

HAK-İŞ ULUSLARARASI  
EMEK ve TOPLUM

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi / Cilt 12 / Sayı 32 / Yıl 12 / 2023 (1) ISSN 2147-3668

Hak-İş International Journal of Labour and Society E-ISSN 2587-103X



HAK-İŞ KONFEDERASYONU

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere 06680 Ankara  
Tel +90 312 417 80 02 - 417 79 00 Faks: +90 312 425 05 52[www.hakis.org.tr](http://www.hakis.org.tr)

ITUC CSI IGB





**HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**  
**HAK-İŞ International Journal of Labour and Society**

Cilt: 12, Yıl: 12, Sayı: 32  
2023/1



**HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**  
**HAK-İŞ International Journal of Labour and Society**

Cilt: 12, Yıl: 12, Sayı: 32 / 2023 (1) /ISSN: 2147-3668/E-ISSN:2587-103X

**Sahibi / Owner:**

**HAK-İŞ Konfederasyonu Adına**

Mahmut Arslan  
Genel Başkan

**Editör / Editor**

Dr. Osman Yıldız

**Alan Editörleri / Associate Editors**

Prof. Dr. Tahir Hanalioğlu, Prof. Dr. Mehmet Merve Özaydın

**Editör Yardımcısı / Assistant Editor**

Dr. Ömer Can Çevik

**Akademik Danışman / Academic Advisor**

Prof. Dr. Mehmet Karataş

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Editor**

Av. Hüseyin Öz

**Yayın Koordinatörü / Publications Coordinator**

Yusuf Sunar

**Dil Editörü / Language Editor**

Oladipo Olaore

**Yayın Türü:** Dört Aylık, Ulusal Süreli Yayın

**Yayın Dili:** Türkçe-İngilizce

**Baskı:** Başak Matbaacılık TİC. LTD. ŞTİ.

Macun Mahallesi Anadolu Bulvarı No.5/7, Yenimahalle/Ankara  
Sertifika No:45790

**Baskı/Yayın Tarihi:** Nisan 2023/*Printed in:* April 2023

**DergiPark:** <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/hakisderg/> **Web:** [www.hakisemekvetoplum.org.tr](http://www.hakisemekvetoplum.org.tr)

**Dergi Yönetim Merkezi**  
**HAK-İŞ Konfederasyonu**

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/06680 Ankara  
Tel: +90 312 417 80 02 Faks: +90 312 425 05 52  
W: [www.hakis.org.tr](http://www.hakis.org.tr)  
E-mail: [hakis@hakis.org.tr](mailto:hakis@hakis.org.tr)

**Hazırlık ve İçerik Danışmanlığı**  
*Preparation and Content Consultancy*

**ADAMOR** Toplum Araştırmaları Merkezi  
Tel: 0312 285 53 59/Faks: 0312 285 53 99  
W: [www.adamor.com.tr](http://www.adamor.com.tr)  
E-mail: [hakisdergi@gmail.com](mailto:hakisdergi@gmail.com)

**HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, yılda üç sayı yayımlanan hakemli bir dergidir. Yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarına aittir. Yazıların tüm hakları dergiye aittir.

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, EBSCO, ASOS (Akademia Sosyal Bilimler İndeksi), SOBIAD, İDEALONLINE ve ARASTIRMAX Bilimsel Yayın İndeksi tarafından taranmaktadır.

\*

*HAK-İŞ International Journal of Labour and Society is a refereed journal which is published three times a year. The responsibility of published articles belongs to the authors. The rights of the published articles belong to the journal. HAK-İŞ International Journal of Labour and Society is searched through EBSCO, ASOS (Akademia Social Sciences Index), SOBIAD IDEALONLINE and ARASTIRMAX.*

## Uluslararası Danışma Kurulu *International Advisory Board\**

- Adem Esen, İstanbul Üniversitesi  
Adem Sözüer, İstanbul Üniversitesi  
Adnan Karaismailoğlu, Kırıkkale Üniversitesi  
Alâattin Karaca, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi  
Ali Şafak, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi  
Alpay Hekimler, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi  
Bırol Akgün, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Bronisław Sitek, SWPS University of Social Sciences in Warsaw  
Celalettin Vatandaş, Karadeniz Teknik Üniversitesi  
Fatih Uşan, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Fevzi Demir, Yaşar Üniversitesi  
Ieva Deviatnikovaitė, Mykolas Romeris University  
Iwona Barbara Florek, Alcide De Gasperi University of Euroregional Economy in Jozefow  
İbrahim Erol Kozak, Karatay Üniversitesi  
İsmail Hakkı Genç, American University of Sharjah  
Jakub Szczerbowski, SWPS University of Social Sciences in Warsaw  
Jana Volochova, Josif Safarik University in Kosice  
Jolanta Bieliauskaitė, European Humanities University  
Lucia Rozova, Josif Safarik University in Kosice (Slovakia)  
Maciej Rzewuski, University of Warmia nad Mazury in Olsztyn  
Magdalena Rzewuska, University of Warmia nad Mazury in Olsztyn  
Magdalena Sitek, Alcide De Gasperi University of Euroregional Economy in Jozefow  
Mehmet Karataş, Necmettin Erbakan Üniversitesi  
Natalija Valavičienė, European Humanities University  
Necati Engeç, South Carolina State University  
Paweł Sitek, University of Economics and Human Sciences in Warszawa  
Refik Korkusuz, 9 Eylül Üniversitesi  
Susran Erkan Eroğlu, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi  
Şennur Özdemir, Ankara Üniversitesi  
Şükrü Karatepe, T.C. Cumhurbaşkanlığı  
Vedat Bilgin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı  
Yasin Aktay, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Yavuz Atar, İbn Haldun Üniversitesi  
Zakir Avşar, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
\*Ada göre alfabetik sırada • *In alphabetical order by name*

## Hakem Kurulu / Editorial Board\*

- Abdulkadir Şenkal, Kocaeli Üniversitesi • Adnan Mahiroğulları, Cumhuriyet Üniversitesi  
Ahmet Özcan, Çankırı Karatekin Üniversitesi • Ahmet Tak, Çankırı Karatekin Üniversitesi Aş-  
kın Keser, Uludağ Üniversitesi • Banu Uçkan Hekimler, Anadolu Üniversitesi • Burhanettin  
Duran, İbn Haldun Üniversitesi • Cengiz Anık, Marmara Üniversitesi • Erdal Karagöl, Ankara  
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi • Erdiñ Yazıcı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi • Faruk  
Sapancalı, Dokuz Eylül Üniversitesi • Fatmagül Berktaş, İstanbul Üniversitesi • H. Yunus Taş,  
Yalova Üniversitesi • Orçun İmga, Polis Akademisi • Tekin Akgeyik, İstanbul Üniversitesi Bün-  
yamin Bacak, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi • Emel İslamoğlu, Sakarya Üniversitesi Fa-  
tihan Tayfur, ODTÜ • İbrahim Yenen, Kastamonu Üniversitesi • İdiris Demirel, İbrahim Çeçen  
Üniversitesi • Mehmet Merve Özyayın, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi • Mustafa Altu-  
noğlu, Anadolu Üniversitesi • Münir Dedeoğlu, Karabük Üniversitesi • Osman Özkul, Sakarya  
Üniversitesi • Yavuz Bayram, Trabzon Üniversitesi • Zafer Çelik, Ankara Yıldırım Beyazıt Üni-  
versitesi • Murat Yılmaz, T.C. Cumhurbaşkanlığı • Nergis Dama, Ankara Yıldırım Beyazıt Üni-  
versitesi

\*Ada göre alfabetik sırada • *In alphabetical order by name*

## YAYIN İLKELERİ

- Çalışma hayatının önemli kurumlarından biri olan **HAK-İŞ Konfederasyonu** tarafından yayımlanan **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, gelen makalelerin herşeyden önce bilimsel yeterlilik kriterlerine uygun hazırlanmış olup olmadığına bakar.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi** aynı zamanda, hazırlanan makalelerde çalışma hayatı alanında faaliyet yürüten kurumlara ilişkin görüşlerin objektif olarak yansıtılmasına büyük önem vermektedir.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, disiplinlerarası bir yaklaşımla çalışma hayatı, toplum, siyaset, ekonomi ve sosyal politika kavramlarını merkez alarak hazırlanan çalışmaların yer aldığı hakemli bir dergidir. Dergi **dört aylık** olmak üzere yılda üç (3) kez yayımlanır.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nin yayım dili Türkçe'dir. Bununla birlikte, yaygın kullanıma sahip dillerde yazılmış makaleler de kabul edilir. Bu makaleler orijinal biçimleriyle ya da Türkçe'ye çevrilerek kullanılır.
- Dergide yayımlanan yazıların daha önce hiçbir yayın organında yayımlanmamış, ilk defa **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yayımlanıyor olması gerekmektedir. Daha önce bilimsel bir toplantıda sunulmuş olan bildiriler, bu durumun belirtilmesi şartıyla kabul edilebilir. İlk yayımlandığı tarihten itibaren asgarî 25 yıl geçmiş olan; önem ve etki bakımından klasik metin olarak değerlendirilebilecek yazı ve çeviriler, daha önce yayımlanmamış olmaları kuralının istisnasını oluşturur. Bu tür metinlere daha önce yayımlanıp yayımlanmamış olmalarına bakılmaksızın **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yer verilebilir. Buna ilaveten, dergide, kitap eleştirileri de yayımlanabilmektedir.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yayımlanan yazıların fikrî sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayım için kabul edilen metinlerin, fizikî ve elektronik ortamda, tam metin olarak yayımlanmak da dâhil olmak üzere, tüm yayım hakları **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'ne aittir. Kullanılan çizim, fotoğraf ve görsel malzemelerin hakları da **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'ne ve anlaşmalı olarak da çizer ve fotoğrafçılarına aittir.

## İÇİNDEKİLER / CONTENTS

7 • Takdim / Preface

9 • Editörden / Editorial

11 • Canan Yılmaz, Tuncay Yılmaz

**Endüstri 4.0'ın İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi: İKY 4.0**

*Impact of Industry 4.0 on Human Resources Management: HRM 4.0*

29 • Füsun Küçükbay , İlknur Ülkü Kocabaş

**Türkiye'de Kadınların İşgücüne Atılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Ekonometrik Analizi**

*An Economic Analysis of The Factors Affecting Women's Labor Force Participation Rate in Turkey*

52 • Ali Seyyar

**Almanya'da Zorunlu Çalıştırma Temelli Sosyal Destek Sisteminden Vatandaşlık Geliri Modeline Geçiş**

*Transition from Workfare-Based Social Support System to Citizen's Income Model in Germany*

78 • Tuncay Güloğlu, Gülhan Güven Çepni

**Çalışanlar İçin Yoksulluk Riskleri: Avrupa Birliği ve Türkiye Örneği**

*Poverty Risks for Workers: The Case of The European Union and Turkey*

109 • Metin Pehlivan

**5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Kamu Asıl İşvereni ile Alt İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumlulukları**

*Obligations and Responsibilities of the Public Principal Employer and Subcontractor within the Scope of the SSGSSK Law No. 5510*

129 • Mesut Akögretmen

**Batı'da Engelli Emeginin Kısa Tarihi: Engellilik Modelleri Bağlamında Bir Değerlendirme**

*A Brief History of Disabled Labor In Western Europe: An Evaluation According to Disability Models*

145 • Yazarlara Notlar



# TAKDİM

İşgücü piyasalarının ve çalışma hayatının köklü dönüşümlere sahne olduğu bir çağdayız. Günümüzde klasik çalışma anlayışının değişmeye başladığına şahit olmaktayız. Bu doğrultuda, uzaktan çalışmanın, mesai saatlerinin düşürülmesinin ve tüm bu yeni çalışma şartlarına göre oluşturulacak sendikal modellerin konuşulup tartışıldığı bir dönem içerisindeyiz. Bu süreçte HAK-İŞ Konfederasyonu, gündemi yakından takip ederek çalışanlarımızın hak kaybına uğramaması, ekonomik ve sosyal refahın korunması adına gerekli tedbirleri almıştır.

Yeni gelişmeler çerçevesinde işverenlerimiz ve üyelerimizle birlikte sürekli iletişim halinde olarak hızlı kararlar almaktayız. HAK-İŞ Konfederasyonu olarak amacımız, dünyanın değişen şartlarına uyum sağlayarak çalışma hayatının her alanında yeni modeller ve yeni politikalar üretmektir. Bu doğrultuda, sahip olduğumuz temel ilkeler ışığında işçi hareketinin “güçlü, farklı ve özgün” sesi olmak temel önceliklerimiz arasındadır.

İlke ve değerlerimizi kurumsal kültüre dönüştürerek sürdürdüğümüz ve neredeyse yarım asra yaklaşan sendikal mücadelemizde istikrarı başarıya, başarıyı da istikrara dönüştürmenin gayreti içerisinde olduk. Çalışma hayatının aşılmaz ve umutsuz görülen pek çok sorununu, sürece odaklanarak ve kendi ilkelerimiz doğrultusunda rotamızı oluşturarak çözüme kavuşturduk. 2023 vizyonumuzla da uyumlu olacak şekilde gelecek yıllarda da aynı kararlılıkla yolumuza devam edeceğiz.

HAK-İŞ, dünya sendikal hareketlerinde de etkin ve öncü rol oynamaya devam etmektedir. HAK-İŞ Genel Başkanı olarak, Avustralya'nın Melbourne kentinde 5. Dünya Genel Kurulunda ITUC'un Başkan Yardımcılığı görevine yeniden seçilmemiz bu etkin rolümüzün tescili olmuştur.

HAK-İŞ Konfederasyonu bünyesinde yer alan Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, sendikal alanda yapılan bilimsel çalışmaların, okuyucu ile buluşmasında önemli bir yayın organı olmuştur. Bu



doğrultuda dergimizin çalışma hayatı, sosyal politika, sendikal haklar ve sendikal mücadele konularında çalışmalar yürüten akademisyen ve araştırmacılar tarafından en başta tercih edilen bilimsel dergilerden biri olması bizler için mutluluk kaynağıdır. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'nin 32. sayısı ile 2023 yılının ilk sayısını da sizlerle buluşturmuş oluyoruz. Bu vesile ile HAK- İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'nin bütün sayılarına ve 32. sayısına katkıda bulunan tüm yazar, editör, hakem ve çalışanlarına sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

**Mahmut ARSLAN**

Genel Başkan

HAK-İŞ Konfederasyonu

## EDİTÖRDEN

**Y**ayın hayatında 10 yılı geride bırakan HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 2023 yılının ilk sayısı ile siz değerli okuyucularıyla buluşuyor. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, akademik dergicilik hayatında oldukça uzun bir süre sayılabilecek bu 10 yıllık süre zarfında çalışma hayatını, emek ve toplum hayatını etkileyen birçok farklı alanda nitelikli yayınlar yaparak kendisine saygın bir yer edinmiştir. Geçtiğimiz on yıl boyunca özellikle “emek” faktörünü odak noktasına koyan ve bu alanda yazılmış akademik çalışmaları yayınlanmayı kendine misyon edinen HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, bu alanda var olan eksikliğin giderilmesinde oldukça önemli bir rol oynamıştır. Bu süre zarfında yayınlamış olduğu makalelerle birlikte; çalışma hayatı başta olmak üzere toplumun tüm kesimlerini etkileyen konular ile ilgili yapılacak çalışmalarda ilk akla gelen akademik kaynaklardan biri olmayı başarmıştır. Bu doğrultuda, 2023 yılının ilk sayısı ile birlikte toplamda 32 sayı ile çalışma hayatına ve topluma oldukça önemli katkılar sunmayı amaçlayan yeni makaleleri sizlerle buluşturmaktan mutluluk duyuyoruz.

Akademik eserlerin üretilmesi sürecinde ele alınan konu üzerinde titiz bir değerlendirme sürecini işleterek nicelikten ziyade niteliği öncelleyen ve bu doğrultuda alan ile ilgili kaliteli eserleri ilgilileri ile buluşturmayı amaçlayan bu dergi, hedefinden sapmadan geleceğe kararlılıkla devam etmektedir.

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisininin 31. sayıdan itibaren uluslararası indeksler içerisinde oldukça önemli bir indeks olarak kabul edilen “EBSCO” tarafından taranmakta olduğunun bilgisini de siz değerli yazarlarımıza ve okuyucularımıza tekrar hatırlatmak isteriz. Böylece HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi EBSCO, ASOS, SOBIAD, İDEALONLINE ve ARASTIRMAX Bilimsel Yayın İndeksi tarafından taranmaktadır.

Emek ve Toplum Dergisi olarak; akademik bilginin okuyucusuna sunulması hususunda, akademik yazım kurallarının büyük bir önem teşkil ettiği bilinciyle, çalışmalarımızı sürdürmekteyiz. Akademik çalışmalara biçimsel anlamda yön tayin etmek amacı ile “yazarlarımıza

notlar” ve “yazım kuralları” bölümü her sayımızın sonunda yer almaktadır. Yazarlarımızın yazım kurallarına uyum göstermesi gerekmektedir. Bu durum çalışmaların uluslararası bir nitelik kazanması açısından büyük bir önem arz etmektedir.

HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisinin 32. sayısına; makale çalışmalarıyla katkı sağlayan yazarlarımıza ve bu makalelerin değerlendirilmesi sürecinde katkı sunan tüm hakemlerimize teşekkür ederiz.

**Dr. Osman YILDIZ**

Editör

# ENDÜSTRİ 4.0'IN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNE ETKİSİ: İKY 4.0

Canan Yılmaz<sup>1</sup>-Tuncay Yılmaz<sup>2</sup>

<sup>1</sup>[ORCID ID: orcid.org/0000-0003-2618-3215](https://orcid.org/0000-0003-2618-3215)

<sup>2</sup>[ORCID ID: orcid.org/0000-0003-3167-4457](https://orcid.org/0000-0003-3167-4457)

## Öz

Endüstri 4.0, akıllı robotlar aracılığıyla hızlı, kaliteli, esnek ve ucuz üretim için bilgi ve iletişim teknolojileri temelinde tasarlanan gelecek vizyonudur. İleri mühendislik ve süreçlerde tam entegrasyon içeren Endüstri 4.0 yüksek katma değerli üretime dayanan rekabeti hedeflemektedir. Teknolojinin iş süreçlerine entegresinin hedeflendiği Endüstri 4.0, dijitalleşme çağı olarak da ifade edilmektedir. Tüm iş ve işlemleri önemli ölçüde etkileyen dijitalleşme, kurumsal iş ve işlemlerin temelinde görülen İnsan Kaynakları Yönetimini de (İKY) etkilemektedir. Bu bakımdan çalışmanın amacı, Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimine etkisini tartışmaktır. Çalışmada kavramsal açıdan bir inceleme yapılmaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalarda görülen karmaşıklığı gidermek adına bu çalışmada öncelikle Endüstri 4.0 kavramı açıklanıp İKY kavramı kavramsal olarak ele alınarak Endüstri 4.0'ın İKY'ye etkisi ortaya konulmuştur. Endüstri 4.0'ın etkisi sonucu ortaya çıkan İKY faaliyetlerinin dijitalleşmesi anlamına gelen İKY 4.0 kavramı derinlemesine analiz edilmiştir. Böylece Endüstri 4.0'ın İKY'ye etkisiyle ortaya çıkan İKY 4.0 kavramı ve kavramın İKY fonksiyonları üzerindeki etkisi incelenmektedir. Sonuç olarak bu çalışmada, Endüstri 4.0'ın İKY'ye etkisi genel hatlarıyla ortaya konularak İKY 4.0 kavramının ne olduğu ve işletmelerde yürütülen İKY süreçlerini nasıl etkileyebileceği açıklanmaya çalışılmaktadır. Yapılan kavramsal inceleme sonucunda, işletmelerin Endüstri 4.0'ın gereksinimlerine uygun olarak geliştirecekleri yeni insan kaynakları yönetim yaklaşımlarının yaşanan dijital teknolojilere uyum sağlamada başarılı olmayı sağlayacağı sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İnsan Kaynakları Yönetimi, Endüstri 4.0, İKY 4.0, Dijital İKY, Dijitalleşme.

## Atıf için:

Yılmaz, C. ve Yılmaz, T. (2023). Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimine etkisi: İKY 4.0. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 12(32), 29-51.

<sup>1</sup> Dr. Arş. Gör., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Sakarya  
E-Posta: [cananyilmaz@sakarya.edu.tr](mailto:cananyilmaz@sakarya.edu.tr)

<sup>2</sup> Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Sakarya  
E-Posta: [tyilmaz@sakarya.edu.tr](mailto:tyilmaz@sakarya.edu.tr)

## **IMPACT OF INDUSTRY 4.0 ON HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: HRM 4.0**

### **Abstract**

*Industry 4.0 is the future vision based on information and communication technologies for fast, high-quality, flexible, and inexpensive production through smart robots. Industry 4.0 is also referred to as the digitalization age. Digitalization, which significantly affects all operations, also affects Human Resources Management (HRM), which is seen as the base of corporate transactions. This study aims to discuss the effect of Industry 4.0 on HRM. To eliminate the complexity seen in other empirical studies in this field, the concept of Industry 4.0 is explained first, and the concept of HRM is discussed conceptually. The concept of HRM 4.0, which means the digitalization of HRM activities that emerged due to Industry 4.0, has been analyzed in depth in this study. As a result, this study tried to explain what the concept of HRM 4.0 is and how it can affect the HRM processes carried out in enterprises by revealing the effect of Industry 4.0 on HRM in general terms. As a result of the conceptual analysis, it was concluded that the new human resources management approaches that businesses will develop in response to industry 4.0 requirements to ensure success in adapting to the digital technologies adoption requirements in the field of HRM.*

**Keywords:** *Human Resources Management, Industry 4.0, HRM 4.0, Digital HRM, Digitalization.*

## GİRİŞ

Üretimde iyileştirme yapmak adına yüz yıllardır insanoğlunun gösterdiği çaba takdire şayandır. Atölye üretiminden montaj hattına ve günümüzde bilişim ve teknolojinin iş süreçlerine entegrasyonu ile gelinen nokta şaşırtıcıdır. Katedilen yolda gelinen noktada Endüstri 4.0 kavramı, tüm iş süreçlerini etkileyerek değiştirmektedir.

Almanya'nın teknoloji projesi olarak ortaya çıkan Endüstri 4.0 olgusu daha az insanla hatta mümkünse insan kaynağı olmadan da iş yerlerinde gerçekleştirilen iş ve işlemlerin yürütülebilmesine olanak sağlamayı amaçlamaktadır. Ortaya çıkış amacının dijitalleşme yardımıyla daha az insanla daha çok iş yapılabilmesi olduğuna dikkat edilince projenin ya da kavramın insan kaynakları yönetimine etkisinin ne denli büyük olacağı anlaşılmaktadır. İnsan emeği kullanılarak yapılan çalışma işlemlerinin tamamen emek dışına çıkartılarak işlerin yapılma arzusu tüm İKY fonksiyonlarını etkileyerek yeni bir yöne evrilmesini sağlayacaktır.

Literatürde Endüstri 4.0'ın insan kaynaklarına etkisini inceleyen çalışmalarda konunun teknik ve teknolojik yönlerine vurgu yapıldığı görülmektedir. Endüstri 4.0'a uyum sağlamak için sadece teknolojik yönlerin geliştirilmesi yeterli olmayacaktır. Çözümüne insan kaynaklarının da dahil edilmesi sürdürülebilir başarı için önemlidir.

