalışanların Katılım İsteksizliği	-.68	.69	-.10	-.98	.327
Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar	1.32	.50	.20	2.65	.009
Yasadan Kaynaklanan Sorunlar	-.83	.58	-.11	-1.43	.156
Yetersiz Kaynak Sağlanması	.42	.68	.06	.62	.539

$R=.513$ ,  $R^2=.237$ ,  $F_{(6-173)}=10.273$ ,  $p=.000$

Oluşturulan regresyon modelinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ( $F_{(6-173)}=10.273$ ,  $p<.001$ ). İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunların sürekli kaygı düzeylerine ilişkin varyansın %24'ünü açıklamaktadır ( $R^2=.237$ ). Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise işverenin yetersiz farkındalığı ( $\beta=.26$ ,  $t=2.21$ ,  $p<.05$ ), çalışanların önemsememesi ( $\beta=.28$ ,  $t=2.75$ ,  $p<.01$ ) ve mevzuattan kaynaklanan sorunlar ( $\beta=.20$ ,  $t=2.65$ ,  $p<.01$ ) değişkenlerinin sürekli kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir (Tablo 7).

#### IV- TARTIŞMA

İş güvenliği uzmanlarının katılım sağladığı bu çalışmada uzmanların yaşadıkları sorunların ve sosyo-demografik özelliklerinin sürekli kaygı düzeylerini etkileyip etkilemediği incelenmiştir. İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ölçeğinin bazı değişkenlerinin sürekli kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

İşverenin yetersiz farkındalığı değişkeninin iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun işverenlerin nitelikli İSG eğitimleri sunmak yerine sadece yasal yükümlülüğünü yerine getirme eğiliminde olması, İSG yükümlülüklerinin farkında olmaması, İSG yatırımlarını gereksiz maliyet olarak görmesi, alınması gereken İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını takip etmemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Benzer şekilde Namal ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan çalışmada da; işverenlerin İSG kapsamındaki uygulamaları önemsememesi ve bu uygulamaları içselleştirmemesi, iş güvenliği uzmanlarının öneri ve uyarılarını dikkate almaması, güvenlik uygulamaları açısından ikna edilememesi ve sorumluluğunun farkında olmaması gibi iş güvenliği uzmanlarının iş hayatında yaşadığı işveren kaynaklı sorunlar tespit edilmiştir. Tülü (2014) tarafından yapılan çalışmada ise iş güvenliği uzmanlarının %27'sinin işverenin kendisini iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirmesindeki asıl amacın sorumluluklarını devretmek olduğu, %43.8'inin ise yasal sorumluluklarını yerine getirmek amacıyla kendisini görevlendirdiğini düşündüğü belirlenmiştir. Ayrıca işverenlerin eğitimsiz oldukları, kanunlardan haberdar olmadıkları ve İSG birimini önemsemedikleri tespit edilmiştir (Başkan Takaoğlu ve ark., 2018).

Mevzuattan kaynaklanan sorunlar değişkeninin iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun mevzuatın anlaşılmasının, fazla ayrıntılı olmasından dolayı tümüyle uygulanmasının ve güncellemelerin

takibinin zor olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Literatürde iş güvenliği uzmanların sorunlarının değerlendirildiği ve mevzuat kaynaklı sorunlar tespit eden çalışmalar mevcuttur. Başkan Takaoğlu ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan çalışmada mevzuattaki boşluklar ve etelemeler, uzmanların yetkilerindeki sınırlılıklar ve kazalardan İSG uzmanının sorumlu olması gibi sorunlar tespit edilmiştir.

Çalışanların önemsememesi değişkeninin iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun çalışanların iş güvenliği emir ve talimatlarına uymamaları, karşılaştıkları tehlikeli durum ve olayları önemsememeleri ve tehlike ile karşılaştıklarında işverenden önlem alınmasını istememelerinden kaynaklandığı söylenebilir. Literatürde iş güvenliği uzmanların sorunlarının değerlendirildiği ve çalışan kaynaklı sorunların saptandığı çalışmalar mevcuttur. Çalışanların iş güvenliği kültürünü benimsemediği, İSG kapsamındaki uygulamaları içselleştirmediği ve uygulamalara direnç gösterdiği (Namal ve ark., 2016), eğitimlere katılmak istemediği (Başkan Takaoğlu ve ark., 2018) tespit edilmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerine ilişkin görüşlerinin bireysel ya da OSGB bünyesinde çalışma durumlarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir. OSGB bünyesinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin, bireysel çalışan iş güvenliği uzmanlarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum OSGB bünyesinde çalışan uzmanların sorunlarının daha fazla olmasıyla açıklanabilir. Bu sonucu destekleyen araştırmalar bulunmaktadır. Gül (2017) tarafından OSGB'lerin karşılaştıkları sorunları tespit etmek için yapılan çalışmada uzmanların %67,4'ü OSGB'lerde kurucusu olup da; uzman olmayan işverenlerin İSG çalışma hayatıyla ilgili bilgi ve görgü eksikliğinden kaynaklanan sorunların olduğunu, %76,3'ü ise düşük ücretle çalıştırılmaları sebebiyle sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. İzmir Tabip Odasının OSGB'lerin mevcut durumunu tespit etmek için hazırladığı rapora göre OSGB'lerde işyerlerini görmeden risk analizleri ve acil durum planlarının hazırlandığı, periyodik muayenelerin yapılmış gibi gösterildiği, birkaç dakika gibi kısa bir sürede işe giriş muayenelerinin yapıldığı, olmayan eğitimlerin kayıtlarının tutulduğu ve iş kazalarının saklandığı belirlenmiştir (İTO, 2014). İSG hizmetlerinin piyasalaşmasıyla birlikte OSGB'ler tarafından verilen İSG hizmetlerinin kalitesi konusunda endişeler artmış ve iş güvenliği uzmanlarının çalışma koşullarında olumsuzluklar oluşmuştur. Ticari amaçlarla kurulan OSGB'lerin evrak ticaretine dönen İSG hizmetleri mevcut sorunları daha da derinleştirmiştir. Piyasadaki rekabet koşulları nedeniyle OSGB'ler iş güvenliği uzmanlarını düşük ücretle, uzun çalışma saatleri ile ve gayri resmî (sigortasız) çalıştırmaya başlamıştır (Yılmaz ve ark., 2019). Tülü (2014) tarafından yapılan çalışmada bireysel çalışan uzmanların çalışanlara verilen İSG eğitimi konusunda OSGB bünyesinde çalışan uzmanlara göre daha özgüvenli olduğu tespit edilmiştir. OSGB'de görevli iş güvenliği uzmanlarının ve OSGB'lerin sorunlarının değerlendirildiği diğer çalışmalarda uzmanların iş yükünün ve iş streslerinin yüksek olduğu (Karakaya, 2018), OSGB'lerin işverenin yükünü hafifleten mekanizmalar olarak görüldüğü (Orhan ve ark., 2017) ve iş piyasasındaki OSGB'ler arasındaki rekabetten dolayı iş güvenliği uzmanlarının daha düşük ücretle çalıştırıldığı (Abdal ve Çakır, 2018) tespit edilmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının sahip olduğu sertifika türüne göre sürekli kaygı düzeylerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. C ve B sınıfı sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin, A sınıfı sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanlarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durumun A sınıfı sertifikaya sahip uzmanların diğer uzmanlardan daha fazla ücret alması, işgücü piyasasına girecek yeni uzmanların bilgi ve tecrübe eksikliği, uzmanların sahadaki deneyimi arttıkça sertifika düzeyinin

yükseldiğinden A sınıfı uzmanların bilgi ve tecrübelerinin diğer uzmanlardan daha fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu sonucu destekleyen araştırmalar bulunmaktadır. Çıkmak ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan çalışmada B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının stresten etkilenme düzeyinin A sınıfı uzmanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Aytaç ve arkadaşları (2016) A sınıfı sertifikaya sahip uzmanların, B ve C sınıfı sertifikaya sahip uzmanlara göre daha az tükenme ve stres yaşadıklarını tespit etmiştir. Aytaç ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan çalışmada da A sınıfı uzmanların daha yüksek bir yaşam tatmini ve mutluluk düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Akboğa ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan çalışmada da mesleki deneyime sahip olmayan mezunların, sektörde uzman unvanıyla faaliyet yürütmelerinin iletişim çatışmaları, çalışma düzensizliği gibi olumsuzluklara neden olduğu saptanmıştır.

İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeyleri ile yaşları arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Uzmanların yaşları ilerledikçe sürekli kaygı düzeyleri azalmaktadır. Bu durumun yaş ilerledikçe iş güvenliği uzmanlarının tecrübelerinin artmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Benzer şekilde Karakaya (2018) tarafından yapılan çalışmada 40 yaş ve üstü iş güvenliği uzmanlarında iş stresinin en düşük düzeyde olduğu saptanmıştır.

## SONUÇ

İş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin işverenin yetersiz farkındalığı, çalışanların önemsememesi, yetersiz kaynak sağlanması ve çalışanların katılım isteksizliği değişkenleri ile orta ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki varken mevzuattan ve yasadan kaynaklanan sorunlar ile zayıf ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

İşverenin yetersiz farkındalığı (işverenlerin nitelikli İSG eğitimleri sunmak yerine sadece yasal yükümlülüğünü yerine getirme eğiliminde olması, İSG yükümlülüklerinin farkında olmaması, İSG yatırımlarını gereksiz maliyet olarak görmesi, alınması gereken İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını takip etmemesi vb.), mevzuattan kaynaklanan sorunlar (mevzuatın anlaşılmasının, fazla ayrıntılı olmasından dolayı tümüyle uygulanmasının ve güncellemelerin takibinin zor olması) ve çalışanların önemsememesi (çalışanların iş güvenliği emir ve talimatlarına uymamaları, karşılaştıkları tehlikeli durum ve olayları önemsememeleri ve tehlike ile karşılaştıklarında işverenden önlem alınmasını istememeleri) değişkenlerinin iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu tespit edilmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının yaşadıkları sorunlar ve sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişki ile çalışmanın diğer değişkenlere ilişkin bulguları dikkate alındığında, uzmanların gerek meslek yapısından gerekse yaşadıkları sorunlardan dolayı sürekli kaygı düzeyi yüksektir. OSGB bünyesinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin bireysel çalışan uzmanlardan daha yüksek olduğu, C ve B sınıfı sertifikaya sahip iş güvenliği uzmanlarının sürekli kaygı düzeylerinin de A sınıfı sertifikaya sahip uzmanlara göre daha yüksek olduğu, yaşın artmasıyla sürekli kaygı düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir. Ancak, iş güvenliği uzmanlarının cinsiyet ve medeni durumlarının sürekli kaygı düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. İşyerlerinde güvenli bir çalışma ortamının sağlanması ve bu ortamın iyileştirilmesi için işverene rehberlik ve danışmanlık yapan iş güvenliği uzmanlarının çalışma şartlarının iyileştirilmesi, iş güvencesinin düzenlenmesi ve işgücü piyasasında oluşan kurlsız rekabetin önüne geçmek için taban ücret belirlenmesi, işverenlerin farkındalığının artırılması, mevzuattan kaynaklanan sorunların giderilmesi ve çalışanların bilinçlendirilmesi sürekli kaygı düzeylerinin azalmasına katkı sağlayabilir.

## Kaynakça

- Abdal, P. ve Çakır, M. (2018). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mücadelesinde Profesyoneller Üzerine. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 27-34.
- Acar, İ. (2014). *İSG Profesyonellerinin Çalışma Koşulları ile İSG Hizmeti Alınan ve Alınmayan İşyerlerinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığının Değerlendirilmesi*. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi. Ankara.
- Akboğa, Ö., Baradan, S., Gürcanlı, G. E., Dikmen, Ü. ve Bayram, İ. (2016). İş Güvenliği Uzmanlığı: Sistemin İşleyişinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma Çalışması. 5. *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu*. TMH - 489 - 2016/1.
- Akkaya, Ş. (1999). Üniversite Son Sınıftaki Öğrencilerin Kaygılarını Etkileyen Etmenler. [<https://www.fenci.gen.tr/Yazilar.asp?goster=dos&id=779>]. (Erişim: 27 Kasım 2021).
- Aksoy, Ş. ve Mamatoğlu, N. (2019). Challenges of Occupational Safety Specialists Scale: A Scale Development Study. *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry & Psychology*. 1(2). 76-84.
- Arslan, V. ve Ulubeyli, S. (2016). İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması. *Çalışma ve Toplum*. 3. 1321-1340.
- Aytaç, S., Akalp, G. ve Gökçe, A. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının İşe Bağlı Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 30(5). 1207-1224.
- Aytaç, S., Engin, T. ve İmanlı, E. (2020). İş Güvenliği Uzmanlarının İşe İlişkin Duygusal İyi Oluş Hali, Mutluluk ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*. 15(60). 746-758.
- Bakırcıoğlu, R. (2012). *Ansiklopedik Eğitim ve Psikoloji Sözlüğü*. (1. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Başkan Takaoğlu, Z., Çelenk Kaya, E. ve Ölmezoğlu İri, N. İ. (2018). İş Güvenliği Uzmanlarının Yaşadığı Sorunlar. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 7(2). 1-9.
- Baştuğ, G. (2009). Bayan Voleybolcuların Müsabaka Dönemi Kaygı ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*. 11(3). 15-20.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. (12. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for The Behavioral Sciences*. New York: Routledge Academic.
- Çıkmak, S., Biçen, Y. ve Aras, F. (2018). İş Güvenliği Uzmanlarını Etkileyen Faktörlerin Risk Analizi ve Değerlendirme Süreçleri Üzerindeki Bağlı Etkilerinin Değerlendirilmesi. *TÜBAV Bilim Dergisi*. 11(4). 22-33.
- Doğru, S. S. Y. ve Arslan, E. (2008). Engelli Çocuğu Olan Annelerin Sürekli Kaygı Düzeyi ile Durumluk Kaygı Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (19). 543-553.
- Ehtiyar, R. ve Üngüren, E. (2008). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Umutsuzluk ve Kaygı Seviyeleri ile Eğitime Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 1(4). 159-181.
- Fraenkel, J. R. ve Wallen, N. E. (2006). *How to Design and Evaluate Research in Education*. Newyork: Mc Graw-Hill.
- Gökçe, T. ve Dündar, C. (2008). Samsun Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi'nde Çalışan Hekim ve Hemşirelerde Şiddete Maruziyet Sıklığı ve Kaygı Düzeylerine Etkisi. *İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. 15(1). 25-28.



- Gül, D. (2017). *Türkiye'de İş Sağlığı Güvenliği Mevzuatları Çerçevesinde Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin (OSGB) Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Yüksek Lisans Tezi.* Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). T.C. Resmî Gazete. 30 Haziran 2012/28339.
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. (2012). T.C. Resmî Gazete. 29 Aralık 2012/28512.
- İzmir Tabip Odası. (2014). Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İlk Yılında OSGB Gerçekleri. [http://www.izmirtabip.org.tr/userfiles/OSGB\_rap.pdf]. (Erişim: 2 Ekim 2021).
- Karakaya, T. (2018). *İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Yaşamı Özellikleri, İş Stresi ve İş Güvencesizliğinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi.* Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karakaya, A. ve Sancı, V. (2017). İş Güvenliği Uzmanlarının İş Tatminleri Üzerine Bir Araştırma: Karadeniz Bölgesi Örneği. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7 (1). 1-13.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (20. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Namal, B., Kanber, H. ve Kavas M. V. (2016). İş Güvenliği Uzmanlarının Ücretlerini Denetledikleri Kurumlardan Almaları Nedeniyle Karşılaştıkları Etik Sorunlar. *Türkiye Biyoetik Dergisi*. 3(3). 146-164.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Okuyucu, Ö. F. (2019). *İş Güvenliği Uzmanlarında Stres ve Anksiyetenin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi.* Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Orhan, S., Özkan, E. ve Uysal, S. (2017). Dışarıdan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti Sağlama Modellerinden Biri Olarak Türkiye'de Uygulanan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Hizmetlerinin Etkinliği: Örnek Bir Uygulama. *İşletme Bilim Dergisi*. 207-234.
- Özveri, M. (2015). *İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Özdemir, İ. (2013). *Aile Yanında Yaşayan ve Ailesinden Ayrı Yaşayan Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Sosyal Destek, Stresle Başa Çıkma Tarzları, Kaygı Düzeyleri ve Psikolojik Belirtiler Açısından Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi.* Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Spielberger, C. D. (1966). *Theory and Research on Anxiety. Anxiety and Behavior*. New York: Academic Press.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2019). Sosyal Güvenlik Kurumu 2019 istatistik yıllıkları. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler]. (Erişim: 10 Ekim 2021).
- Soyer, U. (2010). *Özel Eğitim Öğretmen Adaylarının Öz Duyarlık ve Sürekli Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi.* Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Şeyhoğlu, M. (2005). *Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Bilgisayar Kaygı Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi.* Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenirlik ve Geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tülü, M. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İSG Profesyonellerinin Algı ve Beklentileri. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi.* Ankara.
- TMMOB, Makine Mühendisleri Odası. (2015). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu. [https://mmo.org.tr/sites/default/files/gonderi\_dosya\_ekleri/c819fd7f01dd438\_ek\_0.pdf]. (Erişim: 15 Şubat 2020).

TMMOB Maden Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi. (2014). İş Güvenliği Uzmanları Sorunları Çalıştayı Sonuç Raporu. [[https://www.maden.org.tr/resimler/ekler/1011c2aea278b22\\_ek.pdf?tipi=2-&turu=H&sube=3](https://www.maden.org.tr/resimler/ekler/1011c2aea278b22_ek.pdf?tipi=2-&turu=H&sube=3)]. (Erişim: 2 Ekim 2021).

TMMOB (2019). İş Güvenliği Uzmanları Çalıştayı Sonuç Bildirgesi. [<http://www.tmmob.org.tr/icerik/tmmob-guvenligi-uzmanlarinin-sorunlari-calistayi-sonuc-bildirgesi-yayimlandi>]. (Erişim: 2 Ekim 2021).

Taşkıran, G. (2016). Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2016/4. 1747-1767.

Ulutaşdemir, N., Albayrak, S., Tuna H. ve Arman Ö. (2020). Job Satisfaction and Job Stress of Occupational Safety Specialist (Example of Eastern Anatolia Region of Turkey). *UMTEB International Congress on Vocational & Technical Sciences*.

Yılmaz, F., Selçuk, A. L. P., Çınar, U. ve Beytullah, Ö. Z. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Ücret ve Çalışma Koşullarının Analizi. *Ohs Academy*. 2(1). 41-49.

Araştırma Makalesi – Research Article

## Daha İyi Yaşam Endeksine (DİYE) Göre OECD Ülkelerinde Karşılaştırmalı Analiz

### Comparative Analysis in OECD Countries by Better Life Index

**Muhammed Ali KAĞIZMAN\***

**ID 0000-0002-1732-7216**

**Murat ATAN\*\***

**ID 0000-0002-2485-9456**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 11 Sayı: 2 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 2 Year: 2021

Sayfa Aralığı: 379-392 / Pages: 379-392

DOI: 10.32331/sgd.1049422

## ÖZ

İnsanlar hayatlarını en iyi yaşam koşullarında sürdürmeyi arzu eder. Bu istek de insanların daha iyi yaşam koşulları sahip oldukları refah düzeyinin yüksekliği ile ilişkilidir. Dünyada ülkelerinin iyi refah koşullarına ulaşması için politikalar geliştirerek, ülkesinin dünya ülkeleri arasındaki refah sıralamalarında üst seviyelere taşıyacak politikaları uygulamak ister. Alan yazın çalışmaları incelendiğinde refah düzeyi sıralaması için uzun yıllar GSYİH göstergeleri kullanılmıştır. Zaman içinde ülkenin refah düzeyini sadece milli gelir belirlemenin yeterli olmadığı bu nedenle yeni bir takım sosyal göstergeler kullanılmaya başlanmıştır. Bu çerçevede OECD 2011 yılı mayıs ayında ilk olarak "Daha İyi Yaşam Endeksi" adında yeni bir refah endeksi önerisinde bulunmuştur. Önerilen endeks on bir ana boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar refahı açıklayabilecek için ülkedeki yaşam kalitesi ve geliri betimleyen değişkenlerden oluşmaktadır. Bu çalışmada, OECD'nin yayınladığı Daha İyi Yaşam Endeksi (DİYE), uzman görüşleri çerçevesinde değerlendirilerek yeniden hesaplanmıştır. DİYE göstergelerinin ana ve alt kriterlerinin ağırlıklandırılmasında SWARA yöntemi kullanılmıştır. DİYE kapsamındaki ülkeler COPRAS yöntemi kullanılarak değerlendirilmiştir. Hem on bir ana kriter için hem tüm kriterler için ayrı ayrı hesaplama yapılmıştır. Çalışmada kullanılan model ile OECD'nin modeli arasındaki ilişkiyi tespit etmek için spearman rho sıra/rank korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarında iki model karşılaştırıldığında aralarında güçlü ve aynı yönlü (pozitif) bir ilişki görülmüştür.

**Anahtar Sözcükler:** Çok kriterli karar verme, SWARA yöntemi, COPRAS yöntemi, OECD, daha iyi yaşam endeksi

## ABSTRACT

People desire to live in the best living conditions. This desire is related to the better living conditions of people and their high level of welfare. All over the world, states want to develop policies for their countries to have high welfare conditions and to implement policies that will bring their country to higher levels in the welfare rankings among the world countries. When the literature studies are examined, GDP indicators have been used for many years to rank the welfare level. In time, new social indicators started to be used with the idea that income alone is not enough to explain well-being. In this context, OECD first proposed a new welfare index named "Better Life Index" in May 2011. The proposed index consists of eleven main dimensions. Since these dimensions can explain well-being, it consists of variables that include both quality of life and material conditions. In this study, the Better Life Index (BLI) published by the OECD was evaluated and calculated within the framework of expert opinions. The SWARA method was used in weighting the main and sub criteria of BLI indicators. The countries covered by DİYE were evaluated using the COPRAS method. Separate calculations were made for both eleven main criteria and for all criteria. Spearman rank correlation analysis was conducted to determine the relationship between the model used in the study and the model of the OECD. In the analysis results, a very high degree of positive relationship was found between the two models.

**Keywords:** Multi criteria decision making, SWARA method, COPRAS method, OECD, better life index

Önerilen atf şekli: Kağızman, M. A. ve Atan, M. (2021). Daha İyi Yaşam Endeksine (DİYE) Göre OECD Ülkelerinde Karşılaştırmalı Analiz. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(2). 379-392.

• Geliş Tarihi/Received: 05/07/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 25/11/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2021

\* Arş. Gör., Çukurova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonometri Bölümü, alikagizman@gmail.com

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

## GİRİŞ

Tüm insanlar iyi bir hayata taliptir. Fakat “iyi” veya “daha iyi” yaşamın neyi ifade ettiği sürekli tartışılan bir kavram olmuştur. Son dönemlerde refahı ölçmek için uzun bir süredir kullanılan GSYİH ve benzer klasik makroekonomik istatistiklerin, insanların gelecek ve mevcut yaşam koşullarını tam olarak yansıtamadığına dair endişeler ortaya çıkmış ve GSYİH verilerinin artık insanların hayatında yer alan önemli faktörlere sadece kısmi bir bakış açısı sağladığı genel olarak kabul görülmüştür. Ekonomik sıkıntı dönemleri de dahil birçok dönemde iyi bir işe sahip olmak ya da fiyatı uygun olan konutlara erişim gibi birçok refah kavramını elde etmek önemli bir hale gelmiştir (OECD, 2015: 14).

Refah tam olarak tanımlanması zor bir kavramdır. Çünkü refahı tanımlamak için insanların refaha attığı göreceli önemi anlamının yanı sıra insanların yaşamını birçok yönden incelemelidir. Alan yazında geçerli görülen bir refah tanımının varlığına rağmen, önemli sayıda konu uzmanı veya uzman olmayan kişiler, beslenme, sağlık gibi zorunlu insani ihtiyaçlarının karşılanmasının dışında kişinin hayattaki hedeflerine ulaşmasını, başarıyı hayatında yakalama ve kendini mutlu kılma vb. ihtiyaçlarının da refah tanımı içinde olması gerektiğini düşünmektedirler (OECD, 2015: 18).

OECD (Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü), uzun yıllardır ülkeleri sosyo- ekonomik değişkenleri ve ülkenin yaşam kalitesi üzerine araştırmalar yapmaktadır. Bu çerçevede OECD son dönemlerde refah ile toplumsal ilerleme ve gelişmenin ölçülmesi için uluslararası çalışmalara öncülük yapmaktadır. Bu konuda kısaca tarihsel sürece bakılırsa ilk olarak 2004 yılında Palermo’da “İstatistik, Bilgi ve Politikalar” konulu ilk Dünya Forumu OECD tarafından düzenlenmiştir. Daha sonrasında OECD ilki 2007 yılında İstanbul’da ve ikincisi 2009’da Busan’da yapılan iki forum ile ülkelerin küresel olarak ilerlemesinin ölçülmesi projesini gerçekleştirmiştir. Bu alanda farklı kurum kuruluşlarda çalışmalar yürütmektedir. Uluslararası karşılaştırmalı istatistik ve politika önermeleri açısından ülkelerin refahını ve refah düzeylerindeki gelişmeyi ölçen OECD bu çerçevede diğer kuruluşlara göre em ön sırada yer bulmaktadır.

OECD yaşam kalitesi ve sosyal göstergeler alanında uzun süredir çalışmakta ve son zamanlarda refah kavramıyla toplumsal ilerlemenin ölçülmesi adına uluslararası yansımaları öncülük etmektedir. OECD, 2011 yılının mayıs ayında yeni bir refah endeksi olan “Daha İyi Yaşam Endeksi”ni önermiştir. OECD bu endekse sadece ülkelerin servet büyüklüğünü değil aynı zamanda refahı belirleyen değişkenlerini de kullanarak karşılaştırılmasına imkânı sunmuş ve GSYİH’ ya refah ölçümü için alternatif bir yöntem olmayı amaçlamıştır (Kasparian ve Rolland, 2012: 1). OECD’nin yayınlamış olduğu endekste kriterler eşit öneme sahip olmasının yanında kriterler kullanıcı tercihine göre ağırlıklandırma imkânı sunmaktadır. Fakat böylesine detaylı bir endekste alt kriterlerin ağırlıklarının değişim olanağı kullanıcılara sunulmamıştır.

Bu çalışmada, OECD’nin yayınlamış olduğu DİYE 2016, 2017 yılı verileri kullanılarak endekse yeni bir ölçüm modeli önerilmiştir. Endekste temel ölçüt ve alt ölçütlerin ağırlıklarını belirlemek için on uzmana anket yapılmış ve bu bilgiler SWARA yönteminde kullanılarak ağırlıklar oluşturulmuştur. COPRAS yöntemiyle elde edilen ağırlıklar kullanılarak alternatifler değerlendirilmiştir. Daha sonra kurulan modelde elde edilen sonuç ve bulguları Spearman rho sıra/rank korelasyon kullanılarak daha iyi yaşam endeksi sonuç ve bulguları arasındaki ilişki ölçülmüştür.