Bu çalışmanın amacı, Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimine etkisini ortaya koymaktır. Çalışma, bu amaç doğrultusunda Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimine etkisine dikkat çektiği için önemlidir. Çalışma, Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimine etkisine dikkat çekip farkındalık yaratarak mevcut literatüre katkı sağlamaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalarda görülen karmaşıklığı gidermek adına bu çalışmada öncelikle Endüstri 4.0 kavramı açıklanmış olup ardından İKY kavramı kavramsal olarak ele alınmıştır. Sonrasında Endüstri 4.0'ın İKY'ye etkisi ortaya konulmuştur. Endüstri 4.0 etkisi sonucu ortaya çıkan İKY faaliyetlerinin dijitalleşmesi anlamına gelen İKY 4.0 kavramı derinlemesine analiz edilmiştir. Böylece Endüstri 4.0'ın İKY'ne etkisi sonucu ortaya çıkan İKY 4.0 kavramı ve kavramın İKY fonksiyonları üzerindeki etkisi incelenip son olarak çıkarımlarda bulunularak çalışma tamamlanmıştır.

### 1. Endüstri 4.0 Kavramı

Endüstrinin gelişimi birkaç yüzyıl sürmüştür. Bu süre zarfında üç büyük devrim yaşanmıştır. Birinci Endüstri Devrimi olan Endüstri 1.0, 1712 tarihinde buhar makinesinin icadıyla olmuştur. Bu dönem, kas gücüyle yapılan atölye tarzı üretimden makine temelli fabrika tarzı üretime geçiş olarak yaşanmıştır. Endüstri 1.0, genel olarak toplumsal refah yanında sermaye artışını da getirmiştir (Pamuk ve Soysal, 2018, s.52). Buhar gücüyle çalışan makinelerin ihtiyaç duyduğu enerji kömürden elde edildiğinden, kaynağa yakınlık, zehirli

gaz salınımı gibi dezavantajlarının nedeniyle 1850'li yıllarda elektriğin kullanımına geçiş 2. Endüstri Devrimi Endüstri 2.0 olarak nitelendirilmektedir.

Endüstri 2.0, elektrik icadıyla Henry Ford'un üretim bandı sistemine ve bunun sonucu kitlesel üretime geçilmesiyle başlamıştır (Alçın, 2016, s.22). Bu yaklaşım Fordizm olarak da adlandırılmaktadır. Bu dönemde hem emek hem de ürünün standartlaştırılması sağlanarak iş bölümü, iş tanımı, iş gereği ve seri üretim gibi kavramlar iş hayatına girmiştir (Doğru ve Meçik, 2018, s.1586). 1. ve 2. Endüstri Devrimleri'nde makinelerin kullanımı için insan gücüne ihtiyaç duyulurken; 1970'li yıllarda ortaya çıkan üretim süreçlerinin otomasyonu ile insan gücüne olan gereksinimin azaldığı dönem 3. Endüstri Devrimi Endüstri 3.0'dır.

Endüstri 3.0, bilgisayar çağı olarak da ifade edilmektedir. Bilgisayarın hayatın her alanında kullanıldığı gibi iş süreçlerinde de kullanımı yeni bir devrimi beraberinde getirmiştir. Üretimin kişiselleştirilmiş ve çeşitlendirilmiş hali bu dönemde karşımıza çıkmaktadır. Bu dönemde, üretimin otomasyonlaşmasıyla karşı karşıya kaldığımız söylenebilir. Böylece ilk üç Sanayi Devrimi'nin, insan odaklı üretim anlayışına mekanizasyon, elektrik ve bilgi teknolojisini (IT) getirdiğini söyleyebiliriz (Qin, Ying ve Grosvenor, 2016, s.175). 3. Endüstri Devrimi'ni takiben Almanya 21. yüzyılda üretim endüstrisinin yakın gelecekteki konumunu garanti altına alabilmek için bilgisayar destekli yeni üretim modeline geçişi sağlayan Endüstri 4.0 kapsamında proje geliştirmiştir. Bu hız, genişlik, derinlik ve sistemin etkisinden dolayı 3. Endüstri Devrimi'nin uzantısı değil yeni bir Endüstri Devrimi'dir (Schwab, 2016, s.56).

Endüstri 4.0 kavramı, ilk kez 2011 yılında düzenlenen Hannover Fuarı'nda ortaya çıkarılan Almanya'nın teknoloji projesidir. Endüstri 4.0 kavramı ve içeriği, bu fuarda uzmanlar tarafından katılımcılara tanıtılmış zaman içinde iş dünyasının ilgisi ve akademik çalışmalarla birlikte sadece Almanya'nın değil, yeni bir endüstriyel sistem kurmayı tasarlayan tüm ülkelerin de ilgilendiği bir konu haline gelmiştir (Eldem, 2017, s.128).

Endüstri 4.0 kavramı, fiziksel makine ve cihazların ticari ve toplumsal sonuçlarını daha iyi tahmin etmek, kontrol etmek ve planlamak için kullanılan ağa bağlı sensörler ve yazılımlarla entegrasyonu veya ürünlerin yaşam döngüsü boyunca yeni bir değer zinciri organizasyonu ve yönetimi şeklinde tanımlanmaktadır (Mrugalska ve Wyrwicka, 2017, s.470). Endüstri 4.0, iş ve süreçlerde yaşanan dijital dönüşümü ifade etmektedir (Porter ve Heppelmann, 2016, s.22). Endüstri 4.0, aynı zamanda parçalar, makineler ve insanlar arasında bağlantı ve etkileşim sağlayan yeni bir dijital endüstriyel teknolojidir (Yu ve Schweisfurth, 2020, s.78). Başka bir ifadeyle bilgi ve iletişim teknolojilerinin, üretim sistemlerine entegre olması sürecidir (Rojko, 2017, s.114). Kısaca Endüstri 4.0, akıllı üretim uygulamasıdır (Shamim vd., 2016, s.26).

Endüstri 4.0, Alman Hükümeti'nin yüksek teknoloji stratejisi kapsamında tanımladığı, akıllı robotların üretimi devralarak daha kaliteli, esnek, ucuz ve

hızlı üretim yapabilmesi için siber-fiziki sistemler, nesnelere interneti ve fiziki internet gibi bilgi ve iletişim teknolojileri temelinde tasarlanmış bir gelecek vizyonu olmuştur. Endüstri 4.0, sadece sanayi sektörünü etkileyecekmiş gibi görünse de yakın gelecekte tüm sektörleri etkileyeceği söylenebilir. Endüstri 4.0 aynı zamanda yüksek katma değerli üretime dayalı rekabeti de hedeflemektedir.

Endüstri 4.0'ın Akıllı Fabrikaları, ihtiyacı sensörlerle algılayıp, birbirleriyle internet aracılığıyla iletişim kurarak ihtiyaç duyulan üretim bilgisini bulut sistemler içerisindeki Büyük Veri'den çeken akıllı makine ve sistemleri içermektedir. Sistem üç temel bileşene sahiptir. Bunlar; yeni nesil yazılım ve donanım, nesnelere interneti ve siber-fiziksel sistemlerdir. Yeni nesil yazılım ve donanım; düşük maliyetli, az yer kaplayıp az enerji harcayan fakat yüksek güvenilirlikte çalışan bir sistemi ifade etmektedir. Nesnelere interneti; cihazların birbiriyle bilgi alışverişi yaptığı, her türlü araç gereçle bütünleştirilmiş, sensör ve işleticilerle donatılmış internet bağlantılı akıllı elektronik sistemler anlamına gelmektedir. Son olarak siber-fiziksel sistemler (CPS), insanlardan neredeyse bağımsız olarak kendi kendilerini eşgüdümleyip optimize ederek üretim yapabilecek "Akıllı Fabrikalar"dır.

Endüstri 4.0'ın işletmelere sağlayabileceği birçok avantaj mevcuttur: Sistem ve bileşenlerinin öz farkındalık kazanması, sistemin sürdürülebilir olması, yüksek verimlilik sağlaması, üretimde esnekliğin artırılması, maliyetin azaltılması, yeni hizmet ve iş modellerinin geliştirilmesi bu avantajlar arasındadır (Bauerhansl vd., 2016, s.46; Bayraktar ve Ataç, 2018, s.34; Lydon, 2016, s.79; Schwab, 2016, s.86; Shamim vd., 2016, s.24; Rojko, 2017, s.64.).

Bu avantajların yanında Endüstri 4.0'ın işletmelere getirebileceği dezavantajları da mevcuttur. Bunlar; riske girmek istemeyen şirketlerle paydaşları arasındaki uzlaşmazlıklar, değişimin maliyetli olması, sorunların maliyet oluşturması, üretim süreçlerinin bütünlüğünün korunmasının gerekliliği ve mevcut iş gücünün yerini robotların alarak işsizliği artırma ihtimali sıralanabilir.

Endüstri 4.0, temelde maliyetleri azaltarak verimliliği artırmak ve rekabet avantajı sağlamayı amaçlamaktadır. Ancak bu kapsamda yaşanan dönüşümler sadece endüstriyi etkilememiştir. Teknolojik gelişmeler, endüstrinin başlangıcından bu yana endüstrinin işleyiş biçimini de değiştirmektedir (Rana ve Sharma, 2019, s.179). Bu gelişmeler dünya genelinde teknolojik, hukuki, ekonomik ve sosyolojik olarak dönüşümlere neden olmuştur. İşletme özelinde bakıldığında bu değişim rüzgârı tüm fonksiyonları iş ve işlemleri etkisi altına almıştır. Ancak bu dönüşümden en çok temelinde insanın yer aldığı İnsan Kaynakları Yönetimi etkilenmiştir.



## 2. İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) Kavramı

İnsan kaynakları, üretim kaynaklarından koordine etme, birleştirme, yargılama ve hayal etme yeteneği gibi niteliklerle ayrılan üretim girdisi olarak tanımlanmaktadır (Armstrong, 2012, s.148). İnsan kaynaklarının yönetilmesi anlamında İKY'nin bilimsel temeli ilk kez 1927 yılında Elton Mayo tarafından gerçekleştirilen Hawthorn Deneyleriyle atılmıştır. Deneyler, çalışanların verimliliğini artırmak için sadece fiziksel değil psikolojik yönüne daha çok değeri verilmesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır.

İKY, kurumlarda çalışan insanların istihdamına, geliştirilmesine ve refahına yönelik stratejik, bütünlük ve uyumlu bir yaklaşımı ifade etmektedir (Armstrong, 2012, s.156). İKY, insan kaynağının nasıl elde edileceğine ve bu kaynaktan en etkili biçimde nasıl yararlanılacağına ilişkin tüm faaliyetleri kapsayan süreç yönetimidir.

İKY anlamında ilk uygulama 1800 başlarında Refah Sekreterliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunu 1890'lı yıllarda Personel Yönetimi kavramı takip etmiştir (Armstrong, 2012, s.171). 1911-1930 yılları arasında Birinci Dünya Savaşı sırasında askeri personel için personel departmanları kurulmuştur (Öge, 2017, s.53). 1950'li yıllarda İKY kavramı günümüzdeki anlamında kullanılmaya başlanmış, bunu Stratejik İKY kavramı takip etmiştir (Kaufman, 2009, s.32). Günümüzde ise Endüstri 4.0'ın etkisiyle İKY 4.0 kavramından bahsedilmektedir.

İKY, insan kaynakları planlaması, iş analizi, işe alım, endüstri ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, iş değerlendirme ve ücret yönetimi, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme ve kariyer yönetimi vb. fonksiyonlardan oluşmaktadır. İKY'nin özelliklerini: stratejik, bağlılık odaklı, insanı beşerî sermaye olarak görme, yönetim odaklı ve çalışan ilişkilerine saygılı olmak olarak sıralamak mümkündür (Armstrong, 2012, s.182). İKY'nin prensipleri ise; çalışanın verilen görevi yerine getirebilme kabiliyeti anlamında liyakat, yetenekleri ölçüsünde üst basamağa çıkabilme anlamında kariyer, ayrımcılık yapılmaması anlamında eşitlik ve insandan maksimum seviyede faydalanmak anlamında verimlilik olarak sıralanabilir.

İçinde bulunduğumuz dönemin küreselleşme, artan rekabet, değişen teknoloji, artan bilgi temelli iş gücü, iş gücünün demografik yapı değişimi gibi nedenlerinden dolayı İKY'nin geliştirilerek günümüz şartlarına uygun hale getirilmesi gerekmektedir. Bu bir gereklilikten öte mevcut sistemin kendini yenileme biçiminden kaynaklı bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm endüstriyel devrimlerin insan kaynaklarına etkisi olduğu gibi içinde bulunduğumuz dönemi temsil eden Endüstri 4.0'ın da İKY'ye etkileri olmaktadır.

### 2.1. Endüstri 4.0'ın İnsan Kaynakları Yönetimine Etkisi

İşletmelerin ekonomik güce ve en yeni teknolojiye sahip olması artık yeterli gelmemekte, bunun yanı sıra nitelikli iş gücüne de sahip olması gerekmektedir. İş hayatında, dijitalleşen İKY'nin daha önemli bir yönetim işlevi haline geldiği görülmektedir. Çünkü bir kuruluşun varlığını devam ettirebilmesi, mevcut insan kaynaklarının kalitesine ve bunun dinamik kullanımına bağlıdır (Tripathi ve Singh, 2017, s.5). İşletmeler, işletmenin maksimum kapasitede performans göstermesi için personel sağlamada, eğitmede ve yönetmede İKY'nin oldukça önemli bir rol oynadığını düşünmektedir (Goswami, 2018, s.130). Günümüzde Endüstri 4.0'ın gerek ortaya çıkış amacı gerek işleyiş etkisi dikkate alınınca insan kaynakları yönetimine etkisi olacağı düşüncesi kaçınılmazdır. Bu kapsamda, sınırlı sayıda olmakla birlikte, Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimine etkisi incelemeye tabi tutulduğu görülmektedir.

Endüstri 4.0'ın etkisiyle insan kaynakları yönetimi alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde; üretimde beşerî sermaye ihtiyacının azalacağı, şirketlerin teknolojik bir temele dayanacağı, yeni iş alanlarının ortaya çıkacağı, iş tatminini azalacağı ve yetenekli insan kaynaklarının sayısının artması gerektiğine vurgu yapıldığı görülmektedir (Fregnan vd., 2020; Demiral, 2019; Türkel ve Bozagaç, 2018; Asiltürk, 2018). Bunlara ek olarak; işletme yöneticilerinin Endüstri 4.0 ve insan kaynakları yönetimi algılarını belirlemeye yönelik yapılan bir çalışmada; Endüstri 4.0'a geçişte dijitalleşme konusunda sorun yaşadıkları tespit edilmiştir (Yelkikalan vd., 2021, s.662). Başka bir çalışmada; Endüstri 4.0 teknolojisi ile birlikte insan kaynakları tarafından, bazı işlerin dönüştürüleceği, bazılarının kaybolacağı, bazılarının ise yeniden oluşturulacağını beklediği ifade edilmektedir (Küsbeci ve Çevik-Tekin, 2021, s.22). Özetle literatür incelendiğinde, Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimine etkisinin genelde teknik ve teknolojik açıdan incelendiği görülmektedir. Halbuki Endüstri 4.0 insan kaynakları yönetimi uygulamalarının tüm iş ve işleyişine etki edecek gibi görünmektedir.

Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimini, çalışanların görevleri yapma şekillerini, genel iş yeri deneyimlerinin ve iş süreçlerinin değişmesi, örgüt içinde ve çevresinde yeni ilişki türleri oluşması, mevcut mesleklerdeki görev tanımlarının ve istenilen yetkinliklerin farklılaşması, daha önce adı duyulmamış yeni meslek türlerinin ortaya çıkması ya da bazı faaliyetlerin tamamen insan olmadan gerçekleştirilmesi gibi birçok açıdan etkilemesi beklenmektedir. Temelde Endüstri 4.0 ile insan kaynağı istihdamının farklılaşarak büyüyeceği düşüncesini ileri sürenler ile Endüstri 4.0'ın getirdikleri ile üretim ve diğer alanlardaki muhtemel etkilerinden hareketle, işsizliğin giderek daha da artacağını ve sonuçta dramatik bir tablo yaşanacağını iddia edenler iki farklı söylem oluşturmaktadır.

Endüstri 4.0, bütün makinelerin işçi olmadan kendi denetimini ve otomasyonunu gerçekleştiren akıllı/karanlık fabrikalar olarak öngörülmektedir. Bu yeni yapısal değişiklik, insan kaynağını eksiltme üstüne kuruludur. Liboni

ve arkadaşlarına göre (2019, s.125), günümüzde insan kaynakları yönetimi için asıl zorluk, yeni teknolojilerin ötesinde tam otomasyon ve bilgisayarlar, kendi kendine öğrenme, algoritmalar ve veri analizi gibi işler için insanlar ve makineler arasında ortaya çıkan rekabetçi mücadeledir. Eğitimli ve nitelikli insan gücünün işletmeye çekilmesi, seçilmesi ve Endüstri 4.0'ın gerekli kıldığı yetkinliklerin geliştirilmesinin önemi, insan kaynakları yönetiminin değişimdeki rolüne işaret etmektedir (Özer, Eriş ve Timurcanday-Özmen, 2018, s.805).

Endüstri 4.0, insan kaynakları yönetimini etkilemektedir. Özellikle; çalışanların görevleri yapma şekillerini, genel iş yeri deneyimlerini, iş süreçlerini, ilişki türlerini, mevcut mesleklerdeki görev tanımlarını, yetkinlikleri, yeni meslek türlerinin ortaya çıkması, bazı faaliyetlerin tamamen insan olmadan gerçekleştirilmesi gibi birçok açıdan etkilemesi beklenmektedir. Endüstri 4.0 ile niteliksiz insan kaynağı önemini kaybedecek, nitelikli insan kaynağı, özellikle de bilgi ve iletişim teknolojisi ile ilintili meslekler önem kazanacaktır. Endüstri 4.0 ile veri analistliği, veri madenciliği, vs. türünde meslekler ön plana çıkarken, enerji ve medya sektörlerinin önemi artacaktır. Endüstri 4.0'ın karanlık fabrikalarında insan kaynakları üretim sürecinin dışında bırakılmaktadır. Akıllı robotlar belki de sadece bir kişinin yönlendirmesiyle tüm üretim bandında iş görebileceklerdir. Bu durumda üretimde insan kaynaklarına ihtiyacın kalmayacağını ya da çok azalacağını söylemek çok da yanlış olmayacaktır. Normal bir fabrikada insan kaynakları tarafından yapılan üretim karanlık fabrikalarda akıllı robotlar tarafından yapılacaktır.

Bu noktada Robotlar, sermayedarlar için ideal işçilerdir; acıkmazlar, izin istemezler, şikâyet etmezler, uyumazlar, sağlık sorunları yoktur, zam istemezler vs. Özetle insana göre, tercih edilecek birçok özelliklere sahiptirler. “Karanlık fabrikalar” olarak isimlendirilen insansız akıllı fabrikalarda, iş görene maaş ödeme, verim düşüklüğü, işe devamsızlık ve ayrıca iş görenin ulaşımı için servis giderleri, sağlık giderleri, kıdem tazminatları, toplu sözleşmeler vb. gibi işveren üzerinde baskı yaratan hususlar gündem dışı kalmaktadır. Bütün bu gerçekler, rutin işlerde robotik kaynaklardan yararlanmanın ve insan kaynağının ikamesi olmasının avantajlarını ortaya koymaktadır.

Mevcut sistemde Deep Mind tarafından hisleri olan robotlar geliştirilmektedir (Powles ve Hodson, 2017, s.357). Amerika Seattle'daki Amazon Go Alışveriş Merkezi'nde koruma görevlisi, kasiyer, reyon görevlisi gibi herhangi bir insan kaynaklarına rastlamadan sadece akıllı telefonların kullanılarak alışveriş yapıldığı bir mağaza bulunmaktadır (Wankhede, Wukkadada ve Nadar, 2018, s.78). Bunun yanında SEAT Martorell otomobil fabrikasında önceden insan kaynakları aracılığıyla yaptırılan parça taşıma işlemi şimdi robotlar aracılığıyla günde 23.800 parça taşıma kapasitesine ulaşmıştır. Üstelik akıllı robotların taşıma yapması üretim sürecini %25 azalttığı için tercih edilmektedir. L'Oréal işe alım sürecinde MYA yapay zekâ işe alım asistanını kullanmaktadır (Tawk, 2021, s.1909).

Robotlar aracılığıyla yapılmaya başlanan işler çalışma sisteminde bazı değişiklikleri beraberinde getirmektedir. Organize süreçler, evden çalışma gibi çalışma biçimlerinin değişimi, kariyer planının fonksiyonel yapısından uzaklaşması anlamında kariyer anlayışının değişimi, yazılım, donanım bilgisinin beklenen yetkinliklere dönüşmesi anlamında yetkinlik önem artışı, Endüstriyel Veri Bilimciliği, Robot Koordinatörlüğü, IT/IoT Çözüm Mimarlığı, Endüstriyel Bilgisayar Mühendisliği / Programcılığı, Bulut Hesaplama Uzmanlığı, Veri Güvenliği Uzmanlığı, Şebeke Geliştirme Mühendisliği gibi yeni meslek alanları oluşması; işsizlik, olumsuz anlamda ücret politika değişimleri, İK'da küçülme, İKY 4.0 gibi İKY uygulamalarında farklılaşmalar yaşanması beklenmektedir. Bu beklentiler aynı zamanda insan kaynaklarının sahip olması gereken yetkinlikleri de değiştirmektedir.

Endüstri 4.0 Dönemi'nde insan kaynaklarının sahip olması gereken yetkinlikler üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; metodolojik yetenekler, sosyal yeterlilikler ve kişisel yeterlilikler olarak sıralanmaktadır (Rana ve Sharma, 2019, s.177). *Metodolojik Yetenekler*: Yaratıcılık, girişimci düşünme, problem çözme, çatışma yönetimi, karar verme, analitik beceri, araştırma becerileri, verimlilik yönelimi olarak ifade edilmektedir. *Sosyal Yeterlilikler*: Kültürlerarası beceriler, dil becerileri, iletişim yetenekleri, ağ kurma becerileri, takım halinde çalışabilme, uzlaşma ve uyum yeteneği, bilgi aktarabilme, liderlik özellikleri olarak sıralanmaktadır. *Kişisel Yeterlilikler*: Esneklik, belirsizlik toleransı, öğrenmek için motivasyon, baskı altında çalışabilme yeteneği, sürdürülebilir düşünce uyumu, uyumlu olmak şeklinde sıralanmaktadır.

Tüm bu açıklamalardan hareketle yeni teknolojilerle çalışmayı hedefleyen işletmelerin insan kaynakları yönetimi uygulamalarını İKY 4.0 anlamında yeniden ele alması bir zorunluluktur. Bugünün iş dünyasında, İK uzmanları küresel olarak dijitalleşmeye ve İK teknolojisindeki hızlı ilerlemeler için artan rekabete yanıt vermek durumundadır. İK departmanının dijital dönüşümü desteklemesi ve İK politikalarının merkezine iyi uygulamaları koymasına gerekmektedir. İK yöneticisinin sorumluluğu, bugünlerde rekabetçi piyasa ortamındaki değişim ve bir organizasyonun başarısında İKY'nin daha stratejik bir işlev üstlenmesi gerektiğinin farkına varılmasıyla beraber gelişmektedir (Indermun, 2014, s.128). Dijitalleşme, iş arama ve işe alma alanlarına yayılma hususunda gerçek bir devrim niteliğindedir ve İKY uygulamaları için sosyal medya platformlarını kullanmak, geleneksel yöntemlere kıyasla daha az maliyetli olmaktadır (Bhagat, 2020, s.1010). Sonuç olarak Endüstri 4.0 ile, İKY 4.0 kavramı önem kazanmaktadır.

### 3. İKY 4.0 Kavramı

Yönetim sürecinin temel öğelerinden İKY, tüm sosyal, kültürel ve teknolojik değişimlerden doğrudan etkilenmektedir. Bunun sonucunda işletmeler de

yaşanan değişimlere uyum sağlayabilmek için dönüşmek durumundadır (Bakan vd., 2013, s.23). Dijital dönüşümün yaygınlaşmaya başlamasıyla İKY uygulamaları da dijitalleşmeye başlamış ve İKY 4.0'a dönüşmüştür (Zhou vd., 2020, s.1742). İKY 4.0, yetenek yönetimi süreçlerinin dijital platformlar aracılığı ile yürütüldüğü, operasyonel süreçlerin kısaldığı, mobilitenin hız kazandığı, çalışanlara hayallerini gerçekleştirebilecekleri bir gelişim ortamı sunan yenilikçi bir yaklaşımdır. İKY 4.0, tedarik zincirinin paydaşları olan işletmeler, tedarikçiler, müşteriler ve hizmet sunan çalışanlar arasında kurulan ilişkilerin iyileştirilerek uygulanma faaliyetlerinin internet aracılığıyla ile gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Göktaş ve Baysal, 2018, s.1412). İKY 4.0'da dijital İKY'nin stratejik yönelimini artırması, maliyetleri düşürmesi/verimliliği artırması, çalışan ve müşteri hizmetlerin iyileştirmesi ve çalışanların yönetiminin kolaylaştırılması hedeflenmektedir.

İKY 4.0, ilk olarak e-İKY olarak adlandırılmıştır. Süreç kişisel bilgisayarların işletmelerde kullanılmasıyla başlamıştır. Daha sonra, işletmedeki tüm faaliyetlerin tek noktadan yönetilmesine imkân sunan ve karar vermeye yardımcı olan Kurumsal Kaynak Planlama (ERP) yazılımları ve onun çeşitli türevleri geliştirilmiştir. Böylece çalışanlar ihtiyacı olan bilgilere bilgisayarlarda yer alan dosyalar aracılığıyla kolay erişim sağlamıştır (Esen, 2011, s.74). Günümüzde büyük veri aracılığıyla İKY süreçlerinde önemli değişiklikler olmuştur. Günümüzde büyük veri, 5G hücreli teknoloji, siber fiziksel sistemler, nesnelerin interneti, 3D yazıcılar, simülasyonlar, özerk robotlar, yapay zekâ gibi yeni teknolojilerin İKY süreçlerinde kullanılacağı öngörülmektedir.

İşte bu noktada İKY 4.0'ın yönetim türlerine değinmek yararlı olacaktır. İKY 4.0'ın operasyonel, ilişkisel ve dönüşümsel olmak üzere üç türü vardır (Berber vd., 2018, s.30). *Operasyonel İKY 4.0*, ücret, bordro ve kişisel veri tabanı gibi idari alandaki temel İKY faaliyetlerinin elektronik ve dijital destek ile yapılmasını ifade etmektedir. *İlişkisel İKY 4.0*, personel seçimi, işe alma, eğitim, performans yönetimi, değerlendirme ve teşvik ya da ödüllendirme gibi iş süreçlerinin dijital ortamda yapılmasını sağlayarak daha gelişmiş İKY faaliyetleri gerçekleştirme imkânı sunmaktadır. *Dönüşümsel İKY 4.0*, stratejik entegrasyon, veri ve bilgi yönetimi ve benzeri stratejik İK işlevlerinin dijital ortamda yapılması olarak ifade edilmektedir. İKY 4.0'ın iş analizi, planlama, işe alım, performans yönetimi, kariyer planlama, ücret yönetimi, endüstri ilişkileri gibi İKY fonksiyonlarında dönüşümlere sebep olacağı ortadadır (Davutoğlu, 2018, s.4043).

İKY 4.0 uygulamalarının temelini tıpkı geleneksel İKY uygulamalarında olduğu gibi iş analizleri oluşturmaktadır. Ancak geleneksel uygulamalardakine nazaran dijital ortamda yapılması gereken gözlem, mülakat, anket gibi uygulamalar daha hızlı bir biçimde gerçekleştirilmekte, daha güvenilir sonuçlar elde edilmekte ve elde edilen verilerin saklanması daha güvenli olması sağlanmaktadır (Güner ve Uğur, 2017, s.27). İş analizi uygulamalarını planlama süreci takip etmektedir.

Geleneksel insan kaynakları planlama çalışmalarında temel amaç ihtiyaç duyulan sayıda ve nitelikte personelin belirlenmesidir. İKY 4.0'da ise işin geliştirilmesini sağlayan yeni çalışanların bulunmasını ya da mevcutların uygun niteliklere erişmesi için yetiştirilmesini içermektedir. Bu nedenle İKY 4.0'da makine ve insan bileşeninin birlikte ele alınması ve planlamanın birlikte yapılması gerekmektedir. Planlama sürecini işe alım süreci takip etmektedir.

İKY 4.0 süreçlerinde işe alım aşamasında internetin kullanımı sürecin daha verimli bir biçimde gerçekleşmesini sağlamaktadır. İşletmeler internet üzerinden gerek kendi internet sitelerinden gerekse de profesyonel firmaların kurumsal internet sayfalarından ilan yayınlatabilmekte; iş başvuruları alabilmekte, sosyal medya profilleri, geçmiş veriler, araştırma kaynakları vs. sayesinde adaylara dair bilgilere kolayca erişebilmekte; böylece başvuruları daha kısa sürede değerlendirebilmekte ve sonuçları e-posta ile kısa sürede paylaşabilmektedirler. Bu sayede işe alım sürecinin daha hızlı gerçekleştirilmesi mümkün hale gelmektedir (Genç, 2016, s.68). İKY 4.0'da temin ve seçim sürecinde psikometrik testlerle değerlendirilebilecek yenilikçi davranış ve deneyime açıklık için gerekli özellikleri belirlemeye odaklanmaları işletmeler için fayda sağlayacaktır. Dijital işe alım, işe alım veri tabanlarında, kariyer portallarında, sosyal ağ sitelerinde, kurumsal internet sitelerinde, intranetlerde ve diğer çevrimiçi kaynaklarda istihdam olanaklarının duyurusu, işe başvuru, takip, tarama ve aday yönetimi için e-işe alım sistemlerini, özgeçmiş veri tabanları ve arama motorları gibi dijital İKY uygulamalarını kapsar (Holm, 2014, s.436). Yapay zekâ ile işe alımın aşamaları hem daha hızlı hem de daha az maliyetli hale gelmektedir. İşe alım sürecini eğitim ve geliştirme süreci takip etmektedir.

İKY 4.0 ile eğitimin yapılış şekli de değişmektedir. Artık uzaktan eğitim olgusu hayatımızda yerini almaya başlamıştır. Çalışanların bu süreçte başarısı onların dijitalleşmeye entegrasyonu ile doğru orantılı olacaktır. Teknolojik altyapı ve internet kullanımıyla asenkron ve senkron eğitimler birlikte verilebilecektir. Ayrıca, çalışanlar işletme içinde kurulacak sistemler aracılığıyla, çeşitliliğin ön planda olduğu eğitim havuzu oluşturulabilir, kendi eğitimlerini belirleyebilir, istedikleri zaman eğitimlerine zaman ayırabilir ve mevcut konularından kendileri için tanımlanan eğitim ve öğretim materyallerine erişebilirler (Erdağ, 2016, s.64). Değişimlerin yanı sıra bazı değişikliklerin yapılması da gerekmektedir. Endüstri 4.0 ile eski iş görenlerin eğitimleri ile yeni işe başlayanların donanımlı yetiştirilmesine yönelik eğitim programlarının, yeni gelişmeler ışığında, yeniden planlanması gerekmektedir. Bu sayede insan kaynakları yönetiminin robot yönetimi ile iş birliğine yönelik kazanımları içselleştirecek gelişmeler göstermesi bir seçenek olmaktan ziyade zorunluluk olmaktadır. Bunun yanı sıra, çalışanların problem çözme becerilerine de odaklanmaları gerekmektedir (Ermolaeva, 2017, s.35). Eğitim ve geliştirme sürecini performans yönetim süreci takip etmektedir.

İKY 4.0 performans yönetim sürecini iki açıdan kolaylaştırmıştır. Bunlardan ilki, çalışanların verilerinin gelişmiş dijital teknolojiler kullanılarak etkin bir şekilde toplanabilmesine, işlenebilmesine ve kullanılabilmesine imkân sağlamasıdır. İkincisi ise dijital teknolojilerin, insan kaynakları ile ilgili verileri derinlemesine analiz edebilmeyi ve çalışanların iş tutumu, duygusal ve davranışsal eğilimler gibi kişisel özelliklerini doğru ve kapsamlı olarak değerlendirmeyi mümkün hâle getirmesidir. Dijital performans yönetimi, çalışanların, grubun veya kurumun performansının değerlendirilmesi için verilerinin toplanması, saklanması, analizi ve raporlanmasının bilgisayar sistemlerinin kullanılarak yapılmasıdır (Fındıklı ve Rofcanin, 2016, s.41). Böylece İKY 4.0'da uygulanan performans yönetimi çalışanların motivasyonunu artıracaktır (Zhou vd., 2020, s.1743). Performans yönetimini ücret yönetimi takip etmektedir.

İKY 4.0'da kullanılan dijital ücret yönetimi ile her çalışan için ve düzenli olarak her ay olmak üzere, iş değerlemeleri, ücret oranı, sosyal hakları, vergi dilimleri, aile durum bildirimleri, yan hak ödemeleri, izinler, fazla ya da eksik mesai durumları, varsa avans ya da borç kesintileri, ücret ödeme biçimleri gibi birçok faaliyet tek bir yerden takip edilebilmekte, tüm işlemler hatasız, hızlı ve kolay bir biçimde gerçekleştirilebilmektedir. İnovasyon ve dijitalleşmenin ücretlendirme bağlamında kendini gösterdiği noktalardan biri de bordrolama sistemidir. Yasal parametreler ile hesaplanan bordroların programlar aracılığıyla yapılması işlemlerin daha az hatayla, daha az maliyetle ve daha çabuk yapılmasını sağlamaktadır. Binlerce çalışanı olan şirketlerde bile ücretlendirme kolaylıkla yapılmaktadır. Dijital ücretlendirme sayesinde avans, sosyal haklar, icra ve diğer kesintiler gibi birçok konu sorunsuz düzenlenmektedir. Çalışanlar avans gibi taleplerini sistem üzerinden bildirebilmekte ve bölüm yöneticisi tarafından onaylanabilmektedir. Dijital bordrolama ile çok fazla sayıda çalışanı olan büyük işletmeler bile tüm ödemelerini hızlı ve kolayca yapabilmektedir (Dessler, 2016, s.92). Ayrıca, onaylanan maaş bordroları da dijital arşivde saklanmalıdır. Ücret yönetimini kariyer planlama süreci takip etmektedir.

İKY 4.0'da dijital ortamda kariyer planlama uygulamaları, çalışanların örgüt dışı olanaklara dair bilgilere rahatlıkla erişebilmelerine, örgüt içi teşvik, terfi, ödül ve diğerleri konularındaki fırsatlardan haberdar olmalarına, ihtiyaç duydukları alanlarda eğitimler alarak kendilerini geliştirmelerine ve böylece kariyerlerine yatırım yapabilmelerine imkân tanımaktadır. Dijital kariyer planlama terfi ve ilerleme durumlarının takibini kolaylaştıracaktır (Esen, 2011, s.146). Kariyer planlama sürecini endüstri ilişkiler takip etmektedir.

İKY 4.0'da yönetim cephesinden bakıldığında disiplin kayıtlarının takibi, zorunlu yasal bildirimlerin yapılması, işe alım-çıkış işlemleri, iş göremezlik raporları, vizite kâğıtları vd. belgelerin hazırlanıp gönderilebilmesi gibi birçok faaliyet kolaylıkla yapılabilir. Sendikal açıdan bakıldığında ise İKY 4.0 ile internet aracılığıyla toplu iş görüşmelerinin gerçekleştirilmesine,

üyelerin talep ve şikâyetlerinin izlenmesine, ilgili taraflarla fikir alışverişlerinin yapılabilmesine kolaylık sağlamaktadır. Endüstri ilişkileri iş sağlığı ve güvenliği süreci takip etmektedir.

İKY 4.0 ile iş sağlığı ve güvenliği sürecinin dijitalleşmesi, görev tanımlarının ve iş ölçümlerinin daha hızlı yapılabilmesini, kaza risklerinin en doğru şekilde belirlenebilmesini, geçmiş kazalara dair bilgilere erişimin kolay olmasını, iş güvenliğiyle ilgili eksikliklerin rahatça tespit edilebilmesini, bu riskler hakkında çalışanların sürekli olarak bilgilendirilmesini mümkün hâle getirmektedir. Bu şekilde iş kazalarının engellenmesi ya da en aza indirilmesi amaçlanmaktadır (Ayan, 2019, s.84). Genel olarak İKY 4.0 tüm İKY fonksiyonlarını dijitalleştirerek farklılaştırması öngörülmektedir. Bu farklılıkların işletmelere ve çalışanlara sağlayabileceği avantajlar vardır.

İşletmeler İKY 4.0 ile genç yetenekleri çekme, geliştirme ve elde tutma, verimli ve daha hızlı İK operasyonları ve yalın İK departmanları, işletmelere maliyet etkinliği, şeffaflık, her yerden erişilebilirlik, zaman etkinliği, hızlı süreçler, daha az iş gücü, azaltılmış kâğıt işi avantajlarını da beraberinde getirmektedir (Gürbüz, 2020, s.28). İKY 4.0'ın çalışanlara sağladığı avantajlar ise zamandan ve mekândan bağımsız çalışma, zamandan ve yoğun çabadan tasarruf, monotonluğun azalması, verimliliği artırması, çalışanların yeteneklerini geliştirmelerine fırsat vermesi, aktif katılım imkânı ve yüksek iş tatmini olarak özetlenebilir (Ayan, 2019, s.74). İKY 4.0'ın da elbette bazı dezavantajları da söz konusudur.

İKY 4.0'ın dezavantajları; uygun teknolojik araçların seçimi, mevcut örgüt kültürünün üstesinden gelmek ve birkaç farklı kuşaktan olan çalışanların beklentilerini yönetmedeki zorluklar olarak sıralanabilir. Sürece adaptasyonda sorunlar yaşanması, dönüşüme direncin olması, işlemlerin dijitalleşmesi ile çalışan sayısının azalması, dijital dönüşümün yüksek yatırım maliyetine ve sık sık güncellenmesi gerekeceğinden sürekli bakım maliyetine neden olması, iletişimin yüz yüze değil çevrim içi yapılmasıyla iş birliğinin ve takım ruhunun azalması, sanal ortamda bilgi güvenliğinin düşük olması ilk akla gelen olumsuz nedenleridir (Ayan, 2019, s.91).

#### 4. Sonuç

Temelde verimlilik ve üretkenlik artışı için ortaya çıkan tüm endüstri devrimleri dönüşümleri de beraberinde getirmiştir. Endüstri 4.0'ın iş hayatı ve iş gücünde radikal değişiklikler meydana getireceği öngörülmektedir. Endüstri 4.0 çalışma yaşamında, çalışma koşulları ve gereksinimlerini değiştirerek iş gücü piyasasını etkilemiştir. Endüstri 4.0 çalışanlara, üretim süreçlerinde ve hayatta farklı roller biçmektedir. Endüstri 4.0, çalışanların ve emeğin etkileşim şeklini değiştirerek yeni fırsatlar sunmaktadır. Bir yandan, teknolojik değişimin hızlı temposu, yeni koşullara kısa sürede uyum sağlaması gereken çalışanlar için büyük bir zorluk oluşturmaktadır. Öte yandan insan kaynakları üretim sistemlerinin dönüşümü için bir itici güç işlevi görmekte



ve geleceğin üretimi için insan yaratıcılığı ve becerisini gerekli kılmaktadır. Gelecekte çalışanların, akıllı organize süreçlerin kendi tasarladığı uygulamalarını takip ederek üretim stratejileri geliştirme şekline dönüşmüş işlerde çalışacakları öngörülmektedir. Üretim süreçlerini tasarlayıp kontrol edebilen çalışanlar üretimde yer alacaktır. Üretimde yaşanan değişimlere paralel olarak İKY uygulamalarının da radikal değişimler yaşaması kaçınılmazdır.

İnsan kaynakları yönetimi Endüstri 4.0'ın etkisi ile dijital dönüşüm yaşamaya başlamıştır. İnternet sayesinde zaten geleneksel İKY'den e-İKY'ye evrilmekle başlamış olan dijital dönüşüm süreci şimdilerde de siber fiziksel sistemler, 3D, nesnelerin interneti, büyük veri, 5G, otonom robotlar, simülasyon, yapay zekâ teknolojilerinin İK fonksiyonlarında kullanılması ile de İKY 4.0'a evrilmeye başlamıştır. Bu evrimin tüm İKY süreçlerinde hem pozitif hem de negatif olmak üzere çok büyük değişimler yaratacağı beklenmektedir.

Teknolojik alanda yaşanan değişim ve gelişimlerin etkisiyle, gelecekte Endüstri 4.0'ın işletmeler için daha da önemli olacağı aşikardır. Kısa bir zaman zarfında birçok kurum ve kuruluşun İKY 4.0 uygulamalarına geçiş yapacağı öngörülmektedir. Bu geçişte Endüstri 4.0'a uygun olarak şekillenecek örgüt yapısı, liderlik tarzı ve İK uygulamalarında yaşanacak değişim ve dönüşüm, işletmelerin verimliliğini arttırmasına katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmada, Endüstri 4.0'ın getirdiği ve tüm iş alanlarını etkisi altına alan uygulamaların, insan kaynakları yönetimini nasıl etkilediği değerlendirilmektedir. Teknolojik gelişimin üretime sağladığı olanaklar, üretimde insan gücüne duyulan ihtiyacın giderek azalmasına neden olmaktadır. Teknolojik yeniliklerle gelen olanakların insan gücüne olan ihtiyacı azaltması, işsizlik sorununu gündeme getirmektedir. İhtiyaç duyulan insan gücünün ise yeni teknolojilerle uyumlu olması beklenmektedir.

Endüstri 4.0 uygulamalarının sağladığı olanaklardan optimum düzeyde faydalanabilmek amacıyla; yaşanması muhtemel sorunların ve olası çözüm seçeneklerinin, uzmanlarca disiplinler arası bir yaklaşımla belirlenerek, gerekli önlemlerin alınması adına küresel stratejilerin oluşturulması hedeflenmelidir. Endüstri 4.0'ın getirdiği yeniliklerin, insan kaynakları üzerinde yaratacağı, ekonomik ve psikolojik etkiler için de insan kaynakları yöneticileri tedbir almalıdır. İnsan kaynakları yöneticileri Endüstri 4.0 konusunda dünyadaki tüm gelişmeleri yakından takip ederek insan kaynaklarının bu gelişmelere ayak uydurmasını sağlayacak çözüm önerileri üretmelidir.

Endüstri 4.0'ın, iş hayatı ve iş gücünde radikal değişiklikler meydana getireceği öngörülmektedir. Bu kapsamda, insan kaynakları yönetimi alanında geliştirilecek yeni yönetim tarzları önem arz etmektedir. Bu çalışma Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimine uygulama ve fonksiyonlar bağlamında etkisine dikkat çektiği için önemlidir. Çalışma, Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimine etkisine dikkat çekip farkındalık yaratarak mevcut literatüre katkı sağlamaktadır.

Çalışmada kullanılan veri ve bilgiler geçmişte yapılan araştırmalara dayanması bu çalışmanın temel sınırlılığını oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında incelenen kavramlar detaylandırılmış ve Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimine etkisi incelenmiştir. Bu çalışma, konuyla ilgili kavramların özeti niteliğinde olup temel fikirlerin benimsenmesinde literatüre katkı sağlayacağı söylenebilir. Gelecek çalışmalarda bu çalışmada ele alınan kavramların ampirik incelemesi gerçekleştirilebilir.

Sonuç olarak, günümüzde teknolojik gelişmeler iş yaşamında dijitalleşmeye ve dijital bir dönüşüme yol açmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi ve uygulamaları bu dijital dönüşümden oldukça fazla etkilenmektedir. Neredeyse tüm insan kaynakları uygulamaları dijital ortamlarda ve dijital araçlar ile gerçekleştirilebilmektedir. İşletme yönetimlerinin bu değişim ve dönüşümün farkında olarak kendi insan kaynakları uygulamalarını yaşamakta olan bu dijital dönüşüme uyarlamaları rakiplerinin önüne geçmelerine imkân verecektir.