## I- SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN DAHA İYİ YAŞAM ENDEKSİ (DİYE)'NİN ÖNEMİ

Sosyal politika özellikle halkın ve halkları oluşturan kişilerin daha iyi (sağlıklı) bir yapıya ulaşmasında, refahın sağlanmasında ve tüm bunların sürdürülebilir olmasında ve korunmasında başta gelen bir unsur olmuştur. Bir ülkede toplumsal ve bireysel sosyal politikalar ihmal edilerek tek başına ekonomik büyümenin sağlanması, ekonomik politikaların sosyal etkileri dikkate alınmadan hayata geçirilme çabası huzur ve barış içinde yaşayan bir topluma ulaşılmasını imkânsız hale getirir. Refah farklı şekilde tanımlanabilir. Genel olarak refah kavramı bireyin veya halkın sağlık, mutluluk ve huzur yani iyilik hali ya da iyi olmanın ekonomik ve sosyal belirleyicisi şeklinde tanımlanabilir. Refah kavramı alan yazında üç farklı şekilde Sosyal refah, Ekonomik refah ve Devlet refahı kullanılmaktadır ve bunlar birbirinden farklı kavramlardır. Sosyal refah genel olarak toplu önlemler veya refahtan yararlanmayı ifade ederken Ekonomik refah piyasa veya formel ekonomi yoluyla güvence altına alınan refah biçimlerini ifade eder. Buna karşın devlet refahı ise, devletin sağladığı sosyal refah tedbirlerini ifade etmektedir.

Sosyal refah, kişilerin, ailelerin ve toplumların daha yüksek düzeyde refahlarının sağlanmasını gerçekleştirmek amacıyla tasarlanan ve geniş bir alanı kapsayan faaliyet ve programlardır. Bu refah seviyesi, sağlık, beslenme, eğitim, iş koşulları, konut, sosyal güvenlik, giyinme, boş zamanı değerlendirme ve kişisel özerklik gibi çeşitli gereksinimlerin karşılanması derecesine bağlıdır. Sosyal refah programları kısaca, belirli koşullara sahip kişilere mal, hizmet ve para yardımı sağlayan kamu programlarıdır. Sosyal politika, sosyal refahla en fazla benzeşen ve bazen onun yerine kullanılabilen bir kavramdır. Ancak, sosyal politika kavramı, sosyal refah kavramından daha geniş anlam içeren bir kavramdır. Sosyal politika sosyal refah kavramının tamamını kapsar ve bu kapsam dışında kalan bazı kavramları da içerir. Bu çerçevede sosyal refah kavramı sosyal politika kavramının bir alt kategorisi olarak düşünülebilir. ([http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/sosyal\\_hizmetler\\_a0/sosyalpolitika.pdf](http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/sosyal_hizmetler_a0/sosyalpolitika.pdf), Erişim tarihi: 12.04.2021).

Sanayi Devrimi'nin ardından I. Dünya Savaşı, Büyük Buhan ve II. Dünya Savaşı gibi süreçleri yaşayan dünya devletleri, savaş sonrasında daha hızlı bir kalkınma ve büyüme sürecine girmişlerdir. Ancak bu süreçte ülkeler ekonomik olarak büyüme ile sosyal gelişim arasında bir ayırım yapmadılar ve ekonomik büyüme ve sosyal gelişmeyi ülkelerin GSYİH üzerinden ölçülmeyi sürdürmüşlerdir. Bu ülkelerde ekonomik büyüme kişi başına düşen GSYİH ile ölçülmüş ve bu ülkelerin ekonomik başarısının ölçülmesinde genel olarak kabul edilen bir gösterge olmuştur. GSYİH, belirli bir yılda bir ülkede üretilmiş olan tüm mal ve hizmetlerin parasal karşılığı olarak tanımlanabilir. Ülkelerin belirli bir yıldaki veya diğer ülkelere göre göreceli ekonomik pozisyonunu belirlemede temel gösterge olarak kullanılır. Bu tanımlamalardan dolayı pek çok çevre tarafından sosyal refah ile aynı değerlendirilmektedir. Bu yaklaşım, GSYİH'nin ülkenin sosyal refah seviyesini belirleyen bir değişken olduğuna ilişkin bir teori ile desteklenmemiş olmakla birlikte zamanla alan yazında daha sıklıkla kullanılmıştır (Bergh, 2008, 117- 118 ve 2010, 540).

Stiglitz, vd. (2009) çalışmalarında; bir ülkenin refahını ölçmek ve tanımlamak amacıyla sadece GSYİH gibi tek bir kritere değil, daha fazla ölçüte ihtiyaç vardır. Oluşturulan komisyon yaşam kalitesinin ve refahın ölçümünde sekiz alanın (yaşam koşulları için lazım unsurlar (zenginlik, tüketim ve gelir); sağlık, eğitim ve iş hayatı için gerekli kişisel unsurlar, idare ve politika, sosyal ilişkiler ve bildirişim, itimat ve çevre) ölçülmesi ve kullanılması gerektiğini ileri sürmüştür. 2000'li yıllarda ilerleyen globalleşme nedeniyle çeşitlenen yaşam unsurları ile refahın ölçülmesi ve belirlenmesinde sıklıkla kullanılan gelir yöntemleri eksik

kalmıştır. Özellikle bu süreçte, genel bir refahın tanımlanmasına ve bu tanımlamaya bağlı olarak ölçülmesinde yeni yaklaşımlara ihtiyaç görülmüştür (Stiglitz, vd., 2009: 14).

2011 yılında OECD, ülkelerin sosyal refah düzeylerini daha kapsayıcı tanımlayan ve ölçümleyen bir endeks “Daha İyi Yaşam Endeksi (DİYE), Better Life Index” olarak isimlendirilmiştir. DİYE ülkelerin GSYİH gibi gelir unsuru dışında çok farklı unsurları da dikkate alır (Akar, 2014: 2). OECD tarafından oluşturmuş olan DİYE ülkelerin refah düzeylerini kullanarak çeşitli alanlarda karşılaştırma imkânı sunmaktadır.

## II- TARIMSAL OLARAK DAHA İYİ YAŞAM ENDEKSİ (DİYE)

Fransa Cumhurbaşkanı Nicolas Sarkozy tarafından Şubat 2008’de kurulmuş olan Ekonomik Performans ve Sosyal İlerleme Komisyonunun (EPSPC) amacı, GSYİH’nin ölçümlerle ilgili problemlerini de kapsayacak şekilde ekonomik performans ve sosyal ilerleme endeksi tanımlayıp, daha fazla endeks oluşturabilmek için gerekli ek bilgilere ulaşmak, ölçme araçlarının uygulanabilirliğini saptamak ve istatistiksel verilerin yansız (sapmasız) olarak verilmesini tartışmak şeklinde özetlemiştir (Stiglitz, vd., 2009). Komisyon Eylül 2009’da hedeflerine bağlı kalarak toplumsal refah, mali performans ve sürdürülebilirlik kavramlarının nasıl geliştirilebileceğiyle ilgili olarak içinde otuz tavsiye bulunan bir rapor yayınlamıştır (Kulesza ve Ucieklak - Jez, 2012: 184) .

OECD, bu komisyonun yayınlamış olduğu raporun içindeki tavsiyeleri de dikkate alarak, 24 Mayıs 2011 yılında refahı ölçmek ve tanımlamak adına “Daha İyi Yaşam Endeksi” (DİYE)’yi geliştirmiştir. Mizobuchi (2013)’e göre on bir kriterden oluşan bu endeks otuz dört OECD ülkelerin refahını göstergeler bazında ayrı ayrı karşılaştırma imkânı sağlamaktadır. Kerenyi (2011) çalışmasında DİYE’de refahı belirleyen tüm unsurların belirli bir düzen yerine birleşik endekste benzer ağırlıklarla yan yana sıralanmaktadır.

Daha iyi yaşam endeksinde sunulmuş olan göstergeler uluslararası standartlara göre seçilmiştir. Temel verilerin kalitesi, politikaların uygunluğu, kullanılabilir kavramlar, tekrar derlenme sıklığı ve anket sonuçlarının karşılaştırılabilirliği göz önünde bulundurulmuştur. OECD bünyesinde seçilmesine karar verilen unsurlar, refah kavramını en iyi betimleyen ölçütleri temsil etmektedir (Kağızman, 2020: 10).

Daha iyi yaşam endeksi refahı on bir temel unsur ve bu unsurlara bağlı yirmi dört alt unsurdan oluşmaktadır. DİYE 2011 yılında OECD’ye üye otuz dört ülkeyi kapsarken 2012 yılında üye olmayan Brezilya ve Rusya da eklenerek otuz altı ülke üzerinden değerlendirilmiştir. Endeks kapsamında değerlendirilen ülkeler Tablo 1’de verilmiştir. Daha iyi yaşam endeksi kapsamında kullanılan ana kriterler ise aşağıda tanımlanmıştır (<http://www.oecdbetterlifeindex.org>, Erişim Tarihi: 20.12.2020).

**Konut:** Barınma insan hayatındaki en önemli yaşam standartlarından biridir. Üç alt kriterden oluşmaktadır.

**Gelir ve Servet:** Gelir insanların istediklerine sahip olmalarına ve temel gereksinimlerini elde etmesine olanak verirken servet bu durumun devamlılığını mümkün kılar. İki alt kriterden oluşmaktadır.

**İstihdam:** Bireyin yeterli kazanç sağladığı bir işi olması neredeyse tüm insanların ortak bir isteğidir. Dört alt kriterde incelenmiştir.

**Sosyal İletişim:** Sosyal bağlantıların “iyi olma” durumuna olumlu etkisi olduğu bilinmektedir. Tek alt kriteri vardır.

**Eğitim:** İnsanlarla ilişkili en önemli unsurlardan bir tanesi olan eğitim, insanlar için fırsatlar yaratmaktadır. Üç alt kriterden oluşmaktadır.

**Çevre:** İnsanların yaşam kalitesi fiziksel çevreden oldukça etkilenebilmektedir. İki alt kriteri vardır.

**Sivil Katılım:** Özellikle demokrasi tarafından yönetilen ülkelerde insanların sesini ifade eden bir kriterdir. İki alt kriteri vardır.

**Sağlık:** Bireyin sağlıklı olması neredeyse tüm hususlarda yaşamı etkilemektedir. İki alt kriteri vardır. İki alt kriteri vardır.

**Yaşam Memnuniyeti:** Birey kendi hayatının nasıl gittiği ile ilgili karar verecek yegâne kişidir düşüncesiyle önemli görülmüştür. Tek alt kriter altında incelenmiştir.

**Güvenlik:** Güvenliğin kısıtlı olduğu ortamlarda insanlar birçok yönden kısıtlanabilmektedir. İki alt kriterden oluşmaktadır.

**İş Yaşam Dengesi:** Aile ilişkileri, iş, özel hayat gibi birçok unsuru etkilemektedir. İki alt kriterden oluşmaktadır.

**Tablo 1.** Daha İyi Yaşam Endeksinde Değerlendirilen Ülkeler

OECD'YE ÜYE OLAN ÜLKELER					
Almanya	Çek Cumhuriyeti	İrlanda	Japonya	Meksika	Türkiye
Amerika	Danimarka	İspanya	İzlanda	Norveç	Portekiz
Avustralya	Estonya	İsrail	Kanada	Polonya	Yunanistan
Avusturya	Fransa	İsveç	Kore	Slovenya	Yeni Zelanda
Belçika	Finlandiya	İsviçre	Lüksemburg	Slovak Cumhuriyeti	
Birleşik Krallık	Hollanda	İtalya	Macaristan	Şili	
OECD'YE ÜYE OLMAYAN ÜLKELER					
Brezilya		Rusya			

### III- ALAN YAZIN TARAMASI

Başol, (2018) çalışmasında yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla bir model geliştirme önerisi yapmışlardır. DİYE kapsamında yaşam memnuniyetini etkileyen dinamikleri keşfetmeyi hedeflemiştir.

Mehdi, (2018) çalışmasında, toplama yöntemlerinden veri odaklı olan stokastik baskınlık verimliliği testlerinden faydalanıp, ülke refahının belirlenmesinde en iyi ve en kötü durum hallerini elde etmeyi amaçlamıştır.

Monika, (2018) çalışmasında ürettiği sıralamalar aracılığıyla, gizli ağırlıklandırma tasarımları ve bu tasarımların DİYE göstergelerinin nihai değerleri için etkilerini ele almıştır.

Hetschko vd., (2016) çalışmalarında yapmış olduğu deney neticesinde, bulguların insanların gerçek tercihlerini yansıtmadığı ifade etmiş ve DİYE 'ye avantaj sağlayacak politika önerilerinde bulunmuştur.

Akar, (2014) çalışmasında Türkiye'nin DİYE'deki yerini hem göstergeler hem genel sıralama için incelemiş ve değerlendirmiştir.

Kasparian ve Roland, (2012) çalışmasında DİYE eleştirel bir bakışla incelemiş ve metodoloji ile ilgili konuları tartışmıştır.

Şenaras ve Çetin, (2016) çalışmasında çok boyutlu ölçekleme analizi kullanarak OECD ülkelerinin benzerliklerini ortaya koymaya çalışmış ve DİYE kapsamında kriterlerin önem derecesini, birbirlerine yakınlığını ve uzaklığını tespit etmeyi amaçlamıştır.

Yılmaz, (2017) çalışmasında DİYE kriterleri çerçevesinde insan refahı ve milli gelir arasındaki ilişkileri araştırmayı hedeflemiştir.

Decançq, (2015) çalışmasında DİYE'nin nasıl dağıtım duyarlı bir hale getirilebileceğini tartışmıştır.

Durand, (2013), OECD refah çerçevesini sunmuş ve belirlenen refah göstergelerinin değişebileceğine dikkat çekerek kriterleri tanıtmıştır.

## IV- YÖNTEM

Çok kriterli/amaçlı karar verme yöntemleri, ölçümlenebilen veya ölçülenemeyen birçok izlem ve işlevsel unsuru eş zamanda değerlendirmeye imkân sağlayan, ilaveten karar verirken birden fazla kişiyi de dahil etme olanağı olan analitik yöntemler içermektedir. Karar verirken çok kriterli/amaçlı karar verme yöntemlerinin tercih edilmesi karar verenlere hem verimli kararlar alınmasında hem de alternatiflerin değerlendirilmesi hususunda aracı olmaktadır (Karaduman, 2018: 42).

Çalışmada kriter ve alt kriterlerin ağırlıklıklarını hesaplamak için çok kriterli/amaçlı karar verme yöntemlerinden biri olan SWARA (Stepwise Weight Assessment Ratio Analysis) yöntemi, alternatiflerin değerlendirilmesi aşamasında ise COPRAS (Complex Proportional Assessment) yöntemi kullanılmıştır.

### A- SWARA Yöntemi

2010 yılında geliştirilen SWARA yöntemi günümüze kadar birçok farklı problemin çözümünde uygulanmıştır. Birden fazla uzmanla çalışmaya yeterince uygun ve matematiksel olarak basit bir yapıya sahip olan çok kriterli/amaçlı karar verme yöntemidir (Engür, 2019: 27).

SWARA yönteminin çözüm basamakları aşağıda sıralanmıştır.

**1. Adım:** Yöntemin birinci adımında önce karar probleminde yer alan karar verici ve kriter topluluğu belirlenir. Bu problemde m adet karar verici ve n adet kriter bulunduğu varsayılmaktadır.

**2. Adım:** İlk aşamada belirlenen karar vericiler içinden her biri kendi birikimine göre kriterleri önemliden önemsizce şeklinde sıralamaya tabi tutar (Gökkısa ve Ayçin, 2019: 306).

**3. Adım:** Görelî önem düzeylerini belirlemek için bir önceki aşamadaki sıralamada önem sırası ikinci kriterden başlayarak her bir kriter (j) kendinden önce gelen kriterle (j-1) karşılaştırılır. Bu oran “ortalama değerin karşılaştırmalı önemi” şeklinde isimlendirilir ve  $s_j$  simgesi ile gösterilmektedir (Ayyıldız ve Demirci, 2018: 80).

**4. Adım:** Her kriter için katsayı değeri  $k_j$  hesaplanır ve  $s_j$  değeri en büyük olan kriterin katsayı değeri “1” değerini almaktadır. Katsayı değeri aşağıda Eşitlik 1 ile tanımlanmıştır (Çakır ve Karabıyık, 2017: 423).

$$k_j = \begin{cases} 1, & j = 1 \\ s_j + 1, & j > 1 \end{cases} \quad (1)$$



**5. Adım:** Tüm kriterler için  $q_j$  değerleri hesaplanır. Bu değerler çözüm ağırlıklarını gösterir ve bu Eşitlik 2 ile tanımlanmıştır (Gökkısa ve Ayçin, 2019: 307).

$$q_j = \begin{cases} 1, & j = 1 \\ \frac{q_{j-1}}{k_j}, & j > 1 \end{cases} \quad (2)$$

**6. Adım:** Son aşamada ise kriterlere ait göreceli ağırlıklar hesaplanır. Göreceli ağırlık  $w_j$  simgesi ile gösterilmekte ve Eşitlik 3 ile tanımlanmıştır.

$$w_j = \frac{q_j}{\sum_{k=1}^n q_k} \quad (3)$$

## B- COPRAS Yöntemi

Vilnius Gediminas Teknik Üniversitesi bünyesindeki araştırmacılar Zavadskas ve Kaklauskas tarafından 1996 yılında literatüre önerilen COPRAS yönteminde değerlendirilen alternatifler fayda ve önem düzeyleri dikkate alınarak bir sıralamaya tabi tutulmaktadır (Podvezko, 2011: 137). COPRAS yöntemi değerlendirme aşamasında hem minimum hem maksimum kriter değerleri için kullanılabilmesinin yanında karmaşık kriterler ve birçok alternatif içeren karar verme problemlerinde de kolay bir şekilde uygulanabilmektedir. Bu özelliklerinden dolayı da birbirinden farklı karar verme probleminde literatürde uygulamaları yapılmıştır (Sarıçalı ve Kundakcı, 2016: 50).

COPRAS yönteminin aşamaları şu şekilde tanımlanabilir;

Modelin başlangıcındaki değerler aşağıdaki gibi gösterilsin.

$A_i$  :  $i$ . Alternatif  $i = 1, 2, \dots, m$

$C_j$  :  $j$ . Değerlendirme kriteri  $j = 1, 2, \dots, n$

$w_j$  :  $j$ . değerlendirme kriterlerinin ağırlığı  $j = 1, 2, \dots, n$

$x_{ij}$  :  $j$ . değerlendirme kriteri açısından  $i$ . alternatifin değeri  $i = 1, 2, \dots, m$  ve  $j = 1, 2, \dots, n$

**1. Adım:** İlk aşamada kriter, alternatif ve  $x_{ij}$  değerlerinden meydana gelen karar matrisi oluşturulur. Başlangıç matrisi olarak tanımlanan karar matrisi "D" ile gösterilmekte ve Eşitlik 4 ile gösterildiği gibidir.

$$D = X_{ij} = \begin{matrix} & C_1 & C_2 & C_3 & \dots & C_n \\ \begin{matrix} A_1 \\ A_2 \\ A_3 \\ \vdots \\ A_m \end{matrix} & \begin{bmatrix} x_{11} & x_{12} & x_{13} & \dots & x_{1n} \\ x_{21} & x_{22} & x_{23} & \dots & x_{2n} \\ x_{31} & x_{32} & x_{33} & \dots & x_{3n} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{m1} & x_{m2} & x_{m3} & \dots & x_{mn} \end{bmatrix} \end{matrix} \quad (4)$$

**2. Adım:** Karar matrisini, normalize edilmiş karar matrisine dönüştürmek için Eşitlik 5 kullanılmaktadır (Şahin ve Öztel, 2017: 78).

$$x_{ij}^* = \frac{x_{ij}}{\sum_{i=1}^m x_{ij}} \quad (5)$$

**3. Adım:** Normalize edilmiş karar matrisinin sütunları ile kriterlerin ağırlık değerlerinin ( $w_j$ ) çarpılmasıyla, ağırlıklı normalize edilmiş karar matrisi ( $D^t$ ) elde edilir ve  $d_{ij}$  elemanlarından oluşur. Eşitlik 6 ile hesaplanmaktadır (Uygurtürk ve Soylu 2016: 642).

$$D^t = [d_{ij}] = x_{ij}^* \times w_j \quad (6)$$

**4. Adım:** Ağırlıklı normalize edilmiş matristeki faydalı kriterler toplanarak  $S_i^+$  ve faydasız kriterler toplanarak  $S_i^-$  elde edilir. Formüller Eşitlik 7 ve 8'de gösterilmiştir.

$$S_i^+ = \sum_{j=1}^k d_{ij} \quad j = 1, 2, \dots, k \text{ faydalı kriterler} \quad (7)$$

$$S_i^- = \sum_{j=k+1}^n d_{ij} \quad j = k + 1, k + 2, \dots, n \text{ negatif etkili kriterler} \quad (8)$$

**5. Adım:** Her alternatifin göreceli önem değeri hesaplanır.  $Q_i$  ile gösterilir ve Eşitlik 9 ile hesaplanır. En yüksek değer  $Q_{max}$  ile gösterilir.

$$Q_i = S_i^+ + \frac{\sum_{i=1}^m S_i^-}{S_i^- \times \sum_{i=1}^m \frac{1}{S_i^-}} \quad (9)$$

**6. Adım:** Her bir alternatifin performans indeksi hesaplanır. Performans indeksi  $P_i$  olarak simgelenir. Eşitlik (10) kullanılarak hesaplanır (Eren, 2016: 55).

$$P_i = \frac{Q_i}{Q_{max}} \times \%100 \quad (10)$$

Performans indeksi değerlerinin sıralanmasıyla alternatiflerin tercih sonuçlarına ulaşılmaktadır.

## V- ÇOK KRİTERLİ/AMAÇLI KARAR VERME MODELLERİ KULLANILARAK OECD ÜLKELERİNDE DAHA İYİ ENDEKSİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Çalışmanın uygulaması için OECD daha iyi yaşam indeksi 2016 ve 2017 yılı kapsamındaki ülkeler ve göstergeleri veri seti olarak kullanılmıştır. Uzman görüşlerini almak için yapılan anketler neticesinde daha iyi yaşam endeksindeki on bir ana ve yirmi dört alt kriter için gerekli olacak ağırlıkları belirlemek için ilk olarak SWARA yöntemi adımları uygulanmıştır. Bu adımlar hem tüm ana kriterler için hem endeksin bütünü için hesaplanmış, elde edilen ağırlıkların çarpılması sonucunda ulaşılan son/nihai kriter ağırlıklar değerleri ve bu değerlere göre kriter sıralamaları Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Nihai Kriter Ağırlıkları ve Kriterlerin Sıralaması

Ana Kriterler	Kriter	Nihai Kriter Ağırlığı
<b>Konut</b>	C1.1: Temel Donanımlardan Yoksun Konutlar	0,02182
	C1.2: Konut Harcamaları	0,01767
	C1.3: Kişi Başına Düşen Oda Sayısı	0,01824
<b>Gelir ve Servet</b>	C2.1: Hanehalkı Yıllık Net Harcanabilir Gelir	0,05501
	C2.2: Hanehalkı Mali Zenginliği	0,04695
<b>İstihdam</b>	C3.1: İşgücü Piyasası Güvensizliği	0,02123
	C3.2: İstihdam Oranı	0,02431
	C3.3: Uzun Dönem İşsizlik Oranı	0,02249
	C3.4: İşe Bağlı Kişisel Kazanç	0,01886
<b>Sosyal İletişim</b>	C4: Sosyal İletişim	0,05341
<b>Eğitim</b>	C5.1: Eğitime Katılım	0,03581
	C5.2: Öğrenci Becerileri	0,03136
	C5.3: Eğitimde Geçen Yıl	0,02229
<b>Çevre</b>	C6.1: Hava Kirliliği	0,03190
	C6.2: Su Kalitesi	0,03355
<b>Sivil Katılım</b>	C7.1: Geliştirilen Düzenlemeler için Paydaş Katılım	0,01764
	C7.2: Seçmen Katılımı	0,02061
<b>Sağlık</b>	C8.1: Yaşam Beklentisi	0,11716
	C8.2: Sağlık Beyanı	0,13365
<b>Yaşam Memnuniyeti</b>	C9: Yaşam Memnuniyeti	0,10894
<b>Güvenlik</b>	C10.1: Gece Yürürken Güvende Hissetme	0,03910
	C10.2: Cinayet Oranı	0,03690
<b>İş Yaşam Dengesi</b>	C11.1: Çok Uzun Saat Çalışanlar	0,03680
	C11.2: Boş Vakit ve Kişisel Bakıma Harcanan Zaman	0,03429

Tablo 2’ye bakıldığında modelde en yüksek derecede öneme haiz kriterin “sağlık beyanı” kriteri, ikinci kriterin ise yine sağlık ana kriterininin alt kriterlerinden biri olan “yaşam beklentisi” kriteri olduğu görülmektedir. Anketler sonucunda en düşük öneme haiz olan kriter ise “geliştirilen düzenlemeler için paydaş katılım” olarak belirlenmiştir.

SWARA yöntemiyle elde edilen ağırlıkların COPRAS yönteminde kullanılmasıyla alternatiflerin değerlendirilmesi ve sıralaması yapılmıştır. COPRAS yöntemi adımları uygulandığında elde edilen performans indeks değerleri ve alternatiflerin sıralama değerleri Tablo 3’de gösterilmiştir.

**Tablo 3.** Performans İndeks Değerleri ve Alternatiflerin Sıralaması (2016 yılı için)

ALTERNATİFLER	P <sub>i</sub>	SIRA	P <sub>i</sub>	SIRA	
Avustralya	0,8631	10	Letonya	0,5824	33
Avusturya	0,8429	14	Lüksemburg	0,9245	6
Belçika	0,8265	15	Meksika	0,5371	37
Kanada	0,9335	4	Hollanda	0,8957	8
Şili	0,5971	32	Yeni Zelanda	0,8617	11
Çek Cumhuriyeti	0,7276	20	Norveç	1,0000	1
Danimarka	0,9312	5	Polonya	0,6646	25
Estonya	0,6456	27	Portekiz	0,6285	29
Finlandiya	0,8602	12	Slovakya	0,6607	26
Fransa	0,7908	18	Slovenya	0,7375	19
Almanya	0,8547	13	İspanya	0,6875	24
Yunanistan	0,6148	31	İsveç	0,9777	2
Macaristan	0,6323	28	İsviçre	0,9548	3
İzlanda	0,8761	9	Türkiye	<b>0,5604</b>	<b>34</b>
İrlanda	0,8038	17	Birleşik Krallık	0,8183	16
İsrail	0,7180	21	Amerika	0,9144	7
İtalya	0,7085	22	Brezilya	0,5475	35
Japonya	0,6998	23	Rusya	0,5445	36
Kore	0,6210	30	Güney Afrika	0,4975	38

Model çerçevesinde uygulanan yöntemler neticesinde 2016 yılı genelinde bakıldığında en iyi alternatif “Norveç” ardından “İsveç” ve “İsviçre” gelmektedir. Son sırada OECD üyesi olmayan “Güney Afrika” yer alırken Türkiye 34. sırada yer almaktadır.