### Kaynakça

- Alçın, S. (2016). Üretim için yeni bir izlek, sanayi 4.0. *Journal Of Life Economics*, 3(2), 19-30. DOI: 10.15637/Jlecon.12
- Asiltürk, A. (2018). İnsan kaynakları yönetiminin geleceği: İK 4.0. *Journal of Awareness*, 3(3), 527-544. Doi: 10.26809/joa.2018548665
- Armstrong, M. (2012). *Amstrong's handbook of human resource management practice*. Philadelphia: Kogan Page.
- Ayan, G. (2019). *Elektronik insan kaynakları yönetiminde bilgi yönetimi süreçleri* (Yüksek Lisans Tezi). Yakın Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, Lefkoşa.
- Bakan, İ. Doğan, İ. F. ve Kılı, M., (2013). Ar-Ge faaliyetlerinde insan kaynaklarının önemi. *Akademik Bakış Dergisi*, 36(3), 21-29.
- Bauernhansl, T., Krüger, J., Reinhart, G., and Schuh, G. (2016). *Wgp-Standpunkt industrie 4.0*, Wgp E. V: Issenschaftliche Gesellschaft Für Produktionstechnik.
- Bayraktar, O. ve Ataç C. (2018). Globalization institutions and socio-economic performance: Macro and micro perspectives. *The Effects of Industry 4.0 On Human Resources Management*, Edt: Ertuğrul Yıldırım, Hamza Çeştepe, Berlin: Peter Lang.
- Berber, N. Đorđević, B. and Milanović, S. (2018). Electronic human resource management (E-Hrm), a new concept for digital age, *Strategic Management international Journal of Strategic Management And Decision Support Systems in Strategic Management*, 23 (2), 28-36.
- Bhagat, M. (2020). The study of effect and influence of digitalization on hrm practices, in India. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(11), 1009-1012.
- Davutoğlu, N. A. (2018). Sanayi 4.0'ın liderlik ve insan kaynakları yönetimine algısal etkileri. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (Jshsr)*, 5(30), 4041-4048. DOI: [10.26450/Jshsr.848](https://doi.org/10.26450/Jshsr.848)

- Demiral, G. (2019). Endüstri 4.0'ın insan kaynaklarına yönelik etkileri: Teknolojik değişim farkındalığı üzerine bir araştırma. *EKEV Akademi Dergisi*, 23(80), 191-208.
- Dessler, G. (2016). *Human resource management*. Edition USA: Pearson.
- Doğru, B. N. ve Meçik, O. (2018). Türkiye'de endüstri 4.0'ın iş gücü piyasasına etkileri, firma beklentileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (Endüstri 4.0 ve Örgütsel Değişim Özel Sayısı), 1581-1606.
- Eldem, M.O. (2017). Endüstri 4.0. *TMMOB EMO Ankara Şubesi Haber Bülteni*. Ankara: TMMOB.
- Erdağ, B.Ş. (2016). *Eğitimin dijitalleştirilmesi*. Ankara: Dijital İK.
- Ermolaeva, A. (2017). *Industry 4.0 and hr in logistics*. The Master Thesis, University Of Economics in Prague, Prague: International Business - Central European Business Realities.
- Esen, M., (2011). *Bireysel ve kurumsal hazıroluşun teknoloji kabulüne etkisi, elektronik insan kaynakları yönetimi (E-İKY) alanında ampirik bir araştırma* (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Findikli, M. A., and Rofcanin, Y. (2016). The concept of E-Hrm, its evolution and effects on organizational outcomes. *Technological Challenges And Management: Matching Human And Business Needs (1st Edition)*, Crc Press, Boca Raton, pp.35-51.
- Fregnan, E., Ivaldi, S. and Scaratti, G. (2020). HRM 4.0 and new managerial competences profile: The COMAU Case. *Frontiers in Psychology*, 11(5), 1-16. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.578251
- Genç, Ç. (2016). E-insan kaynakları yönetiminde e-işe alım süreci. *Kurgu*, 24(1), 63-85.
- Goswami, A. (2018). Human resource management and its importance for today's organizations. *Journal of Advances and Scholarly Researches in Allied Education*, 15(3), 128-135
- Göktaş, P. ve Baysal, H. (2018). Türkiye'de dijital insan kaynakları yönetiminde bulut bilişim. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(4), 1409-1424.
- Güner, A. ve Uğur, A. (2017). Dijital insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve karşılaşılan problemler, in, Özdemir, Ç., (Eds), Seçme Yazılar, ss.1-32, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Gürbüz, U. (2020). *The transformative role of human resources (hr) in the digitalisation of companies, a study on how game-based assesments can attract more talent in the recruiting processes* (Yüksek Lisans). Bahcesehir University, Graduate School Of Social Sciences, Master Of Business Administration, İstanbul.
- Holm, A.B. (2014). Institutional context and e-recruitment practices of danish organizations. *Employee Relations*, 36(4), pp.432 – 455.
- Indermun, V. (2014). *Importance Of human resource management practices and the impact companies face in relation to competitive challenges*. *Singaporean Journal Of Business Economics, And Management Studies*, 2(11), 125-135.
- Kaufman, B. E. (2009). The development of hrm in historical and international perspective. *The Oxford Handbook Of Hrm* (Eds. Peter Boxall, John Purcell, Patrick Wright), pp.19-48. Oxford University Press, Oxford.

- Küsbeci, P. ve Çevik-Tekin, İ. (2021). Endüstri 4.0 perspektifinden insan kaynakları. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(15), 18-29.
- Liboni, L. B. et all., (2019). Smart industry and the pathways to hrm 4.0: Implications for scm, *Supply Chain Management: An International Journal*, 24(1), 124-146.
- Lydon, B. (2016). Industry 4.0: Intelligent and flexible product, *Intech*, May/Jun.
- Mrugalska, B. and Wyrwicka M. K. (2018). Towards lean production in industry 4.0. *7th International Conference On Engineering, Project, And Production Management, Procedia Engineering*, 187, 466-473.
- Öge, H. S. (2017), *İnsan kaynakları yönetimi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Özer, P. S., Eriş, E. D. ve Timurcanday-Özmen, Ö. N. (2018). Endüstri 4.0: insan ve insan kaynakları yönetimi neresinde?, *26. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi-Trabzon, s.804-809.
- Pamuk, N. S. ve Soysal, M. (2018). Yeni sanayi devrimi endüstri 4.0 üzerine bir inceleme. *Verimlilik Dergisi*, 1, 41-66.
- Porter, M.E., and Heppelmann. J.E. (2016). How smart, connected products are transforming competition. *Harvard Bussiness Review*, 92, 18-29.
- Powles, J. and Hodson, H. (2017). Google DeepMind and healthcare in an age of algorithms. *Health and Technology*, 7, 351-367.
- Qin, J., Ying, L., and Bgrosvenor, R. (2016). A categorical framework of manufacturing for industry 4.0 and beyond. *Procedia Cirp*, 173-178.
- Rana, G. and Sharma, R. (2019). Emerging human resource management practices in industry 4.0, *Strategi Hr Review*, 18(4), 176-181.
- Rojko, A. (2017). Industry 4.0 concept: Background and overview. *International Journal of Interactive Mobile Technologies*, 11(5), 77-90.
- Schwab, K. (2016). *Dördüncü sanayi devrimi*. (Çev. Zülfü Dicleli). İstanbul: Optimist.
- Shamim, S., Cang, S., Yu, H., and Li, Y. (2016). Management approaches for industry 4.0: A human resource management perspective. In Proceedings of the 2016 IEEE Congress on Evolutionary Computation (CEC), Vancouver, BC, Canada, 24-29 July 2016, pp.5309-5316.
- Schwab, K. (2016). *Dördüncü sanayi devrimi*. (Çev. DİCLELİ Z.). İstanbul: Optimist Yayınları.
- Tawk, C.J. (2021). Chatbots: Recruitment game changers. *International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)*, 12(2), 1909-1910.
- Tripathi, R. T. and Singh, P. K. (2017). A study on innovative practices in digital human resource management. *National Seminar On Digital Transformation Of Business In India: Opportunities And Challenges*, 24 - 25 March 2017 - Dehradun, Ims Unison University Publisher, Uttarakhand, pp.3-9.
- Türkel, S. ve Bozagaç, F. (2018). Endüstri 4.0'ın insan kaynakları yönetimine etkileri. *Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(9), 419-441.
- Wankhede, K., Wukkadada, B. and Nadar, V. (2018). Just walk-out technology and its Challenges: A case of Amazon Go. Proceedings of the International Conference on Inventive Research in Computing Applications (ICIRCA 2018) IEEE Xplore Compliant Part Number: CFP18N67-ART; ISBN:978-1-5386-2456-2.
- Yelkikalan, N., Kılıç-Kırılmaz, S., Erden-Ayhün, S. (2021). İşletme yöneticilerinin Endüstri 4.0 ve insan kaynakları yönetimi algılarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 651-666.

- Yu, F., and Schweisfurth, T. (2020). Industry 4.0 technology implementation in smes- a survey in the Danish-German Border Region. *International Journal Of Innovation Studies*, 4(3), 76-84.
- Zhou, Y. Liu, G., Chang, X. and Wang, L. (2020). The impact of HRM digitalization on firm performance, investigating three-way interactions, *Asia Pacific Journal Of Human Resources*, 1741-1744. Doi: 10.1111/1744-7941.12258

# TÜRKİYE'DE KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANINI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN EKONOMETRİK ANALİZİ\*

Fusun Küçükbay<sup>1</sup> – İlknur Ülkü Kocabaş<sup>2</sup>

<sup>1</sup>[ORCID ID: orcid.org/0000-0001-6593-5884](https://orcid.org/0000-0001-6593-5884)

<sup>2</sup>[ORCID ID: orcid.org/0000-0001-9985-9445](https://orcid.org/0000-0001-9985-9445)

## Öz

Ülke refah seviyesinin arttırılması ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi için kadın istihdamının önemi oldukça fazladır. Sanayi Devrimi ve küreselleşmeyle birlikte değişen toplumsal yapı, kadınların işgücü piyasasına katılmasına katkı sağlamıştır. İşgücü piyasasında kadınlar, geçmişten günümüze değin farklı statü ve biçimlerde üretim faktörleri içinde yer almış ve şu anda hemen hemen her alanda aktif olarak rol almaktadırlar. Zaman içerisinde gelişen işgücü piyasası ve teknolojiyle birlikte, kadınlar çalışma hayatında geçmişe nazaran daha fazla rol almaya başlamış olsalar da erkeklere kıyasla hala geride kalmaktadırlar. Söz konusu bu farkın kapatılması ve kadınların işgücü piyasasına dahil olmasını engelleyen faktörlerin belirlenip tedbirlerin alınması gerekmektedir. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler; yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, doğurganlık oranı, ücret eşitsizliği ve içinde buldukları ekonomik şartlar olarak sıralanabilir. Çalışmanın amacı; kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen faktörleri analiz etmek ve Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranını arttırmak için önerilerde bulunmaktır. Bu çalışmada, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı ile iki değişken (eğitim seviyesi ve doğurganlık oranı) arasındaki ilişki eş bütünleşme testi ve Granger nedensellik analizi kullanılarak incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda hem eğitim seviyesi hem de doğurganlık oranı ile kadınların işgücüne katılım oranı arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Kadınların işgücüne katılma oranı, doğurganlık oranı, eğitim seviyesi, işsizlik ve ekonometrik analiz.

## Atıf için:

Küçükbay, F. ve Kocabaş, İ.Ü. (2023). Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen faktörlerin ekonometrik analizi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 12(32), 29-51.

\* Bu çalışma yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>1</sup> Prof. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Manisa.

E-Posta: [fusun.kucukbay@cbu.edu.tr](mailto:fusun.kucukbay@cbu.edu.tr)

<sup>2</sup> Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Manisa. E-Posta: [ilknur\\_ulku@hotmail.com](mailto:ilknur_ulku@hotmail.com)

## AN ECONOMIC ANALYSIS OF THE FACTORS AFFECTING WOMEN'S LABOR FORCE PARTICIPATION RATE IN TURKEY

### Abstract

*Female employment is important to increase the welfare level of the country and to ensure sustainable development. The changing social structure with the Industrial Revolution and globalization has contributed to women's participation in the labor market. In the labor market, women have been involved in production factors of different statuses and forms from past to present and are currently actively involved in almost every field. Although women have begun to play a greater role in working life compared to the past, they still lag behind men. There are many factors that affect women's participation in the workforce. These factors are age, marital status, education level, fertility rate, wage inequality, and economic conditions. The aim of this study is to analyze the factors affecting the female labor force participation rate in Turkey and to give solutions to increase the female labor force participation rate. In this study, the relationship between the female labor force participation rate and two variables in Turkey was examined using the cointegration test and Granger causality analysis. As a result of this study, a positive relationship was established between both the education level, the fertility rate, and the female labor force participation rate.*

**Keywords:** *Women's labor force participation rate, fertility rate, education level, unemployment and econometric analysis.*

## Giriş

Erkek egemen bir yapıya sahip olan ülkelerde üretim sistemlerinin de gelişmesiyle birlikte cinsiyetler arası ayrımcılık artmaktadır. Ataerkil yapıya sahip olan ülkelerde kadınlar gerek sosyal hayat gerekse iş hayatında ikinci plana atılmakta ve özellikle iş hayatında erkek çalışanların ikamesi olarak görülmektedirler. Kadınların daha çok ev işlerinde çalışmaları, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumlulukları üstlenmeleri sonucu iş hayatından geri kalma durumu söz konusu olmaktadır. Erkeklerin daha çok emek ve fiziki güç gerektiren ya da kadınlara kıyasla daha vasıflı alanlarda çalışmaları söz konusuysen kadınların daha vasıfsız işlerde çalışmaları ve eşit ücret alamamaları gibi durumlar söz konusudur. Bu bağlamda kadınlar, eğitim ve hukuksal alanlarda, siyasal, işgücü, toplumdaki ve aile içindeki görev dağılımı gibi birçok alanda söz konusu bu ayrımcılığın önüne geçebilmek adına zorlu mücadeleler vermektedirler. Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de sanayileşme ve küreselleşmeyle birlikte kadın işgücü piyasası gelişmiştir. Kadınların işgücü piyasasına katılımının Türkiye’deki tarihsel sürecini incelemek için göçebe dönemini başlangıç noktası kabul etmek doğru olacaktır. Göçebe dönemde kadın, erkeklerle eşit haklara sahip, toplumda saygı gören ve siyasi yönetimde söz sahibi olan bir bireyken, Uygur Türk Devletiyle birlikte yerleşik hayata geçilmiş ve cinsiyete dayalı iş bölümü, ücretsiz aile işçiliği kavramı ortaya çıkmıştır (Doğramacı, 1997, s.3). İslamiyet’in kabulüyle birlikte, kadına verilen değer artmıştır. Osmanlı Dönemiyle birlikte, tarım alanında ücretsiz çalışmalar ortaya çıkmıştır (Makal, 2010, s.17). 1842 yılında ilk ebelik kursları, 1870 yılında Kız Muallim Mektebi ve İnâs Darülfünunu adı ile kızlar üniversitesi gibi birçok eğitim kuruluşları açılmıştır (Çakmak, 2001, s.41). Diğer dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de I. ve II. Dünya Savaşları ve Kurtuluş Savaşı Dönemi’nde kadınlar zorunlu olarak işgücü piyasasına katılmıştır (Makal, 2010, ss.17-20).

1923 yılında Cumhuriyet’in ilanı ve Mustafa Kemal Atatürk’ün inkılaplarıyla birlikte kadın çalışanlara birçok haklar tanınmıştır. 1923 yılındaki İzmir İktisat Kongresiyle birlikte kadın işçilere temsilcilik hakkı sunulmuş ve 1924 yılında, Teşkilat-i Esasiye Kanunu kadınlara eğitime katılma, çalışma hayatına katılma gibi birçok konuda erkeklerle eşit haklar sağlamıştır (Sarı, 2000:29). 1930 yılında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile çocuk, yetişkin ve kadın çalışanların yaşları, çalışma süreleri ve çalışma koşulları gibi maddeler yürürlüğe girmiştir. 2000 yılı ve sonrasında, ekonomik, teknolojik, siyasal ve sosyal alanlarda büyük değişimler meydana gelmiştir. Değişimlere rağmen 2020 yılı itibarıyla kadınların işgücüne katılım oranı erkeklere nazaran çok düşük düzeyde kalmıştır. 2020 yılı itibarıyla erkeklerin işgücüne katılım oranı %68,2 iken kadınların katılım oranı %30,9 olmuştur (TÜİK, 2020). Köyden kente göçün artması ve tarım sektöründe çalışanların azalmasıyla birlikte hizmet ve sanayi sektöründe artışlar meydana gelmiştir (Tansel,2002, s.5). Diğer dünya ülkelerinde olduğu gibi, küreselleşmeyle birlikte



esnek üretim biçimi yaygınlaşmış ve yarı zamanlı işler ortaya çıkmıştır (Çolak ve Kılıç, 2001, ss.34-49). Fakat Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, küreselleşme ve esnek üretim biçimiyle birlikte kayıt dışı çalışma, işsizlik, düşük ücretle çalışma ve sendikasılaşma da beraberinde gelmiştir. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile tüm çalışanlara yeni haklar verilmiştir. Özellikle kadın çalışanlar için, kadın işçilerin doğum önce ve sonrası izni, hamile kadın işçinin maaşı kesilmeksizin doktor kararına göre sağlığı için daha hafif işlerde çalışabilmesi, çocuk emziren kadın işçiler için süt izni gibi maddelere yer verilmiştir. Kadınların işgücüne katılımı ülke ekonomisi açısından oldukça önemli olmakta ve işgücüne katılımı engelleyen faktörlerin önceden tespit edilmesi gerekmektedir.

Bu çalışmanın ilk bölümünde kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler üzerinde durulacaktır. İkinci bölümde çalışmanın yönteminden bahsedilecektir. Üçüncü bölümde çalışmanın verileri ve bulgularına yer verilecektir. Son iki bölümde tartışma ve sonuç bölümü yer alacaktır.

## 1. Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Zamanla gelişen teknoloji ile işgücü piyasasında büyük değişimler ortaya çıkmıştır. Bu değişimlerle birlikte kadınların işgücüne katılım oranı artmış olsa da arzulanan seviyeye henüz ulaşamamış ve erkeklere kıyasla oldukça geride kalmıştır. Kadınların işgücüne katılım oranı diğer ülkelerle kıyaslandığında oldukça geride kalmaktadır. Şöyle ki, OECD ülkelerinde 15 ve 64 yaş aralığını kapsayan genel işgücüne katılım oranı sıralamasında İsviçre %84,1 oranla ilk sırada yer alırken Türkiye 37 ülke içerisinde %54,9 oranla son sırada yer almaktadır. Aynı şekilde OECD ülkelerindeki kadınların işgücüne katılım oranları sıralamasında 2021 yılı için İzlanda %82,2 oranla ilk sırada yer alırken Türkiye %37,3 oranla çok gerilerde yer almaktadır (OECDa, 2021). Ayrıca Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum) tarafından yayınlanan Küresel Cinsiyet Uçurum Raporu sonucuna göre 2021 yılında Türkiye Cinsiyet Uçurumu Endeksinde toplamda 156 ülkenin içerisinde 133. sırada yer almaktadır. Söz konusu bu rapor 2006 yılında Dünya Ekonomik Formu tarafından 156 ülkeyi kapsayan ve cinsiyet eşitsizliğini ölçmek için hazırlanmış bir endekstir. Küresel Cinsiyet Uçurumu endeksinde on dört değişken kullanılmakta ve bu değişkenlerin on üçü; Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi kuruluşların "sabit veri" olarak adlandırılan ve herkese açık olan verilerdir. Cinsiyet uçurum endeksinde ekonomik katılım, sağlık ve yaşam, siyasi yetkilendirme ve eğitimsel kazanımlar olmak üzere dört üst sınır değeri mevcuttur. İzlanda, Finlandiya, Norveç, Yeni Zelanda ve İsveç ilk 5'e giren ülkeler arasındadır. İzlanda 12 kez arka arkaya birinci gelmiştir. Aynı rapora göre Türkiye 2006 yılında 105. sırada yer almaktaydı. Görüldüğü gibi Türkiye global sıralamalarda oldukça geride kalmaktadır (Dünya Ekonomik Forumu: Küresel Cinsiyet Uçurum Raporu, 2021).

Tüm bu veriler doğrultusunda kadınların işgücü piyasasına dahil olmasını ve iş bulabilmesini kısıtlayan ve işgücüne katılım oranında erkeklere kıyasla düşük kalmasına sebebiyet veren birçok faktör mevcuttur. Söz konusu bu faktörler, yasal düzenlemeler, toplumun sosyo-kültürel yapısı, cam tavan kavramı ücret düzeyi, medeni durum, yaş durumu, eğitim seviyesi ve doğurganlık oranı şeklinde sıralanabilir.

Bu faktörlerden ilki yasal düzenlemelerdir. Kadın çalışanların haklarını korumak adına çıkarılan hükümlere 4857 sayılı İş Yasası’nda yer verilmiştir. Fakat kadın çalışanları korumak adına çıkarılan bu hükümlerin bazıları işgücüne katılımı olumsuz etkilemektedir. Kadın mühendislerin çalışma alanını kısıtlayan, kadınların madencilik, inşaat, kanalizasyon gibi ağır ve tehlikesi yüksek işlerde çalışmaması gerektiğini belirtilen kanunlar örnek olarak gösterilebilir (Yılmaz ve Zoğal, 2015). Bu ve benzeri kanunların günümüz teknolojik ve bilimsel gelişmeler çerçevesinde yeniden gözden geçirilip, kadınların işgücüne katılımını olumlu olarak etkileyen ve teşvik eden maddeler içerecek şekilde düzenlenmesi faydalı olacaktır.

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen bir diğer faktör ise, toplumun sosyo-kültürel yapısıdır. Ataerkil bir yapıya sahip olan ülkelerde, kadınlara toplum tarafından biçilen roller gerek günlük yaşamda gerekse iş hayatında kadınlar için engel oluşturmaktadır. Söz konusu bu roller bariz bir şekilde ayrılmış ve kadınların aile içi sorumlulukları erkeklere kıyasla daha fazladır ve dolayısıyla kadın aile ve iş hayatı arasında sıkışmaktadır. Toplumdaki zihniyetin değişmesi ve eşitlikçi yaklaşımın yaygınlaşması gerekmektedir.

Cam tavan sendromu olarak bilinen ve kadınların iş hayatında terfi alıp üst pozisyonlarda çalışmalarını engelleyen yapay bir engel olarak ifade edilen bu sendromun ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu durumda akademik kurumlar, işverenler ve devletin toplumdaki tabuları yıkması adına seminerler düzenlemesi ve şirketlerdeki mentorluk sistemini yaygınlaştırması gerekmektedir.

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen bir diğer faktör de işgücünde ücret düzeyidir. Kanunlar üzerinde eşitlik sağlanmış olsa da uygulama kısmında kadın ve erkek çalışan eşitliği sağlanamamıştır. Kadın ve erkekler arasındaki ücret eşitsizliğiyle ilgili kapsamlı bir çalışma olmasa da 2018 yılında cinsiyete dayalı ücret farkı %15,6 olarak hesaplanmıştır (ILO, 2018). Kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkileyen cinsiyetler arası ücret farkı bireyin işteki çalışma pozisyonuna, sektöre ve eğitim düzeyine göre değişiklik göstermekte fakat genel olarak kadın ve erkek arasında bir ücret farkı oluşturmaktadır (Ecevit, 2000). Kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkileyen bu ücret eşitsizliği durumu gerek işverenlerin adil davranmasıyla gerekse kanunlarla desteklenerek ortadan kaldırılmalıdır.

Kadınların işgücüne katılımı etkileyen faktörlerden biri de yaş faktörüdür. Kadınlarda yaş durumunda kesin bir benzetme olmasa da globalleşmiş bir şekil haline gelen M şeklinde bir işgücüne katılım görülmektedir. M şeklindeki bu süreçte ilk adım kadınların aktif olarak piyasaya katılmaları ve

sonraki adımda ise kadınların en verimli yaşlarında evlenip çocuk yetiştirmek için işten ayrılma durumları söz konusudur. Bir sonraki adımda ise çocukların büyümesiyle birlikte işgücü piyasasına tekrar katılma durumu görülmektedir. M şeklinin son adımı ise çalışan kadınların emekliye ayrılması durumudur (Biçerli ve Özer, 2003, s. 68). Bu durum kadınların aleyhine işleyerek terfi sürelerinde ve maaş yükselmesinde gecikme yaşanmasına sebebiyet vermektedir.

İş piyasasında kadınların karşılaştıkları diğer engellerden biri de medeni durum diğer bir ifadeyle kadın çalışanın evli, bekar ya da boşanmış olmasından kaynaklı sorunlardır. Özellikle emek piyasasında annelik faktörü, kadının iş hayatı dışında evde çocuk bakma sorumluluğunun olmasından ötürü performansını etkilemekte ve kadınların işgücü piyasasına ara vermesine neden olmaktadır. Bekar ve boşanmış kadınların işgücüne katılım oranları evli ve eşleri ölen kadınlarla karşılaştırıldığında daha fazladır (Korkmaz ve Korkut, 2012). Bu durumun birçok farklı nedeni olmakla birlikte özellikle kentlerde yaşamın daha pahalı olduğu ve dolayısıyla kadınların ekonomik olarak zorlanmaları neticesinde ve boşanmış kadınların aldıkları nafakanın yetersizliğinden ötürü çocuklarının ve kendi ihtiyaçlarının karşılayamamaları nedeniyle işgücüne katılımı artmaktadır. Türkiye’de 1988-2012 yıllarını kapsayan, kadın istihdamının geleceğini konu alan bu çalışmada, bekar ve evli kadınların işgücü piyasasına katılımını etkileyen faktörler Çetin ve Sevüktetin (2014) tarafından incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre, bekar kadınların evli kadınlara kıyasla daha fazla istihdam alanında aktif oldukları ve eğitim seviyesiyle medeni durumun istihdam adına birlikte değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Anlaşılacağı üzere medeni durum ve annelik faktörü kadınların işgücüne katılımını etkilemektedir.