Çalışmada 2016 yılında tüm kriterler göz önüne alınarak yapılmış olan model, hem 2017 yılı hem de 11 ana kriter için yapılmıştır. Uygulanılan model sonucu elde edilen sıralamalar ile daha iyi yaşam endeksi sıralaması arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü saptamak için spearman rho sıra/rank korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu analizin sonuçları Tablo 4’te gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Spearman Sıra Korelasyon Analiz Sonuçları

KRİTERLER	Model - OECD sıra korelasyonu (2016)	Model - OECD sıra korelasyonu (2017)
Konut	0,89	0,76
Gelir	0,99	0,90
İstihdam	0,92	0,87
Sosyal İletişim	0,98	0,95
Eğitim	0,85	0,88
Çevre	0,98	0,96
Sivil Katılım	0,94	0,76
Sağlık	0,99	0,98
Yaşam Memnuniyeti	0,99	0,99
Güvenlik	0,83	0,83
İş Yaşam Dengesi	0,86	0,85
<b>GENEL</b>	<b>0,97</b>	<b>0,96</b>

OECD ile çalışmada kullanılan model arasındaki korelasyon katsayılarına bakıldığında; tüm ilişkiler pozitif yönlü, 2017 yılı konut ve sivil katılım kriterleri ile model arasında yüksek derecede ilişki, geri kalan 2016 ve 2017 yılları için tüm sıralamalar arasında çok yüksek derecede ilişki olduğu saptanmıştır.

## SONUÇ

Bu çalışmada SWARA ağırlıklı COPRAS yöntemi kullanılarak 2016 ve 2017 yılları için OECD tarafından hesaplanan daha iyi yaşam endeksinin değerleri yeniden hesaplanmıştır. Bu hesaplamalarda kullanılacak olan ağırlıklılandırmanın yapılması için on uzmana yüz yüze anket uygulanmıştır. Çalışmada kullanılan model hem kriterler bazından hem genel endeks bazında hesaplamada kullanılmıştır.

SWARA yönteminin uygulanması sonucunda daha iyi yaşam endeksindeki en önemli kriterler “Sağlık” ana kriterinin alt kriteri olup sırasıyla “Sağlık Beyanı” (0,1336) ve “Yaşam Beklentisi” (0,1172) olarak belirlenmiştir. Önem düzeyi en düşük olan kriter ise “Sivil katılım” ana kriterinin alt kriteri olan “Geliştirilen Düzenlemeler için Paydaş Katılım” (0,0176) olarak belirlenmiştir.

2016 yılı tüm kriterler toplu bir şekilde göz önünde bulundurulduğunda OECD daha iyi yaşam endeksinde Türkiye 36. sırada yer alırken, çalışmada uygulanan modelde 34. sırada yer almaktadır. Hem OECD DİYE endeksinde hem çalışmada önerilen modellerde Norveç

1. sırada yer almıştır. OECD DİYE 'de 2.ve 3. sırayı Avustralya ve Danimarka alırken çalışmada önerilen modelde 2. sırada İsviçre ve 3. sırada ise İsviçre bulunmaktadır.

OECD DİYE ile çalışmada önerilen model arasındaki ilişkinin derecesi ve yönünü tespit etmek için Spearman rho sıra/rank korelasyon analizi sonuçlarına bakılmıştır. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde 2017 yılı konut ve sivil katılım kriterleri hariç tüm kriterler için aynı yönlü pozitif ve güçlü ilişki bulunmuştur. Konut ve Sivil Katılım kriterleri arasında ise güçlü ve aynı yönlü pozitif ilişki bulunmuştur.

Eleştirel bir bakışla oluşturulan model ile OECD DİYE sonuçları arasında farklı sıralamalar gözlemlenmiştir. Aynı zamanda iki model arasında güçlü ve aynı yönlü pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bu neticelerden yola çıkılarak kullanılan modelin OECD'nin daha iyi yaşam endeksi hesaplamasına seçenek oluşturabilecek bir model önerisi olmuştur.

Çalışma sonuçları III. Alan Yazın bölümünde verilen çalışmalar ile birlikte değerlendirildiğinde öncelikle karşılaştırmalar çok değişkenli istatistiksel analiz yöntemleri yerine matematiksel optimizasyona dayalı çok kriterli/amaçlı karar verme yöntemleri kullanılmıştır. Bu çerçevede çalışma yönetsel olarak alan yazına katkı sağlamaktadır. İlgili ülkelere ait yayınlanmış son veri setlerinin çalışmada kullanılmış olması çalışmanın alan yazına sağladığı ikinci katkıdır. Ayrıca çalışmada önerilen yöntem ile elde edilen endeks ile OECD tarafından yapılan çalışmalar ile yayınlanan DİYE arasında yapılan sıralama korelasyonlarının istatistiksel anlamlılığı ile önerilen sonuçların ilgili alanda yapılacak politika çalışmalarına farklı bir sonuç değerlendirmesi bakış açısı sağlaması da çalışmanın alan yazına kattığı üçüncü katkı olarak değerlendirilebilir.

Çalışmada OECD'nin oluşturduğu (DİYE) endeksine yapılan temel eleştiri göstergelerin arasındaki önem düzeyleri ve bunların ağırlıklarının belirsiz olmasıdır. OECD web tabanında kriterlerin önem derecesinin kişiye göre düzenleme imkanını sadece ana göstergeleri için vermektedir. Herhangi bir ülke açısından değerlendirildiğinde ülkenin refahını düzeyi belirlenmek istenirse alt kriterlerin önem derecesini belirleme imkânı yoktur. Bu nedenle bir ülkenin kendisini OECD'nin diğer ülkeleri ile kıyaslaması ve bu kıyaslamada daha iyi yaşam endeksine göre sıralamasını (konumunu) görüp buna göre ülke içinde nasıl bir politika uygulanabileceği konusunda karar verebilmesi mümkün olamamaktadır. Bu eleştirilerden yola çıkılarak bu çalışmada önerilen model çerçevesinde OECD'nin endeks değerlendirme sonuçlarına alternatif farklı sonuçlar hesaplanmış ve aynı zamanda OECD'nin endeksi ile ülkelerin sıralaması ile önerilen model sonucu hesaplanan endeks ile yapılan ülke sıralaması arasında spearman sıra korelasyon ile güçlü ilişki bulunmuştur. Bu sonuçlar neticesinde çalışmada önerilen modelin OECD tarafından hesaplanan daha iyi yaşam endeksine karşı seçeneqli bir model olabileceği sonucu ortaya konmuştur.

Ülkemiz açısından değerlendirildiğinde Türkiye OECD'nin oluşturmuş olduğu DİYE 'de yer alan temel ve alt boyutların göstergelerinin bir kısmında görece daha düşük değerlere sahiptir. Ancak çalışmada önerilen modelde de OECD göstergelerine benzer sonuçlar olmakla birlikte ülkemiz değerleri OECD'ye göre görece biraz daha iyileşmiştir. Alan yazında belirtilen çalışmalarda da vurgulandığı üzere refah kavramı kişiden kişiye değişmesinin yanında özellikle kültürel ve coğrafik yapılaraya göre de farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle çalışmada önerilen modelde uzmanlar tarafından Türkiye için refahı en iyi temsil edeceği düşünülen ağırlıklar hesaplanmıştır. Bu çerçevede önerilen model OECD'nin yapmış olduğu değerlendirmeye göre ülkemiz açısından daha iyi sonuçlara sahip çıkmaktadır. Bu nedenle modelde tercih edilen ağırlıklardan hareketle hem endeks sıralamasındaki yer hem de Türkiye için gerekli politik adımların atılması önemli olduğu düşüncesi ile bu çalışmanın Türkiye'de refahın iyileştirilmesine ve alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Akar, S. (2014). Türkiye’de Daha İyi Yaşam Endeksi: OECD Ülkeleri ile Karşılaştırma. *Journal of Life Economics*. 1.1-12.
- Ayyıldız, E. ve Demirci, E. (2018). Türkiye’de Yer Alan Şehirlerin Yaşam Kalitelerinin SWARA Entegreli TOPSIS Yöntemi ile Belirlenmesi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 30.68-87.
- Başol, O. (2018). OECD Ülkelerinde Yaşam Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 20(3). 67 – 86.
- Bergh, J. (2008). The GDP Paradox, *Journal of Economic Psychology*. 30.117-135.
- Bergh, J. (2010). Relax About GDP Growth: Implications for Climate Change and Crisis Policies. *Journal of Cleaner Production*. 18(69). 540 – 543.
- Çakır, E. ve Karabıyık, B. K. (2017). Bütünleşik SWARA- COPRAS Yöntemi Kullanarak Bulut Depolama Hizmet Sağlayıcılarının Değerlendirilmesi. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*. 10(4). 417- 434.
- Decancq, K. (2015). Measuring Multidimensional Inequality in the OECD Member Countries With a Distribution-Sensitive Better Life Index. *Social Indicators Research*. 386. 1-35.
- Durand, M. ve Smith, C. (2013). The OECD Better Life Initiative: How’s Life? and the Measurement of Well- Being. Paper Prepared for the IARIW Session at the 2013 World Statistics Conference Sponsored by the International Statistical Institute. Hong-Kong.
- Engür, M. (2019). *DELPHI ve Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ile Öğrenci İşleri Otomasyon Seçimi*. Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırıkkale.
- Eren, H. (2016). *PORMETHEE, MOORA ve COPRAS Yöntemleri ile Oran Analizi Sonuçlarının Değerlendirilmesi: Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Gökkısa, A. C. ve Ayçin, E. (2019). OECD Ülkelerinin Lojistik Performanslarının SWARA Tabanlı EDAS Yöntemi ile Değerlendirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 9 (1). 301-325.
- Hetschko, C., Reumont, L. V. ve Schöb, R. (2016). Embeddig Effects in the OECD Better Life Index: Evidence from an Experiment. Chair of International Public Economics. 20.1-29. [<http://www.oecdbetterlifeindex.org/>]. (Erişim: 20 Aralık 2020).
- Ersöz, Yunus, Halis, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Sosyal Hizmetler Ön Lisans Programı Ders Notları. [[http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/ kitap/sosyalhizmetler\\_ao/sosyalpolitika.pdf](http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/sosyalhizmetler_ao/sosyalpolitika.pdf)]. (Erişim: 12 Nisan 2021).
- Karaduman, E. E. (2018). *Hastane Personel Seçiminin Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleriyle Karşılaştırmalı Analizi*. Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Uşak.
- Kasparian, J., ve Rolland, A., (2012). OECD’s Better Life Index: Can any Country be Well Ranked?. Research Article. *Journal of Applied Statistics*. 39(10). 1- 8.
- Kernyi Adam (2011). The Better Life Index of the Organisation for Economic Co- Operationand Development. *Public Finance Quarterly*. 56(4).518 – 538.
- Kulesza, M., ve Ucieklak-Jez, P., (2012). Poland and Selected Countriesin the Light of OECD’s Better Life Index. *Prace Naukowe Akademi im Jana Długosza Cz\_ Stochowie. Pragmatates Oikonomia*. 6. 83- 91.
- Mehdi, T. (2018). Stochastic Dominance Approach to OECD’s Better Life Index. *Social Indicators Research*. 143. 917 – 954.
- Mizobuchi, Hideyuki (2013). Measuring world Better Life Frontier. Discussion Paper Series. No.13-01. 1-23.

Monika, G. T. (2018). The Weight of Weighting an Empirical Study Based on the OECD Better Life Index, the Business and Management Review. 9 (3). 443 – 449.

OECD. (2015). How's Life? 2015: Measuring Well-Being. OECD Publishing. Paris. 1- 257.

Podvezko, V. (2011). The Comparative Analysis of MCDA Methods SAW and COPRAS. Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics. 22(2). 134- 136.

Sarıçalı, G., ve Kundakçı, N. (2016). AHP ve COPRAS Yöntemleri ile Otel Alternatiflerinin Değerlendirilmesi. International Review of Economics and Management. 4(1). 45- 66.

Stiglitz, J. E., Sen, A., ve Fitoussi, J. P., (2009). Report By the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. [[http://www.stiglitzksenk.fitoussi.fr/documents/rapport\\_anglais.pdf](http://www.stiglitzksenk.fitoussi.fr/documents/rapport_anglais.pdf)]. (Erişim: 20 Aralık 2020). Paris.

Şahin, C. ve Öztel, A. (2017). Ülkelerin Yaşanabilirlik Düzeylerinin COPRAS Yöntemiyle Karşılaştırmalı Analizi: BRICS Ülkeleri ve Türkiye. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*.1(1). 75- 84.

Şenaras, A. E. ve Çetin, I. (2016). OECD Ülkelerinde Refahın Daha İyi Yaşam Endeksi ile Analizi. PARADOKS Ekonomi. *Sosyoloji ve Politika Dergisi*. 11(2). 31- 51.

Uygurtürk, H. ve Soylu, N. (2016). Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklıklarının Likidite ve Karlılık Performanslarının COPRAS Yöntemi ile Analizi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9 (2). 637- 650.

Yılmaz, O. (2017). International Welfare Comprasion Using GDP and Better Life Index Parameters. *Journal of Economics. Finance and Accounting*. 4(1). 1-14.



Araştırma Makalesi – Research Article

## Aile Ödenekleri Programları: Dünya Örnekleri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi<sup>1</sup>

### *Family Allowance Programs: World Examples and Suggestion A Model for Turkey*

**Şenol KAYNAKCI\***

ID 0000-0003-2710-8399

**Nagihan DURUSOY ÖZTEPE\*\***

ID 0000-0001-5963-8592

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 11 Sayı: 2 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 2 Year: 2021

Sayfa Aralığı: 393-413 / Pages: 393-413

DOI: 10.32331/sgd.1049457

## ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı, seçilmiş refah devleti ülkeleri genelinde, aile ödenekleri programlarının temel özelliklerini ve uygulama şekillerini ortaya koyarak, Türkiye’de hali hazırda var olan aile ödenekleri uygulamalarının etkinliğini ve eksikliklerini belirlemek ve Türkiye için bir model önerisinde bulunmaktır. Bu amaçtan hareketle çalışmada, 12’si özel, 23’ü kamu çalışanı olmak üzere toplam 35kişi ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. Yapılan görüşmelerde kişilere, aile ve çocuk desteklerinin yeterliliği ile bu destekler konusunda nasıl bir uygulama talep ettikleri ve bu uygulamanın finansman kaynağı konusundaki görüşleri sorulmuştur. Elde edilen bulgulara göre Türkiye’de bireylerin önemli bir kısmının aile ödenekleri uygulamalarının genelinden faydalanmadıkları, önemli bir kısmının ise asgari geçim indirimini bir aile ödeneği olarak görmedikleri bulunmuştur. Destek taleplerinin büyük ölçüde çocuk bakımı ve eğitim maliyetlerinin karşılanması noktasında yoğunlaştığı; bunun maliyetinin ise büyük ölçüde Devlet tarafından sağlanan mekanizmalarla finanse edilmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu anlamda, Türkiye’de aileye ve çocuklara verilen desteklerin toplumun genelini kapsayan ve çok amaçlı tek bir ödeme çerçevesinde yapılmasının daha işlevsel olacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Aile ödenekleri, aile ödenekleri sigortası, aile yardımı, sosyal güvenlik, sosyal sigorta

## ABSTRACT

The main purpose of this study is to determine the effectiveness and shortcomings of family allowances practices in Turkey, and to propose a model for Turkey, by revealing the basic features and application methods of family allowances programs across selected welfare state countries. For this purpose, in-depth interviews were conducted with a total of 35 people, 12 of whom were private and 23 of whom were public employees. In the interviews, people were asked about the adequacy of family and child support, what kind of application they demanded for these supports, and their views on the funding source of this application. According to the findings, it has been found that a significant part of individuals in Turkey do not benefit from family allowances in general, and a significant part of them do not see the minimum living allowance as a family allowance. Support requests are mostly concentrated on meeting the costs of childcare and education; it turned out that the cost of this had to be financed to a large extent by the mechanisms provided by the State. In this sense, it is thought that it would be more functional to support families and children in Turkey within the framework of a single multi-purpose payment that covers the entire society.

**Keywords:** Family allowance, family insurance, family benefits, social security, social insurance

Önerilen atıf şekli: Kaynakçı Ş. ve Durusoy Öztepe, N. (2021). Ayrımcılık Temelli Dışlanma: Aile Ödenekleri Programları: Dünya Örnekleri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(2). 393-413.

● Geliş Tarihi/Received: 20/11/2021 ● Güncelleme Tarihi/Revised: 21/12 /2021 ● Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2021

<sup>1</sup> Çalışma “Aile Ödenekleri Sigortası Kapsamında Dünya Örnekleri Üzerinden Türkiye Modeli Önerisi” adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\* Doktora Öğrencisi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, [senol.kaynakci@hotmail.com](mailto:senol.kaynakci@hotmail.com)

\*\* Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [ndurusoy@pau.edu.tr](mailto:ndurusoy@pau.edu.tr)

## GİRİŞ

Günümüzde aileye ve çocuklara duyarlı sosyal koruma uygulamalarının önemi giderek artmaktadır. Bu noktada, ailenin hayatını idame ettirme ereği, bireyin hem sosyal hayatını hem çalışma hayatını etkileyecek unsurlardan biri olmakta; buna bağlı olarak da sosyal güvenlik kavramının konusu haline gelmektedir. Ücretin yoksulluğu gideremediği durumda, ailenin yaşamının idame ettirilmesi için bir gelir artışına ihtiyaç duyulduğundan, aile ödenekleri uygulamaları, sosyal politika araçlarından en belirginini olarak gündeme gelmektedir. Aile yönelik ekonomik desteklerin ortaya çıkışı 1890'lı yıllara değin uzanmaktadır. İlk kez bu yıllarda Fransız işçilerin ailelerine işverenlerce “yardım” adı altında ödemeler yapılmaya başlanmıştır. 19. yüzyılda ilk olarak Avrupa’da ortaya çıkan bu uygulamalar 20. yüzyılın başından itibaren farklı ülkeler tarafından da benimsenmiş; hatta bu destekler zamanla pek çok ülkede bir sigorta koluna dönüşmüştür. Aile ödenekleri uygulamalarının<sup>2</sup> devinimsel olduğunu ve günümüze kadar gelişen süreçte hatırı sayılır bir kurumsallığa eriştiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Aile ödenekleri uygulamaları, aile bireylerinin iyi şartlarda yaşayabilmeleri için yapılan ek gelir transferlerinin genel adıdır. Daha özgül anlamda, aile ödenekleri, aile bireylerinin ulaşım, beslenme, barınma ve eğitimlerine esas hususlarda aile bütçesinde yaşanan gelir kaybının telafi edilmesi amacıyla Devletin ebeveynlere sağladığı gelir transferlerini ifade etmektedir (Gauthier, 2002; Cuyers ve Kiely, 2000). Bu uygulamaların temel amacı, çocuk sahibi ailelerin bakım ve eğitim maliyetlerinin bir kısmını karşılayarak aileye gelir desteği sunmaktır. Aileye ve çocuklara yapılan bu destekler, düzenli nakit ödemelerden eğitim-doğum-sağlık gibi daha spesifik ödemelere kadar çeşitlilik göstermektedir. Hanenin büyüklüğü, çocuk sayısı ve çocukların yaşı, engelli çocuğa sahip olmak, ebeveynlerden birinin ya da ikisinin çalışmaması gibi birçok durum bu desteklerin miktarını, niteliğini ve süresini etkileyebilmektedir. Kimi durumlarda ise desteklerden faydalanmak, çocukların eğitime devam etmesi ya da temel sağlık ihtiyaçlarının karşılanması gibi bir dizi kritere bağlanmaktadır. Ödemeler periyodik olarak yapılmakta, desteğe ihtiyacın kalktığı süre içerisinde de devam edebilmektedir. Periyodik ödemelerin yanı sıra, çocuklar için aynı desteklerin yapılması veya iki programın bir arada kullanılması da rastlanan bir durumdur.

Sosyal koruma amacı taşıyan bu desteklerin uygulama biçimleri ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Aile ödenekleri programları, evrensel programlar, çalışmaya bağlı programlar ve sosyal yardım odaklı programlar olmak üzere üç farklı şekilde uygulanmaktadır. Evrensel model, bireylerin geliri ya da istihdama katılmalarını dikkate almadan vatandaşlık ölçütü ve genellikle ikametgâh koşulu doğrultusunda her bireye sabit nakit faydanın sağlandığı ve finansmanın büyük ölçüde genel bütçeden karşılandığı programlardır. Çalışmaya bağlı modelde ise aile ödenekleri programları ücretli ve maaşlılar

<sup>2</sup> Kavramın yabancı literatürde kullanımı “Family Allowances” ya da “Family Benefits” şeklindedir. Türkçe’ye ise “aile ödenekleri” ya da “aile yardımları/aile faydaları” şeklinde çevrilmektedir. Türkiye’de ailelere uygulanan desteklerin tümü (vergi indirimleri, doğum yardımı, kamu personel aile yardımı, şartlı nakit transferler gibi) Devlet tarafından karşılıksız sağlanmakta, şartlı nakit transferler ise “muhtaçlık kriteri” baz alınarak ödenmektedir. Bu anlamda “aile yardımı” kavramının kullanılması daha yaygın olmakla birlikte, “yardım” kavramının genellikle “iyilik yapma, bağış ve muhtaçlık kavramlarıyla daha fazla ilişkilendirilmesi bu desteklerin yalnızca muhtaç ailelere verildiği konusunda bir anlam karmaşasına yol açmaktadır. Kuşkusuz ailenin yoksulluğunu tazmin etmek, aile destek mekanizmalarının amaçlarından yalnızca birini oluşturmaktadır. Çalışmada, anlam karmaşasını önlemek adına aileye yönelik destekler ifade edilirken, Social Security Administration Office (SSA)’ın kullanmış olduğu “Family Allowances” yani aile ödenekleri kavramı kullanılmıştır. Türk Dil Kurumuna göre ödenek kavramı, belirli bir kişiye, kuruluşa ya da topluluğa ayrılmış para olarak tanımlanmakta dolayısıyla yardım kavramından daha kapsayıcı bir anlamda kullanılmaktadır.

ile kimi durumlarda kendi hesabına çalışanlar ve onların bakmakla yükümlü olduğu hane bireyleri için fayda sağlamaktadır. “Aile ödenekleri sigortası” olarak adlandırılan bu programlar, belirli bir istihdam ilişkisi içinde bulunmayı ve edimlerden yararlanmak için prim ödemeyi gerekli kılmaktadır. Sistemin finansmanı, işçi ve işveren primleri ile kimi durumlarda devlet sübvansiyonlarından oluşmaktadır. Yardım odaklı modele dâhil programlar ise kapsam bakımından evrensel model ve çalışmaya bağlı model ile farklılıklar barındıran ve genellikle “muhtaçlık” koşuluna bağlı olarak fayda sağlayan programlardır. Bu program kapsamında verilen desteklerden faydalanmanın temel kriteri, bireylerin kendilerini ve ailesini geçindirebilecek düzeyde gelire sahip olamamasıdır. Sistemin finansmanı, tıpkı evrensel modelde olduğu gibi genel bütçeden ya da bunun için özel olarak tahsis edilmiş vergi gelirlerinden karşılanmaktadır.

Avrupa ülkelerinde 20. yüzyılın başında uygulanmaya başlanan gelişmiş aile ödenekleri sigortası Türkiye’de henüz kurulmamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki Sözleşme hükümlerinin bir kısmı 1971 yılında Türkiye tarafından kabul edilmesine rağmen; sözleşmenin aile ödeneklerine ilişkin hükümleri onaylanmamıştır. Herkes için sosyal güvenliğin sağlanmasına yönelik uluslararası taahhütlerin güçlendirilmesi adına ailenin de sosyal koruma kapsamına alınması gerekmektedir. Son yıllarda aile ve evlilik kalıplarının değişmesi, özellikle hane reisi kadın olan tek ebeveynli ailelerin sayısının artması, kadınların artan oranlarda çalışma hayatına girmesi, hane ve çocuk yoksulluğunun artmasıyla birlikte hanenin geçimi ve çocukların bakımı konusundaki talepler de güçlenmiştir. Türkiye’de aileye yönelik desteklerin ise iyileştirilmeye ihtiyacı vardır. Bu uygulamalardan asgari geçim indirimi, kamu personeli aile yardımı, doğum yardımı ve şartlı nakit transferlerine çalışmada yer verilmiştir. Aileye yönelik mevcut desteklerin, hane ihtiyaçlarını tazmin etmekte yeterli olmadığı, çocuk bakımını dikkate almadığı; çocukların korunması ve eğitimin desteklenmesi açısından gelişmeye ihtiyaç duyduğu görülmektedir.

Bu çalışma, ailedeki gider artışını ya da gelir eksilmesini tazmin etmeyi amaçlayan bu uygulamaları Dünya ve Türkiye örnekleri ile karşılaştırarak analiz etmek ve Türkiye için en işlevsel ve bireylere en fazla faydayı sağlayacak modeli geliştirme çabasını ihtiva etmektedir. Çalışmada öncelikle aile ödenekleri programlarına duyulan ihtiyacın nedenleri açıklanmış ardından farklı ülkelerdeki aile ödenekleri uygulamaları incelenmiştir. Türkiye’de aileye yönelik ekonomik desteklerin yeterliliğini analiz edebilmek adına 12’si özel, 23’ü kamu çalışanı olmak üzere toplam 35 kişi ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. Görüşmelerde kişilerin hali hazırda almış oldukları aile ve çocuk desteklerinin yeterliliği ile aile ve çocuk destekleri konusunda nasıl bir uygulama talep ettikleri ve bu uygulamanın finansman kaynağı konusundaki görüşleri açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise gerek ülke uygulamalarından gerekse alan araştırması bulgularından elde edilen bilgiler ışığında Türkiye için bir aile ödenekleri modeli sunulmuştur.

## **I- AİLE ÖDENEKLERİ PROGRAMLARINA DUYULAN İHTİYACIN NEDENLERİ**

### **A- Çocuk Yoksulluğu**

UNICEF’e göre (2020) çocuk yoksulluğu hayatta kalmak, gelişmek ve büyümek için ihtiyaç duyulan maddi, manevi ve duygusal kaynaklardan yoksun olmasıdır. Bu tanımda çocuk yoksulluğu, çocukların zihinsel, fiziksel, duygusal ve ruhsal gelişimlerine zarar veren bir durum olarak tanımlanmıştır. Farklı bir ifade ile çocuk yoksulluğu düşük hane geliri veya düşük tüketim seviyeleri gibi geleneksel kavramsallaştırmaların ötesinde özel boyutları olabilen bir durumdur (UNICEF, 2021). Örneğin, maddi yoksunluk yetersiz beslenmeye yol

açmakta ve bu da sağlık ve eğitimi etkileyerek çocuğun uzun vadeli gelişimine olumsuz yansıtılabilmektedir. Ayrıca, mali kaynak eksikliğini gidermek için, yoksul hanelerden çocuklar çocuk işçiliğine dâhil olabilmekte ve bu da çocuğu okuldan mahrum bırakarak çocuğun bilişsel ve fiziksel gelişimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Minujin vd., 2006). Bu noktadan hareketle çocuk yoksulluğunun, çocuğun dışındaki çevresel etmenlerden kaynaklanan ve çocuğu zihinsel ve fiziksel anlamda olumsuz etkileyen çok boyutlu bir süreç olduğu ifade edilebilir (Lichter, 1997: 125).

Hanehalkı yoksulluğu, aile içerisinde yetişkinleri etkilediği gibi çocukları da etkilediğinden, çocuk yoksulluğunun referans noktası olarak kabul edilmektedir. Ebeveynlerin ortalama yaşı, ebeveynlerin eğitimi, hane başına düşen çocuk sayısı ve çocuğun tek ebeveynle yaşayıp yaşamadığı; bununla birlikte ebeveynlerin işgücü piyasasına giriş koşulları ve işsizlik deneyimleri hane ve demografik faktörler üzerinden çocuk yoksulluğunu etkileyen önemli unsurlardır (Chen ve Corak, 2008)

Çocuk yoksulluğunu etkileyen diğer önemli bir unsur Devletlerin gelir transferi programlarıdır. Devlet transferlerinin uygunluk olasılığı ve desteğin miktarı ne kadar yüksekse çocuk yoksulluğu olasılığı da o kadar düşük olmaktadır (Chen ve Corak, 2008). Avrupa Birliği'ne dâhil sekiz ülkede aile sigortası uygulamaları sonrasında hanehalkı yoksulluğu ve çocuk yoksulluğunda önemli derecede azalma meydana geldiği gözlemlenmiştir. Dünya'da çocuk yoksulluğu oranlarına bakıldığında, çocuk yoksulluğunun en düşük olduğu ülkelerin başında Danimarka (%4,7), Finlandiya (%3,5) ve İzlanda (%5,4) gelirken; çocuk yoksulluğunun en fazla olduğu ülkeler Türkiye (%22,7), Amerika (%21,2) ve Kanada'dır (%11,4) (OECD, 2020). Çocuk yoksulluğunun düşük olduğu ülkelerde evrensel çocuk desteklerinin benimsendiği görülmektedir. Chen ve Corak'ın 2008'de 12 OECD ülkesinde çocuk yoksulluğunu analiz ettiği araştırmanın sonuçlarına göre, Birleşik Krallık'da çocuk yoksulluğundaki düşüşün tamamı hükümet transferlerinden kaynaklanmaktadır. Yine aynı çalışmanın bulgularına göre, Amerika gibi liberal geleneğe sahip ülkelerde, sosyal politikanın tasarımı ile işgücü piyasasının durumu arasında güçlü bir etkileşim varsa, o zaman hükümet transferlerinin yoksulluk oranı üzerindeki etkisinin bir kısmı işgücü piyasası faktörleri ile iç içe geçmekte; ebeveyn istihdamının artışıyla birlikte çocuk yoksulluğu azalmaktadır (Chen ve Corak, 2008).

## **B- Tek Ebeveynli Ailelerin Sayısının Artması**

Toplumun süregelen yapısı değişimlere yol açmaktadır. Bu durum ise ister istemez toplumun en temel birimi olan ailenin de değişimini beraberinde getirmekte ve tek ebeveynli ailelerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır (Demir ve Genç Çelebi, 2017). Tek ebeveynli aile, boşanma, ölüm, evlat edinme, ebeveynlerden birisinin çalışma koşulları sebebiyle uzun süre aile ile bulunamaması gibi nedenlerle çocuğun yalnızca annesi ya da yalnızca babası ile yaşama durumudur (Aslantürk ve Koç, 2019). Tek ebeveynli aile haline gelme, çocuk için ve çocukla beraber kalan ebeveyn için durumu çocuk bakımı ve korunması açısından zor hale getirmektedir. Feyzioğlu ve Kuşçuoğlu'nun (2011: 101) çalışmasına göre, anne ile çocuğun oluşturduğu tek ebeveynli ailelerde ekonomik problemler daha ön planda olmakta, ev geçirmede kira ve fatura ödemelerinde zorlanılmakta ve okul masraflarının karşılanmasında zorluk çekilmektedir. Baba ile yaşayan çocuğun oluşturduğu tek ebeveynli ailede ise bahsedilen ekonomik problemlerin daha az ön planda olduğu, fakat yeme içme gibi temel ihtiyaçlar için daha çok harcama yapıldığı görülmektedir. Her iki durumda da çocuğa yapılacak olan sosyal harcamalarda zorlanıldığından bahsedilmektedir. Bu durum hem hane hem de çocuk yoksulluğu ile mücadelede aileye yapılacak desteklerin önemini bir kez daha ortaya koymaktadır.

### C- Kadınların Artan Oranda Çalışma Yaşamına Girmesi

2007 yılından günümüze kadar çoğu ülkede ve özellikle Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı her yıl artış göstermektedir. Öyle ki şu an gelinen noktada Türkiye, niceliksel olarak kadın istihdamının artış gösterdiği Dünya’da üçüncü ülke olarak gösterilmektedir. Bu durumun nedenleri arasında, kentleşme hızının yüksek oluşu, okullaşma oranının artması ve tüketim harcamalarındaki artış bulunmaktadır (Karadeniz ve Yılmaz, 2018: 50). Hane gelirini arttırmak için işgücüne katılan kadının, sosyal risk kapsamında bulunan analık ile çocuk bakımı ya da sağlık sebebi olmak üzere belirli bir süre istihdam dışı kalması gelir kaybına uğraması anlamına gelmektedir (Daly ve Clavero, 2002: 124). Gelir kaybına uğrayan hane halkının desteklemek gerekliliği kaçınılmazdır. Bu desteğin aile sigortası kapsamında ve nakdi olarak gerçekleşmesi ise elzemdir (Bradshaw ve Finch, 2002: 178). Aksi takdirde analık sigortası kapsamındaki ebeveyn izinleri kadının işgücüne katılımını artırma amacına sahip olmadığı gibi kadını çalışma yaşamının dışına çıkarmaktadır. Bunun yanı sıra gelir telafi edici ödemeler ile sabit miktar ödemeler arasındaki kritik fark kadının istihdamını önemli ölçüde etkilemektedir (Daly ve Clavero, 2002: 124). Her iki ebeveynin istihdama katılması sonucu, çocuğun bakımını üstlenecek aile ferdinin bulunmaması, ebeveynlerden birinin istihdam dışında kalmaması için çocuk bakımı ve kreş uygulamalarına yönelik bir aile ödenekleri programı ihtiyacını arttırmaktadır. Annelik izni ve ücretsiz izinler, kadınları istihdam alanı dışına çıkarma riski barındırdığından, nakdi ödeme şeklinde yapılan aile ödeneklerinin kadınları istihdam içinde tutma olasılığı yüksek görünmektedir (Ünlütürk Ulutaş, 2015). Kadınların artan oranda işgücü piyasasına girmesi çocuk yoksulluğunun azaltılması açısından da önemli bir işleve sahiptir. Chen ve Corak’ın 2008’de yaptığı çalışmanın bulgularına göre, annelerin artan işgücü piyasası katılımı, sürekli olarak daha düşük çocuk yoksulluğu oranlarını ortaya çıkarırken; tam tersi şekilde anne babaların istihdam oranlarındaki ve kazançlarındaki düşüşler, daha yüksek çocuk yoksulluğu oranlarına neden olmuştur.

## II- FARKLI REFAH DEVLETİ ÜLKELERİNDE AİLE ÖDENEKLERİ PROGRAMLARI<sup>3</sup>

### A- Almanya

Almanya’da aileye yönelik destekler, çocuk yardımları, ebeveyn destekleri, analık yardımları, vergi indirimleri ve bakım avansı şeklinde oldukça geniş bir uygulama kapsamında yürütülmektedir. Çocuk yardımı uygulaması, çocuk çalışmıyor olduğu sürece 18 yaşına kadar tüm çocukları kapsamaktadır. Ancak 18-21 yaş arasındaki çocuklar Almanya’da “işsiz” olarak başvuruda bulduysa ve bu süre zarfında herhangi bir kurumdan işsizlik yardımı almıyor ise bu destekler 21 yaşına kadar uzatılmaktadır. Bununla birlikte, mesleki eğitim veren okullarda okuyan, iş yerinde mesleki eğitim ve geliştirici meslek eğitimleri alan çocuklar için ise en fazla 25 yaşına kadar çocuk yardımı yapılabilmektedir (BMAS, 2018: 8). Bu anlamda Almanya’da çocuk yardımı uygulaması yukarıdaki koşullar sağlandığı takdirde çocuklar evli olmamak kaydıyla 25 yaşına kadar yapılabilmektedir. 2021 yılı için Almanya’da çocuk parası miktarı birinci ve ikinci çocuk için ayda 219 Euro, üçüncü çocuk için 225 Euro, dördüncü ve sonraki her bir çocuk için ayda 250 Euro’dur (Berlin, 2021). Almanya’da çocuk parası için başvuruda bulunan ailenin bu hakkı elde edebilmesi için

<sup>3</sup>Çalışma kapsamında incelenen ülkeler, Refah Devleti sınıflandırmalarında halen yaygın olarak başvurulan Esping-Andersen’in refah devleti sınıflandırmasına göre seçilmiştir. Esping-Andersen’in refah rejimi sınıflaması üç farklı modele dayanmaktadır. Bunlar, Liberal Refah Devleti (ABD, İngiltere), Kıta Avrupası Refah Devleti (Fransa, Almanya, Belçika) ve Sosyal Demokrat Refah Devleti (İsveç, Danimarka). Ayrıntılı bilgi için bkz: Esping-Andersen, G. (1996) Three Worlds of Welfare Capitalism, Cambridge, UK: Polity. Press.

ikamet iznine sahip olması gerekmektedir; bununla birlikte çocukların da aile ile yaşaması zorunludur. Belirli ön koşullar altında, başka bir AB ülkesinde veya Almanya Federal Cumhuriyeti'nin sosyal güvenlik konusunda anlaşma yaptığı ülkelerde (örneğin Türkiye) yaşamakta olan çocuklar için de çocuk yardımı başvurusunda bulunmak mümkündür (Berlin, 2021). Böyle bir durumda çocuk yardımının miktarı, çocuğun Almanya'da yaşaması durumuna göre daha düşüktür. Almanya'da çocuk parası uygulamasında hanelerin gelir durumuna bakılmamakta; en az bir çocuğu olan ebeveynler, torunları ile yaşayan büyükanne ve büyükbabalar, vesayetinde en az bir çocuk bulunan vasiler ile yetim ve öksüz çocuklar da çocuk parası uygulamasından faydalanabilmektedir. Ayrıca düşük gelirli aileler için çocuk parasına ek olarak gelir testine bağlı "çocuk yardımı" uygulaması da bulunmaktadır. Bu anlamda Almanya'da çocuklara sağlanan ödemeler çocuk parası ve çocuk yardımı şeklinde hem evrensel model hem de sosyal yardım modeli çerçevesinde gerçekleştirilmektedir.

Almanya'da aile yardımı uygulamalarından bir diğeri ise "Ebeveyn parası" uygulamasıdır. Uygulamanın amacı çocuğun doğumu itibarıyla ebeveynlerin bakım için işgücü piyasasının dışına çıkmasıyla birlikte yoksun kalınan gelirin telafisini sağlamaktır. Doğumdan sonra çocuğuna kendisi bakan ve çalışmaya ara veren veya haftada 30 saatten az çalışan tüm anne ve babalar ebeveyn parası almaya hak kazanmaktadır. Bununla birlikte, kursiyerler ve öğrenciler, ev kadınları ile daha büyük çocuklarına bakmak için çalışmayan ebeveynler de ebeveyn parası alma hakkına sahiptir (Berlin, 2021). Almanya'da ebeveyn parası uygulaması üç şekilde uygulanmaktadır. Bunlar; temel ebeveyn parası, artı ebeveyn parası ve ortaklık ikramiyesi uygulamasıdır. Temel ebeveyn parası uygulaması çocuğun doğumundan itibaren en az 2 en fazla 14 ay süreyle ödenmektedir. Her iki ebeveyn de bu ödenekten faydalaniyorsa öngörülen süre her ikisi arasında, tercih ettikleri şekilde, paylaşılır. Bekâr ebeveynler 14 aylık süreye ek olarak 2 ay daha fazla bu ödenekten yararlanabilmektedir (Familien Portal, 2021). Yapılacak ödemenin miktarı, başvuran veya bakmakla yükümlü olan ebeveynin, çocuk doğmadan önceki ortalama aylık net gelirine göre belirlenmektedir. Aylık ortalama geliri 1.000 ile 1.200 Euro arasında olan ebeveynlere, doğumdan sonra bağlanacak ödenek miktarı aylık ortalama gelirinin %67'si iken aylık ortalama geliri 1.200 Euro ve daha fazla olan ebeveynlere bağlanacak ödenek miktarı doğumdan önceki aylık ortalama kazancın %65'ine düşmektedir. Doğumdan önceki aylık geliri 1.000 Euro'dan daha az olan ebeveynlere ise bağlanacak aylık miktarı kademeli olarak %100'e kadar çıkabilmektedir (Familien Portal, 2021). Bu şekilde hesaplanan ödeneklerin miktarı en az 300 Euro, en fazla 1.800 Euro'dur.

Artı ebeveyn parası uygulaması ise işe daha erken dönmek isteyen ebeveynlere yöneliktir. Bu uygulama, yarı zamanlı çalışma ile ebeveyn parasını birleştirme imkânı sunmaktadır. Bu anlamda iş ve aile yaşamı uyumunu güçlendirmesi anlamında önemli bir uygulamadır. Doğumdan hemen sonra yarı zamanlı çalışmaya başlayan ebeveynler ücretlerine ek olarak artı ebeveyn parasından faydalanabilmektedir (BMFSFJ, 2021). Bu uygulamadan faydalanma süresi 2 yıldır. Bu anlamda temel ebeveyn parası uygulamasından daha uzun sürelidir. Ebeveynler, temel ebeveyn parası uygulaması ile artı ebeveyn parası uygulamasından yalnızca birini tercih edebilecekleri gibi, her ikisini de birleştirerek kullanabilirler. Ortaklık ikramiyesi ise, her iki ebeveynin arka arkaya dört ay boyunca haftada 25 ila 30 saat arasında yarı zamanlı çalışması durumunda ek olarak dört ay daha artı ebeveyn parası almaya hak kazanması durumudur (BMFSFJ, 2021). Başka bir ifade ile ortaklık ikramiyesi her iki ebeveynin de yarı zamanlı çalışması durumunda artı ebeveyn parasını daha uzun süre alması anlamına gelmektedir. Almanya'da ebeveyn ödemeleri çocuk sayısına ve çoklu doğum durumlarına göre artan oranlarda uygulanabilmekte; ayrıca yapılan tüm ödemeler yalnızca doğum yoluyla değil aynı zamanda evlat edinme uygulamasında da geçerli olabilmektedir (BMFSFJ, 2021).

## B- Fransa

Fransa’da aile ödenekleri uygulamaları, 20 yaşın altında bir veya daha fazla çocuğu bulunan Fransız ve yabancı uyruklu bireylere gelir durumları baz alınarak verilen mali yardımları ifade etmektedir (CLEISS, 2021). Evlat edinilen çocukları da kapsayan bu yardımlar, yalnızca ebeveynlere değil aynı zamanda çocuğun sürekli bakımını üstlenen diğer kişilere verilmektedir. Bununla birlikte, 20 yaş altında olup *çalışan ancak elde ettiği geliri net asgari ücretin %78’sini aşmayan tüm çocuklar için de bu yardımlardan yararlanılmaktadır*. Aile yardımı uygulamaları, Fransa’da çocuklarıyla birlikte ikamet eden, ücretliler, ücretlilere benzer diğer tüm mesleklerde çalışanlar, tarım dışı sektörlerde kendi hesabına çalışanlar ile herhangi bir meslekte faaliyet göstermeyen tüm aileleri kapsamaktadır (CLEISS, 2021). Bu anlamda Fransa aile yardımı uygulamaları yararlanıcılar açısından evrensel modelin izlerini taşımaktadır. Sistemin finansman kaynağı ise işveren ve kendi hesabına çalışanların sunduğu katkıların yanı sıra devletin istihdama katılmayanlar ya da katılmayanlar için yaptığı katkılardan oluşmaktadır (ISSA, 2018: 128).

Fransa’da aileye yapılan destekler genel bakım destekleri, erken çocukluk dönemi destekleri ve aileye yönelik özel amaçlı destekler olmak üzere üç farklı şekilde uygulanmaktadır. Genel bakım destekleri aile yardımı, götürü ödenek, aile takviyesi ve aile yardımı ödeneği olmak üzere dörde ayrılmaktadır. Aile yardımı, Fransa’da ikamet etmek koşuluyla 20 yaşından küçük iki veya daha fazla bağımlı çocuğa sahip ailelere yapılan ödemelerdir. Bu ödemelerin miktarı ailenin gelir durumu ve çocuk sayısına bağlı olarak değişebilmektedir (ISSA, 2018). Bununla birlikte en az 3 bağımlı çocuğu bulunan ailelerde, eğer çocuklarından biri 20 yaşına, başka bir ifade ile aile yardımı ödemesi için üst yaş sınırına ulaşmışsa ve hala ailesinin yanında yaşıyor ise bu ailelere yararlanamadıkları aile yardımının bir kısmı sabit oranlı ödenek şeklinde verilir. Götürü ödenek şeklinde tanımlanan bu uygulama, çocuğun 20. yaş gününe ulaştığı ayın birinci gününden 21. yaş gününden önceki aya kadar bir yıl süreyle ödenmektedir (CLEISS, 2021). Aile takviyesi uygulaması ise 3 yaşından büyük, 21 yaşından küçük en az 3 bağımlı çocuğu olan ailelere gelir testine bağlı olarak yapılan ödemeleri ifade etmektedir. Bu ödemenin elde etmek için ailenin toplam yıllık gelirinin, çocuk sayısı ve aile durumuna göre değişen bir üst sınırı aşmaması gerekmektedir (CLEISS, 2021). Bununla birlikte, çocuğun anne ya da babası ya da her ikisinin birden olmaması durumunda aile desteği ödeneği verilmektedir. Çocuğa bakan tek ebeveyn olması durumunda ödenek miktarı 116,69 € iken hem annesi hem de babasının olmaması durumunda verilen ödenek miktarı 155,55 €’ya yükselmektedir.

Fransa’da erken çocukluk dönemi ödemeleri ise dört başlık altında uygulanmaktadır. Bunlardan ilki doğumdan iki ay sonra her çocuk için yapılan “doğum ve evlat edinme ikramiyesi” (ISSA, 2018). Bu ödemeler ile çocuğun doğumuyla veya evlat edinilmesi ile bağlantılı masrafların karşılanması amaçlanır. Her iki ödenekte de ailenin belirli bir gelir seviyesini aşmaması gerekmektedir. Ödeneklerin verilmesi için şart koşulan gelir seviyesi tavanları ailenin çift gelirlili ya da tek gelirlili olup olmaması veyahut çocuk sayısına göre farklı sınırlarda gerçekleşebilmektedir. 2021 yılı için ödenen doğum ikramiyesi tutarı her doğum için 953,03 €; 20 yaşından küçük bir çocuğun evlat edinilmesi durumunda ise evlat edinme ikramiyesi miktarı 1.906,05 €’dur (CLEISS, 2021). Doğum ve bebek bakımı için yapılan desteklerden bir diğeri ise “temel ödenek” olarak adlandırılmaktadır. Temel ödenek, çocuğun bakım ve eğitimi ile ilgili masrafların karşılanması amacıyla çocuk 3 yaşına gelene kadar yapılan aylık ödemelerdir. Evlat edinme durumunda ise 20 yaşından küçük bir çocuğun eve gelişinden itibaren 3 yıl süreyle temel ödenek verilmektedir. Tıpkı doğum ikramiyesinde olduğu gibi bu ödenek de gelir testi koşullarına göre belirli bir gelir seviyesinin altında kalan ailelere sağlanmaktadır (Service-public.fr, 2021a). Erken çocukluk dönemi bakım yardımlarından bir diğeri ise “ortak çocuk yetiştirme parası” uygulamasıdır. 3 yaşından

küçük (veya evlat edinme durumunda 20 yaşından küçük) en az bir çocuğu bulunan ebeveynler, eğer çocukların bakımını kendileri yapıyor ise ve bu nedenle çalışma yaşamından kısmen ya da tamamen ayrılmışlar ise böyle bir yardımı almaya hak kazanmaktadırlar. Bu ödemeden faydalanabilmek için ebeveynin mesleki faaliyetine tamamen veya kısmen ara vermesi ve yaşlılık sigortası katkı paylarının en az dörtte birini ödemiş olması gerekmektedir (Service-public.fr, 2021a). Diğerlerinden farklı olarak gelir testine bağlı olmadan yapılan bu ödemelerin miktarı ebeveynin çalışma aktivitesini azaltma ölçüsüne göre farklılık göstermektedir. 2021 yılı için çalışmaya tamamen ara veren ebeveynlere ödenen ödenek miktarı aylık 400,79 € iken, çalışma süresi %50 ve daha az olduğu durumlarda 259,09 €, çalışma süresi %50 ile %80 oranında olduğunda ise aylık 149,46 € tutarında ödeme yapılmaktadır. Çalışmayı tamamen bırakan ve en az 3 çocuğu bulunan ebeveyne ise ortak çocuk yetiştirme parası daha yüksek ödenmektedir. Bu kapsamda ödenen miktar 2021 yılı için 655,11 €'dur (CLEISS, 2021). Ortak çocuk eğitimi yardımı birinci çocuk için 6 ay, ikinci çocuk için 24 ay, üçüncü ve daha fazla çocuk için 48 ay boyunca verilmektedir. Ancak ebeveynlerin her ikisinin de çalışması durumunda, 6 yaşından küçük çocukların evde ya da kreşteki bakım maliyetlerini karşılamak amacıyla "çocuk bakım parası" ödenmektedir. Çocuk bakımı eğitilmiş bir bakıcı, ev hizmetlerinde çalışan bir kişi ya da bir kreş tarafından sağlanabilir. Böyle bir durumda çocuk bakım maliyetinin en fazla %85'ine kadar olan kısmı aile ödeneği fonundan karşılanabilmektedir. Ebeveynler bakıcı ücretinin en az %15'ini ödeme yükümlülüğündedir. Karşılanan oran çocuk sayısına, çocukların yaşlarına ve ailenin gelirine bağlı olarak değişmektedir. Hatta çocuğun bakımını tek başına üstlenen tek ebeveynli ailelerde çocuk bakım desteği %40 oranında artırılmaktadır (CLEISS, 2021). Aile ödenekleri fonu ayrıca, eğitilmiş bir bakıcı için sosyal güvenlik katkı paylarının tamamını; evde çocuk bakım hizmeti sağlayıcısı için ise sosyal güvenlik katkı paylarının %50'sini geri ödemektedir. Yarı zamanlı çalışan ebeveynlerde çocuk bakım parası azaltılmış şekilde ödenmektedir.

Fransa'da aile ödenekleri fonundan, çocukların ve yetişkinlerin engellilik durumlarına, çocuğun ciddi bir hastalık ya da engelinin olmasına, çocuğun ölümüne, ailenin barınma ve taşınma ihtiyaçlarına göre farklılaşan özel amaçlı yardımlar da yapılmaktadır (CLEISS, 2021; ISSA, 2018: 128).

### C- Kanada

Kanada'da aileye yönelik maddi destekler yardım odaklı model çerçevesinde şekillenmiştir ve yardım ödemeleri gelir testine bağlı olarak yapılmaktadır. Genel anlamda aile yardımı uygulaması üç yöntemle gerçekleştirilmektedir. Bunlardan ikisi mal/hizmetler vergisi ve bölge bazlı ödemelerden oluşmaktadır. Diğer ödeme programı ise Kanada Çocuk Parası olarak adlandırılmaktadır. Kanada çocuk parası uygulaması, 18 yaşından küçük çocukların yetiştirme masraflarına yardımcı olmak amacıyla çocuğun bakımından ve yetiştirilmesinden birinci derecede sorumlu olan kişilere ödenmektedir (Government of Canada, 2021a). Ödenecek tutar çocuk sayısına, çocukların yaşlarına, hanenin yıllık net gelirine ve çocuğun engellilik durumuna göre değişebilmektedir. Kanada Çocuk Yardımı vergi sistemi aracılığıyla yönetildiğinden, çocuğun bakımından birincil sorumlu kişinin yardımı alabilmek için yıllık gelir vergisi beyannamesi vermesi gerekmektedir (ISSA, 2019). Hanenin yıllık ortalama net geliri 32.028 Kanada dolarının altında olduğu durumlarda 6 yaşın altındaki her çocuk için yılda 6.833 Kanada Doları (ayda 569,41 Kanada Doları); 6 ila 17 yaş arasındaki her çocuk için ise yılda 5,765 Kanada Doları (ayda 480,41 Kanada Doları) ödeme yapılmaktadır (Government of Canada, 2021a). Belirtilen ödemeler hane halkı geliri arttıkça kademeli olarak düşmektedir. Ödemelerin finansman kaynağı ise gelir vergisi sistemidir (ISSA, 2019: 95). Kanada çocuk parası uygulamasından faydalanmada, ebeveynlerin gelirlerinde değişim olsun ya da olmasın her yıl müracaatları aranmaktadır. Bu ödemelerin



yanı sıra, 18 yaşından küçük ve uzun süreli fiziksel, zihinsel ve ruhsal engelli çocuğu olan ailelere ek ödenek sağlanmaktadır. Engelli çocuk ödeneği adı verilen bu uygulama yine hanenin yıllık net gelirine göre farklılaşmaktadır. Hanenin yıllık ortalama net geliri 69.395 Kanada Doları ve altında olduğu durumlarda her bir engelli çocuk için ödenen tutar aylık 242,91 dolar; yıllık ise toplamda 2,915 Kanada dolarıdır ve bu ödemeler tamamen vergiden muaf tutulmaktadır (Government of Canada, 2021b).