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen önemli faktörlerden biri de eğitim faktörüdür. Eğitim seviyesi ile işgücüne katılım oranı arasında pozitif bir ilişki mevcuttur. Eğitim seviyesi artan kadınların işgücüne katılımı da artmaktadır (Bedük, 2005, ss.106-117). Kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları engelleri ve işgücü piyasasında kendilerini nasıl gördüklerini konu alan Karacan (2011)’in çalışmasında, Kocaeli ilinde 1-30 Temmuz 2011 tarihlerini kapsayan ve 104 beyaz yakalı kadın çalışan üzerinde araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre, eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte kadınların işgücüne katılım oranının arttığı ve ayrıca kadınların fiziki eforun daha az olduğu hizmet sektöründeki işleri daha çok tercih ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim seviyesi kadınların işgücüne katılımında oldukça büyük bir etkiye sahiptir. Eğitim seviyesi yüksek olan kadın çalışanların işgücüne katılım oranları artmakta, sosyal yaşamları daha kaliteli olmakta ve aldıkları ücret artmakta ve istihdam alanları genişlemektedir.

Doğurganlık oranı da kadınların işgücüne katılımını etkileyen önemli bir faktördür. Birçok çalışmaya konu olan doğurganlık oranı ile işgücüne katılım oranı arasında coğrafi bölgelere göre değişiklik gösterse de negatif yönlü bir ilişki mevcuttur (İnce, 2010). Doğurganlık oranı ile eğitim seviyesi arasında

da negatif yönlü bir ilişki mevcuttur (Deliktaş vd., 2008; Selim ve Üçdoğruk, 2003; Selim ve Üçdoğruk, 2005; Selim, 2006; Tanfer, 1984.). Gelişmiş ülkelerde kadınlara sunulan imkânların artmasıyla birlikte doğurganlık oranı da artmakta, işgücü piyasasına geri dönme süreleri hızlanmakta ve fırsat maliyeti düşmektedir. Brewster ve Rindfuss (2000) çalışmalarında, doğurganlık oranının kadınların işgücüne katılımını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmalarında 21 gelişmiş ülkenin verileri ve 1965-1998 zaman aralığındaki veriler incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre, doğurganlık oranı ile kadınların işgücüne katılımı arasında ters orantılı bir ilişki bulunmuştur. Doğurganlık oranı azaldığında kadınların işgücüne katılım oranının arttığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, eğitim seviyesi yüksek, fırsat maliyetini hesaplayan ve çocuk bakımı konusunda zorlanacak olan kadınların işgücüne katılım oranını artmaktadır. Görüldüğü üzere kadınların işgücü piyasasına katılımını etkileyen birçok faktör mevcuttur, söz konusu bu faktörlerin önceden tespit edilip gerekli önlemlerin alınması kadınların işgücüne katılımını olumlu yönde etkileyeceği açıktır.

## 2. Metodoloji

Çalışmada kadınların işgücüne katılım oranı ile doğurganlık ve eğitim düzeyi faktörleri arasındaki ilişki eş bütünleşme ve nedensellik analizleri ile değerlendirilmeye çalışılmıştır.

### 2.1. Durağanlık Analizi

Çalışmadaki değişkenler zaman serisine dayalı olduğu için başlangıçta durağanlık testi uygulanmaktadır. Zaman serisinde değişkenlerin durağan olması istenir, durağan olmaması halinde seriler arasındaki ilişkinin sahte regresyon olduğu ve gerçekliği yansıtmadığı kabul edilmektedir. Serilerin durağanlığını kontrol etmek için farklı birim kök analizleri kullanılmaktadır. Özellikle Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) ve Phillips Perron (PP) gibi iki önemli birim kök testi kullanılmaktadır. Modelimizde de ADF ve PP birim kök testleri kullanılmıştır.

1981 yılında Dickey ve Fuller, daha önce geliştirdikleri birim kök testinin otokorelasyon sorunu olduğu düşüncesiyle bağımlı değişkenin gecikmeli terimlerini modele dâhil eder ve Geliştirilmiş Dickey Fuller Testi (ADF) olarak yeni birim kök testini ortaya çıkartırlar (Cheung ve Lai, 1995, s. 277). ADF birim kök testi için oluşturulan denklem aşağıdaki gibidir.

$$\Delta Y_t = \beta_1 + \beta_2 t + \delta Y_{t-1} + \sum_{i=1}^m \alpha_i \Delta Y_{t-1} + \varepsilon_t$$

Yukarıdaki denklemde  $\Delta$  fark işlemcisini,  $t$  trend terimini,  $\varepsilon_t$  (beyaz gürültü) hata terimini ve  $\beta_1$  ise sabit terimi temsil etmektedir. DF testinde olduğu gibi sıfır hipotezi serinin durağan olmadığını yani birim kökü olduğunu

ifade etmekte ve  $\delta = 0$  şeklinde gösterilmektedir. ADF test sonucunda sıfır hipotezi kabul edilirse serinin durağan olmadığı yani birim kök bulunduğu kanısına varılır.

1988 yılında Phillips ve Perron tarafından geliştirilen PP testi, ADF testinin eksikliklerine karşı ortaya çıkmış bir birim kök testidir. Söz konusu bu testte hata terimleri heterojen dağılım göstermekte ve zayıf bağımlıdır. Alternatif tüm denklemlerde bağımlı değişkenin gecikmeli değerleri bulunmakta ve bu durum da ADF testinden ayrı tutulmasına neden olmaktadır. PP testi parametrik bir yapıya sahiptir ve böylece gözlem sayısı fazla olan zaman serileri için ideal bir birim kök testidir (Phillips ve Perron, 1988:336). Denklemi de aşağıdaki gibidir;

$$\begin{aligned}\Delta Y_t &= \phi Y_{t-1} + \varepsilon_t \\ \Delta Y_t &= \mu_1 + \phi Y_{t-1} + \varepsilon_t \\ \Delta Y_t &= \mu_1 + \mu_2 t + \phi Y_{t-1} + \varepsilon_t\end{aligned}$$

## 2.2. Eşbütünleşme (Koentegrasyon) Analizi

Modeldeki değişkenler arasındaki ilişkinin uzun dönemli olup olmadığını incelemek amacıyla eşbütünleşme analizi yapılmaktadır. Eşbütünleşme analizi, değişkenlerin düzey değerinde durağan olmayıp aynı düzeyde farklarla durağan olması durumunda serideki orijinal değerlerin modelde kullanılmasını sağlamaktadır. Fark alma ile durağan hale gelen serilerin uzun dönemli ilişkileri incelendiğinde bilgi kaybının olduğu görülmüştür. Bu sebepten ötürü eşbütünleşme analizi, zaman serilerinde kısa ve uzun dönemli ilişkinin incelenmesinde bilgi kaybının olmamasından dolayı avantajlı bir analizdir.

Farklı bir ifadeyle söz konusu bu analiz, değişkenlerin uzun dönemli bir ilişkinin olup olmadığının istatistiki olarak kanıtlanmasıdır. Durbin Watson, Otoregresif Dağıtılmış Gecikme Modeli (ARDL), Johansen yaklaşımı ve Engle-Granger yaklaşımı gibi birçok eşbütünleşme analizleri geliştirilmiştir. Bu çalışmada Johansen eşbütünleşme testi kullanılmıştır.

Soren Johansen ve Katarina Juselius tarafından 1988 yılında geliştirilmiş bir eşbütünleşme testi olan Johansen Eşbütünleşme testi, öncelikle seviye değerinde durağan olmayıp birinci farkta durağan olması gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle eğer tüm değişkenler  $I(1)$  düzeyinde durağan ise, farklı durağanlık seviyeleri söz konusu değilse bahsi geçen bu test uygulanır.

$$\begin{aligned}\Delta y_t &= \Pi y_{t-k} + \Gamma_1 \Delta Y_{t-1} + \Gamma_2 \Delta Y_{t-2} + \dots + \Gamma_k - 1 \Delta Y_{t-(k-1)} + u_t \\ \Pi &= (\sum_{i=1}^k \beta_i) - I_g \\ \Gamma &= (\sum_{j=1}^l \beta_j) - I_g\end{aligned}$$

Yukarıdaki denklemde,  $g$  değişken sayısını,  $u_t$  hata terimini ve  $k$  ise gecikme sayısını temsil etmektedir. Johansen Eşbütünleşme analizinde iki test istatistiği mevcuttur:

$$\lambda_{iz}(r) = -T \sum_{i=r+1}^g \ln(1 - \lambda_i)$$

$$\lambda_{maks}(r, r+1) = -T \ln(1 - \lambda_{i+1})$$

Yukarıdaki denklemde, T gözlem sayısını,  $\lambda_i$  tahmin edilen  $\Gamma$  matrisinden elde edilen karakteristik kökleri temsil etmektedir. İlk denklem farklı eşbütünlük sayısı için  $r$ 'den küçük veya eşit olduğu hipotezi sınamak amacıyla kullanılmaktadır. Denklemdeki  $\lambda_i$  sıfırken  $\lambda_{iz}$  de sıfır olmalı ve tahmin edilen karakteristik kök sayısı farklı ise  $\lambda_{iz}$  istatistiği de oldukça büyük olacaktır. İkinci denklemde ise diğer hipoteze karşı bir tane eşbütünlük vardır hipotezi sınanmaktadır. Ortaya çıkan test istatistikleri kritik değerlerden büyük ise sıfır hipotezi kabul edilmez.

Johansen eşbütünlük testinin yapılabilmesi için ilk etapta uygun gecikme sayısının tespit edilmesi gerekmektedir ve bunun için de VAR analizi yapılmalıdır. Söz konusu bu analiz, modeldeki değişkenler arasındaki çok yönlü dinamik ilişkilerin incelenmesine imkan sunmaktadır. İlk olarak Sims (1980) tarafından Granger nedensellik analizine karşı geliştirilmiş ve uygulanmış olan bu VAR analizi gecikme sayısını bulabilmek için kullanılacaktır. VAR analizinde uygun gecikme sayısının tespiti için bilgi kriterleri kullanılmaktadır. Bunlar: Akaike (AIC), olabilirlik oranı (LR), Schwarz (SIC), Hannan Quinn (HQ) ve son tahmin hatası (FPE) gibi bilgi kriterleridir. Uygun gecikme sayısı için bu bilgi kriterlerinden en çok AIC ve SIC bilgi kriterleri kullanılmakta ve bu kriterlerin minimum olduğu gecikme seçilmektedir. Gecikme sayısının belirlenmesinden sonra analiz için uygun modelin seçilmesi gerekmektedir. Trendli, trendsiz, linear ve quadratic gibi modellerden AIC ve SIC kriterlerinin en düşük olduğu model seçilmektedir. Son olarak ideal gecikme sayısı ve modelin seçilmesiyle Johansen analizi yapılmakta ve eşbütünlüğün olup olmaması incelenmektedir. Tace (İz) ve Max-Eigen istatistiklerine ve anlamlılık yani  $\text{prob} < 0.05$  değerine bakılarak yorumlanmaktadır.

Değişkenler arasında eşbütünlük ilişkisi olması halinde vektör hata düzeltme modeli uygulanmaktadır. 1987 yılında Engle ve Granger tarafından ortaya çıkartılmış bu VEC modeli, zaman serilerinde değişkenler arasındaki uzun dönemde meydana gelen dengenin kısa dönemdeki dinamiklerini incelemek amacıyla uygulanan bir analizdir. VEC modeli uygulandıktan sonra da Granger nedensellik analizi uygulanmaktadır. Aşağıdaki eşitlik ile ifade edilmektedir.

$$\Delta y_t = \Pi y_{t-1} + \sum_{i=1}^{p-1} \Gamma_i \Delta y_{t-1} + Bx_t + \varepsilon_t$$

$$\Pi = \sum_{i=1}^p A_i - I$$

$$\Gamma_i = - \sum_{j=i+1}^p A_j$$

### 2.3. Nedensellik Analizi

Granger (1969, ss.424-438) tarafından ortaya çıkmış olan bu analiz, zaman serilerindeki değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü, neden ve sonuç ilişkisini incelemek amacıyla geliştirilmiştir.

$$Y_t = a_0 + \sum_{i=1}^p \phi_t Y_{t-1} + \sum_{i=1}^q \delta_t X_{t-1} + \varepsilon_t$$

$$X_t = \beta_0 + \sum_{i=1}^p \pi_t X_{t-1} + \sum_{i=1}^q \lambda_t Y_{t-1} + \mu_t$$

Yukarıdaki denklemde, p ve q gecikme uzunluklarını, a ve  $\beta$  sabit terimi  $\varepsilon$  ve  $\mu$  hata terimlerini ve son olarak  $\lambda$ ,  $\delta$ ,  $\phi$  ve  $\pi$  simgeleri de tahmin edilmiş olan katsayıları göstermektedir. X ve Y değişkenleri arasındaki nedensellik ilişkisi ve söz konusu bu ilişkinin yönü yukarıdaki denklemle yapılmaktadır. Analiz sonucunda prob değerleri 0,05'ten küçük ise  $H_0$  hipotezi kabul edilmez yani Granger nedensellik yoktur hipotezi reddedilir. Böylece  $H_1$  hipotezi yani nedensellik vardır hipotezi kabul edilmiş olur.

### 3. Kadınların İşgücüne Katılım Oranı ile Doğurganlık Oranı ve Eğitim Seviyesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Ekonometrik Analiz

Çalışmanın bu bölümünde, kadınların işgücüne katılım oranı ile doğurganlık oranı ve eğitim seviyesi (okullaşma oranları) arasındaki ilişkinin Eviews 10 programı aracılığıyla incelenmesi yapılacaktır. Çalışmada, 1995-2020 zaman dilimi içerisinde yıllık veriler kullanılmıştır. Modelde eğitim seviyesi değişkeni olarak ilköğretim okullaşma oranı, ortaöğretim okullaşma oranı ve yükseköğretim okullaşma oranı seçilmiştir. Eğitim bilgilerinde 1995 yılı sonrasına ait veriler olması dolayısıyla çalışmada 1995 - 2020 dönemini kapsayan yıllık veriler kullanılmıştır. Analizde kullanılan değişkenler, kısaltmalar, veri kaynakları ve veri seti Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1:** Modelde Kullanılan Değişkenler ve Veri Seti

DEĞİŞKENLER	KISALTMALAR	VERİ KAYNAĞI
Kadınların İşgücüne Katılım Oranı	KİKO	World Bank Veri Tabanı
Toplam Doğurganlık Hızı	TDH	OECD ve TÜİK Veri Tabanı
Kadın İlköğretim Okullaşma Oranı	KİOO	Milli Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı
Kadın Ortaöğretim Okullaşma Oranı	KOOO	Milli Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı
Kadın Yükseköğretim Okullaşma Oranı	KYOO	Milli Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı

**Tablo 1:** Modelde Kullanılan Değişkenler ve Veri Seti (devamı)

YILLA R	KADINLA RIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI (KİKO) (%) (1)	TOPLAM DOĞURGAN LIK HIZI (TDH) (2)	KADIN İLKÖĞRET İM OKULLAŞ MA ORANI (%) (KİOO) (3)	KADIN ORTAÖĞRE TİM OKULLAŞM A ORANI (%) (KOOO) (4)	KADIN YÜKSEKÖĞRE TİM OKULLAŞMA ORANI (%)(KYOO) (5)
1995	30,92	2,75	87,28	30,89	7,35
1996	30,57	2,69	86,79	33,21	8,07
1997	28,81	2,63	86,92	33,78	8,35
1998	29,26	2,56	78,97	34,16	9,17
1999	29,99	2,48	83,79	35,22	9,67
2000	26,60	2,50	88,45	36,52	10,52
2001	27,10	2,38	90,79	39,18	11,38
2002	27,90	2,17	88,45	42,97	12,17
2003	26,60	2,09	87,34	45,16	13,53
2004	23,30	2,11	86,89	48,43	13,93
2005	23,30	2,12	86,63	50,51	15,10
2006	23,07	2,12	87,16	51,95	17,41
2007	23,14	2,16	87,93	52,16	18,66
2008	24,02	2,15	96,14	55,81	19,69
2009	25,52	2,10	95,97	56,30	25,92
2010	27,11	2,08	97,84	62,21	29,55
2011	28,42	2,05	98,22	63,86	32,65
2012	29,04	2,11	98,56	66,14	35,42
2013	30,30	2,11	98,92	69,31	38,61
2014	30,24	2,19	99,61	76,05	40,93
2015	31,41	2,16	96,57	79,26	41,10
2016	32,42	2,11	95,22	80,24	42,62
2017	33,53	2,08	91,24	82,38	43,90
2018	34,13	2,00	91,68	83,39	47,36
2019	34,31	1,88	92,08	83,88	46,37
2020	30,84	1,76	93,49	84,85	46,32

Kaynak: 1.data.worldbank.org, 2. data.oecd.org - www.tuik.gov.tr, 3,4,5. sgb.meb.gov.tr

Çalışmada veriler zaman seri analizi kullanılarak incelenmiştir. Modelimizde bağımlı değişkenimiz, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı (KİKO), bağımsız değişkenler ise, toplam doğurganlık hızı (TDH), kadın ilköğretim okullaşma oranı (KİOO), kadın ortaöğretim okullaşma oranı (KOOO) ve kadın yükseköğretim okullaşma oranı (KYOO) şeklinde seçilmiştir. Başlangıçta temel durağanlık analizi yapılarak serilerin birim kök içermemesi halinde uzun dönemli ilişki için Johansen eşbütünleşme analizi ve kısa dönemli nedensellik için Granger nedensellik analizi yapılmıştır.



### 3.1. Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) ve Phillips-Perron Birim Kök Testi

Tablo 2'deki ADF birim kök testi, sabitli model kullanılarak ve Schwarz Bilgi Kriterlerine göre değerlendirilmiştir. Aşağıdaki bilgiler doğrultusunda tüm değişkenlerin olasılık değerlerine bakılarak düzey değerinde durağan olmadıkları yani birim kök içerdikleri ve bunun sonucunda değişkenlerin birinci farkları alınarak ve tüm değişkenlerin durağan oldukları yani birim kök içermedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Test sonuçlarına göre, TDH değişkeninin %10 anlamlılık düzeyinde durağan, KİKO ve KYOO değişkenlerinin %5 anlamlılık düzeyinde durağan, KİOO ve KOOO değişkenlerinin de %1 anlamlılık düzeyinde durağan oldukları görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda ADF birim kök testine göre tüm değişkenler I1'de durağandır.

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

<b>DÜZEY DEĞERLER</b>					
<b>DEĞİŞKENLER</b>	<b>KİKO</b>	<b>TDH</b>	<b>KİOO</b>	<b>KOOO</b>	<b>KYOO</b>
<b>t-Statistic</b>	-1,4488	-1,1419	-1,4552	0,1690	0,4889
<b>BİRİNCİ FARKLAR</b>					
<b>DEĞİŞKENLER</b>	<b>KİKO</b>	<b>TDH</b>	<b>KİOO</b>	<b>KOOO</b>	<b>KYOO</b>
<b>t-Statistic</b>	-3,2620**	-2,7285*	-4,6221***	-4,2239***	-3,2181**

Not: (\*) %10 anlamlılık düzeyini, (\*\*) %5 anlamlılık düzeyini ve (\*\*\*) %1 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 3'teki PP birim kök testi, sabitli model kullanılarak ve Newey-West değerlerine göre değerlendirilmiştir. Aşağıdaki bilgiler doğrultusunda tüm değişkenlerin olasılık değerlerine bakılarak düzey değerinde durağan olmadıkları yani birim kök içerdikleri ve bunun sonucunda değişkenlerin birinci farkları alınmış ve tüm değişkenlerin durağan oldukları yani birim kök içermedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Test sonuçlarına göre, TDH değişkeninin %10 anlamlılık düzeyinde durağan, KİKO ve KYOO değişkenlerinin %5 anlamlılık düzeyinde durağan, KİOO ve KOOO değişkenlerinin de %1 anlamlılık düzeyinde durağan oldukları görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda PP birim kök testine göre tüm değişkenler I1'de durağandır. Değerlendirmeler, ADF ve PP mutlak t-istatistik değerinin, %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeyindeki kritik test değerlerinden büyük olmasına göre yapılmaktadır. Bu durumda  $H_0$  hipotezi (seri durağan değildir-birim kök içerir) reddedilmiş olup  $H_1$  hipotezi (seri durağandır-birim kök içermez) kabul edilmiştir. Sonuç olarak tüm değişkenler ADF testi ve PP testine göre birinci düzeyde yani I1'de durağan olmuşlardır.

**Tablo 3.** PP Birim Kök Testi Sonuçları

DÜZEY DEĞERLER					
DEĞİŞKENLER	KİKO	TDH	KİOO	KOOO	KYOO
T-STATİSTİK	-1.1879	-1.3101	-1.4991	0.1103	0.2878
BİRİNCİ FARKLAR					
DEĞİŞKENLER	KİKO	TDH	KİOO	KOOO	KYOO
T-STATİSTİK	-	-	-	-	-3.2181**
	3.1920**	2.7760*	4.6221***	4.2612***	

Not: (\*) %10 anlamlılık düzeyini, (\*\*) %5 anlamlılık düzeyini ve (\*\*\*) %1 anlamlılık düzeyini ifade etmektedir.

### 3.2. Johansen Eş bütünleşme Analizi

Johansen eşbütünleşme testinin yapılabilmesi için başlangıçta Sims (1980) tarafından geliştirilen VAR analizi yapılarak uygun gecikme sayısının belirlenmesi gerekmektedir.

**Tablo 4.** VAR Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

LAG	LOGL	LR	FPE	AIC	SIC	HQ
0	-247.4788	NA	944.5971	21.03990	21.28533	21.10501
1	-115.5456	197.8998	0.134465	12.12880	13.60137	12.51948
		*	*		*	*
2	-89.76323	27.93095	0.172541	12.0630 *	14.76331	12.77984

Not: (\*) simgesi kriterler tarafından seçilen uygun gecikme uzunluğunu göstermektedir.