#### D- Amerika Birleşik Devletleri

Amerika Birleşik Devletleri'nde Almanya ve Fransa'ya benzer aile sigortası modellerinden bahsetmek mümkün değildir. Yardım odaklı model içerisinde değerlendirilebilecek uygulamalara sahip Amerika Birleşik Devletleri'nde gelir testiyoluyla fayda sağlayan seksen civarında program mevcuttur (ISSA, 2019: 241). Amerika Birleşik Devletleri'nde aile yardımı uygulamaları ve politikalarının gelişmemesinin en büyük nedeni devletin bu gibi refah hizmetlerini piyasaya ve aileye devretmesidir. Çocuk bakımı ve yardımı tamamen piyasa ile aile arasında halledilmesi gereken bir mesele olarak görülmekte, kamu kaynakları aile politikalarına önem vermemektedir (Lewin, 1999: 4). Ülkede aileye yönelik kısıtlı uygulamalar muhtaçlık/yoksulluk koşuluna göre gerçekleşmektedir. Gelir testi yoluyla verilen bu yardımlar doğrudan bir nakdi destekten ziyade vergi iadeleri ya da vergi indirimleri şeklinde gerçekleşmekte ve nüfusun çok az bir kesimi bu yardımlardan faydalanmaktadır (Henneck, 2003: 8). Vergi iadeleri yoluyla yapılan yardımlar medeni duruma ve çocuk sayısına göre değişmektedir. 2019 yılı için vergi iadesi yoluyla sağlanan aile yardımı, yıllık geliri 15.820 doların altında çocuksuz bekâr bir bireye ve yıllık geliri 21.710 Dolar'ın altında evli bireylere/ailelere yıllık 538 Dolar'a kadar yapılabilir. Yine aynı yıl için en az üç çocuğu bulunan ailelerden tek ebeveynli olanların yıllık geliri 50.594 doların altında, çift ebeveynli olanların yıllık geliri 56.844 Dolar'ın altında olanlara yıllık 6.660 Dolar'a kadar aile ve çocuk yardımı yapılabilir (ISSA, 2019:241).

Amerika'da çeşitli isimlerde ve dolaylı olarak ailenin refahı için uygulanan farklı aile yardımları da bulunmaktadır. Bu yardımlardan biri "gıda desteği programıdır". Yoksul ailelerin gıdaya yönelik harcama yapmaları için satın alma gücünü artırma amaçlı programdır. Yetersiz beslenmeyi bitirme amacı da taşımaktadır. Bu kapsamda var olan uygulamalardan bazılarında "kadınlar, reşit olmayanlar ve çocuklara yönelik tamamlayıcı gıda yardımı", "okul kahvaltısı ve öğle yemeği programı", "çocuk ve yetişkin gıda yardımı" örnek verilebilir.

#### E- İsveç

İsveç, aile sigortası konusunda evrensel modele örnek gösterilecek uygulamalara sahiptir. Aile sigortasından faydalanmanın en önemli koşulu İsveç'te ikamet ediyor olmaktır. İkamet şartı yalnızca ebeveyn için değil, çocuk için de geçerlidir. İsveç'te ikamet eden tüm bireyleri kapsayan bu uygulamaların finansman kaynağı ise devlettir (ISSA, 2018: 355).

İsveç'in aile yardımı uygulamalarından en belirginini çocuk yardımıdır. Çocuk yardımı, İsveç'te ikamet ediyor olmak koşuluyla, hanenin gelir düzeyine bakılmaksızın ebeveynlere yapılan ödemeleri kapsamaktadır. Her çocuk için ödenen miktar ebeveynler arasında paylaşılır; eğer tek ebeveyn var ise ödeme toplam olarak o ebeveyne yapılmaktadır. Ödeme 16 yaşına kadar olan tüm çocukları kapsamaktadır (Försäkringskassen, 2021). Doğum yoluyla sahip olunan çocuklar için doğumun ertesi ayından itibaren, evlat edinilen çocuklar için ise evlat edindikten bir ay sonra ödeme başlamaktadır. İsveç'te çocuk parası 2021 yılında her bir çocuk için 1.250 İsveç Kronudur (Försäkringskassen, 2021). Bu miktara ek olarak, ikinci çocuk için aylık 150 İsveç Kronu, üçüncü çocuk için aylık 730 İsveç Kronu, dördüncü çocuk için aylık 1.740 İsveç Kronu, beşinci çocuk için aylık 2.990 İsveç Kronu,

altıncı ve daha fazla çocuk için aylık 4.240 İsveç Kronu ödeme yapılmaktadır (Försäkringskassen, 2021). İsveç'te çocuklara ödenen yardım, çocuğun eğitiminin devam etmesi halinde, 20 yaşına kadar uzatılabilmektedir. Genişletilmiş çocuk yardımı adı verilen bu uygulama, 16 – 20 yaş arasındaki çocukların lise eğitimine ya da zorunlu eğitime devam etmesi halinde ödenmektedir. Bu yardımdan faydalanabilmek için çocuğun ebeveynleriyle beraber yaşaması ve evli olmaması gerekmektedir.

İsveç'te çocuk yardımı uygulamasına benzer bir bakım desteği uygulaması da mevcuttur. Bakım desteği tek bir ebeveynle çocukların yaşaması kaydıyla yapılan ödemelerdir Çocuk öğrenci ise 20, değil ise 18 yaşına kadar bu uygulamadan faydalanılabilir. Ödemeler 15 yaşın altındaki çocuklar için 2018 yılında aylık 1.573 İsveç Kronu olup, 15 yaşından büyük çocuklar için aylık 1.723 İsveç Kronudur. Bakım desteği 2021 yılına kadar devam edecek olup, kademeli olarak azalarak 2021 yılında sona erecek geçici bir uygulamadır (ISSA, 2018: 355).

İsveç'te evlat edinmelerde hükümetin bir defaya mahsus toplu bir yardım yaptığı görülmektedir. Evlat edinme yardımı adı verilen bu uygulama için İsveç vatandaşı olmayan yabancı uyruklu bir çocuğun evlat edinilmesinde çocuğun 10 yaşından küçük olması gerekmektedir. 2018 yılı için yapılan ödeme miktarı çocuk başına 75.000 İsveç Kronu'dur (ISSA, 2018: 355).

Hasta bir çocuğu bulunan ailede ebeveynler bakım için çalışma hayatının dışında kalıyor ise geçici bir bakım parası ödenmektedir. Çocuk bakım ödeneği, hasta ya da engelli olan çocuğun bakımından kaynaklı gelir kayıplarını telafi etmek amaçlı bir uygulamadır. Bu ödenek %25, %50, %75 ve %100 oranlarında ödenmektedir. 2018 itibarıyla ödeme miktarı çocuk başına ayda 2.616 İsveç Kronu – 9.479 İsveç Kronu arasındadır (ISSA, 2018: 355).

Ailelerin barınma masraflarını sübvans etmek amacıyla ise 18 – 29 yaş arası gençlerin bulunduğu düşük gelirli ailelere yapılan ödemeler de bulunmaktadır. Ödemenin miktarı hane halkı geliri ile konutun yapısına bağlı olarak değişiklik göstermektedir (ISSA, 2018: 355).

### III- TÜRKİYE'DE AİLE ÖDENEKLERİ UYGULAMALARI

#### A- Vergi Muafiyetleri

Sosyal devlet anlayışının temel unsurlarından biri adalettir. Bunu tesis edebilmenin yolu ise adil vergi oranlarından geçmektedir. Adil vergi oranı bireyin geliriyle doğru orantılı birlikte çalışanların en alt seviye yaşam standartlarını etkilemeyecek oranda olabilmesi için vergiden yapılan indirim oranına en az geçim indirimi, başka bir ifade ile asgari geçim indirimi (AGİ) denilmektedir (Korkmaz, 2001; Şentürk, 2014). Temel anlamda AGİ, çalışanlar ile eş ve çocuklarının yaşam standartlarını asgari düzeyde koruma amacıyla ücret gelirlerinin bir kısmının gelir vergisinden muaf tutulmasını amaçlamaktadır. Vergiden muaf tutulacak kısım, çalışanların medeni durumuna, eşinin istihdama katılıp katılmadığına ve çocuk sayısına göre belirlenen oranların asgari ücretle çarpımının gelir vergisinin ilk dilimi olan %15'lik tutarla çarpımı sonucunda bulunmaktadır. Bu oranların eşin çalışmasına ve sahip olunan çocuk sayısına göre farklılık göstermesi, asgari geçim indiriminin ailenin gelirini telafi etme amacını taşıyarak bir nevi aile ödeneği olduğunun işaretidir (Şentürk,2014: 111).

Asgari geçim indiriminden istisnaları hariç olmak üzere Türkiye'de ikamet eden ve çalışması karşılığı ücret elde edenler faydalanabilmektedir. Bu durumda ücret geliri elde etmeyen kişiler asgari geçim indiriminden yararlanamamaktadır. AGİ oranı belirlenmesinde etkili olan çocuk sayısından hareketle, çocuk 18 yaşını; yükseköğrenimine devam ediyorsa 25 yaşını aşmamış olmalıdır. İki ebeveynin de istihdama katıldığı durumda çocuk başına yapılan indirim oranı, ebeveynlerden yalnızca birinin ücretine uygulanmakta, diğer

ebeveyn ise bekâr yahut eşi çalışan evli oranında AGİ'ye sahip olmaktadır (Şentürk, 2016: 112).

### **B- Çocuk ve Eş Yardımı**

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4-a maddesi hükümlerine göre kadrolu olarak istihdam edilen memurlar, 4-b maddesi hükümlerine göre sözleşmeli olarak istihdam edilen personel, 4-d maddesi hükümlerine göre istihdam edilen işçilere, aynı kanununun 202, 203, 204, 205, 206. maddeleri kapsamında eş ve çocuk yardımı yapılmaktadır. Kamu toplu sözleşmelerinde, belirlenen esas ve usullere göre verilen bu ödenek, devletin işveren sıfatıyla çalışanlarına tesis ettiği bir ödeme sistemini işaret etmektedir (Atatanır, 2011: 156). Eş yardımına hak kazanabilmek için personelin eşinin ücretli bir işte çalışmıyor olması gerekmektedir. Çocuklar için verilen yardımlar çocukların yaşlarına göre farklılık göstermekte ve 25 yaşına kadar devam etmektedir. Ancak çocukların evlenmesi, gelir vergisine tabi olması ya da ücretli bir işte çalışması durumunda yapılan ödemeler sona ermektedir. İstisnai olarak, 25 yaşın üzerindeki evlenmemiş kız çocuklarının ve herhangi hastalık/engel durumu sebebiyle çalışamayacak durumda olan çocukların varlığı halinde, kamu personeli aile yardımı almaya devam etmektedir. İki eşin de kamu personeli olması halinde çocuk yardımı yalnızca tek ebeveyne yapılmaktadır. 1 Temmuz 2021 ile 12 Aralık 2021 dönemi için belirlenen kamu personeline eş yardımı aylık 409 TL, 6 yaşından küçük her çocuk için aylık 90 TL, 6 yaşından büyük her çocuk için ise aylık 46 TL ödeme yapılmaktadır (BÜMKO, 2021).

### **C- Doğum Yardımı**

Türkiye'de yeni sayılan bir yardım türü olan doğum yardımı 2015 yılında uygulamaya konulmuştur. 07.04.2015 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanan 6637 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmün Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 16. maddesi hükümlerince doğum yardımı Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına ayırım gözetilmeksizin yapılmaktadır. Bu yardım 15.05.2015 sonrası doğan çocuklar için doğum yapan anneye verilmektedir (Şentürk, 2016: 115). Bu tarihten önce doğan çocuklar için ödeme yapılmazken, sonrasında doğanlar için bir defaya mahsus olmak üzere birinci çocuğa 300 TL, ikinci çocuğa 400 TL, üçüncü ve daha fazla çocuk için çocuk başına 600 TL ödeme yapılmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021). Ancak, çocuk sayısının belirlenmesinde belirtilen tarihten önce doğan çocuklar da hesaba katılmaktadır. Annenin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmaması ya da doğum esnasında hayatını kaybetmesi sebebiyle doğum yardımı babaya da yapılabilmektedir. Doğum yardımı, evlat edinilen çocuk için de geçerlidir. Belirtilen tarihten sonra doğan bir çocuğun evlat edinilmesinde, daha önceden çocuk için doğum yardımı ödenmemişse, evlat edinilen aile doğum yardımını alabilmektedir. Ödemeler kendiliğinden değil, başvuru esasına göre yapılabilmektedir Sigortalı olma şartının aranmadığı bu yardımlarda amacın, ailenin korunması ve ekonomik açıdan desteklenmesinin yanı sıra, çocuk sayısı ile doğru orantılı artan yardımsistemi ile genç ve dinamik nüfusun nicel olarak artırılması olduğunu söylemek mümkündür.

### **D- Muhtaçlık Esasına Göre Yapılan Aile ödenekleri: Şartlı Sosyal Yardımlar**

Ailenin refahını olumsuz olarak etkileyen en önemli etmen yoksulluktur. Bu nedenle gelişmiş ülkeler yoksullukla mücadelede ailenin birliğini ve refahını arttırmayı hedeflerken, korunan aile yapısının sağlıklı toplumları oluşturacağı gerçeği doğrultusunda hareket etmektedir. Mücadelede en çok tercih edilen yollardan birisi de aile içerisindeki bireylerin beşerî sermaye artırımlarını sağlamak ve bunu sağlayacak maddi imkânları sunmaktır. Aksi takdirde, yoksulluğun daha da katlanarak büyük bir problem haline geleceği yapılan araştırmalarla ortaya konulmaktadır (Atatanır, 2011; Altay, 2005). Şartlı sosyal yardımlar, Dünya

Bankasının Sosyal Riski Azaltma Projesi Kapsamında uygulanan sosyal yardım programlarıdır (Taşçı, 2010: 60). Türkiye 2001 yılında Dünya Bankası ile imzaladığı ikraz anlaşmasıyla şartlı nakit transferi programı ile tanışmıştır. Programın en temel amacı sosyal risklerin azaltılması kapsamında ekonomik krizlerden toplumun en fazla etkilenen yoksul kesimine ivedi olarak gelir desteği sağlamaktır. Genel anlamda ise bu programın faydası, toplumdaki yoksul kesimin ek gelir elde etmesinin sağlanması, yine bu yoksul kesimin temel sağlık ve eğitim ihtiyaçlarının giderilebilmesi amacıyla sosyal yardım sağlanmasıdır (Fırat, 2013: 190). Şartlı nakit transferleri Türkiye’de, şartlı gebelik yardımı, şartlı sağlık yardımı ve şartlı eğitim yardımı olmak üzere üç şekilde uygulanmaktadır.

Şartlı sosyal yardımlar, sosyal güvencesi olmayan ve 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kapsamında muhtaç<sup>4</sup> durumunda bulunan ailelere yapılmaktadır. Şartlı gebelik yardımı, muhtaç durumdaki anne adaylarının hamilelik süresince sağlık kontrolüne gitmeleri ve doğumlarını hastanede yapmaları şartıyla yapılan yardımlarken, şartlı sağlık yardımı doğumdan sonra devreye girmekte 0-6 yaş arasındaki çocukların düzenli doktor kontrolüne götürülmesi kaydıyla verilmektedir. Bu kapsamda yapılan yardımların miktarı, gebelik döneminde aylık 45 TL, çocuk için aylık 45 TL, doğumun hastanede yapılması halinde bir defaya mahsus 100 TL, şartlı lohusalık için ise doğumu takip eden ilk 2 ay süresince aylık 45 TL’dir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021). Şartlı eğitim yardımları ise ilk ve orta öğretim çağındaki çocuğu bulunan muhtaç durumdaki ailelerin çocuklarının günlük eğitime devam etmeleri ve okulun açık olduğu aylarda bir ay içerisinde 4 günden fazla devamsızlık yapmaması şartıyla yapılan yardımlardır. Şartlı eğitim yardımında en önemli kıstas çocuğun eğitime devam etmesidir. Şartlı eğitim yardımının miktarı, ilköğretime devam eden erkek çocuk için aylık 45 TL, kız çocuk için aylık 50 TL’dir. Ortaöğretime devam eden erkek çocuk için aylık 55 TL, kız çocuk için ise aylık 75 TL ödeme yapılmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021). Görüldüğü gibi yapılan yardımların miktarı çocukların eğitim düzeyine ve cinsiyetine göre farklılaşmakta; ortaöğretime devam eden çocuklara ilköğretime devam edenlere göre; kız çocuklarına ise erkek çocuklara göre daha fazla ödeme yapılmaktadır.

#### **IV- TÜRKİYE’DE AİLE ÖDENEKLERİ UYGULAMALARINA DAİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye’de ailelere yönelik maddi desteklerden faydalanma, bu destekler konusunda bilgi sahibi olma ve bunlara bakış açısı noktasında ihtiyaçların, beklentilerin ve yardım taleplerinin tespit edilebilmesi ve belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda Türkiye için bir model önerisi oluşturulabilmektir. Bu amaçtan hareketle, çocuk sahibi olan çalışanların, hali hazırda almış oldukları aile ve çocuk ödenekleri konusunda ne düzeyde bilgi sahibi oldukları, alınan ödeneklerin yeterliliği ile aile ve çocuk destekleri konusunda nasıl bir uygulama talep ettikleri ve bu uygulamanın finansman kaynağı konusundaki görüşleri açıklığa kavuşturulmak istenmiştir. Araştırma, 2019 Şubat ve Mayıs ayları arasında Ankara il merkezinde 12’si özel, 23’ü kamu çalışanı olmak üzere toplam 35 kişi ile derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın analiz birimi çocuk sahibi olan kamu ve özel sektör çalışanlarıdır.

Araştırmaya toplam 20 kadın, 15 erkek katılmıştır. Katılanların yaş grubu 29 ile 55 yaş arasında değişmektedir. Katılımcıların 32’si evli yalnızca 3’ü bekârdır. Evli olanların 6’sının eşi çalışmamaktadır. Bekâr olanlar ise hayatta olan eski eşlerinden çocuk için yardım

<sup>4</sup> 2022 sayılı kanuna göre muhtaç kişiler, hanede kişi başına düşen ortalama aylık geliri, asgari ücretin net aylık tutarının 1/3’ünden az olduğu Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları tarafından belirlenen kişiler olarak tanımlanmıştır (<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=17049&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>)

almamaktadır. Katılımcıların 22'sinin tek çocuğu bulunurken, 11'inin 2 çocuğu bulunmaktadır. 3 ve 4 çocuğu bulunan yalnızca birer görüşmeci mevcuttur. 2 görüşmeci hariç diğer tüm görüşmecilerin çocukları 18 yaşından küçüktür. Kamu sektöründe çalışan katılımcıların aylık kazancı ortalama 3.900 TL iken, özel sektör çalışanlarının aylık kazancı ortalama 4.800 TL'dir.

## V- ARAŞTIRMA BULGULARI

### A- Aile Ödenekleri Bilinci ve Aileye Yapılan Desteklerin Yeterliliği

Çalışmada, katılımcılara devletten veya işverenlerinden herhangi aile desteği yahut çocuk yardımı alıp almadıkları; alıyor ise bu desteğin miktarı ve yeterli olup olmadığı sorulmuştur. Bu kapsamda özel sektörde çalışanların cevapları, asgari geçim indirimi konusunda bireylerin farkındalığı olmadığını ve asgari geçim indirimini bir aile ödeneği olarak görmediklerini göstermektedir. Özel sektörde çalışan 12 katılımcı böyle bir destek almadığını beyan etmiş, asgari geçim indirimini ancak hatırlatıldığı vakit anımsayabilmişlerdir. Kalanlar ise işveren ile yaptıkları iş akdinde anlaştıkları toplam ücret dışında herhangi bir ek ödeme almadıklarını beyan etmişlerdir. Kamu personeline yönelik "aile yardımı" adı altında doğrudan yapılan desteklerin varlığı ve bu yardımlardan yararlanmak için aile yardımı bildirim formlarının doldurulması zorunluluğu, kamu çalışanlarının bu yardımlara ilişkin bilgisini güncel tutmaktadır. Ancak görüşülen kamu personelinin tamamı aldıkları miktarı belirterek bu miktarın yetersiz olduğunu dile getirmişlerdir.

*"... evet, alıyorum. Verilen miktar kesinlikle çok çok az. Çünkü verilenle çocuklarının hiçbir ihtiyacını karşılayamıyorum, neyine yetecek verdiği o kadar para..." (J-5)*

*"Ben memur olarak çalışıyorum bu yüzden benim işverenim zaten devlet... Devletin verdiği çocuk yardımını alıyorum ama verilen bu yardım komik denecek kadar az..." (J-11)*

*"Evet alıyorum, 60 TL civarı bir şey ödeniyor. Kesinlikle yeterli değil. Hatta bu parayı vermeseler daha mutlu olurum. Böyle gülünç bir ödeme yapıyor, sonra benim çocuğuma devlet bakmış oluyor. Böyle bir dünya yok." (J-17)*

*"97 TL falan alıyorum ben. Yetersiz ama bu... Bence şöyle bir şey olmalı, çocuk ilkokulu bitirene kadar aylık 100 TL verilmeli ailesine... Ortaokuldaysa lisedeyse 200 TL verilmeli, yükseköğrenime geçtiyse 300 TL verilmeli... Tabi 2019 yılı için bu rakamları düşünüyorum. Zamanla artmalı bu" (J-4)*

### B- Aile Ödenekleri Talepleri

Çalışmada katılımcılara, Devletten ne tür aile ve çocuk desteği talep ettikleri sorulmuş, tamamı Devlet desteklerinin öneminden ve sürekli olması gerektiğinden bahsetmiştir. Katılımcıların içinde bulunduğu koşullar, talep edilen desteğin niteliğini ziyadesiyle belirlemektedir. Bu anlamda, çocuk sahibi olan katılımcılar, büyük ölçüde kreş ve çocuk bakım desteklerini dile getirmişlerdir.

*"...evet, yardım olmalı... Bence çocuk 4 yaşına gelene kadar ya da ilkokul da olabilir... Annesi bakmalı bu sürede... Anne yarım gün de çalışabilir ama para almalı... Tam maaş almalı yani... İşyeri kreşi de mutlaka olmalı." (J-6)*

*"Kesinlikle olmalı... Çocuk yetiştirmede ve çocuğun bakımında devlet desteği mutlaka olmalı, bu dönemde çok zor... Hatta Kuzey Avrupa ülkelerindeki gibi uygulamalar olmalı..." (J-26)*

*“...çocuklu ailelere, anne ve baba çalışıyorsa kreş ve anaokulu masraflarının kesinlikle karşılanması lazım...” (J-2)*

Bu durum, katılımcıların önemli bir kısmının çocuk bakımı konusunda sorunyaşadığını, özel kreş ve okulların mali külfetine katılanın oldukça zor olduğunu göstermektedir. Bunun yanında, bazı katılımcılar, yalnızca bakım ve eğitim maliyetlerideğil, yanı zamanda çocukların kişisel gelişimi için önemli sayılan bir takım sanatsal ve sportif faaliyetlerin de devlet tarafından karşılanması konusunda fikir beyan etmişlerdir.

*“...olmalı. Çalışan annelere kreş veya bakıcı desteği olmalı. Çocuk için yapılan maddi destek çocuk başı 300 TL olmalı ayda. Sportif, kültürel faaliyetlere katılan çocuklara ayrıca bir maddi destek sağlanmalı.” (J-11)*

*“Kesinlikle olmalı... Ama bu bugün verilen 150 TL gibi küçük bir meblağ olmamalı. Ya her çocuk için belirli bir yaşam standardı oluşturulup ona göre ödeme yapılmalı ya da devlet özel ayrımı yapmadan herkese eşit şartlar sağlanmalı... Danstır, dildir, müziktir. Bunlar için aileler ek ödeme yapmamalı. Ya da düşük faizle geri ödemeli kredi de verilebilir.” (J-22)*

Yukarıdaki ifadelerden de anlaşılacağı üzere, çocuk ihtiyaçlarının çeşitliliği, çocuklara yönelik desteklerin de çeşitlenmesi durumunu ortaya çıkarmaktadır. Özellikle çocukluk dönemi rahatsızlıkları, sağlık harcamalarını arttırmakta ve çocuk sağlığı harcamalarına devlet desteği talebini ortaya çıkarmaktadır. Her ne kadar Türkiye’de 18 yaşına kadar tüm çocuklar Genel Sağlık Sigortası kapsamında olsa da özel hastanelere verilen muayene ücreti ile ilaçlardan alınan katılım bedeli bazı görüşmecilerin çocuk sağlığı harcamalarına Devlet desteği talebini ortaya çıkarmıştır.

*“Ben açıkçası kreş yardımı istiyorum. Bunun yanında kırtasiye yardımı da gerekli okula gidenler için. Bir de özel sağlık hizmetlerinde indirim...” (J-13)*

*“Bence bir çocuk 15 yaşına gelene kadar sağlıktan hiç para alınmamalı ne muayeneden ne ilaçtan... Bu yaştan sonra ebeveyn sigortasından yararlanmalı. Okul hayatında da giyim ve eğitim yardımı yapılmalı.” (J-4)*

Yalnızca bakım ve sağlık maliyetlerinin karşılanması değil, aynı zamanda okul çağındaki çocukların giyim ve kırtasiye gibi eğitim maliyetlerinin karşılanması da dile getirilen diğer talepler arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, bu taleplerin nasıl karşılanması gerektiğine dair öneriler de bulunmaktadır. Görüşmecilerden biri kaldırılan özel okul teşviklerinin farklı eğitim ihtiyaçlarına kanalize edilmesi gerekliliğinden bahsederken, başka bir görüşmeci ise bunun tam tersi, özel ve kamu okulu ayrımının ortadan kalkmasını, tüm çocuklarının gelir seviyesi ne olursa olsun eşit eğitim imkânlarından yararlanması gerektiğini dile getirmiştir.

*“Kesinlikle olmalıdır. Eğitim üzerine yardım yapılabilir. Özel okul teşvikleri kaldırılıyor, daha farklı uygulamalarla tekrar teşvik kapsamı oluşturulabilir.” (J-35)*

*“Aslında bu özel okul teşvikleridir, yardımdır, sigortadır falan yerine, çocukları şu özel okula gönderme zorunluluğu ortadan kalkmalı. Devlet okullarının eski hale döndürülmesi gerekmekte... Çalışan anne babalar için de kreş yardımı yapılmalı...” (J-19)*

Yukarıdaki ifadelerde de görüldüğü üzere görüşmecilerin içinde buldukları ekonomik ve sosyal koşullar Devletin beklentilerini ve aile ödeneklerine bakış açılarını farklılaştırmaktadır. Evli, eşi çalışmayan ve üç çocuğu bulunan özel sektör çalışanı j-19 ekonomik koşullar nedeniyle çocuklarının diğerleri ile eşit fırsatlara ulaşmasını talep

etmektedir. Bu duruma benzer şekilde, tek ebeveynli ailelerin aile ve çocuk destekleri konusundaki talepleri de çift ebeveynli ailelere göre farklılaşmaktadır. Örneğin, eşinden boşanan ve tek çocuğu bulunan J-16 hem çocuğu ile vakit geçirebileceği hem de hanenindiğer işlerini yetiştirebileceği bir “zaman talebinde” bulunmuş; bu anlamda iş aile yaşamının uyumu için esnek çalışma saati talebini dile getirmiştir.

*“Ben çocuğumla daha fazla vakit geçirebilmek istiyorum. Bunun için iş saatlerimin düzenlenmesini istiyorum. Örneğin 6’da çıkıyorum işten... 2 saat erken çıkabilsem hem evime gider yemek yaparım hem çocuğumu parka götürürüm. Kreşten almaya da vaktim kalır.” (J-16)*

### C- Aile Ödeneklerinin Finansman Kaynağı

Çalışmada katılımcılara, olmasını istedikleri uygulamaların hayata geçirilebilmesi için gerekli finansman kaynağının ne olması gerektiği sorulmuştur. 35 katılımcıdan 22’si finansman kaynağı olarak devleti tercih ederken, 11’i ise hem devlet hem de işverenin katkı sağlaması gerektiğini savunmuştur. Bu soruyla amaçlanan yalnızca finansman kaynağının belirlenmesi değil, aynı zamanda aile ödenekleri uygulamalarında bireyler açısından hangi modelin daha çok tercih edileceğini ortaya çıkarmaktır. İşverenintamamıyla finanse edeceği bir sistemin çalışmaya bağlı modele; devletin finanse edeceği bir sistemin ise evrensel modele daha yakın olduğu varsayımıyla hareket edilebilir. Bununla birlikte hem çalışma esasına hem de evrensel modele dayalı karma sistem önerisinde bulunan görüşmeciler de mevcuttur. Buradaki devlet kavramı işveren kavramına karşılık gelmemekte, yardım odaklı ya da evrensel modeldeki devlet rolünden bahsedilmektedir.

*“Bence bu yük eşit paylaştırılmalı... Hem devlet hem işveren müştereken katkı yapmalı...” (J-12)*

*“İşveren ve devlet karşılamalı... Ortaklaşa yani... Yük birine binerse finansman ayağı zorlanabilir.” (J-26)*

Bununla birlikte, Devleti işveren rolüyle tanımlayarak cevap veren katılımcılar da bulunmaktadır.

*“Hayat pahalılığı var, bu yüzden özelde çalışana işveren, kamuda çalışana devlet finansman kaynağı olmalı...” (J-10)*

*“Özeldekiler için işveren, kamudakiler için işveren olmalıdır. Kişi hizmet ettiği kurumdan, işyerinden destek almalıdır.” (J-9)*

*“Kamuda çalışanların finansmanı devlet, özelde çalışanları devlet + işveren olarak müştereken karşılanmalıdır.” (J-4)*

Katılımcılardan, finansman kaynağının devlet olması gerektiğini savunanların evrensel modelde bir yardım anlayışına daha yakın olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, mali yükün işverene yüklenmesinin kayıt dışı istihdamı arttıracacağı ve istihdama katılımı etkileyeceği, kadın işgücünün tercih edilmeyeceği gibi endişeler de dile getirilmektedir. Bu anlamda aile ve çocuk yardımlarında Devlet etkinliği, bu yardımların işverenin inisiyatifine bağlı olmadan yapılabilmesi ve sürekliliğinin sağlanması açısından gerekli görülmektedir.

*“Büyük bir kısmı devlet tarafından karşılanmalı... İşverenden tedarik edilecekse de işverene vergi indirimi gibi bir fayda sağlanmalıdır. Çünkü işveren bu ve bu gibi maddi yüklerin altında karşılıksız olarak sokulursa, bu yardımlar amacından sapar. Bir süre sonra da işverenler kadın işçi tercih etmeyeceklerdir.” (J-17)*

*“Devlet olmalı... Çünkü herkes devlet memuru değil... Özel sektörde de adamlar daha sigorta primlerini düşük yatırıp kâr etme derdinde... O yüzden işverenler böyle bir şeyi kabul etmezler. Eise bile bunu çalışanın sırtına yük yapar, bizler için değişen bir şey olmaz diye düşünüyorum.” (J- 22)*

*“Devlet olmalıdır. Özel işverenler hiçbir zaman çalışanın istisnalar dışında düşünmezler. Bundan dolayı kreş yardımını devletin yapması uygulanabilirlik açısından en doğrusudur.” (J-19)*

*“Sosyal devletin gerekliliği sebebiyle devlet... İşverenin beş yıl sonra batmayacağını kim bilebilir ama devlet devamlılık teşkil eder.” (J-16)*

Aileye yapılan desteklerin Devlet tarafından karşılanması gerektiğini dile getiren görüşmecilerin bir kısmı ise bunu “yurttaşlık hakkı ve sosyal devlet anlayışı” ile ilişkilendirmişlerdir. Ayrıca ödenen vergilerin bu tür refah hizmetlerinin finansmanı için kullanılması gerektiğini ifade eden görüşmeciler de bulunmaktadır. Bu anlamda, bu görüşmecilerin ifadelerinin tam anlamıyla evrensel modele uyduğu söylenebilir.

*“Finansman kaynağı kesinlikle devlet olmalıdır. Çünkü her çocuk doğuştan bu ödenekleri hak eder.” (J-2)*

*“Devlet tabi ki de... Sosyal devletler çocukların ihtiyacını karşılayan güçlü devletlerdir.” (J-28)*

*“Devlet olmalıdır. Sosyal devlet anlayışı tam anlamıyla uygulanmalıdır. Ayrıca ödediğimiz vergiler çocuklarımıza harcanmalıdır.” (J-27)*

Görüşmecilerden bir diğeri ise aile ve çocuk desteklerinin işveren tarafından sağlanması gerektiğini savunmuş; bu durumu işe aidiyetin ve işverene sadakatin bir aracı olarak ifade etmiştir. Ancak bu görüşmecinin kamu çalışanı olduğu düşünüldüğünde, aslında işveren olarak yine devleti kastettiği ifade edilebilir.

*“İşveren olmalıdır bu sistemin finansman kaynağı. Aidiyet duygusu çok önemlidir. Çalışanın kendini oraya ait hissetmesi gerek. İşveren ne kadar çalışana sahiplenirse, çalışan oraya aidiyet duyar.” (J-11)*

Görüşmecilerden yalnızca biri ise ne devletin ne de işverenin bu tür desteklerden sorumlu tutulması gerektiğini; herkesin kendi ihtiyacını yine kendisinin temin etmesi gerektiğini ifade etmiştir. Bu görüşmecinin, çift gelirli bir haneye sahip olduğu ve bakıma ihtiyacı olmayan tek bir çocuğunun bulunduğu dikkate alındığında, bakım ve korunma desteğine ihtiyaç duymamasının böyle bir tercihte bulunmasında etkili olabileceği düşünülmektedir.

*“Finansman kaynağı ikisi de olmamalıdır. Çalışanlar kendisi finanse etmelidir. Zaten devlet çocuklara sağlık sigortası yapıyor, daha ne yapsın? BES uygulaması olabilir.” (J-1)*

## VI- TÜRKİYE İÇİN AİLE ÖDENEKLERİ MODEL ÖNERİSİ

Türkiye için bir aile ödeneği sistemi önerilirken incelenen ülkelerden ve alan araştırmasında elde edilen bulgulardan hareket edilmiştir. Böylelikle, tasarlanan modeller için hâlihazırda uygulanan şartlı yardımların işleyişlerinin olduğu gibi devam etmesi; asgari geçim indiriminin yenilenerek her çalışan için %50 oranında uygulanması; kamu personeli aile yardımı, doğum yardımı ve dar kapsamlı diğer aile yardımı uygulamalarının tamamen kaldırılması düşünülmüştür. İncelenen ülkelerin genelinde, çocuk parası adı altında çocukların bakımı ve korunmasına yönelik sistemsel ödemelerin varlığı gözlemlenmiştir. Bu sebeple, Türkiye için de sistemli ödemelerin var olduğu bir aile ödeneğine ihtiyaç vardır.



Alan araştırmasından elde edilen bulgulara göre, çocuk yetiştirilmesinde ve bakımında karşılaşılan zorluklardan hareketle çocuklarının eğitimi ve yetiştirilmesi için ayrıca bir aile yardımı modeline ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Önerilen modelde, her iki ihtiyaca yönelik olarak, “Çocuk Parası” adı altında evrensel bir çocuk bakım desteği ile “Bakım ve Beşerî Gelişim Desteği” adında ailelerin gelir durumları gözetilerek uygulanacak ve yine çocukların desteklenmesini hedef alan bir aile yardımı modelinin varlığı düşünülmüştür.

### A- Çocuk Parası Uygulaması

Tasarlanan “Çocuk Parası” uygulaması, kapsam açısından Evrensel modele, finansman açısından ise sosyal sigorta ve evrensel modelin bileşimine uygundur. Bu model için, Almanya ve Fransa’daki uygulamalardan esinlenilmiştir (ISSA, 2018). Bu model, tıpkı Genel Sağlık Sigortasında olduğu gibi kapsam bakımından Türkiye Cumhuriyeti’nde bulunan 0-18 yaş arası tüm çocukları kapsamaktadır. Bu noktada herhangi bir gelir testi uygulamasına ihtiyaç duyulmamakta ve ödemeler gelir düzeyine göre değişmemektedir. Tasarlanan programda, ödemeler 18 yaş altında çocuğu bulunan ailelere yapılacaktır. Çocukların vefatı, evlenme ya da sigortalı bir işte çalışması durumunda ödemelerin kesilmesi planlanmaktadır. Ancak modelin kapsamının oldukça geniş olması sebebi ile finansmanın hem işveren prim katkılarına hem de Devlet sübvansiyonlarına dayanması planlanmaktadır. Bu anlamda modelin “aile ödenekleri sigortası” olarak primli rejim kapsamında oluşturulması, Devletin genel sağlık sigortasında olduğu gibi bu sigorta koluna da doğrudan kaynak aktarması düşünülmektedir. Uygulamanın kurumsal tarafının ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde oluşturulacak Aile Sigortası Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmesi önerilmektedir. Aile Sigortası Fonunun kurulması, fonun işletiminin ise belirtilen Genel Müdürlük bünyesinde oluşturulacak bir Fon Yönetimi Daire Başkanlığına verilmesiyle daha işler hale geleceği tahmin edilmektedir.

Sistemin finansmanında dikkate alınan varsayımlar şunlardır:

- 2021 yılı TÜİK verilerine göre istihdam edilenlerin sayısı göz önünde bulundurulmuş ve kayıt dışı istihdam göz ardı edilmiştir.
- Modelin işverene getireceği yükün istihdamı etkilemeyeceği varsayımıyla hareket edilmiştir
- 15 – 18 yaş arası istihdama katılan çocuk sayısı ile devlet korumasına alınan çocuk sayısı sıfır olarak kabul edilmiştir.
- Hesaplama 2020 yılı sonu çocuk sayısına göre yapılmıştır.
- Tüm çalışanların asgari ücret aldığı varsayımıyla hareket edilmiştir.

Eurostat verilerine göre, 2021 yılında asgari ücret Fransa’da aylık 1.554 ve Almanya’da ise 1.585 Euro’dur<sup>5</sup>. Fransa’da çocuk parası miktarları gelire göre değişkenlik göstermektedir ancak ortalama olarak asgari ücretin 1/7’si ile 1/10’u arasında olduğu anlaşılmaktadır. Almanya için ise bu tutar ortalama 200 Euro/ay olduğundan, asgari ücretin 1/7’si olduğu görülmektedir. Şentürk (2016) ise kendi çalışmasında, kreş yardımlarının asgari ücretin 1/10’u miktarında olması gerektiğini vurgulamıştır. Türkiye’de 2021 yılı için brüt asgari ücret tutarı aylık 3.577 Türk Lirasıdır. Türkiye’de çocuk nüfusun ve planlanan sigorta modelinin kapsamının epeyce geniş olması sebebiyle, Türkiye çocuk parası uygulamasının aylık tutarı brüt asgari ücretin 1/15’i olarak düşünülmüştür. Bu noktada diğer ülkelerden ayrılan noktası ise, mali külfetinin yoğun olmaması amacıyla, çocuk parası uygulamasına bağlı ödeme yapılan yıldan bir önceki yılın brüt asgari ücretinin temel alınmasıdır. Örneğin,

<sup>5</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn\\_mw\\_cur/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en)

2022 yılında uygulamaya koyulacak çocuk parası uygulaması için çocuk başına ödenecek miktar, 2021 yılı brüt asgari ücret tutarının 1/15'i olan 238,46 Türk lirası/aylıktır.

Türkiye'de 2020 yılı sonunda 0 – 17 yaş arası çocuk nüfus (17 yaş dâhil) 22.750.657'dir (TÜİK, 2021). Her çocuk başına yapılan ödemenin 238,46 Türk lirası olduğu düşünüldüğünde aylık maliyet 5.425.121.668,22 Türk lirası olacaktır.

Pek çok ülkede aile sigortası fonuna katkı sağlayan taraflardan biri işverenlerdir. Şentürk'ün (2016: 134) aile sigortası işveren katkı miktarları hesaplamalarında öngörülen tutar brüt ücretin %2,87 / %2,64 / %2,38 şeklindedir. Buradan yola çıkarak planlanan çocuk parası için her işverenin fona aktarması gereken oranın çalışan başına brüt asgari ücretinin %2,5 oranında olması öngörülmüştür. 2021 yılı brüt asgari ücret üzerinden hesaplama yapıldığında işverenin her çalışanı için fona aktarması gereken tutar başına maliyeti 89,425 Türk lirası olmaktadır. 2021 yılı Ocak ayı verilerine göre Türkiye'de istihdam edilen kişi sayısı 27.706.000 olarak kayıtlara geçmektedir (TÜİK, 2021). Böylelikle, işverenler tarafından Aile Ödenekleri Fonu için aylık 2.477.609.050 Türk lirası tutarında katkı sağlanacaktır.

Elbette, işveren katkıları tek başına mali külfeti karşılamamaktadır. Bu yüzden, sigorta kolunda toplanan prim gelirin belirlenmesi kadar Devlet katkısına ihtiyaç vardır. Asgari geçim indiriminin herkes için %50 oranında belirlenmesinin esas kaynağı da bu noktaya dayanmaktadır. Çocuklar için uygulanmakta olan asgari geçim indirimi oranlarının iptali sayesinde, prime esas tutar üzerinden tesis edilen gelir vergisinin her çalışan için yaklaşık %24,60 oranındaki tutarı devlet tarafından Aile Ödenekleri Fonuna aktarılmalıdır. Bu hesaba bağlı kalarak en düşük gelir vergisi miktarı matrahın %15'i oranında alındığında çalışan başına miktar 456,132 Türk lirası/aylık olmaktadır. Devletin Aile Ödenekleri Fonuna aktaracağı çalışan başına miktar bu tutarın %24,60'ı yani 112,20 Türk lirası/aylık olacaktır. Toplamda devletin fon için aktardığı miktar istihdamdaki kişi sayısını dikkate aldığımızda 3.108.613.200 Türk lirası/aylık olacaktır.

Devletin vergi ile sağladığı katkı ile işverenin %2,5 prim katkı miktarları toplam tutarı ay bazında 5.586.222.250 Türk lirası olmaktadır. Bu miktar, fon için gerekli aylık miktar olan 5.425.121.668,22 Türk lirasının üstündedir. Ayrıca fon için, veri yokluğu sebebiyle hesaplaması güç olan kamu personeli aile yardımı ve çocuklar için değişen oranlı asgari geçim indirimi maliyetleri ile doğum yardımı maliyetlerinin de eklenmesi öngörülmüştür.

Bu noktada sisteme geçiş ve sistemin işlerliği önemli noktadır. 2022 yılı Ocak ayında ödemelerin başladığı bir senaryoda, 2021 yılı Haziran ayından itibaren işverenlerin çalışan başına %2,5 oranının prim ile fona katkı sağlamaya başlaması; devletin ise asgari geçim indirimini revize ederek gelir vergileri üzerinden %24,60 miktarında ödeneği fona aktarması ile Aile Sigortası Fonunda 6 ay birikim yapılacaktır. Böyle bir birikim, fona hiç katkı sağlanamaması durumunda yaklaşık 3 ay boyunca ödemelerin yapılabilmesini sağlayacaktır. Finansman sistemini rahatlatmak ve gelir dağılımında adaleti sağlamak adına, her ne kadar modelin kapsamı evrensel olsa da üst gelir gruplarının kapsam dışı bırakılması hem sürekliliği destekleyecek hem de alt gelir grupları için rahat erişilebilirlik noktasında destek sağlayacaktır. Bu kapsamda, tasarlanan bu model için aylık brüt asgari ücretin 50 katı tutarını aşan hanehalkı geliri mevzu bahis olduğunda çocuk parasının kesilmesi öngörülmektedir.

## **B- Bakım Desteği ve Beşerî Gelişim Desteği ile Ücretsiz Ulaşım İmkânı**

Bakım ve Beşerî Gelişim Desteği aile yardımı uygulaması olarak tasarlanmış olup iki kısım halinde incelenmelidir. Primsiz rejim kapsamında tasarlanan bu modelin Finansman kaynağı tamamen devlettir. 2019-2020 eğitim öğretim yılı itibarıyla kaldırılan özel okul teşvik

tutarlarının bu uygulamaya aktarılması planlanmaktadır. Teşvik tutarı yalnızca 2018 yılında 355.000 öğrenci için 1.500.000.000 Türk lirasıdır (BÜMKO, 2019).

Bakım desteğinden 0-6 yaş arasında çocuğu bulunan tek ebeveynli ailelerin ya da her iki ebeveynin de istihdama katıldığı hanelerin yararlanması öngörülmüştür. Bakım desteği kapsamında yapılacak ödemelerin hanelerin gelir durumları baz alınarak muhtaçlık tespiti yoluyla senede iki defa toplu olarak yapılması planlanmaktadır. Beşerî gelişim desteği ise 6-18 yaş arasında çocuğu bulunan muhtaç ailelere yapılması planlanan yardımı ifade etmektedir. Burada amaç çocuğun okul eğitimi dışında, sanatsal ve sportif faaliyetlere yönlendirilmesi, farklı kurs ve eğitimlerden faydalanmasının desteklenmesidir. Her iki destek programı için, ödemelerin doğrudan kreş/bakıcı yahut kursa yapılması yoluyla aile yardımlarının doğru kanalize edilmesi sağlanmalıdır. Uygulamanın muhtaçlık kriterini gerekli kılması nedeniyle kurumsal tarafının primsiz rejim kapsamında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü bünyesinde yürütülmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

Ayrıca, 18 yaşından küçük tüm çocuklar için şehir içi ulaşımın ücretsiz olması, oluşan mali külfetin ise ulaşım araçlarına reklam alınarak ekarte edilmesi, ailenin maddi yükünü azaltacak bir uygulama olarak düşünülmektedir.

## SONUÇ

Sosyal güvenlik politikaları belirlenirken ailedeki değişimin de dikkate alınması gerekmektedir. Farklı aile yapılarının ihtiyaçlarına duyarlı sosyal güvenlik uygulamaları ailenin refahını ve toplumsal barışı sağlama adına oldukça önemlidir. Aileye yönelik sosyal koruma uygulamalarından en bilineni “aile ödenekleridir”. Genellikle çocuk merkezli sosyal koruma programlarını ihtiva eden bu programların temel amacı, sosyal güvenliğin kapsam boşluklarından biri olan çocukların bakımı ve korunmasını sağlamak, beşerî sermayeye yatırım yapmak ve hane yoksulluğunu azaltmaktır.

Liberal refah rejimi modeline tabii ülkelerde aile ödeneklerinin sosyal yardım ekseninde yapıldığı görülmektedir. Muhtaçlık kıstasının esas alındığı bu uygulamalardan faydalananların sayısı ise oldukça sınırlıdır. Öte yandan muhafazakâr ve sosyal demokrat refah rejimi ülkelerinin genelinde, yalnızca yaş kıstasının ve ikametgâh koşulunun arandığı, geniş kapsamlı uygulamalar bulunmaktadır. Bu uygulamaların önemli bir kısmı çocukları hedef almakta, erken çocukluk dönemi bakımından çocukların eğitim ihtiyaçlarına kadar çeşitli destekler sunulmaktadır. Sunulan desteklerin türü ve miktarı kimi durumlarda hane gelirine ve çocuk sayısına göre değişmektedir. Bazı durumlarda ilave çocuk sayısına göre ödeneklerin miktarı artmakta ya da azalarak kesildiği görülmektedir. Çocukların hasta olması ya da engellilik durumlarına göre ek ödemelerin yapıldığı ülkeler de bulunmaktadır. Dolayısıyla ülkelerin aile ve nüfus politikaları ödenek şeklini ve miktarını etkileyebilmektedir. Aile ödeneklerinin finansmanı bakımından devletin, işveren katkılarının ya da her ikisinin bir arada kullanıldığı finansman kombinasyonlarının varlığı dikkat çekmektedir. Bazı durumlarda finansman kaynağına çalışan katkısını da dâhil eden ülke örnekleri bulunmaktadır. Türkiye’de ise henüz geniş kapsamlı ve düzenli ödemelerden oluşan bir aile ödeneği uygulaması bulunmamaktadır. Var olan uygulamaların bir kısmı yalnızca ücretli ve maaşlıları kapsamakta, yapılan desteklerin miktarı yararlanıcılar açısından yeterli görülmemektedir. Muhtaçlık kriterine bağlı olarak yapılan şartlı sosyal transferlerin ise miktarı temel sağlık ve eğitim ihtiyaçları karşılamaya yetecek ölçüde değildir. Ayrıca yapılan yardım artışlarının ekonomik bir göstergeye bağlı olmaması, çoğu zaman sosyal yardım ödemelerinin enflasyonun gerisinde kalmasına ve artış dönemlerinin gecikmesine neden olmaktadır. Alan araştırmasından elde edilen bulgular, özellikle çocuk bakımı ve eğitim destekleri konusundaki talepleri ortaya koymaktadır.

Türkiye için tasarlanan aile ödenekleri modeli, çocuk parası uygulamasını ihtiva etmektedir. Yapılması öngörülen çocuk parası, kapsam açısından evrensel modelde tasarlanmış, finansman kaynağının ise primler ve devlet katkıları yoluyla desteklenmesi düşünülmüştür. “Aile Ödenekleri Sigortası Fonu” ismiyle kurulacak bir fonda, işveren katkı paylarının toplanması ve devletin bu sigorta koluna belirli oranlarda gelir sağlaması; böylece fonda toplanan paranın 18 yaş altında çocuğu bulunan haneler için aylık ödemeler şeklinde verilmesi esas alınmıştır. “Bakım ve beşerî destek” uygulaması ise yardım odaklı model çerçevesinde tasarlanmış, kreş-bakıcı giderlerinin yılda iki defa sübvansede edilmesi, çocukların sportif ve sanatsal faaliyetlerinin desteklenmesi amaçlanmıştır. Uygulamadan yararlanma ölçütü olarak gelir testi düşünülmüştür. Tüm bu nakdi yardımların yanı sıra, aynı yardım kapsamında değerlendirilebilecek ve yerel yönetimleri de dâhil edecek ücretsiz şehir içi ulaşım uygulamasının var olması gerekliliği üzerinde durulmuştur. Yapılması öngörülen uygulamaların, ailenin desteklenmesiyle toplumsal barışa katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Tüm bu uygulamaların hayata geçirilmesi durumunda, düzenli ve sistemli ödemeler ile hem ailelerin gelir kayıpları tazmin edilecek hem de beşerî sermaye yatırımları artacaktır. Tasarlanan aile ödeneği modelinin yanı sıra diğer sosyal koruma uygulamalarıyla birlikte, kadınların çalışma yaşamına girmesinin teşvik edilmesi ve özellikle düşük gelirli hanelerde yaşayan çocuklar açısından sanatsal ve sportif açıdan beşerî gelişimlerinin desteklenmesi sağlanacaktır.

## Kaynakça

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2021). Sosyal Yardım Programlarımız. [https://www.aile.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz/]. (Erişim: 29 Ekim 2021).
- Aslantürk, H. ve Koç, F. (2019). Sosyal Hizmet Lisans Öğrencilerinin Evlat Edinme Yoluyla Kurulmuş Tek Ebeveynli Aileler Hakkındaki Görüş ve Düşünceleri: Kocaeli Üniversitesi Örneği. *Toplum ve Sosyal Hizmet*. 30(3). 814-842.
- Atatanır, H. (2011). Sosyal Güvenlik ve Aile Yardımı Uygulamaları. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 2. 143-169.
- Berlin. (2021). Kindergeld. [https://www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/finanzielle-leistungen/kindergeld/]. (Erişim: 29 Ekim 2021).
- BMAS (2018). Özetle Sosyal Güvenlik. [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a985-94soziale-sicherung-gesamt-tuerkisch.pdf?\_\_blob=publicationFile&v=3]. (Erişim: 01 Ağustos 2020).
- BMFSFJ (2021). [https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld/elterngeld-und-elterngeldplus-73752]. (Erişim: 29 Ekim 2021).
- Bradshaw J. ve Finch N. (2002). A Comparison of Child Benefit Packages in 22 Countries. *University of York Department for Work and Pensions*. 174. 160-190.
- BÜMKO (2021). Maaş İstatistikleri. [https://www.hmb.gov.tr/bumko-maas-istatistikleri-verileri/]. (Erişim: 29 Ekim 2021).
- BÜMKO (2019). Eğitim. [https://www.bumko.gov.tr/TR,8113/egitim.html]. (Erişim: 30 Nisan 2019).
- CLEISS (2021). Allocation Forfaitaire. [https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime\_france4.html#allocation-forfaitaire]. (Erişim: 29 Ekim 2021).
- Cuyers, P. ve Kiely, G. (2000). The Family Roller-Coaster Ride, *Family Observer*. 2. 4-12.
- Daly, M. ve Clavero, S. (2002). *Contemporary Family Policy in Ireland and Europe*. Belfast: CFP.
- Demir, S. ve Çelebi, Ş. (2017). Tek Ebeveynli Ailelerin Sorunları: Nitel Bir Araştırma. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*. 7 (13). 111-128.
- EUROSTAT (2021). Monthly Minimum Wages. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn\_mw\_cur/default/table?lang=en]. (Erişim: 25 Kasım 2021).