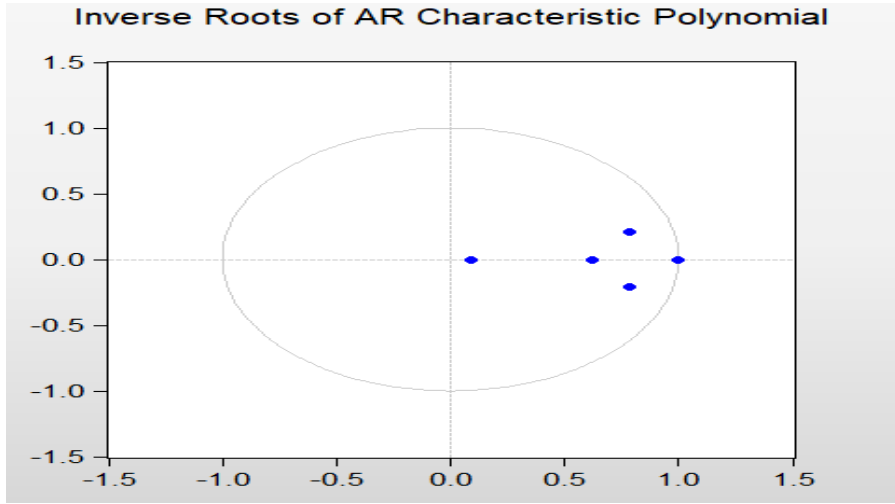
Tablo 4’te görüldüğü üzere AIC bilgi kriteri hariç diğer tüm bilgi kriterlerine göre model için uygun gecikme sayısı 1 olarak belirlenmiştir.

VAR modelinin uygunluğunu gösteren testler, otoregresif karakteristik polinom ters kökleri, değişen varyans, normallik testi ve otokorelasyon testleridir. Aşağıda değişen varyans ve normallik testi mevcuttur.

**Tablo 5.** Değişen Varyans ve Normallik Testi

DEĞİŞEN VARYANS TESTİ				
Kİ-KARE	Serbestlik cesi	Dere-	Prob. Değeri	
169.6850	150		0.1296	
NORMALLİK TESTİ				
DENKLEM	Jarque-Bera	Serbestlik cesi	Dere-	Prob. Değeri
1	0.953025	2		0.6209
2	9.759780	2		0.0076
3	0.956445	2		0.6199
4	0.670396	2		0.7152
5	3.203300	2		0.2016
MODEL	15.54295	10		0.1135

Yukarıdaki tabloda VAR modeli değişen varyans test sonuçlarına göre Ki-Kare=169.6850 ve  $p=0.1296$  sonucuna ulaşılmış ve  $p>0.10$  olduğu için sıfır hipotezi kabul edilmiş yani değişen varyans olmadığı kanısına varılmıştır. Normallik testi sonuçlarına göre Jarque-Bera= 15.54295 ve  $p=0.1135$  sonucuna ulaşılmış ve  $p>0.10$  olduğu için sıfır hipotezi kabul edilmiş yani model normal dağılım göstermektedir. Aşağıdaki şekilde AR karakteristik polinom ters köklerinin birim çember üzerindeki dağılımı mevcuttur.



Şekil 1: AR Karakteristik Polinom Ters Köklerinin Birim Çember Üzerindeki Dağılımı

Şekil 1’de görüldüğü üzere AR karakteristik polinom ters kökleri birim çemberin dışına çıkmamış ve VAR modelinin istikrarlı bir yapıya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aşağıdaki tabloda otokorelasyon için LM testinin sonuçları mevcuttur.

Tablo 6. Otokorelasyon LM Testi

GEÇİKME	LM İSTATİSTİĞİ	PROB. DEĞERİ
1	26.47488	0.3826
2	36.26451	0.0677
3	34.93935	0.0893
4	37.18970	0.0554
5	26.80072	0.3659
6	30.53187	0.2050
7	17.13292	0.8769
8	31.81807	0.1633
9	26.31328	0.3910
10	39.71082	0.0312

Otokorelasyon LM test sonuçlarına göre 10 gecikmeye kadar  $p > 0.01$  olduğun için yani %1 anlamlılık düzeyinde herhangi bir otokorelasyonun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tüm bu testler sonucunda VAR modelinin uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

VAR modelinde uygun gecikme uzunluğunun 1 olarak belirlenmesiyle ve AIC ve SIC bilgi kriterlerine göre sabit terim ve trendin olduğu modelin de seçimiyle Johansen Eşbütünleşme testi uygulanmıştır.

**Tablo 7. Johansen Eşbütünleşme Testi Sonuçları**

$H_0$ Hipotezi	Trace İstatistiği			Max-Eigen İstatistiği		
	Test İstatistiği	%5 Kritik Değer	Prob. Değerleri	Test İstatistiği	%5 Kritik Değer	Prob. Değerleri
<b>Hiç Yok</b>	125.6575	88.80380	0.0000 *	51.79860	38.33101	0.0008 *
<b>En Çok 1</b>	73.85891	63.87610	0.0058 *	29.83165	32.11832	0.0927
<b>En Çok 2</b>	44.02726	42.91525	0.0385 *	22.02857	25.82321	0.1467
<b>En Çok 3</b>	21.99870	25.87211	0.1409	14.10896	19.38704	0.2469
<b>En Çok 4</b>	7.889732	12.51798	0.2608	7.889732	12.51798	0.2608

Not: (\*) simgesi 0.05 düzeyinde  $H_0$  hipotezinin reddedildiğini göstermektedir.

Tablo 7’de görüldüğü üzere; trace istatistiğine göre,  $H_0$  hipotezi reddedilmiş ve değişkenler arasında 3 eşbütünleşme ilişkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Trace test istatistik değerinin ilk üç modelde %5 kritik değerden büyük olduğu ve dördüncü modelde daha küçük olduğu, olasılık değerlerinin de ilk üç modelde 0.05’ten küçük olduğu ve dördüncü modelde büyük olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Görüldüğü üzere trace istatistiğine göre değişkenler arasında 3 eşbütünleşme görülmektedir. Max-Eigen istatistiğine bakıldığında ise  $H_0$  hipotezi reddedilmiş ve değişkenler arasında 1 eşbütünleşme ilişkisi olduğu görülmektedir. Çalışma sonucu modelde eşbütünleşme olduğu için bir sonraki aşamada VEC modeli uygulanmıştır.

Bağımlı değişken KİKO için vektör hata düzeltme modeli uygulanmıştır. Modelin sonucunda değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişki olduğu bulunmuştur. Uzun dönemde KYOO ve TDH ile KİKO arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Literatürün aksine TDH ile KİKO arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Hata düzeltme teriminin katsayısının -1.0016 olması, meydana gelen bir bozulma sonucu bir şok etkisi sonucu tekrar dengeye dönüş hızının % 100,16 olduğunu göstermektedir. Yani her dönem bir önceki denge değerine %100,16 yaklaşır, yakınsar.

### 3.3. VECM Granger Nedensellik Testi

Tablo 8’de VEC modelinden elde edilen sonuçlar neticesinde Granger nedensellik / Wald testi yapılmıştır. Analizi yorumlarken, olasılık değerleri anlamlılık düzeylerinden küçük ise  $H_0$  hipotezi (Granger nedeni değildir) reddedilir ve  $H_1$  hipotezi (Granger nedenidir) kabul edilir. Tablodaki sonuçlarda

görüldüğü üzere bağımlı değişkenin KİKO olduğu durumda, toplam doğurganlık hızından kadınların işgücüne katılım oranına doğru kısa dönemli bir nedensellik söz konusudur. Bağımlı değişkenin KİOO olduğu durumda, kadınların ortaöğretim okullaşma oranından, kadınların ilköğretim okullaşma oranına doğru ve toplam doğurganlık hızından kadınların ilköğretim okullaşma oranına doğru kısa dönemli bir nedensellik söz konusudur. Bağımlı değişkenin KOOO olduğu durumda, kadınların yükseköğretim okullaşma oranından kadınların ortaöğretim okullaşma oranına doğru kısa dönemli bir nedensellik söz konusudur. Bağımlı değişkenin KYOO olduğu durumda, kadınların işgücüne katılım oranından kadınların yükseköğretim okullaşma oranına doğru kısa dönemli bir nedensellik söz konusudur. Bağımlı değişkenin TDH olduğu durumda görüldüğü üzere, hiçbir değişkende kısa dönemli nedensellik söz konusu değildir. Tüm bağımsız değişkenlerden toplam doğurganlık hızına doğru bir Granger nedensellik yoktur.

**Tablo 8.** VECM Granger Nedensellik / Wald Testi Sonuçları

BAĞIMLI DEĞİŞKENLER	BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER				
	KİKO	KİOO	KOOO	KYOO	TDH
KİKO	-	0.1397	0.5081	0.7556	0.0161 **
KİOO	0.1043 *	-	0.0436 **	0.7344	0.0306 **
KOOO	0.6143	0.9539	-	0.0360 **	0.8222
KYOO	0.0757 *	0.1381	0.7847	-	0.5339
TDH	0.1983	0.8889	0.8154	0.1232	-

Not: (\*) %10 anlamlılık düzeyinde, (\*\*) %5 anlamlılık düzeyinde ve (\*\*\*) %1 anlamlılık düzeyinde  $H_0$  hipotezinin reddedildiğini göstermektedir.

#### 4. Tartışma

Kadınların işgücüne katılım oranını etkileyen birçok faktör bulunmakta ve bu çalışmada özellikle eğitim seviyesi ve doğurganlık oranı gibi iki önemli faktörün üzerine durulmuştur. Yapılan çalışma sonucuna göre, eğitim seviyesi ile kadınların işgücüne katılım oranı arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu çalışmanın sonucu ile uyumlu literatürde bir çok çalışma bulunmaktadır (Sipahi ve Atalay, 2021; Günsoy ve Özsoy, 2012; Karacan, 2011; Er, 2013; Verick, 2014).

Türkiye’de kadınların eğitim seviyelerine göre işgücü piyasasına katılımının ekonomik büyümeye etkisini konu alan ve 2005-2011 yıllarını kapsayan çalışma Günsoy ve Özsoy (2012) tarafından yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre eğitim seviyesi ile kadınların işgücüne katılım oranı arasında pozitif ve doğru orantılı bir ilişkinin olduğu ve eğitim seviyesi yüksek olan kadınların ücretlerinin de arttığı sonucuna varılmış olup kadın erkek arasındaki eşitsizlik azaldıkça GSMH’nin arttığı sonucuna varılmıştır.

Türkiye İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması-2 düzeyindeki 26 bölgede 2010 yılındaki verilerle, kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörleri inceleyen Er (2013), erkeklere kıyasla kadınların işgücüne katılım oranının düşük olduğunu ifade etmiştir. Araştırma sonucuna göre kadınların işgücüne katılım oranına eğitim düzeyinin pozitif etkisi bulunurken, doğurganlık oranının negatif etkisi olduğu ve nüfus artış oranının ise herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmış ve ayrıca komşu bölgelerin işgücüne katılım oranının birbirini etkilediği de gözlemlenmiştir.

Türkiye’nin de içinde bulunduğu gelişmekte olan ülkelerdeki istihdamı ve işgücüne katılımı etkileyen faktörleri inceleyen Verick (2014), özellikle eğitim faktörüne dikkat çekmiştir. Kentsel ve kırsal alan olarak ayrı ayrı incelenen bu çalışmada, eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca içlerinde Türkiye’nin de bulunduğu ülkelerde kişi başı GSYİH ve kadın işgücü arasında U şekilli bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye’de kentsel alanlardaki kadınların işgücü piyasasına katılmama nedenlerini konu alan Yıldırım ve Doğrul (2008) yapmış olduğu çalışma sonucuna göre, çocuk sayısı, eşlerin eğitim seviyesinin yüksek olması ve aile gelirinin yüksek olması ve dolayısıyla maddi durumun iyi olması gibi unsurlar kadınların işgücüne katılmama kararını etkilemektedir.

2004 yılında Vlasblom ve Schippers tarafından yapılan araştırma, 1992 ve 1998 yıllarını kapsayan ve Avrupa’da kadınların işgücü piyasasına katılımının artışlarını konu alan bir çalışmadır. Araştırma sonucuna göre, doğurganlık oranının azalması ve eğitim seviyesinin yükselmesi sonucunda işgücüne katılım oranının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca eğitim seviyesinin artmasına bağlı olarak kadınların sosyal alanda da aktif olması sonucunda işgücüne katılım oranlarının arttığı gözlemlenmektedir.

Kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesiyle birlikte, istihdam alanlarının genişlediği, alınan maaşların arttığı ve aile içi söz haklarının olumlu etkilendiği, toplumda saygısının arttığı gözlemlenmiş ve bu durumun işgücüne katılım oranlarının artmasına imkân verdiği görülmektedir.

Literatürdeki birçok araştırma sonucuna göre doğurganlık oranı ile işgücüne katılım oranı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir (Tanfer, 1984:155; Selim ve Üçdoğruk, 2003:20; Selim ve Üçdoğruk, 2005: 57; Selim, 2006:152; Deliktaş vd., 2008:892; Üçler ve Kızılkaya, 2014; Er, 2013; Mishra vd. 2010). Çocuk sayısı arttıkça kadınların ev ve aile içi sorumlulukları arttığı için işgücüne katılım azalmakta, işgücü piyasasında ayrılma ya da yarı zamanlı çalışmalara yönelmektedir.

OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörleri 1970-2005 yılları arasında inceleyen De Laat ve Sanz (2011) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, doğurganlık oranı ile işgücüne katılım oranı arasında bölgesel olarak pozitif fakat ülke bazında negatif bir ilişki olduğu ve ayrıca erkeklerin ev işlerinde daha fazla görev almalarının da kadınların işgücüne katılımını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Japonya için 1971-2009 yıllarını kapsayan verilerle, çocuk bakım durumu, doğurganlık oranı ile kadınların işgücüne katılım oranı arasındaki ilişki Lee ve Lee (2014) tarafından incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, uzun vadede, çocuk sayısının artması kadınların işgücüne katılımını engellemediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışan kadınların da daha az çocuk yapma eğiliminde olmadıkları da tespit edilmiştir. Sonuç olarak, kadın istihdamının Japon Hükümeti istihdam sistemiyle desteklediği ifade edilmiştir.

Nijerya için 1988-2011 yıllarını kapsayan verilerle, doğurganlık oranı ile kadınların işgücüne katılım oranı arasındaki ilişki Adebay ve Onifade (2014) tarafından incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre, doğurganlık oranı ile işgücüne katılım oranı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, fakat doğurganlık oranı ile okuryazarlık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca işgücüne katılım oranlarının kadınların doğurganlıkları üzerinde oldukça az bir etkiye sahip olduğu kanısına ulaşılmıştır.

Avustralya'daki bebek ölüm oranları ve doğum oranları ile kadınların işgücüne katılımı arasındaki ilişkiyi inceleyen Narayan ve Smyth (2006), 1960 ve 2000 yıllarını kapsayan verilerle inceleme yapmışlardır. Araştırma sonucuna göre, işgücüne katılım oranlarının bebek ölümü ve doğurganlık hızıyla kısa vadede ilişkisi bulunamamış fakat uzun vadede kadınların işgücüne katılım oranlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye için TÜİK Düzey-1 sınıfı 12 bölge üzerinde yapılan çalışma 1992 ve 1999 yıllarını kapsayan verilerle, kadınların işgücüne katılımının toplum üzerindeki etkisi Üçler ve Kızılkaya (2014) tarafından incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre, bölgesel farklılıkların olduğu ve boşanma oranı ile kadın istihdamı arasında pozitif yönlü bir ilişki mevcutken doğurganlık oranı ile negatif yönlü bir ilişkinin mevcut olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

G-7 ülkelerindeki kadınların işgücü piyasasına katılma oranı ile doğurganlık oranı arasındaki ilişkiyi 1960 ve 2006 yıllarını kapsayan verilerle inceleyen Mishra (2010) ve diğerlerinin yapmış olduğu çalışmaya göre, doğurganlık oranının artması durumunda kadınların işgücüne katılımının azaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca eğitim seviyesinin ve eşlerinin gelir durumunun fırsat maliyetini etkilediği ve dolayısıyla da kadınların işgücüne katılımını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmalar incelendiğinde farklı sonuçlar elde edilse de genel olarak doğurganlık oranı ile kadınların işgücüne katılım oranı arasında negatif yönlü bir ilişki ve eğitim seviyesi ve kadınların işgücüne katılım oranı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edildiği görülmüştür. Fakat bu çalışmada literatürün aksine doğurganlık oranı ile işgücüne katılım oranı arasında uzun vadede pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişkinin, kadınların doğum sonrası süreci olağanın dışında hızlı bir şekilde atlatması, aile içi gelirin düşmesi ve ekonomik zorlukların yaşanması, çalışmama durumunda fırsat maliyetinin yüksek olması ve daha da önemlisi çocuk bakımını varsa anneanne ya da babaannenin üstlenmesi olarak açıklamak doğru olacaktır.

Bu sonucu destekler nitelikte literatürde örnek çalışma az da olsa mevcuttur. 1985 yılında Michael tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılımı ile doğurganlık oranı arasında pozitif bir ilişki mevcutken, Kögel 2004 yılında bu çalışmaya karşı çıkmış ve yalnızca negatif ilişkinin azaldığını fakat pozitif bir eğilime geçilmediğini ileri sürmüştür. Özellikle Türkiye için yapılan şu çalışma; 1994 ve 2019 yıllarını kapsayan verilerle, kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerden, eğitim seviyesi, doğurganlık oranı ve boşanma oranı unsurları Sipahi ve Atalay (2021) tarafından incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre, işgücüne katılım oranı ile eğitim seviyesi ve boşanma oranı ile arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca doğurganlık oranı ile işgücüne katılım oranı arasında da pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Görüldüğü üzere literatürde kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerden eğitim seviyesi ve doğurganlık oranı üzerine birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışma sonucuna göre eğitim seviyesi ile işgücüne katılım oranı arasında pozitif bir ilişki mevcutken literatürün aksine doğurganlık oranı ile işgücüne katılım oranı arasında uzun vadede pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen tüm faktörlerin birbiri ile etkileşim halinde olması ve birinin bile değişiminin diğer tüm faktörleri etkilediği ve dolayısıyla da tüm faktörlerin önceden araştırılıp tespiti önemlidir.

Ülke bazında pozitif ayrımcılıktan ziyade cinsiyetler arası eşitliğin sağlanması gerekmekte ve toplumdaki kanıksanmış bariyerlerin kaldırılması ve bireylerin bilinçlendirilmesi için seminerlerin düzenlenmesi sağlanmalıdır. İş yerlerinde esnek çalışma saatleri sunulmalı ve kadınların ev işleri ve çocuk bakımı gibi durumları için zaman sorunu yaşamamaları sağlanmalıdır. Böylece uzun vadede kadın istihdamı arttırılmış olacaktır. Çalışma sonucundan da anlaşıldığı üzere işgücüne katılım oranının artması için eğitim seviyesinin yükselmesi gerekmektedir. Bu açıdan; öğrenci yurt sayılarının artmasında, eğitim burslarının yükselmesinde, öğrenci ulaşım ücretlerinin düşürülmesinde ve öğrencilere kitaplar ve sosyal aktiviteler için ayrı bir bursun verilmesinde fayda olacaktır. Kadın çalışanların az olduğu sektörlerde işverenlere sigorta prim desteği, maaş ve vergi desteği sağlanması faydalı olacaktır. İş yerlerinde kadın çalışma kotalarının kaldırılması, sertifikalı eğitimlerin sayısının arttırılması ve zorunlu hale gelmesi, doğum yapan kadınlara en az 1 yıl yarı zamanlı çalışma imkanının sunulması ve ebeveyn izninin ayarlanması gerekmektedir. Devletin ve iş verenlerin çocuk ve yaşlı bakımı hizmeti konusunda çalışanlara ekstra imkân sunmaları da faydalı olacaktır. Çalışanlara eşit işlerde eşit maaş ve yöneticilik için fırsat eşitliği sağlanması konusunda adımlar atılması çok önemlidir.



## 5. Sonuç

Ülkede sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi için kadınların işgücüne katılımı oldukça önemlidir ve işgücüne katılımı etkileyen tüm faktörlerin önceden tespit edilip incelenmesi ve gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Kadınların işgücüne katılımını etkileyen birçok faktör mevcutken, özellikle bu çalışmaya konu olan eğitim seviyesi ve doğurganlık oranı gibi iki önemli faktörün incelenmesi ve önlemlerin alınması önemlidir.

Eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte, kadınların aldıkları ücretlerin artması, istihdam alanlarının genişlemesi, toplumda ve aile içindeki statülerinin artması ve dolayısıyla da işgücüne katılım oranının artması durumu söz konusudur. Literatürde bu durumu destekleyen birçok çalışma mevcuttur bu çalışmada da literatüre paralel bir sonuç elde edilmiştir. Eğitim seviyesi ile işgücüne katılım oranı arasında pozitif bir ilişki mevcuttur (Sipahi ve Atalay, 2021; Günsoy ve Özsoy, 2012; Er, 2013; Verick, 2014). Türkiye’de kadınların okullaşma oranı hala erkeklere nazaran geride kalmaktadır. Diğer önemli faktör olan doğurganlık oranı ise literatürdeki çalışmalara göre, işgücüne katılım oranı ile doğurganlık oranı arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur (Tanfer, 1984:155; Selim ve Üçdoğruk, 2003:20; Selim ve Üçdoğruk, 2005: 57; Selim, 2006:152; Deliktaş vd., 2008:892; Üçler ve Kızılkaya, 2014; Er, 2013; Mishra vd. 2010). Fakat bu çalışmada literatürün aksine bir sonuç elde edilmiş ve işgücüne katılım oranı ile doğurganlık oranı arasında uzun dönemde pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonucu, kadınların aile için geliri arttırma isteği, ekonomik zorlukların yaşanması ve daha da önemlisi çocuk bakımını üstelenecek ebeveynlerin varlığı ile açıklamak doğru olacaktır.

Çalışmaya da konu olan eğitim seviyesi ve doğurganlık oranının birbirlerini etkilemektedir. Kadınlara karşı ön yargılar geçmişe nazaran azalmakta ve verilen değer artmakta, bu duruma en çok katkının da eğitim seviyesinin yükselmesi sağlamaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranı geçmişe göre artmış olsa da hala istenilen seviyeye ulaşamamış fakat büyük ilerleme kaydetmiştir. Kadınların işgücüne katılımının artması ülke ekonomisine de olumlu katkı sağlayacaktır.

## Kaynakça

- Adebisi, O. O. ve Onifade, T. A. (2014). Testing the relationship between female labour force participation and fertility in Nigeria. *Mediterranean Journal Of Social Sciences*, 5(27), 1322-1327. DOI:10.5901/mjss.2014.v5n27p1322
- Bedük, A. (2005). Türkiye’de çalışan kadın ve kadın girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 106-117.
- Brewster, Karin L. Ve Rindfuss, Ronald R. (2000), Fertility and women's employment in industrialized nations. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 271-296.