- Familien Portal (2021). Was ist Elterngeld?. [https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/ elterngeld/faq/was-ist-elterngeld-124628#]. (Erişim: 29 Ekim 2021).
- Feyzioğlu, S. ve Kuşçuoğlu, C. (2011). Tek Ebeveynli Aileler. *Aile ve Toplum Dergisi*. 26. 97-110.
- Fırat M. (2013). Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye’de Yoksulluk. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 15 (1).185-206.
- Försäkringskassen. (2021). Barnbidrag och Flerbarnstillägg. [https://www.forsakringskassan.se/privatpers/f oralder/barnbidrag]. (Erişim: 29 Ekim 2021).
- Gauthier, A.H. (2002). Family Policies in Industrialized Countries: Is There Convergence?. *Population: English Edition*. 57-3. 447-474.
- Government of Canada (2021a). Canada Child Benefit. [https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/forms-publications/publications/t4114/canada-child-benefit.html]. (Erişim: 29 Ekim 2021).
- Government of Canada (2021b). Canada Child Disability Benefit. [https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/child-family-benefits/child-disability-benefit.html]. (Erişim: 29 Ekim 2021).
- Government of Canada (2018). Child and Family Benefits. [https://www.canada.ca/en/services/taxes/child-and-family-benefits.html]. (Erişim: 28 Aralık 2019).
- Gökbayrak, Ş. (2010). Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 2. 141-162
- Henneck, R. (2003). *Family Policy in the US, Japan, Germany, Italy and France: Parental Leave, Child Benefits/Family Allowances, Child Care, Marriage/Cohabitation, and Divorce. A Briefing Paper Prepared for the Council on Contemporary Families*. Washington: ERIC Institute of Education Sciens.
- ILO (2015). 102 No’lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi. [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\_377270/lang--tr/index.htm]. (Erişim: 29 Ekim 2021)
- ISSA (2018). Social Security Programs Throughout the World: Europe. [https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/europe/ssptw18europe.pdf.]. (Erişim: 10 Kasım 2021).
- ISSA (2019). Social Security Programs Throughout the World: The Americas. [https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2018-2019/americas/ssptw19americas.pdf.]. (Erişim: 10 Kasım 2021).
- Lewin, T. (1999). Gender and the Development of Welfare Regimes. *New York Times*.
- Lichter, D. (1997). Poverty and Inequality Among Children. *Annual Review of Sociology*. 23. 120-145.
- Minujin A., Delamonica E., Davidziuk A. ve Gonzalez E. D. (2016). The Definition of Child Poverty: A Discussion of Concepts and Measurements. *Environment and Urbanization*. 481. 18(2), 481–500.
- OECD (2020). Poverty Rate. [https://data.oecd.org/inequality/poverty-rate.htm]. (Erişim: 29 Ekim 2021).
- Service-public.fr (2021a). Allocations Destinées Aux Familles. [https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2552]. (Erişim: 29 Ekim 2021).
- Service-public.fr (2021b). Prestation Partagée D’éducation De L’enfant. [https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32485]. (Erişim: 29 Ekim 2021).
- Şentürk, F. (2016). Türkiye İçin Bir Aile Sigortası Model Önerisi. *Sosyal Güvence Dergisi*. 9. 102-139.
- Taşçı, F. (2010). *Sosyal Politikalarda Can Simidi*. İstanbul: Nobel Yayınları.
- TÜİK (2021). Temel İşgücü Göstergeleri: Ocak 2021. [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2021-37486]. (Erişim: 29.11.2021)
- TÜİK (2020). İstatistiklerle Çocuk. [file:///C:/Users/Pau/Desktop/%C4%B0statistiklerle%20% C3% 87ocuk%202020%20Bilgi%20Dok%C3%BCman%C4%B1.pdf]. (Erişim: 29.11.2021).
- UNICEF (2020). Child Poverty Monitor, [https://ourarchive.otago.ac.nz/bitstream/handle/10523/10585/CPM\_2020\_TECHNICAL%20REPORT.pdf?sequence=6&isAllowed=y]. (Erişim: 29 Ekim 2021).
- UNICEF (2021). The State Of the World’s Children. [https://www.unicef.org/reports/state-of-worlds-children]. (Erişim: 29 Ekim 2021).
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*. 70. 5- 20.

Araştırma Makalesi – Research Article

## OECD Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Harcamalarının Ekonomik Büyüme Etkisinin Dinamik Panel Veri Analizi ile İncelenmesi

### *Analysis of the Effects of Social Security Expenditures on Economic Growth in OECD Countries using Dynamic Panel Data Methods*

**Murat BİNAY\***

**ID 0000-0002-9987-1492**

Sosyal Güvenlik Dergisi / Journal of Social Security

Cilt: 11 Sayı: 2 Yıl: 2021 / Volume: 11 Issue: 2 Year: 2021

Sayfa Aralığı: 414-422 / Pages: 414-422

DOI: 10.32331/sgd.1049488

## ÖZ

Sosyal güvenlik harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi iktisattaki ekonomik yaklaşımlara göre değişmektedir. Sosyal güvenlik harcamalarının ekonomik büyüme etkisine yönelik iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Sosyal güvenlik harcamaları kamu harcaması olduğu için klasiklere göre artışı dışlama etkisiyle büyümeyi negatif etkiler. Keynesyen yaklaşıma göre ise bu tür harcamalardaki artış çarpan etkisiyle ekonomik büyümeyi artıracaktır. Literatürde her iki görüşü de doğrulayan ampirik çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmada OECD ülkeleri ekonomisinde sosyal güvenlik harcamaları, sermaye birikimi, toplam faktör verimliliği (TFV) ve demokrasi endeksinin iktisadi büyüme üzerine etkileri, 1990- 2017 dönemi ve dengeli panel olması için eşit sayıda veriye sahip 22 ülke için incelenmektedir. Çalışma sonucunda toplam faktör verimliliğindeki artışın ve fiziki sermaye stokundaki artışın literatüre uygun şekilde ekonomik büyümeyi artırdığı görülmüştür. Sosyal güvenlik harcamalarının milli gelire oranı arttığında milli gelirin arttığı görülmüştür.

**Anahtar Sözcükler:** Ekonomik büyüme, GMM yöntemi

## ABSTRACT

The impact of social security expenditures on economic growth varies according to economic approaches in economics. There are two different approaches to the effect of social security spending on economic growth. Since social security expenditures are public expenditures, they affect growth negatively with the effect of excluding increase compared to the classical ones. According to the Keynesian approach, an increase in such expenditures will increase economic growth with the multiplier effect. There are empirical studies in the literature confirming both views. In this study, the effects of social security expenditures, capital accumulation, total factor productivity (TFP) and democracy index on economic growth in the economy of OECD countries are examined for the period of 1990-2017 and 22 countries with equal numbers of data to be a balanced panel. As a result of the study, both total factor productivity and fixed capital stock increase make the national income increase in the way appropriate to the literature. When the ratio of social security expenditures to national income increases national income increases too.

**Keywords:** Economic growth, GMM method

Önerilen atıf şekli: Binay, M. (2021). OECD Ülkelerinde Sosyal Güvenlik Harcamalarının Ekonomik Büyüme Etkisinin Dinamik Panel Veri Analizi ile İncelenmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 11(2). 414-422.

• Geliş Tarihi/Received: 29/01/2021 • Güncelleme Tarihi/Revised: 13/09/2021 • Kabul Tarihi/Accepted: 27/12/2021

\* Sosyal Güvenlik Uzmanı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü, Muhasebe Yazılımları Daire Başkanlığı, mbinay@sgk.gov.tr

## GİRİŞ

Sosyal güvenlik sistemi, sosyal ve ekonomik yönden riskler ile karşı karşıya kalan bireylere sağlamış olduğu güvenceden ötürü ekonomiyi mikro ve makro yönden etkilemektedir. Mikro düzeyde bu etkiler kişinin çeşitli tehlikelere karşı korunmasını ele alırken, makro düzeyde gelir dağılımı fiyat istikrarı tasarruf, istihdam, bütçe dengesi büyüme ve kamu borçları üzerine odaklanmaktadır. Sosyal güvenlik harcamaları ile ekonominin makro değişkenleri arasında bahse konu ülkenin işgücü piyasasının yapısına, sosyal güvenlik sisteminin finansman yapısı ve tekniğine ve demografik özelliklerine göre değişen ilişki bulunmaktadır. Bu sebeple literatürde sosyal güvenlik harcamalarının ekonomi üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkilerinin olduğuna dair çalışmalar bulunmaktadır.

Sosyal güvenlik harcamalarının ekonomik büyüme üzerindeki etkisi iktisattaki ekonomik yaklaşımlara göre değişmektedir. Klasik iktisat okulu dışlama etkisi sebebiyle sosyal güvenlik harcamalarındaki bir artışın milli gelir üzerinde bir etki yaratmadığını savunmaktadır. Keynesyen ekonomik yaklaşıma göre ise sosyal güvenlik harcamaları, kamu harcamalarının bir alt bileşeni olduğundan bu tür harcamalardaki bir artış çarpan etkisine bağlı olarak ulusal geliri artırmaktadır (Baylan, 2014, s.32).

Bu çalışmada sosyal güvenlik harcamalarının ekonomik büyümeye etkisi dinamik panel veri analiz yöntemleri ile analiz edilecektir.

## I- TEORİK ÇERÇEVE VE ALAN TARAMASI

Yılmaz, Özer ve Gümüşsoy Türkiye için beşerî sermaye ile iktisadi büyüme arasındaki ilişkiyi 1978- 2014 arası yıllık verileri kullanılarak analiz etmiştir. Beşerî sermaye ile iktisadi büyüme arasındaki uzun dönemli ilişki Gecikmesi Dağıtılmış Otoresif Sınır Testi ile sınanmış ve uzun dönemde beşerî sermayenin iktisadi büyümeyi pozitif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kamacı, Ceyhan ve Peçe'ye göre toplam faktör verimliliği uzun dönemli ekonomik büyümenin en önemli etkenidir. Sermaye ve emek sabit kaldığı durumda, gelir düzeyinin artması, toplam faktör verimliliğinin artması ile mümkündür. Geri kalmış ülkelerin toplam faktör verimliliği düşük, zengin ve gelişmiş ülkelerin ise toplam faktör verimliliği yüksektir. Bahse konu çalışmada 15 OECD ülkesinde nedensel ilişki toplam faktör verimliliğinden iktisadi büyümeye doğru tek yönlü olup, Parks - Kmenta tahmin edicisine göre toplam faktör verimliliğindeki bir birimlik artışın iktisadi büyümeyi 1, 19 birim artırdığı tespit edilmiştir.

Söylemez ve Yurttaçıkılmaz'ın çalışmasında Türkiye'de, beşerî sermayenin, sağlık ve eğitim bileşenleri ile fiziki sermayenin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi Granger nedensellik testi, Johansen eşbütünleşme testi ve VEC yöntemleri ile test edilmiş ve hem kısa dönem hem de uzun dönemde kişi başı eğitim harcamaları ve sabit sermaye yatırımlarının iktisadi büyümeyi artırdığı tespit edilmiştir. Granger nedensellik testi sonuçlarına göre ekonomik büyümeye ve kişi başına sabit sermaye yatırımlarının kişi başı eğitim harcamalarını artırdığı; ayrıca kişi başı sağlık harcamalarının kişi başı eğitim harcamalarını artırdığı tespit etmiştir.

Kırıkçı & Yanar faktörler perspektifi ile beşerî sermaye ve iktisadi büyüme ilişkisini geliştirmekte olan ve gelişmiş ülkeler ayrımı ile incelemiştir. Gelişmiş ülkelerde sağlık, eğitim, hukuksal yapı, demokrasi yolsuzluğun engellenmesi ile iktisadi büyümenin arttığı; geliştirmekte olan ülkelerde ise, sağlık harcamaları, eğitim ve yolsuzluğun önlenmesi ile iktisadi büyüme arasında pozitif ilişki bulunmasına rağmen, hukuksal yapı ve demokrasi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Alper (2019) finansal gelişme, enflasyon, ticari ve finansal açıklığın Türkiye'nin ekonomik büyümesine etkileri 1974 - 2017 dönemi boyunca incelenmiştir. Fourier - Shin (FSHIN) eşbütünleşme testinin yapıldığı çalışma, eşbütünleştirilmiş serilerin varlığını tespit etmiştir. Uzun vadeli katsayıların tahminine dayanan dinamik sıradan en küçük kareler (DOLS) ve sıradan en küçük kareler (FMOLS) yöntemlerine göre, finansal gelişmenin finansal büyümeyi ve ticari açıklığı ve ekonomik büyümeyi olumlu etkilediği belirlenmiştir, enflasyonun ise olumsuz etkileri olduğu tespit edilmiştir.

Demokrasinin ülkelerin iktisadi büyüme etkilerine dair çalışmalar 1990'lı yıllardan sonra hız kazanmıştır. Rodrik (2000), demokrasi ile iktisadi büyüme arasındaki ilişkiyi 90 ülke için 1970-1989 arası dönem için araştırmıştır. Freedom House'un sivil özgürlükler ve politik haklar endekslerinin kullanıldığı çalışmaya göre katılımcı demokrasilerde kaliteli (gelir dağılımının adil olduğu) iktisadi büyümenin elde edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmaya göre katılımcı demokrasilerde gelir dağılımında eşitliğin sağlandığı şoklara karşı dayanıklı, öngörülebilir ve istikrarlı, yüksek kaliteli bir büyüme ortaya çıkar.

Wacziarg ve Tavares 2001 yılında yaptıkları çalışmalarında, iktisadi büyüme ve demokrasi arasındaki ilişkiyi yine 1970 ve 1989 yılları arası dönemi kapsayacak şekilde incelemiş, demokrasinin beşeri sermaye birikimini arttırarak ve gelir eşitsizliğini azaltarak ve iktisadi büyümeyi artırıcı yönü bulunmakla beraber, fiziki sermaye birikimi sağlayan yatırımları düşürerek ve kamu tüketim harcamalarının milli gelire oranını yükselterek de büyümeyi engellediği sonucuna varmıştır. Sonuç olarak demokrasinin iktisadi büyüme üzerindeki toplam etkisi negatif ve orta düzey çıkmıştır. Yay tarafından 2002 yılında gerçekleştirilen ve yine Freedom House'dan elde edilen sivil özgürlükler ve politik haklar endeksini kullanarak yapılan bir başka çalışmada ise ekonomik büyüme ile demokrasi ile arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmamıştır.

Doucouliağos ve Ulubaşoğlu'nun 2004 yılında yaptığı çalışmada politik özgürlük endeksi ile iktisadi büyüme arasındaki ilişkiyi araştırılmış, politik özgürlüklerin beşeri sermaye birikimi ve toplam faktör verimliliği üzerindeki etkisinin pozitif, fakat işgücü büyümesi ve fiziki sermaye birikimi ve üzerindeki etkisinin negatif olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sosyal güvenlik harcamalarının ekonomik büyüme etkisine dair iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Sosyal güvenlik harcamaları kamu harcaması olduğu için klasiklere göre artışı dışlama etkisiyle büyümeyi negatif etkiler. Keynesyen yaklaşıma göre ise çarpan etkisiyle bu tür harcamalardaki artışın ekonomik büyümeyi artırması beklenmektedir. Literatürde her iki görüşü de destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bräuninger'e göre sosyal güvenlik harcamaları özel tasarrufları azaltır ve dolayısıyla büyümeyi düşürür (Bräuninger, 1996: 226 - 235). Bu duruma neden olan birinci sebep, işsizlik oranının artması ile işsizlik sigorta primlerinde de artış gerçekleşir ve bu artışın çalışanların net gelirini düşürmesi ile de tasarruflarda düşüşe sebep olmasıdır. Tasarruflardaki düşüşün diğer sebebi bireyin tüketim harcamaları kısmen de olsa sosyal güvenlik tarafından finanse edildiği için emekli gelirindeki tasarruf güdüsünün düşmesidir. İkinci sebep ise yaşlıların nüfus içindeki oranının artmasının sosyal güvenliğin harcamalarının çalışanlar üstündeki yükü artırmasıdır. Sonuç olarak sosyal güvenlik harcamalarındaki artışın tasarrufları azaltarak sermaye birikiminin oluşmasına engel olduğu yönde çalışmalar da mevcuttur (Thøgersen, 2009: 3; Bräuninger, 2004: 14; Bräuninger, 1996: 234).

Sosyal güvenlik harcamalarının iktisadi büyümeyi artırdığına dair çalışmalar da mevcuttur. Lee ve Chang (2006), OECD ülkelerinde milli gelir ile sosyal güvenlik harcamaları nedensellik ilişkisini analiz ettiği çalışmada, sosyal güvenlik harcamaları ile GSYİH arasındaki ilişkinin uzun vadede eş bütünleşik ve çift yönlü olduğunu; kısa vadede ise aralarında nedensellik ilişkisi bulunmadığını tespit etmiştir. Lee ve Chang'e göre, OECD



ülkelerinde sosyal güvenlik harcamaları ekonomik büyümeyi beşeri sermaye birikimi ve tasarruflar aracılığı ile artırmaktadır (Lee ve Chang, 2006:1).

Özetle, fiziki sermaye birikimi, toplam faktör verimliliğinin ekonomik büyümeyi pozitif yönde etkilediği literatürde neredeyse genel kabul görürken; demokrasi ve sosyal güvenlik harcamalarının ekonomik büyümeye etkisinin beşeri sermaye birikimini arttırarak ve gelir eşitsizliğini azaltarak büyümeyi artırıcı etkisinin yanında, kamu tüketim harcamalarının GSYH'ya oranını yükselterek ve fiziki sermaye birikimini engelleyerek ve büyümeyi düşürücü iki zıt etkisinin olduğu düşünülmektedir.

Dolayısıyla bu çalışmada ekonomik büyüme üzerinde etkisi literatürde tartışmalı olmasına rağmen beşeri sermayeyi artırarak ekonomik büyümeyi artıracığı düşünülen bu iki değişken de modele eklenecek ve ekonomik büyümenin ana unsurları kabul edilen fiziki sermaye birikimi ve toplam faktör verimliliği yanında ekonomik büyümeye ne kadar katkısı olduğu analiz edilmiştir.

## II- METODOLOJİ

Çalışmada 22 OECD ülkesine ait 1990-2017 dönemine ait veriler kullanılarak sosyal güvenlik harcamalarının iktisadi büyüme üzerindeki etkisi dengeli panel analiz ile araştırılmıştır.

Çalışmada dinamik panel veri analiz yöntemi kullanılmaktadır. Dinamik panel veri analizinin gözlem sayısının fazlalığı ve daha homojen yapı sağlaması, serbestlik derecesini artırarak açıklayıcı değişkenler arasında bağlantı sorununu azaltma gibi avantajları bulunmaktadır.

Ayrıca dinamik panel veri analizinin otokorelasyon, değişen varyans ve içsellik sorunu ve gibi durumlarda daha etkin sonuçlar verebilmektedir. İki kademeli sistem genelleştirilmiş momentler (two-step Sistem-GMM) yöntemi dinamik panel veri analizinde de daha güçlü sonuçlar vermektedir (Hayaloğlu ve Topal, 2017: 199). Çünkü modele bağımsız değişken olarak bağımlı değişkenin gecikmeli değeri dahil edilmekte ve meydana çıkabilecek içsellik sorunu baştan giderilebilmektedir.

Arellano ve Bond (1991) tarafından geliştirilen fark GMM'de, dinamik panel tahmininde oluşabilecek aksaklıklar, araç değişkeni olarak bağımlı değişkenin önceki dönem değerlerini kullanarak ve değişkenlerin birinci dereceden farklarını alıp modele dahil edilerek giderilebilmektedir. Sistem GMM panel veri analizi ise zaman boyutu (T) birim boyutu (N)'den küçük olduğunda kullanılmakta olup, modele daha fazla araç değişken dahil edilerek modelin verimliliği artırılmaktadır (Hayaloğlu ve Topal, 2017: 199).

Bu çalışmada OECD ülkeleri ekonomisinde sosyal güvenlik harcamaları, sermaye birikimi, toplam faktör verimliliği (TFV) ve demokrasi endeksinin iktisadi büyüme üzerine etkileri, 1990- 2017 dönemi ve dengeli panel olması için eşit sayıda veriye sahip 22 ülke için incelenmektedir.

## III- MODEL VE VERİ SETİ

Sosyal güvenlik harcamaları ile ekonomik büyüme ve ekonomik büyümenin diğer bileşenlerini arasındaki ilişkiyi dinamik panel veri ile analiz etmek için oluşturulan ekonometrik model aşağıdadır:

$$GSH_{it} = \alpha + \beta_1 DEM_{it-1} + \beta_2 SH_{it} + \beta_3 DEM_{it} + \beta_4 TFV_{it} + \beta_5 FS_{it} + \mu_i + u_{it} \quad (1)$$

Modelde t zamanı, i ülkeyi;  $\alpha$  sabit terimi;  $\beta$ 'lar eğim katsayılarını;  $\mu$  birim etkiyi ve u hata terimini ifade etmektedir. İktisadi büyüme oranını gösteren GSH bağımlı değişkendir. SH ana

bağımsız değişken olup sosyal güvenlik harcamalarının milli gelire oranını ifade ederken, diğer değişkenler ekonomik büyüme üzerinde etkisi olan kontrol değişkenleridir. TVF Toplam Faktör Verimliliği, FS fiziki sermaye stokunun milli gelire oranıdır.

Denklem (1)'de kişi başına düşen milli gelirin büyüme oranı, sosyal güvenlik harcamalarını milli gelire oranı ve ekonomik büyümenin temel bileşenleri olan fiziki sermaye stokunun milli gelire oranı, toplam faktör verimliliği ve demokrasi endeksi üzerinden modellenmiştir.

Bu çalışmada sosyal güvenlik harcamalarının ile ekonomik büyüme (milli gelir artış hızı) arasındaki ilişki 22 OECD ülkesi (Kanada, İngiltere, Avustralya, Belçika, Yeni Zelanda, Avusturya, Danimarka, Finlandiya, İrlanda, Yunanistan, Almanya, Macaristan, İzlanda, Japonya, Kore, Hollanda, İsviçre, Norveç, İtalya, İspanya, İsveç ve ABD) için 1990-2017 dönemi yıllık verileri kullanılarak analiz edilmiştir.

Veriler 2011 yılı baz alınarak milyon ABD doları olarak ifade edilen seri Penn World Table 9,1'den, OECD Stat'tan ve Polity IV'den alınmıştır. Veri analizleri Stata 15 ve Gauss 20 bilgisayar programları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

Dengeli panel analizini sağlamak için 22 ülkenin de eşit sayıda veriye sahip olma şartı dikkate alınmış ve 1990-2017 dönemi 28 senelik veri ile 22 ülkeden 616 adet gözlem değeri elde edilmiştir.

**Tablo 1. Değişkenler ve Veri Kaynakları**

Değişkenler	Açıklama	Veri Kaynakları
GSH	GSYH Büyüme Oranı-% değişim (2010 Sabit Fiyatlarıyla ABD \$ cinsinden)	Penn World Table 9,1
SH	Sosyal güvenlik harcamalarının milli gelire oranı	OECD Stat
FS	Gayri Safi Sabit Sermaye Oluşumu (% GSYİH)	(World Development Indicators-WDI)
TFV	Toplam Faktör Verimliliği	Penn World Table 9,1
DEM	Demokrasi Endeksi	Polity IV

## A- SAGP'ne Göre Reel GSYİH

Bağımlı değişken olarak ekonomik büyüme, cari satın alma gücü paritesine göre harcamalar yöntemiyle elde edilen reel GSYİH (SAGP) olarak modele dahil edilmiştir. Seri 2011 yılı baz alınarak milyon ABD doları olarak ifade edilmektedir. Söz konusu seri Penn World Table 9,1'den (PWT) alınmıştır. "SAGP farklı para birimlerinin satın alma güçlerini, ülkeler arasındaki fiyat düzeyi farklılıklarını ortadan kaldırarak eşitleyen bir değişim oranını ifade etmektedir" (Eğilmez, 2017). Dolayısıyla ülkeler arasındaki fiyat farklılıklarını dikkate alarak ülkelerin ekonomik anlamda karşılaştırılmasına imkân tanır. Nitekim birçok ekonomist SAGP kullanılmasının daha uygun olacağını savunmaktadırlar (Reinert vd., 2009:942). Bu çalışmada SAGP' ye göre veriler seçilerek sapma önlenmiştir.

## B- Toplam Faktör Verimliliği (TFV) Endeksi

TFV endeksi, sadece emek ve sermaye faktörlerinin değil üretimde kullanılan tüm faktörlerin birlikte kullanıldığı bir üretim sürecindeki mevcut verimliliği ifade etmektedir. TFV' deki

büyüme hızı, GSYH’de emek ve sermaye girdilerindeki dışında kalan faktörlerdeki artışları göstermektedir. Bu yönüyle uzun vadede sürdürülebilir ekonomik büyümenin temel kaynağı olarak nitelendirilebilmektedir.

### C- SAGP’ne Göre Sosyal Güvenlik Harcamaları

Sosyal güvenlik harcamalarının ekonomik büyümeye etkisine dair iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Sosyal güvenlik harcamaları kamu harcaması olduğu için klasiklere göre artışı dışlama etkisiyle büyümeyi negatif etkiler. Keynesyen yaklaşıma göre ise çarpan etkisiyle bu tür harcamalardaki artışın ekonomik büyümeyi artırması beklenmektedir. Literatürde her iki görüşü de destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. SAGP’ ne Göre Sosyal Güvenlik Harcamaları verileri OECD Stat’dan temin edilmiştir.

## IV- EKONOMETRİK METODOLOJİ

Çalışmada ekonomik büyüme faktörlerinin ekonomik büyüme üzerindeki etkisi analiz edilmektedir. Modelde kullanılacak değişkenlere ait tanımlayıcı istatistiklere Tablo 2 de yer verilmiştir. Ardından Tablo 3’de bağımsız değişkenlerin ekonomik büyüme ile korelasyonuna bakılmıştır.

**Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler**

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Min.	Max.
GSH	2.132	2.849	-9.132	11.113
FS	22.307	3.577	11.544	35.672
TFV	0.9881078	0.0656487	0.7326	1.2124
DEM	9.905844	0.3663464	8	10
SH	8.695	2.026	3.998	16.516

Kaynak: Yazarın Kendi Hesaplamaları

Tablo 3’de sosyal güvenlik harcamaları ve demokrasi endeksi başta olmak üzere fiziki sermaye stoku, toplam faktör verimliliği değişkenlerinin GSH üzerindeki etkisini belirleyebilmek için yapılan dört ayrı dinamik panel veri analiz sonuçları görülmektedir. Bu tahminler ekonomik büyümenin otoregresif katsayısı için alt ve üst sınırları gösterdikleri için faydalıdır. (Bond, 2002).

Sabit etkiler tahmin edicisi alt sınırı verirken Havuzlanmış EKK tahmin edicisi üst sınırı vermektedir. Buna durumda üst sınır 0.235, alt sınır 0.181’dir. Her iki değer de istatistiksel olarak %1 düzeyinde anlamlı ve pozitifdir. Havuzlanmış EKK tahmininde sosyal güvenlik harcamaları, fiziki sermaye stoku, toplam faktör verimliliği ve demokrasi endeksi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır, sadece olan gecikmeli ekonomik büyüme değişkeninin katsayısı (bağımlı değişkenin gecikmeli değeri) istatistiksel olarak anlamlı çıkmış olup; bağımlı değişken olan ekonomik büyümenin büyük ölçüde önceki dönemdeki ekonomik büyüme düzeyi tarafından belirlendiği ve sosyal güvenlik harcamalarının ekonomik büyüme üzerinde etkisi olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Bunun yanında bu yöntemde, yöntemin birim ve zaman etkileri göz ardı etmesinden ve hata terimi ile bağımlı değişkenin gecikmeli değeri arasında korelasyonun olmasından dolayı parametre tahminleri tutarsız ve sapmalı olmaktadır.

Sabit etkiler yönteminde, gecikmeli ekonomik büyüme (bağımlı değişkenin gecikmeli değeri) haricindeki değişkenler istatistiksel olarak anlamsız çıkmıştır, gecikmeli bağımlı değişken ekonomik büyüme ise %1 düzeyinde istatistiki olarak anlamlı çıkmıştır. Bu durum sosyal güvenlik harcamalarının ekonomik büyümeyi etkilemediği şeklinde açıklanabilir. Bununla beraber sabit etkiler yönteminde zaman boyutu (T) küçük olduğu ve gecikmeli bağımlı değişken ile hata teriminin korelasyonlu olmasına izin verildiği için analizde yine parametre tahminleri tutarsız ve sapmalıdır. Bu sorun araç değişkenlerin kullanılmasına imkan veren Genelleştirilmiş Momentler Metodu ile çözülmüştür.

**Tablo 3. Dinamik Panel Veri Tahmin Sonuçları**

Değişkenler	Havuzlanmış EKK	Sabit Etki EKK	Fark-2 GMM	Sistem-2 GMM
<i>Gsh(-1)</i>	0.235* (12.68) [0.000]	0.281* (8.08) [0.000]	0.246* (11.17) [0.000]	0.204* (5.53) [0.000]
SH	0.228* (5.12) [0.893]	0.181* (7.98) [0.992]	0.202* (7.99) [0.541]	0.202* (9.24) [0.002]
FS	0.273* (5.75) [0.167]	0.288* (4.50) [0.523]	0.354* (6.76) [0.134]	0.230* (2.74) [0.003]
TVF	0.364* (5.77) [0.691]	0.328* (10.09) [0.273]	0.356* (5.33) [0.262]	0.299* (4.14) [0.047]
DEM	0.162* (7.33) [0.888]	0.081*** (1.78) [0.853]	0.183* (3.40) [0.547]	0.149** (2.18) [0.423]
sabit	14.435* (6.03)	12.538* (2.68)	11.361* (3.11)	14.303* (3.70)
Wald ( $\chi^2$ )	3689.98 [0.000]	8092.05 [0.000]	3995.20 [0.000]	1375.25 [0.000]
Sargan ( $\chi^2$ )	19.798 [0.839]	18.008 [0.903]	20.912 [0.790]	19.566 [0.848]
AR(1)	-3.334 [0.000]	-3.199 [0.001]	-3.301 [0.001]	-3.288 [0.001]
AR(2)	1.623 [0.104]	1.516 [0.129]	1.644 [0.100]	1.570 [0.116]
Hansen Test			9.12 [0.764]	6.19 [0.906]
Fark Hansen			0.19 [0.996]	1.37 [0.242]
R <sup>2</sup>	0.94	0.98		
Ülke sayısı	22	22	22	22
Gözlem sayısı	616	616	616	616
Araç Sayısı			16	15

Kaynak: Yazarın Kendi Hesaplamaları

Not: Bütün analizlerde sağlam (robust) standart hatalar kullanılmış olup köşeli parantez içindeki sayılar olasılık değerleri, parantez içindeki sayılar standart hataları göstermektedir. \*\*\*, \*\* ve \* işaretleri, %1, %5 ve %10 düzeylerinde istatistiksel anlamlılığı göstermektedir.

Tek aşamalı GMM tahmin edicilerinin heteroskedasite ve otokorelasyon sorunlarını düzeltmek için iki aşamalı GMM modelleri tercih edilmektedir (Tatoğlu, 2018:134). Fark GMM tahmin sonuçları tablonun 3. sütununda görülmektedir. 1. ve 2. sütunlarda gösterilen alt ve üst sınırlar içinde olmayan otoregresif katsayı %1 düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Diğer değişkenler istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır.

4. sütunda iki aşamalı sistem GMM sonuçları görülmekte olup Wald test istatistiği ile sistem GMM yönteminin geçerliliğini ve anlamlılığını sorgulanmıştır. Sargan ve Hansen test istatistikleri ise araç değişkenlerin geçerli olup olmadığı; AR(1) ve AR(2) testleri ile ise modelde birinci ve ikinci dereceden otokorelasyon bulunup bulunmadığı sorgulanmıştır. Model, Wald test istatistiğine göre %1 düzeyinde istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur. Modelde birinci derece ya da ikinci derece otokorelasyon problemi bulunmamaktadır. Sargan ve Hansen testi ile de kullanılan araç değişkenlerin geçerli olduğu tespit edilmiştir. Fark Hansen testi de içsellik sorunu olmadığını göstermiştir. Dolayısıyla sistem GMM kullanmak için gerekli varsayımlar sağlanmıştır.

Sistem GMM kullanarak tahmin edilen katsayılar incelendiğinde ise iktisadi büyümenin en önemli faktörünün toplam faktör verimliliği olduğu görülmektedir. Sosyal güvenlik harcamalarının milli gelire oranı %1 arttığında ekonomik büyüme oranı 0.202 artmaktadır. Bu literatürdeki Keynesyen görüşe ve beşeri sermayeye dayalı içsel ekonomik büyüme modeline uygundur. Demokrasi endeksinin ekonomik büyümeye etkisi ise 0.149 ile en düşük faktör olarak kalmıştır.

## SONUÇ

Bu çalışmada, 22 OECD ülkesinde 1990-2017 dönemindeki sosyal güvenlik harcamaları ve demokrasi endeksi ile ekonomik büyüme arasındaki ilişki dinamik panel veri metodolojisinde önemli bir yeri olan sistem GMM tekniği ile araştırılmıştır.

Çalışmanın sonuçları sosyal güvenlik harcamaları, fiziki sermaye stoku, toplam faktör verimliliği ve demokrasi endeksi ile GSH arasında pozitif bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir.

Panel Granger nedensellik sonuçlarına göre ise sosyal güvenlik harcamaları, sermaye stoku ve toplam faktör verimliliği GSH'ın Granger nedenidir. Demokrasiden GSH'e doğru herhangi bir nedensellik tespit edilememiştir.

Bu sonuçlar, uzun dönemde sosyal güvenlik harcamaları ve demokrasi endeksinin OECD ülkelerinde GSH'ın belirleyicileri arasında olduğunu kanıtlar niteliktedir.

Ayrıca ekonomik büyümeyi etkileyen faktörlerin de OECD ülkeleri için bir anlamda sıralaması yapılmış ve sırasıyla toplam faktör verimliliği, sosyal güvenlik harcamaları, fiziki sermaye stoku ve demokrasi endeksinin ekonomik büyüme hızını artırdığı tespit edilmiştir.

## Kaynakça

- Alper, F. (2019). *Determinants of Economic Growth: The Case of Turkey Under Structural Breaks*. *Fiscaoeconomia*, 3(1). 202 – 227.
- Arellano, Manuel. *Panel Data Econometrics*, England: Oxford University Press. 2003.
- Baylan, M. (2015). Sosyal Güvenlik Harcamalarının Makroekonomik Etkileri: Bir Literatür Taraması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 12 (1).
- Brauninger, M. (1996). Capital Accumulation Under A Pay-As-You-Go Social Security: The Influence Of Labour Growth. *International Journal of Social Economics*. 23(10-11). MCB University Press. 226-235.
- Çınar, S. ve Özçalık, M. (2014). Gelişmekte Olan Ülkelerde Mali Sürdürülebilirlik: Panel Veri Analizi. *Journal of Yasar University*. 9(33).
- Eğilmez, M. (2017). [<http://www.mahfiegilmez.com/2017/08/turkiye-ekonomisi-dunyada-kacincisrada.html>]. (Erişim: 02 Temmuz 2020).
- Fuchs V. *Economics, Values, and Healthcare Reform*. *Am Econ Rev*. 1996. 86(1). 1–24.
- Gujarati, Damodar. N. ve Porter, Dawn. C. *Temel Ekonometri*, Çev. Ümit Şenesen ve Gülay Günlük Şenesen, İstanbul: Literatür Yayıncılık. 2014.
- Kamacı, A., Ceyhan, S. ve Peçe, M. (2019). Toplam Faktör Verimliliğinin Ekonomik Büyüme Etkisi: 15 OECD Ülkesi İçin Panel Veri Analizi. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*. 5 (1). 22-36.
- Kırıkçı, M. B. ve Yanar, R. (2020). Kurumsal Yapı, Beşerî Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler İçin Panel Veri Analizi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*. 19(2). 311 331.
- Reinert, K. A., Rajan, R. S., Glass, A. J., ve Davis, L. S. (Eds.). (2009). *The Princeton Encyclopedia of the World Economy*. (Vol. 1). Princeton University Press.
- Rodrik, Dani (2000), “Institutions for High Quality Growth: What They are and How to Acquire Them”. National Bureau of Economic Research, Working Paper 7540.
- Söylemez, A. ve Yurttañıkımaz, Z. Ç. (2020). Beşerî Sermayenin Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Bir İnceleme. *Journal of Graduate School of Social Sciences*. 24(1). 175–195.
- Topal, Mehmet Hanefi ve Hayaloğlu, Pınar. “Farklı Gelişmişlik Düzeylerinde Kurumsal Kalitenin Çevre Performansı Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Analiz”. *Sosyoekonomi*. 25(32). 2017. 189-212.
- Ulubaşoğlu, Mehmet A. ve Doucouliagos, Chris (2004). *Institutions and Economic Growth: A Systems Approach*. *Econometric Society 2004. Australasian Meetings Paper No. 63*.
- Yılmaz, Ö. ve Gümüşsoy. (2019). The Impact of Human Capital on Economic Growth in Turkey: Autoregressive Distributed Lag Approach. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 6(1). 1- 16.
- Yerdelen Tatoğlu, F. (2012). *İleri Panel Veri Analizi*. İstanbul. Beta Basım A.Ş. 2. bs.

## SGD YAYIN İLKELERİ

1. Sosyal Güvenlik Dergisi yılda iki kez yayınlanır.
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 yayınlanmaktadır.
3. Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Yazıların uzunluğu yazım kurallarında belirtilen formatta kaynakça hariç en az 5.000 en fazla 8.000 sözcük olmalıdır.
4. Yazılar yayımlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dâhil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. 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. SGD'ye yazı gönderenler Sosyal Güvenlik Dergisi yayın ilkelerini kabul etmiş sayılırlar.

## SGD YAYIN ETİĞİ

---

SGD (Sosyal Güvenlik Dergisi) yayın süreçlerinde, bilimsel bilginin uygun araştırma yöntemleriyle ve tarafsız biçimde üretilmesi ve paylaşılması ilkesi esastır.

SGD'de yayın süreçleri ile ilgili olan tüm tarafların (yazarlar, araştırmacılar, hakemler, editörler ve yayıncı) etik ilkelere yönelik evrensel standartlara uyması önem taşımaktadır. Dergi yayın etiği kapsamında tüm paydaşların Committee on Publication Ethics (COPE) tarafından yayınlanan açık erişim rehberlerindeki genel ve özel etik kurallara ve sorumluluklara dikkat etmesi gerekmektedir.

Yazarlar değerlendirme için gönderdikleri yayınlar için eğer **gerekiyorsa** etik kurul onayı almış olmalıdır. Hakem değerlendirmesinden geçen yazılar için yayınlanmadan önce **ETİK KURUL ONAY BELGESİ** talep edilir. Bu belgeleri sunamayanların yazıları **YAYIMLANMAZ**.

Ayrıca TR Dizin ölçütlerinin etik kurallarla ilgili maddeleri uyarınca "Etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, gerekli izinlerin alındığına dair izinle ilgili bilgilere makalede yer verilmesi" gerekmektedir. Buna göre SGD'de de yayımlanacak makalelerde etik kurul izni ve/veya yasal/özel izin alınmasının gerekip gerekmediği makalede belirtilmiş olmalıdır. Eğer bu izinlerin alınması gerekli ise iznin hangi kurumdan, hangi tarihte ve hangi karar veya sayı numarası ile alındığı açıkça sunulmalıdır. Etik kurul izni gerektiren çalışmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütölen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalara.

2020 yılı öncesi araştırma verileri kullanılmış, yüksek lisans/doktora çalışmalarından üretilmiş (makalede belirtilmelidir), bir önceki yıl dergiye yayın başvurusunda bulunulmuş, kabul edilmiş ama henüz yayımlanmamış makaleler için geriye dönük etik kurul izni gerekli değildir.

Makale değerlendirme süreci; taslak makale metninin DergiPark üzerinden sisteme yüklenmesi ya da dergi e-posta adresine yazar(lar) tarafından gönderilmesi ile başlar.

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), gönderilen yazılarda düzeltme yapmak, yazıları yayımlamak ya da yayımlamamak hakkına sahiptir. Bu konuda nihai kararı Yayın Kurulu verir.



## I- YAYIN KURULUNUN SORUMLULUKLARI

Sosyal Güvenlik Dergisi'ne başvurusu yapılan her taslak makaleden, bunların yayımlanmasından sonraki tüm süreçlerinden SGD Yayın Kurulu ve Editörler sorumludur.

Yayın Kurulu, yayın politikası ile çift kör hakemlik, değerlendirme süreci, etik ilkeler gibi dergi politikalarının belirlenmesini ve uygulanmasını sağlar.

Makalenin Yayın Kurulunca hakem sürecine alınması bir yayın taahhüdü anlamına gelmez. Yayın için hakem süreci olumlu sonuçlansa bile mutlaka Editörlerin ve son aşamada Yayın Kurulunun kararı gerekir.

Yayın Kurulu, yayımlanmış makalelere ilişkin intihal ve suistimal iddialarını her zaman incelemeye alır. Örneğin, bir yazar makalesinde başka çalışmalardan intihal yapmış, izin alınması gereken durumlarda izin almaksızın veya eksik bildirimle üçüncü şahısların telif materyalini kullanmışsa, Yayın Kurulu makaleyi iade etmek, meseleyi yazarın çalıştığı kurumdaki bölüm başkanına, dekanına ve/veya ilgili akademik kurumlara bildirme dâhil çeşitli işlemler yapma hakkını kendinde saklı tutar.

## II- EDİTÖRLERİN SORUMLULUKLARI

SGD Editörleri, makale ve dergi yayım sürecinde fikri mülkiyet hakları, bilimsel-etik olmayan davranışlarla ve intihalle ilgili önlemleri almaktan sorumludur.

Editörler, makalelerle ilgili olumlu ya da olumsuz karar verirken, hakem raporları çerçevesinde makalelerin özgün değeri, alana katkısı, araştırma yönteminin geçerliliği ve güvenilirliği, anlatımın açıklığı ile derginin amaç ve kapsamını göz önünde bulundururlar.

Editörler, çift kör hakemlik ve değerlendirme süreci politikalarını uygularlar, hakemlerin ve yazarların kimlik bilgilerini değerlendirme sürecinde birbirlerinden gizli tutarlar ve her makalenin tarafsız ve süresi içinde değerlendirilmesini sağlarlar. Makalelerdeki hata, tutarsızlık ya da yanlış yönlendirmelerin düzeltilmesini gerçekleştirirler. Gerekli görürlerse değerlendirilmek üzere gönderilen makaleyi, değerlendirme sürecinin herhangi bir aşamasında, ikiden fazla hakeme gönderebilirler.

Editörler, derginin yayın esasları ve etik ilkeleri kapsamında kişisel verilerin korunmasını sağlarlar.

Editörler, makalelerde insan ve hayvan haklarının korunmasına özen gösterirler, makaledeki çalışmaya konu olan katılımcıların açık onayının belgelendirilmesini önemserler, deneysel araştırmalarda veya anket içeren çalışmalarda etik kurul onayı olmadığında makaleyi reddederler.

## III- HAKEMLERİN SORUMLULUKLARI

Teslim edilen makalenin yayımlanıp yayımlanmayacağına Yayın Kurulu tarafından karar verilmesinde hakem görüşleri önceliklidir.

Hakemler, çift kör hakem usulüne riayet ederek çalışmayı adil ve tarafsız olarak değerlendirmelidirler.

Hakemler, gizlilik ilkesine riayet etmelidir, hakemlik sürecinden elde ettikleri bilgileri kişisel menfaatleri için kullanmamakla yükümlüdürler; raporlarını veya makale hakkındaki bilgileri başkalarıyla paylaşmamalıdır.

Hakem değerlendirmeleri nesnel olmalıdır. Yazının akademik yeterliliği esas alınmalıdır. Akademik yeterlilik dışındaki eleştiriler uygun görülmez. Hakemler, yaptıkları değerlendirmeleri destekleyecek açıklamaları ve argümanları, dergi editörlüğünce sunulan hakem değerlendirme raporlarında sunmalıdır. Editörler/Editör Yardımcıları, taraflı ve şahsileştirilmiş değerlendirmeleri ve gerekçelendirilmemiş onay ve retleri değerlendirmeye almazlar ve bu durumdaki makaleler için yeniden hakem belirlerler.

Hakemler, kişisel veya kurumsal çıkar çatışmalarıyla sonuçlanabilecek makaleleri değerlendirmeyi kabul etmemelidirler.

Hakemler, tespit etmeleri halinde, dergi editörlüğünü fiilî ya da olası herhangi bir intihal, çoklu yayın veya eş zamanlı başvuru vakasından haberdar etmelidirler.

Hakemler, değerlendirmeyi tarafsızlık ve gizlilik içinde yapmalıdırlar. Bu ilke gereğince, inceledikleri makaleleri değerlendirme sürecinden sonra yok etmelidirler. Uyruk, cinsiyet, dinsel inanç, siyasal görüş ve ticari kaygılar, değerlendirmenin akademik tarafsızlığını bozmamalıdır.

Hakemler değerlendirmesini kabul ettikleri makaleyi süresi içinde değerlendirmelidirler. Makalenin akademik niteliğini artırmak maksadıyla, hakemlerin düzeltme önerileri yazarlara iletilir ve hakemlerin talep etmeleri halinde, yazar tarafından yapılan düzeltmeler hakeme iletilir.

#### **IV- YAZAR/ YAZARLARIN SORUMLULUKLARI**

Sosyal Güvenlik Dergisi'ne sunulan taslak makaleler intihal içermemeli ve özgün olmalıdır. Bu konuda sorumluluk tamamen yazarlara aittir.

İntihalin her çeşidi, yazarın kendi yayınlarından yaptığı usulsüz aktarımlar dâhil, çok ciddi bir etik sorundur. İntihal içerdiği tespit edilen makalelerin değerlendirme süreci durdurulur. Yayımlandıktan sonra intihal tespit edildiği takdirde, Editörler uygun önlemleri alırlar.

Yazar, makalesini, hakem süreci başlatılana kadar dergi editörlerine bildirmek koşuluyla geri çekme hakkına sahiptir.

Yazarlar cinsiyet, ırk, dil, inanç, kültür, sınıf, yaş, görüş, zümre ve cinsel yönelim gibi aidiyet ve kimlikler üzerinden ayrımcı bir dil kullanmamalıdır.

Çalışmalar/makaleler üçüncü bir tarafın gizlilik ve fikrî mülkiyet haklarını ihlal etmemelidir.

Yazarlar, çalışmalarında payları olan tüm şahısları belirtme yükümlülüğü taşırlar. Çalışmalarında önemli derecede payları olan şahısları ortak yazar olarak belirtmelidirler. Bir çalışma, yazarlarının tümünün rızası olmadan yayımlanamaz.

Makaleye katkı sağlamayan kişilerin adları, yazarlar arasında yazılmamalıdır. Yayımlanmak üzere başvurusu yapılan bir makale için yazar sırasını değiştirme, yazar çıkartma, yazar ekleme işlemleri önerilmemelidir ve talep edilmemelidir. SGD'de de en fazla üç yazarlı çalışmalar yayımlanabilir. Üçten fazla yazarı olan çalışmalar değerlendirme sürecine alınmadan iade edilir.

Yazarlar, çalışmanın/metnin eski bir versiyonu başka bir mecrada yayımlanmışsa bunu belirtmelidirler. Çalışma, yayımlanmamış bile olsa bir tezden veya yayımlanmamış bilimsel toplantı sunumundan derlendiyse, bunun ilk sayfada dipnot olarak belirtilmesi gerekir. Tam metni yayımlanmış bir bildiri metni yayımlanması amacıyla SGD'ye gönderilmemelidir.

Yazarlar, mevcut telif hakları yasası esaslarına uygun hareket etmekte sorumludurlar.

Değerlendirme sürecinde yazarlardan makalelerine ilişkin bilgi ya da veri istenmesi durumunda talep edilen bilgileri dergi editrlğne sunmalıdır.

Yazarlar, hakemlerin ve Editörlerin düzeltme önerilerini yerine getirmekten sorumludur. Yazar, hakemlerin ya da Editörlerin nerilerine katılmaması halinde, gerekçesi ile birlikte bu durumu dergi editrlğne bildirmek hakkına sahiptir. Nihai karar Editrlerce verilir.

Yazarlar, hakem değerlendirme önerilerine yaptıkları işlemleri, dergi editrlğnce gönderilen rapora işleyerek dergi editrlğne sunmalıdır.

Bütün yazarlar, araştırma yazılarında, o yazının sonuçlarını veya yorumunu etkileyebileği düşünülen herhangi bir mali ve diğer tarzda çıkar çatışmalarını bildirmelidirler. Çalışma için alınan bütün mali destek kaynakları açıkça makalede belirtilmelidir.

Bir yazar, yayımlanmış bir makalesinde ciddi bir hata veya yanlışlık keşfedince, bu konuda dergi editrlğne zaman geçirmeksizin haber vermelidir. Bu durumda yazar, makalesini geri çekme veya makaleye dair bir düzeltme yayınlamada dergi editrlğ ile işbirliği yapmakla sorumludur.

Yapılan araştırmalar için ve etik kurul kararı gerektiren klinik ve deneysel insan ve hayvanlar üzerindeki çalışmalar için ayrı ayrı etik kurul onayı alınmış olmalı, bu onay makalede belirtilmeli ve belgelendirilmelidir.

## V- İNTİHAL DENETİMİ

Yazarların, Kr ift Hakem Değerlendirme Sürecinden geçmiş her çalışmayı, iThenticate yazılımı ile tarayıp sonuç raporunu göndermeleri gereklidir. Editör ve Yayın Kurulu sonuç raporuna göre makale hakkında son kararı verir.

## 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

e)Yazar sayısı üç veya daha fazla ise yukarıda belirtilenlere uygun bir düzen oluşturulmalıdır.

### V- Özet ve Anahtar Kelime Yazımı

Türkçe ve İngilizce öz metinleri; makalenin amacını, kullanılan yöntemleri ve çalışmada yer alan hususları belirten en az 150 en fazla 200 sözcük arasında olmalıdır.

**Anahtar Sözcükler / Keywords**, Türkçe / İngilizce öz metinlerinin hemen alt satırında 10 punto, düz, açık ve sola hizalı yazılmalıdır. En az üç ve en fazla beş anahtar sözcük kullanılmalıdır.

### VI- İlk Sayfa İçin Yazım Sıralaması Şablonu

Makalenin Türkçe başlığı, İngilizce başlığı, yazar ad(lar)ı, Türkçe ÖZ metni, Türkçe Anahtar Sözcükler, İngilizce ÖZ metni (Abstract başlığı ile), İngilizce Anahtar Sözcükler

(**Keywords**) ve sayfanın sonunda da Yazar(lar) bilgileri şeklinde olmalıdır.

### VII- Yollamalar, Dipnot ve Kaynakça

Yazarlar dipnot yerine metin içi atıf yöntemini kullanmalıdır. Metin içinde yapılan yollamalar parantez içinde gösterilmelidir. Kaynakça da bu yollama sistemine uygun olarak hazırlanmalıdır. Tüm atıflar ve kaynakça APA yöntemine göre düzenlenmelidir. Aşağıda farklı nitelikteki kaynakların metin içindeki yollamalarda ve kaynakçadaki yazılış biçimleri örneklerle gösterilmiştir:

#### a) Tek yazarlı kitaplar ve makaleler:

##### Metin içindeki yollamada (kitap):

Örnek: (Arıcı, 1999: 26)

##### Aynı yazarın, aynı yıl birden fazla eserine yollama yapılması durumunda:

Örnek: (Arıcı, 1999a: 35, 1999b: 40)

##### Kaynakçada:

Örnek: Arıcı, K. (1999a). *Sosyal Güvenlik Dersleri*. Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı.

Arıcı, K. (1999b). *Kitap Adı*. Ankara: Basımevi/Yayınevi Adı.

##### Metin içindeki yollamada (makale):

Örnek: (Alper, 1997: 10)

##### Kaynakçada:

Örnek: Alper, Y. (1997) Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Yaşının Tespiti. *Dergi Adı*. Cilt(Sayı). sayfa aralığı.

#### b) İki yazarlı kitaplar ve makaleler:

##### Metin içindeki yollamada (kitap):

Örnek: (Tuncay ve Ekmekçi, 2011: 188)

##### Kaynakçada:

Örnek: Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2011). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. İstanbul: Basımevi/Yayınevi Adı.

**Metin içindeki yollamada (makale):**

Örnek: (Polat ve Cam, 2014: 19).

**Kaynakçada:**

Örnek: Polat, C. ve Cam, E. (2014). Fundamental Rights: The Product of Case Law? Before the Treaty of Lisbon. *Avrupa Araştırmaları Dergisi*. 21(1).

**c) İkiiden çok yazarlı kitaplar ve makaleler:**

**Metin içindeki yollamada (kitap):**

Örnek: (Fişek, Özşuca ve Şuğle, 1998: 98)

**Kaynakçada:**

Örnek: Fişek, G., Özşuca, Ş. T., ve Şuğle, M.A. (1998). *Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi 1946-1996*. Ankara: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı. Sosyal Sigortalar Kurumu. Yayın No: 598.

Üçten çok yazarlı makalelerde de kaynakça ve yollamalar yukarıdaki örneğe göre yapılacaktır.

**d) Derleme yayınlar içinde yer alan makaleler:**

**Metin içindeki yollamada:**

Örnek: (Riddell, 1994: 53)

**Kaynakçada:**

Örnek: Riddell, P. (1994). Major and Parliament. *The Major Effect*. (Editörler: Dennis Kavanagh ve Anthony Seldon). London: Macmillan. 46-63.

**Metin içindeki yollamada:**

Örnek: (Üstündağ ve Yoltar, 2007: 73-76)

**Kaynakçada:**

Örnek: Üstündağ, N. ve Çağrı, Y. (2007). Türkiye’de Sağlık Sisteminin Dönüşümü. Bir Devlet Etnografisi. *Avrupa’da ve Türkiye’de Sağlık Politikaları, Reformlar, Sorunlar, Tartışmalar* (Derleyenler: Çağlar Keyder, Nazan Üstündağ, Tuba Ağartan, Çağrı Yoltar). İstanbul: İletişim Yayınları. 55-9.

**e) DOI numarası almış dergilerde yayımlanan makaleler:**

**Metin içindeki yollamada:**

Örnek: (Yazar ve Yazar, 2009: 11-22)

**Kaynakçada:**

Örnek: Yazar, A. & Yazar, B. (2009). Sadece çalışmanın ilk kelimesi büyük harfle yazılır. Çalışmanın 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/oecd-ulkelerinde-emeklilik-sistemlerinin-karsilastirmasi.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-sağlanan-farklısigortalılık-sartları-ve-emeklilik-ımkani>]. (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 stilinde, dipnot ve son not kullanımı tercih edilmemektedir. Bundan dolayı mümkün olduğu kadar az dipnot kullanılmalıdır. Yalnızca çok elzem bir açıklayıcı not gerektiğinde dipnot kullanılmalıdır.



**Sosyal Güvenlik Kurumu**  
**Social Security Institution**

Ziyabey Cad. No: 6 Balgat / ANKARA  
0 (312) 207 88 91 / 207 87 70  
[www.sgd.sgk.gov.tr](http://www.sgd.sgk.gov.tr)  
[sgd@sgk.gov.tr](mailto:sgd@sgk.gov.tr)