- Cheung, Y. and Lai, K. S. (1995). Lag order and critical values of the augmented dickey-fuller test. *Journal of Business & Economic Statistics*, 13(3), 277-280.
- Çakmak, R. (2001). *Kadın işgücü ve yönetim kadrolarında kadın işgücü istihdamı*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Çetin, A. İ. ve Sevüktekin, P. M. (2014). Türkiye’de kadın istihdamının geleceği. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi* 10(2), 52-83.
- Çolak, Ö. F. ve Kılıç, C. (2001). Yeni sanayileşen bölgelerde kadın işgücü arzı: *Şanlıurfa örneği*. Ankara: TİSK Yayınları.
- De Laat, J. and Almudena, S., S. (2011). The fertility and women’s labor force participation puzzle in OECD countries: The role of men’s home production. *Frmi-nist Economics*, 17(2), 87-119.
- Deliktaş, E., Usta, S., Bozkurt, S. ve Helvacı, B. (2008). Türkiye’de kentlerde doğurganlık hızını etkileyen faktörler: Path analizi yaklaşımı. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8(2), 877-895.
- Doğramacı, E. (1997). *Türkiye’de kadının dün ve bugünü*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Dünya Ekonomik Forumu. (2021). Küresel Cinsiyet Uçurum Raporu. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf), (10.06.2021).
- Ecevit, Y. (2000). Kadın erkek eşitliğine doğru yürüyüş: Eğitim, çalışma yaşamı ve siyaset. *TÜSİAD*, 290, 117-196.
- Engle, R. and Granger, C. W. J. (1987). Co-integration and error correction: Representation, estimation, and testing. *Econometrica*, 55(2), 251-276.
- Er, Ş. (2013). Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarını etkileyen faktörlerin bölgesel analizi. *İstanbul Üniversitesi*, 10(60), 36-44.
- Granger, C. W. J. (1969). Investing casual relations by econometric models and cross-spectral methods. *econometrica. Journal of The Econometric Society*, 37(3), 424-438.
- Günsoy, G. ve Özsoy, C. (2012). Türkiye’de kadın işgücü, eğitim ve büyüme ilişkisinin VAR analizi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 49(568), 21- 40.
- Günsoy, G. ve Özsoy, C. (2012). Türkiye’de kadın işgücü, eğitim ve büyüme ilişkisinin VAR analizi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 49(568), 21- 40.
- ILO. (2018). *Cinsiyete dayalı ücret farkının ölçümü: Türkiye uygulaması*. Uluslararası Çalışma Örgütü Raporu.
- İnce, M. (2010). Kadın istihdamı ve kadın işgücüne olan talep Türkiye örneği. (Doktora Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Johansen, S. (1988). The mathematical structure of error correction models. *Comtemporary Mathematics*, 80, 359-386.
- Johansen, S. (1991). Estimation and hypothesis testing of cointegration vectors in gaussian vector autoregressive models. *Econometrica*, 59, 1551- 1580.
- Johansen, S., Juselius, K. (1990). Maximum likelihood estimation and inference on cointegration with application to the demand for money. *Oxford Bulletin Of Economics And Statistics*, 52, 169-210.
- Karacan, E. (2011). Çalışma yaşamında kadın kocaeli ilinde bir araştırma. İzmit-Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

- Korkmaz, A. ve Korkut, G. (2012). Türkiye’de kadının işgücüne katılımının belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.
- Kögel, T. (2004). Did the association between fertility and female employment within OECD countries really change its sign?. *Journal of Population Economics*. 17(1), 45-65.
- Kutlar, A., Erdem, E. ve Aydın, F. F. (2012). Kadınların işgücüne katılması ile doğurganlık, boşanma ve ücret haddi arasındaki ilişki: Türkiye üzerine bir araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 7(1), 149-168.
- Lee, G. Lee, S. P. (2014). Childcare availability, fertility and female labor force participation in Japan. *Journal of The Japanese and International Economies*. 32, 71-85.
- Makal, A. (2010). Türkiye’de erken cumhuriyet döneminde kadın emeği. *Çalışma ve Toplum*, 2, 13-40.
- Michael, Robert T. (1985). Consequences of the rise in female labor force participation rates: Questions and probes. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 117-146.
- Mishra, V. Nielsen and I. Smyth, R. (2010). On the relationship between female labour force participation and fertility in G7 countries: Evidence from panel cointegration and granger causality. *Empirical Economics*, 38(2), 361-372.
- Mishra, V. and Smyth, R. (2010). Female labor force participation and total fertility rates in the OECD: New evidence from panel cointegration and granger causality testing. *Journal of Economics and Business*, 62(1), 48-64.
- Narayan, P. K. Ve Smyth, R. (2006). Female labour force participation fertility and infant mortality in Australia: Some empirical evidence from granger causality tests. *Applied Economics*, 38(5), 563-572.
- OECD Veri Tabanı (OECDa). [https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?dataset-code=LFS\\_SEXAGE\\_I\\_R&lang=en](https://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?dataset-code=LFS_SEXAGE_I_R&lang=en), (10.06.2021).
- Özer, M. ve Biçerli, M. K. (2003). Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-86.
- Phillips, Peter C. B. and Perron, P. (1988). Testing for a unit root in time series regression. *Biometrika*, 75(2), 335-346.
- Sarı, S. (2000). *Kadının ekonomideki yeri, hukukta kadın sempozyumu*. Ankara: Gazi Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü.
- Selim, S. (2006). Türkiye’de evli kadınların işgücüne katılımına göre oluşan doğurganlık farklılıkları: Ayrıştırma analizi. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(1), 139-163.
- Selim, S. ve Üçdoğruk, Ş. (2003). Sayma veri modelleri ile çocuk sayısı belirleyicileri: Türkiye’deki seçilmiş iller için sosyoekonomik analizler. *DEÜ İİBF Dergisi*, 18(2), 13-31.
- Selim, S. ve Üçdoğruk, Ş. (2005). Türkiye’de doğurganlık: Kalite-miktar yaklaşımı. *Nüfusbilim Dergisi*, 27, 49-66.
- Sims, C. A. (1980). Macroeconomics and reality. *Econometrica-Journal of The Econometric Society*, 48(1), 1-48, DOI: <https://doi.org/10.2307/1912017>
- Sipahi Beyaz, B. ve Atalay, E. (2021). Kadınların iş gücüne katılımında doğurganlık ve okullaşmanın etkisi: Türkiye örneği. *Turkish Studies*, 16(6), 1731-1748.
- Tanfer, K. (1984). The relationship of education to fertility in Turkey. *Canadian Studies in Population*, 11(2), 135-163.

- Tansel, A. (2002). İktisadi kalkınma ve kadınların işgücüne katılımı: Türkiye’den zaman-serisi kanıtları ve illere göre yatay kesit kestirimleri. *ERC Working Papers in Economics*, 1-31.
- TÜİK. (2020). *İşgücü istatistikleri mikro veri seti*. TÜİK Raporu. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Labour-Force-Statistics-2020-37484>, (15.04.2021).
- Üçler, G. ve Kızılkaya, O. (2014). Kadın istihdamının boşanma ve doğurganlık üzerine etkileri: Türkiye üzerine bölgesel panel veri analizi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2), 28-43.
- Verick, S. (2014). *Female labor force participation in developing countries*. IZA World of Labor.
- Vlasblom, J. D. ve Schippers, J. J. (2004). Increases in female labour force participation in Europe: Similarities and differences. *European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie*, 20(4), 375-392.
- Yıldırım, K. ve Doğrul, G. (2008). Çalışmak ya da çalışmamak: Türkiye’de kentsel alanlarda yaşayan kadınların işgücüne katılmama kararlarının olası belirleyicileri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 239-262.
- Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015). *Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği*. Anadolu Üniversitesi, SBE, İktisat ABD Başkanlığı, 1-25. EconWorld2015@Torino; IRES, Torino, Italy

# ALMANYA'DA ZORUNLU ÇALIŞTIRMA TEMELLİ SOSYAL DESTEK SİSTEMİNDEN VATANDAŞLIK GELİRİ MODELİNE GEÇİŞ

Ali Seyyar<sup>1</sup>

<sup>1</sup>[ORCID ID: orcid.org/0000-0001-8103-0954](https://orcid.org/0000-0001-8103-0954)

## Öz

*Almanya, kamusal sosyal yardım politikalarını 2005 tarihinde yürürlüğe giren "Hartz IV" reformuyla birlikte zorunlu çalıştırma (workfare) temelli sosyal destek sistemine dönüştürmüştür. Ancak, aktifleştirici istihdam politikaları, işsizliği azaltılabilmiş ise de işgücü piyasasının bölünmesine de yol açmıştır. Örneğin atipik işlerin artmasıyla çalışan yoksullar sorunu ortaya çıkmıştır. İş arayanların tercihlerini kısıtlayan ve işi reddetmeleri halinde kendilerine ağır derecede değişik cezai yaptırımlar öngören workfare konsepti, zaman içinde eleştiri konusu olmuştur. Ancak 01.01.2023'ten itibaren yürürlüğe girmiş olan yeni Vatandaşlık Geliri (Bürgergeld) Modeli, workfare sistemi işsizlerin lehine reforme etmiştir. Makalenin amacı, workfare temelli sosyal destek sisteminden Vatandaşlık Geliri Modeline niçin, nasıl ve hangi şartlar altında geçildiğinin bir analizini yapmaktır. Bu bağlamda özellikle Alman kurumlarına ait güncel istatistik veriler üzerinden workfare uygulamalarının makro-ekonomik boyutuyla özellikle istihdam üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ayrıca Vatandaşlık Geliri Modelinin gerek bireysel, gerekse işgücü piyasası üzerindeki olası etkileri irdelenmiştir. Yeni Vatandaşlık Geliri Modeli'nin bazı iyileştirmeler getirmiş ise de yine Hartz IV kapsamında olan işsizlere sosyal destek sağlamaya devam ettiği sonucuna varılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Alman Sosyal Destek Sistemi, Zorunlu Çalıştırma, Refah Devleti, Aktifleştirici İstihdam Politikaları, Vatandaşlık Geliri Modeli.

## Atıf için:

Seyyar, A. (2023). Almanya'da zorunlu çalıştırma temelli sosyal destek sisteminden vatandaşlık geliri modeline geçiş. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 12(32), 52-77.

---

<sup>1</sup> Prof.Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi'nden emekli, Sakarya/Türkiye,  
E-posta: [aa.seyyar@gmail.com](mailto:aa.seyyar@gmail.com)

## TRANSITION FROM WORKFARE-BASED SOCIAL SUPPORT SYSTEM TO CITIZEN'S INCOME MODEL IN GERMANY

### Abstract

*Germany transformed its public welfare policy into a welfare system based on forced labour (workfare) with the Hartz IV reform that came into force in 2005. While the activating employment policy was able to reduce unemployment, it has also led to a fragmentation of the labour market. With the increase in atypical employment, for example, the problem of the "working poor" has arisen. The workfare concept, which restricts jobseekers' choices and provides severe penalties for refusing to work, has come under criticism over time. However, the new Citizen's Income (Bürgergeld) Model, which entered into force on 01.01.2023, reformed the workfare system in favour of the unemployed. The aim of this article is to analyse why, how, and under what conditions the transition from the workfare-based social assistance system to the Citizen's Income Model took place. In this context, the macroeconomic effects of workfare practices are analysed and furthermore, the possible effects of the Citizen's Income Model on both individuals and the labour market are examined. It is concluded in this study that the new Model of the Citizen's Income brings some improvements, but still provides social support for the unemployed according to the Hartz-IV reform.*

**Keywords:** *German Social Support System, Workfare, Welfare State, Activating Employment Policies, Citizen's Income Model.*

## Giriş

Dünyada ve toplumsal yapıda değişen sosyo-ekonomik ve demografik şartlara göre yeniden şekillenen Alman sosyal güvenlik sisteminde yer alan sosyal destek kavramından, 2005 tarihine kadar sosyal sigorta sisteminden daha somut bir ifadeyle işsizlik sigortasından hak edilen işsizlik ödenekleri (işsizlik parası ve yardımı) ile bunu takip eden vergi kaynaklı kamusal sosyal yardımlar anlaşılmalıdır. Almanya'da sosyal destek sisteminden yararlanan kısa ve özellikle uzun vadeli işsizlerin bunun karşılığında devletin işgücü piyasasında kendilerine sunduğu makul işlerde veya toplum yararına işlerde zorunlu olarak çalışmalarını gerektiği konusu, akademik tartışmaların ötesinde özellikle 1990'lı yıllardan sonra siyasal zeminde de karşılığını bulmuştur.

Nitekim 2002'ten itibaren başlayarak, sosyal destek sisteminde yapılan neo-liberal odaklı reformlarla (Hartz IV) Almanya'nın yeni aktifleştirici istihdam politikalarıyla sosyal destek sistemi zorunlu çalıştırma (workfare) konsepti ile bütünleştirilmiştir. Buna göre, sosyal desteğe ihtiyaç duyan işsizler (iş arayanlar), mümkün olan en kısa sürede ücretli bir işte çalışmaya teşvik edilmektedir. Refah (welfare) ve çalışma (work) kelimelerinin bir bileşimi olan workfare kavramı, işgücü piyasasında sosyal sigortalı olarak genelde atipik işlerde çalışma veya kamu yararı olan sosyal entegrasyon programlarına katılma karşılığında kayıtlı işsizlere sunulan istihdam programlarının bütünü olarak tanımlanmaktadır.

Makalenin birinci bölümünde workfare kavramının çerçevesi ekseninde amaç ve fonksiyonlarının yanında ideolojik bir anlayışla bu konseptte yapılan genel eleştiriler belirlenmiştir. İkinci bölümde Almanya'da 2002-2005 tarihine kadar geçerli olan işsiz ve yoksullara yönelik sosyal destek sisteminin unsurları ile birlikte istihdam politikalarında yapılan reformlar anlatılmıştır.

Almanya'da 2002-2005 tarihlerinde başlayan workfare temelli sosyal destek sistemine geçiş süreci, 2005 tarihinde Hartz IV reformlarıyla tamamlanmıştır. Üçüncü bölümde de workfare uygulamalarının ortaya çıkış nedenleri, içeriği ve operasyonel unsurları detaylandırılmış ve bu uygulamaların yoksulluk riski altındaki işsizler ile işgücü piyasası üzerindeki sosyo-politik etkileri araştırılmıştır.

Dördüncü bölümde ise workfare temelli sosyal destek sisteminden Vatandaşlık Geliri (Bürgergeld) Modeli'ne geçiş konusu ele alınmıştır. Bu bölümde Vatandaşlık Gelirinin genel özellikleri ortaya konulduktan sonra spesifik olarak 2023 yılında yürürlüğe girecek (girmiş) olan Alman Vatandaşlık Geliri Modeli'nin ortaya çıkma nedenleri incelenmiş, bir önceki sosyal destek sisteminden farklı yönleri araştırılmış ve ayrıntılı bir şekilde hak sahiplerine yönelik yeni getirilerinin içeriği mukayeseli olarak tahlil edilmiştir.

Makale, yabancı kaynaklara ve Alman kurumlarına ait güncel istatistiki verilere dayanmakla birlikte workfare ile Vatandaşlık Geliri Temelli Sosyal

Destek Sistemi’nin hem makro-ekonomik boyutuyla özellikle istihdam üzerindeki etkilerini, hem de hak sahibi kişilerin üzerinde yaratmış olduğu sosyo-ekonomik yönlerini belirlemeyi amaçlamaktadır.

## 1. “WORKFARE” Kavramının Çerçevesi: Amaç ve Fonksiyonları

İngilizce “welfare” (refah/sosyal destek) ve “work” (çalışma) kelimelerinin birleşiminden meydana gelen “workfare” kavramı, dar anlamda “zorunlu çalış(tır)ma” anlamına gelirken, felsefik boyutuyla “refah devletin aktifleştirilmesi”, “aktifleştiren sosyal devlet”, “kamusal sosyal yardımlara bir karşılık olarak çalışma”, özendirme ve hatta talimat niteliğinde kamu hizmeti ve çalışma ilişkileri bağlamında “şart koş ve teşvik et!” gibi açılımlarla izah edilmektedir (Mohr, 2005, s. 7).

İşgücü piyasası politikası araştırmalarında zorunlu çalıştırma fikri, geçmişte öncelikle “workfare” sloganı altında gündeme getirilmiştir. “Workfare” kavramı, Anglo-Sakson konsepti kapsamında kullanılan “refah için çalışma” (work for welfare) deyiminden türetilmiş ve en geniş anlamıyla işsiz veya yoksul kişilere sağlanan (kamusal) sosyal destek karşılığı olarak kendilerinden makul bir işte zorunlu çalışmayı öngören bir beklentiye vurgu yapmaktadır (Gehrken, 2010, ss. 88-89).

Workfare, işsiz kalan kişilerin zorlama yoluyla yeniden olabildiğince sosyal sigortalı işlere yani işgücü piyasasında ücretli istihdama kazandırılmasını öngören bir sosyal politika önlemini ifade etmektedir (Wyss, 2007, s.9). Peck’e göre (2001, s.1) workfare, bir taraftan “çalışmayı teşvik eden bir sosyal reform programı için özlü ve genel bir etikettir”, diğer taraftan da “çok çeşitli iş teşvik tedbirleri, mesleki eğitim ve istihdam edilebilirlik programları ve aktif sosyal destek sistemleri içeren belirsiz bir üst kavramdır”.

Almanya’da sosyal güvenlik sisteminin haklarından daha somut bir ifadeyle işsizlik sigortasının işsizlik ödeneklerinden yararlanan işsizlerin, kendilerine sunulan workfare programlarına katılmak genelde zorunludur. İstihdam teklifinin reddedilmesi halinde sosyal desteklerin bütünüyle ortadan kalkması ya da miktarının azaltılması riski söz konusu olmaktadır. Sosyal sisteme zorunlu çalışma şartı getirilmesi, bir yönüyle sosyal hakların sınırlandırılması anlamına geldiği için, muhataplarının sosyal hayatının akışını ve geleceğini etkilemektedir. Diğer taraftan böyle bir uygulama, siyasal karar vericilerinin zihinlerindeki gizli düşüncelerini de ortaya koymaktadır: İşsizlik, sadece işyerlerinin sayısal yönden az olması sorunu değildir, aynı zamanda işe başlamak açısından birçok işsizinin sergilediği motivasyon yetersizliğidir. Daha açık bir ifadeyle işsizler, iş olmadığı için değil, “tembel” oldukları (ve belki de sosyal güvenlik sisteminden olanaklarından yararlanmak ve onu istismar etmek istedikleri) için işsiz kalmaktadır. Böylece sosyal devlet, gerektiğinde istihdamı şart koşan aktifleştirici yeni rolüyle ortaya çıkmakta ve işsizliğin nedenini, çalışmak istemeyen kişilerin eksik gayretinde bulmaktadır (Hassler ve Studer 2016, ss. 176-177).



Bäcker'e göre de yüksek işsizliğin nedenleri arasında arz ve talep arasındaki makroekonomik dengesizlikleri araştırmak yerine işsizlerin özelliklerine, niteliklerine, becerilerine ve genel olarak çalışma isteklerine yönelik tutum ve davranışlarına bakılmalıdır. Bunun için Bäcker (2019, s.253), işsizlere ödenen uzun süreli işsizlik parası uygulamasının gözden geçirilmesini ve süratli bir şekilde işe yerleştirme mekanizmalarına ağırlık verilmesini talep etmektedir.

Dolayısıyla workfare konseptinin birinci ve nihai amacı, işsiz kalan bir kişiyi olabildiğince en kısa sürede işgücü piyasasında istihdam etmektir. İstihdamı aslında kolaylaştıran fakat zaman ve kaynak isteyen yeniden mesleki eğitim gibi yöntemler, burada ikinci derecede önemlidir. İşsiz bir insanın işgücü piyasasına yeniden entegrasyonu ne kadar önemli ise çalışabilirliği yani çalışabilir durumda olmasını sağlamak da o kadar önemlidir. Workfare uygulamaları, ya sosyal desteklerin (kısıtlanmış haliyle de olsa) devamını sağlayan bir şarttır, ya da alternatif olarak sosyal destekleri ihtiyaç olmaktan çikaran bir ücretli istihdam modelidir (Koch vd, 2005, s.6-7).

Workfare programlarını savunanlara göre workfare uygulamalarının en önemli rolü, işsizler arasında seçici bir işlev görevi üstlenmesidir. Buna göre sosyal destek, sadece buna gerçekten ihtiyacı olanlara verilmelidir. Ayrıca, workfare uygulamalarının teşvik edici ve özendirici bir etkisi de vardır. Sosyal destek süreci başladığı andan itibaren tam zamanlı olarak çalışma durumu ile karşı karşıya gelmek, birçok işsiz aktifleşmesine ve kendisine daha uygun iş aramasına neden olmaktadır. Dolayısıyla sosyal destek reformları için temel yönlendirici fikir, işsiz kalmış veya işgücü piyasasından dışlanmış kişileri aktif hale getirmektir.

Workfare konsepti sayesinde işgücünün emek piyasasına kazandırılması amacı ile birlikte beşeri sermaye de korunmaktadır. Bunun için, bir yandan sosyal transfer ödemeleri sadece ihtiyaç halinde yapılmalı, diğer yandan da işsizlerin sosyal desteğe bağımlı olmalarını azaltmaya yönelik olarak sosyal destek programları cazip olmaktan olabildiğince uzak tutulmalıdır. Amaç, ücretli istihdam yoluyla kişilerin bağımsızlığını elde etmelerini sağlamaktır (Koch vd., 2005, s.7-8).

Workfare, sosyal desteklerin kötüye kullanılmasını önlemekle maliyetli ve etkisiz olarak gösterilen refah devlet yapısını da etkinleştirmekte veya en azından öyle bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Sosyal refah anlayışının yeni neo-liberal paradigması, kişisel sorumluluk üstlenmek, sosyal desteğe karşılık olarak çalışarak refah ve bağımsızlık elde etmektir (Peck, 2001, s.33).

### **1.1. Workfare İdeolojisine Eleştirel Bir Yaklaşım**

Workfare ideolojisinin perde arkasında yatan düşünceye göre, işsizlerin ücretli bir işe geri dönmeleri için, kendilerine az veya çok baskı yapılması gerekmektedir. Bu bakımdan workfare sistemi, neo-liberal görüşlerin yeniden

revaç görmesi sonucunda Koruyucu Sosyal Refah Devlet Modeli'nden kişileri aktifleştiren refah devletine doğru giden paradigmal değişimin bir parçasıdır.

Nachtwey (2018), workfare uygulamalarının sonuçlarına bakarak, Alman toplumunun bir "çöküş" toplumuna dönüştüğünü iddia etmektedir. Ona göre, II. Dünya Savaşı'ndan sonra ve 1970'lerin sonlarına kadar Almanya'da yukarıya doğru bir sosyal hareketlilik olanağı bulunmaktaydı. Bu dönemlerde yoksulluk, sadece ücretli istihdam alanının dışında görülen bir olguydu. Bugün ise Almanya'da workfare kapsamında genelde güvencesiz ve atipik işlerde çalıştırılan işgücü de yoksul olduğu gibi refah sağlayan sosyal hareketlilik olanaklarından hemen hemen hiç yararlanamamaktadır. Bu gelişme de toplumda artan sosyal eşitsizliğe ve bölünmeye yol açmaktadır.

Bu bağlamda workfare uygulamaları, işsizlerin kendilerine teklif edilen işleri beğenip beğenmediklerine bakılmaksızın dolaylı ya da açık baskı yöntemleriyle yine de bu gibi işleri yapmayı zorlamaktadır. Dolayısıyla workfare sistemi, işsizlerin emek güçlerini sömürüye açık hale getirmek zorunda kaldıkları kapitalist zihniyetine uygun bir istihdam aracıdır.

Bu çerçevede işsizlerin, zorunlu tedbirler yoluyla genelde ücretlerin düşük olduğu işlerde çalıştırılmaları, öncelikle işletmelerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyacakları kadar işçi bulabilmelerini ve çalıştırdıkları işçilerin üzerinden katma değer yaratmalarını sağlamaktadır. Dolayısıyla workfare kapsamında uygulanan zorunlu çalış(tır)ma yöntemleri, bir taraftan çalışanlara artı sosyal refah sağlamaksızın kendilerini "çalışan yoksullar" (working poor) sınıfına itmekte, diğer taraftan da işletmelerin sermaye birikimine yol açmaktadır (Hirsche, 2012, s.24-25).

Workfare programlarını savunanların, işsizlerin bütününe ön yargılı bir yaklaşımla "tembel", "çalışmaktan kaçan", "ahlâksız", "asosyal" ve(ya) "kendi yoksulluklarından sorumlu" olarak nitelendirmeleri, bu nüfus gruplarının sosyal damgalanmalarına ve toplumdan dışlanmalarına yol açmaktadır. Workfare ideolojisi, daha da ileri giderek, işsizlerin sadece kendi durumlarından değil aynı zamanda ekonominin kötü gidişatından da sorumlu olduklarını ileri sürmektedir (Wyss, 2007, s.28-29). Workfare sistemi, işsizleri teDIRgin ettiği gibi düzenlemelerin güvencesiz yönlerini ve sonuçlarını gören bütün çalışanları ve henüz işgücü piyasasına girmemiş genç işgücünü de kaygı verici bir şekilde adeta disipline etme amacını gütmektedir.

## **2. Almanya'nın İşsiz ve Yoksullara Yönelik Sosyal Destek Sistemi: 2005 Öncesi**

Alman refah devletinin kökleri, temel sosyal politikaların oluşumunu sağlayan sosyal sigorta sisteminin uygulanmaya başlandığı 19. yüzyıla kadar uzanmaktadır. Alman refah devleti, finansman yapısı açısından da sosyal sigorta ilkesi ile karakterize edilmektedir. Alman Sosyal Güvenlik Sistemi'nin en büyük kısmı (neredeyse üçte ikisi) işverenlerin ve çalışanların katkılarıyla

finanse edilmekte, sadece üçte biri vergi gelirlerinden karşılanmaktadır. Ayrıca, Alman Sosyal Güvenlik Sistemi'nde eşdeğerlik/denklik ilkesi (Äquivalenzprinzip) önemli bir rol oynamaktadır. Bu ilkeye göre, sosyal güvenlik ivazlarının miktarı, örneğin sosyal sigortalı olduğu yıllarda ödenen emeklilik veya işsizlik sigortası primlerine bağlıdır (Butterwegge, 2018a, s.31).

Bundan dolayı ücretli istihdam ve özellikle emek piyasasında sosyal sigorta primine tâbi olarak çalışmak, sosyal güvenliğin işleyişi açısından önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü bu gibi refah devletlerinde belirli kamu hizmetlerini ve sosyal yardımları elde etme hakkı ile bunların maddi karşılığı, geçmişe ait istihdam süreleri ile yakından ilgilidir. Böylece bazen istihdam döneminde zaten var olan gelir eşitsizliği, kamusal sosyal yardımların ve dolayısıyla sosyal güvenliğin geçerli olduğu dönemlerde de yeniden ortaya çıkmaktadır.

Bununla birlikte diğer refah devletlerinin uygulamaları ile kıyaslandığında Alman refah devletinin en büyük özelliğinin muhtaç ve dezavantajlı sosyal kesimlere sunulan kamusal sosyal yardımların sırf vergilerden oluşmadığıdır. Sosyal sigorta sisteminin bir özelliği olan prim katkı payı ödemeleri yoluyla kişilere eşdeğerlik veya denklik ilkesi bağlamında birçok anayasal sosyal hak tanınmaktadır. Alman refah devletinin yapısı, ayrıca yerindelik ilkesine (Subsidiaritätsprinzip) dayanmaktadır. Buna göre, muhtaç kişilere yönelik kamusal sosyal yardımlar, ancak kişinin ya da ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılarken maddi kaynaklarının yetersiz gelmesi durumunda söz konusu olmaktadır.

Sosyal sigorta kapsamında çalıştıktan sonra işsiz kalmış insanlar açısından Alman Sosyal Güvenlik veya Destek Sistemi, genelde üçlü yapı ile karakterize edilmektedir:

- 1) 1927'de yürürlüğe giren işsizlik sigortası ekseninde işsizlik parası (Arbeitslosengeld/ALG) ödemeleri.
- 2) Yine işsizlik sigortası kapsamında 1956 yılından beri uygulanan işsizlik yardımı (Arbeitslosenhilfe/ALH) ödemeleri.
- 3) 1962 yılından beri uygulanmakta olan özellikle sosyal sigorta kapsamı dışında kalan işsiz veya yoksul kişilere yönelik kamusal sosyal yardım (Sozialhilfe).

İşsizlik parası (ALG) ile işsizlik yardımı (ALH), Federal İş Kurumu (Bundesanstalt für Arbeit) tarafından hak sahibi olan kayıtlı işsizlere ödenmektedir. İşsizlik parası ödemelerinden yararlanmış olan ya da daha önce en az on hafta ücretli bir işte sigortalı olarak çalışmış olan herkes, muhtaçlık incelemeleri sonrasında vergilerle finanse edilen işsizlik yardımı (ALG) ödemelerinden de faydalanma hakkına sahip olmaktadır (olmuştur).

Ayrıca resmen kabul edilen herhangi bir yükseköğretim veya üniversitede eğitimini tamamlamış olan kişilerin yanında, bu tür eğitimlerini yarıda bırakmış olanlar da bu sosyal destek sistemi üzerinden yardım alabilmektedir. Her ne kadar işsizlik yardımının (ALH) miktarı, ücret ve prim katkısına dayanan işsizlik parasından (ALG) daha düşük olsa da işsizlik yardımı (ALH), özellikle

işsiz kalmış gündelik ve mevsimlik işçilerin yanı sıra üniversiteden işe geçiş sürecinde olanlara belirli bir düzeyde bir yaşam standardı sağlamaktadır.

Üçüncü yapıda yer alan program ise, engelliler ya da diğer dezavantajlı gruplar gibi çalışamayacak durumda olan ve inceleme sonucunda muhtaç oldukları kesin olan (yoksul) kişilere, bir sosyal hak olarak sunulan kamusal sosyal yardımdır. Federal Sosyal Yardım Kanunu'nda (BSHG)'de düzenlenmiş olan kamusal sosyal yardımlar, Alman refah devletinin çatısı altında yer alan en son sosyal destek ağıdır.

Alman İşgücü Piyasası Politikası, iki temel üzerine kurulmuştur: İşe yerleştirme hizmetleri ve işsizlik sigortası kapsamında ALG ve ALH ödemeleri. Bu kapsamda Alman İşgücü Piyasası Politikasında kısa çalışma ödeneği (Kurzarbeitergeld), mesleki eğitim tedbirleri veya serbest meslek edinmeye yönelik geçici sübvansiyonlar gibi çeşitli aktif işgücü piyasası araçları da kullanılmıştır.

Yukarıda ismi geçen işsizler, bütün bu ivazlardan yararlanma hakkında sahip olmaktadır (olmuştur). 1969 yılında artan işsizliği önlemek için, işgücü piyasasına aktif müdahaleyi öngören İstihdamı Teşvik Kanunu (Arbeitsförderungsgesetz/AFG) ile sosyal destek sistemine birçok yenilik getirilmiştir (Butterwegge, 2018b, s. 36-38). Bu Kanun ile aktif işgücü piyasasına yönelik mevcut araçlar korunmuştur (Oschmiansky ve Ebach, 2012, ss.92-93), ancak bu araçların, bundan böyle daha çok konjonktürel, friksiyonel, mevsimsel ve yapısal işsizliği azaltmak için kullanılması da öngörülmüştür. AFG'nin amaçları ise kısaca şu şekilde belirlenmiştir (Bogedan vd., 2012, s.13-14):

- 1) Mesleki eğitim ve teknik tekâmül programlarının teşvik edilmesi ile birlikte işsizlerin işgücü piyasasında istihdam edilebilirliğinin kolaylaştırılması.
- 2) İşyerlerinin korunması ve yeni istihdam olanaklarının oluşturulması.
- 3) Meslek kolları ve istidam alanlarına yönelik araştırma yoluyla işgücü piyasalarının genel performansının iyileştirilmesi.

AFG, mesleki eğitim tedbirleri yoluyla istihdamı aktif olarak teşvik etme amacı gütmesinin yanında işsizliğin önlenmesine de odaklanması bakımından inovatif (yenilikçi) unsurlar taşımıştır (Butterwegge, 2018b, s.38). Almanya'da kitlesel işsizliğin hüküm sürdüğü 1970'lerin ortalarında yaşanan ilk petrol krizinden sonra AFG araçlarının öncelikle yapısal, mevsimsel veya kısa vadeli konjonktürel işsizliği önlemeye yönelik etkili olduğu saptanmıştır. Ancak o dönemlerde Almanya'da uzun vadeli kitlesel işsizliğin olabileceği pek düşünülmemişti. Dolayısıyla AFG'nin araçları, küresel gelişmelerin etkisi ile işgücü piyasasında meydana gelen yeni şartlar için yeterince etkili ve esnek değildi. Bu süreçte AFG araçlarının etkinliğini artırmak adına içerikleri çeşitli mevzuat düzenlemeleri ile değiştirilmiş veya zenginleştirilmiştir. Ancak aktif istihdam politikalarına yönelik araçların yeni şartlara göre ayarlanması gereği, devlet bütçesini zorlamaktaydı. Bunun için, sosyal destek sisteminde bazı kısıtlamalara gidilmiş ve hakediş şartları kısmen zorlaştırılmıştır (Oschmiansky ve Ebach, 2012, s.93-94).

1998 tarihli İstihdam Teşvik Reformu Yasası (Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung/AFRG) ile birlikte AFG, III. Sosyal Yasa Kitabı'na (Sozialgesetzbuch III/SGB III) eklenmiştir (Butterwegge, 2018b, s.48). Bu şekilde kamusal istihdam teşvik felsefesi temelden değişmiş ve bundan böyle işgücü piyasasının dengelenmesi amacı ön plâna çıkmıştır (Oschmiansky ve Ebach 2012, s.95-96). Bir başka ifadeyle bu yasal düzenleme ile aktif işgücü piyasası politikası, etkinleştirici veya aktifleştirici işgücü piyasası politikasına dönüştürülmüştür. Reform niteliği taşıyan bu yeni düzenleme ile kamusal sosyal yardıma muhtaç işsizlerin kendileri için uygun görülen bir işi reddetmeleri halinde ilgili makamlara, sosyal destek ödemelerini en az dörtte bir oranında azaltma yetkisi verilmektedir (vermiştir). Bunun yanında işsizlere mesleki niteliklerine uygun iş bulma kriterleri daraltılmış ve böylece işsiz işgücünün kendi mesleki alanının dışında da çalışma zorunluluğu getirilmiştir. Bunun ötesinde ödünç iş veya işe alım sübvansiyonları gibi istihdamı etkinleştiren yeni araçlar da uygulanmaya konulmuştur (Butterwegge, 2018b, s.48-49).

Dört yıl aradan sonra 2002 tarihinde yürürlüğe giren “İşgücü Piyasası Politika Araçları Reformu Yasası” (Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente/job-AQTIV-Yasası), işsizleri daha hızlı bir şekilde bir işe yerleştirmek amacıyla iş bulma kurumlarına geniş yetkiler verilmiştir (Mohr, 2012, s.61-62).

### **3. Almanya’da “WORKFARE” Temelli Sosyal Destek Sistemine Geçiş: 2005-2022**

“Alman toplumunda tembellek hakkı yoktur. Çalışabilecek durumda olup da çalışmak istemeyenler, sosyal dayanışmadan nasibini alamaz.” diyen dönemin Sosyal Demokrat Şansölyesi Gerhard Schröder’in inisiyatifi ile (Manager Magazin, 2001) istihdam hizmetlerine yönelik yeni reform önerileri hazırlamak üzere 2002 yılında Volkswagen (VW)’in eski personel müdürü Peter Hartz başkanlığında “İşgücü Piyasasında Modern Hizmetler Komisyonu” ya da halk dilinde “Hartz Komisyonu” kurulmuştur. Bu öneriler, Ağustos 2002’de kamuoyuna sunulmuş ve 2003-2005 yılları arasında “İşgücü Piyasasında Modern Hizmetler Yasaları” adı altında birbirini takip eden dört yasa çıkartılmış ve bunlar en nihayetinde Hartz IV olarak anıla gelmiştir. “İşgücü Piyasasında Modern Hizmetler Dördüncü Yasa” (Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) ile işsizlik yardımı (ALH) ve sosyal yardım, 1 Ocak 2005 tarihinden itibaren geçerli olmak suretiyle Sosyal Kanun Kitabı (SGB) II çerçevesinde “İş Arayanlar için Temel Koruma” (İşsizlik Parası/ALG II veya Hartz IV) adı altında birleştirilmiştir. Yasal düzenlemelerin içeriği, genel hatlarıyla üç öneriye dayanmaktadır:

- 1) İş idaresinin köklü bir şekilde yeniden yapılandırılması,
- 2) Kamu hizmetlerinden ve sosyal destek sisteminden yararlanma hakkında geniş kapsamlı değişiklikler,
- 3) Aktif işgücü piyasası politikasına yönelik yeni ve daha etkili araçlar.

Yasalaşan bu önerilerin alt başlıklarını somut olarak şu şekilde belirlemek mümkündür:

- **Sosyal Yardım ile İşsizlik Yardımı (ALH)’nın Birleştirilmesi:** 2005 yılında gerçekleştirilen belki de en önemli değişiklik, kamusal sosyal yardım düzenlemeleriyle yakından ilgilidir. Bunların başında uzun süreli işsizlik için öngörülen asgari yardımlar, sosyal sigortalı olan işsizlere verilen destek süresi ve işlerin yerindelik/makuliyet ile yaptırım rejimi gelmektedir. Burada yapılan en dikkat çekici değişiklik, işsizlik yardımı (ALH) ile sosyal yardımın yeni bir isimlendirme ile “İşsizlik Parası II” (ALG II) çatısı altında birleştirilmiş olmasıdır. Bu yeni uygulamada işsizler, gelir testine tâbi tutulmakta ve hak sahibi olanlara eski sosyal yardım düzeyinde ALG II verilmektedir. Bir başka ifadeyle eski işsizlik yardımı (ALH) uygulamadan kaldırılmış ve bunun yerine uzun süreli “İş Arayanlar için Temel Koruma” (Grundsicherung für Arbeitssuchende-Arbeitslosengeld II) adı altında bir sosyal güvenlik türü ve pasif emek piyasası politikası aracı olarak yeni ve tek tip bir asgari sosyal destek sistemi getirilmiştir. Alman refah devlet anlayışının son aşamasında yer alan ve Hartz IV olarak da bilinen “Temel Koruma”, 2022’ye kadar yürürlükte kalmıştır. Hartz IV kapsamındaki ödemelerden yararlanabilen işsizler (yeni isimlendirme ile “iş arayanlar”) ve yoksullar, kendi gelir ve(ya) servetleriyle sosyo-ekonomik olarak gerekli olan yaşama standartlarını karşılamayan kişilerdir. ALG I’den farklı olarak ALG II (Temel Koruma veya Hartz IV) ödemelerinin finansmanı, sosyal sigorta primlerinden değil de genel vergilerle sağlanmaktadır. Böyle olduğu için, işsizlik yardımının (ALH) aksine işsizlik parası (ALG) II, sıkı bir gelir testine tâbi tutulmakta ve ancak ihtiyaç halinde ödeme yapılmaktadır. Buna binaen Hartz IV reformu, mal varlığı olan uzun süreli işsizlere yönelik sosyal destek ödemelerini ciddi bir şekilde kesintiye uğratmıştır.
- **İşsizlik Parası (ALG) Alma Süresinin Kısaltılması:** Bir yıl veya daha uzun süredir işsiz kalan işçiler, uzun süreli işsiz olarak kabul edildikleri için, SGB III-İstihdam Teşvik kapsamına girmektedir (m. 18; 1. Fıkra; 1. cümle). 2006’da yapılan bu düzenlemeyle iş arayanlar için işsizlik parası I (ALG I) alma süresi, azami 32 aydan 18 aya indirilmiştir (Tablo 5). Sosyal Sigorta Temelli İşsizlik Parası I (ALG I) alma süresinin kısaltılmasıyla işsizler, şartları daha ağır olan Temel Koruma (ALG II veya Hartz IV) kapsamına girmemek için, daha kısa sürede bir iş bulmaya adeta zorlanmıştır. Bu nedenle olsa gerek ALG I ödeneği

alan kısa süreli işsizlerin sayısı da bu süreçte azalmıştır. Örneğin 2005'te 4,8 milyonun üzerinde olan işsiz sayısı 2022 (Ekim)'de 2,5 milyonun altına düşmüştür. Böylece işsizlik oranı da aynı dönemde % 11,7'den % 5,3'e inmiştir (Tablo 1). Bu süre zarfında iş bulamadıkları takdirde işsizler, çok daha düşük parasal destek öngören ve Hartz IV olarak bilinen ALG II ile yetinmek zorunda kalacaktır.

**Tablo 1:** *Almanya'da ALG I Kapsamında Olan Sosyal Sigortalı İşsizlerin Sayısı ve İşsizlik Oranı (Dönem: 2005-2022).*

Yıl	2005	2010	2015	2020	2021	2022 (Ekim)
<b>İşsiz Sayısı (milyon)</b>	4.860	3.238	2.794	2.695	2.613	2.486
<b>İşsizlik Oranı</b>	% 11,7	% 7,7,	% 6,4	% 5,9	% 5,7	% 5,3

**Kaynak:** <https://de.statista.com>, Erişim: 11.11.2022.

- **Erken Emekliliğe Ayrılmanın Zorlaştırılması:** Hartz IV uygulaması, (erken) emeklilik yaşını yükseltmesiyle birlikte özellikle yaşlı işsizlerin işgücü piyasasından erken ayrılmasını çok daha zor hale getirmiştir. Buna bağlı olarak Hartz IV nedeniyle en büyük istihdam artışı, yıllar içinde (55-64 yaş arası) yaşlı işgücü arasında meydana gelmiştir. 2005'te yaşlı istihdam oranı, %45 iken bu oran 2020'de %70'lerin üzerine çıkmıştır. İstihdam edilen bir kişi, çalıştığı halde asgari geçim seviyesi için tespit edilen miktarının altında bir gelire sahip ise (asgari geçim seviyesine gelecek kadar) ALG II (Hartz IV) almaya devam edecektir (BA, 2022).
- 
- **İş Bulma Hizmetlerinde Yeniden Yapılandırma:** Birinci öneri kapsamında Federal İş Kurumu'nun (Bundesanstalt für Arbeit) ismi "Yeni Kamu Yönetimi" (New Public Management) kriterlerine uygun olarak Federal İş Ajansı'na (Bundesagentur für Arbeit/BA) dönüştürülmüş ve böylece yerel istihdam merkezleri (jobcenter) vasıtasıyla işe yerleştirme hizmetlerinin etkinliğinin artırılması amaçlanmıştır. Bundan böyle iş bulma hizmetlerinin, bireysel danışmanlık çerçevesinde daha çok müşteri odaklı olması düşünülmüştür. Ayrıca "Yeni Kamu Yönetimi" anlayışına göre, özel istihdam bürolarının kurulmasına izin verilmiş ve buna binaen iş bulma hizmetleri sunma yetkisi, kurumsal ve organizasyonel olarak resmen genişletilmiştir (Mohr, 2012, s.62).

- **Emek Piyasasında Çalışmaya Teşvik/Zorlama:** Bu yeni destek sistemi, Sosyal Kanun Kitabı II'de (SGB II) yer almakta ve önceki işsizlik yardımı (ALH) ve sosyal yardım uygulamalarına kıyasla işsizlerin aktif olarak daha çok istihdam programlarına katılma şartına (workfare) dayanmaktadır. Bu bağlamda birincil emek piyasasında veya kamu yararına çalışma, aktif işgücü piyasası politikasının önlemleri olarak yine SGB II'de (m. 16d) düzenlenmiştir. Buna göre sosyal destek (Hartz IV) almayı hak kazanan çalışabilir durumda olan kişilerin, işe uyum için gerekli olan istihdam edilebilirliklerini korumaları ya da yeniden kazanmaları için, rekabetçi olmayan ama kamu yararına olan işlere yönlendirilmeleri mümkündür (SGB II, m. 16d (1), 1. cümle). Sonuçları itibarıyla toplumun geneline hizmet eden işler, kamu yararına olarak kabul edilmektedir (SGB II, m. 16d (3), 1. cümle). Rekabet açısından nötr olan işler ise, işgücü piyasasında mevcut düzenli işlerin ortadan kalkmasına zemin oluşturmamalıdır (SGB II, m. 16d (2), 1. cümle).
- **Her İşi Kabul Etme Zorunluluğu (Workfare):** Bir diğer değişiklik, makuliyet/yerindelik ve yaptırım düzenlemeleriyle ilgilidir. Eski işsizlik yardımı (ALH) uygulamasında, işsizlerin eğitim düzeyi ve mesleki pozisyonları dikkate alındığı için, işsizlerin lehine olan değişik makuliyet/yerindelik düzenlemeleri bulunmaktaydı. Bu durum, artık ALG II alanlar için geçerli değildir. Buna göre, işsiz bir kişinin fiziksel ve zihinsel olarak yapabileceği herhangi bir iş, çalışma saatleri, yerel ücret veya toplu sözleşme düzenlemelerine veya evden işyerine uzun mesafe gibi kriterlere bakılmaksızın kendisi için makul/yerinde olarak kabul edilmektedir. Bir başka ifadeyle kişi, bu gibi işleri kabul etmek zorundadır (SGB II, m. 31 (1), Nr. 2). Kişinin makul bir işi, önemli bir neden ortaya koymadan reddetmesi halinde, kişiye ceza niteliğinde değişik yaptırımlar uygulanabilmektedir. Haklı bir neden olmaksızın reddetme durumunda, ALG II'nin miktarı, geçici olarak (genelde 3 ay) %30 oranında ve tekrarı halinde % 60 ile % 100 oranında azaltılmaktadır (Tablo 5). Ancak, yakınlarına bakmak zorunda olanlarla 3 yaşından küçük çocuğu olan ebeveynler, bu cezalardan muaf tutulmaktadır (SGB II, m. 31a (1)).
- **Yeni İş Olanaklarının Sunulması:** İşsizlerin birincil emek piyasasına hızlı bir şekilde entegrasyonunu sağlamak amacıyla aktif işgücü piyasası politikası kapsamında ayrıca yeni tedbir ve enstrümanlar uygulanmaya konulmuştur. Örneğin iş arayanlar, kamu hizmeti içeren ve rekabet niteliği taşımayan işlerde çalışmak zorunda olabilmektedir. Bir başka deyişle istihdam oluşturu bir aktif emek piyasası aracı olarak ALG II (Hartz IV) alan işsizlere "İş Fırsatları" (Arbeitsgelegenheiten) kapsamında sunulan fakat resmen iş ilişkisi içermeyen "Bir



Avroluk İşler” ismi altında ücreti düşük işlerin yerine getirilmesi yükümlülüğü getirilmiştir. “Bir Avroluk İşler” demenin nedeni, “İş Fırsatları” kapsamında çalışmaktan dolayı ortaya çıkan ek giderlerinin tazmini için, kişilere ALG II (Hartz IV) ödemelerine ilaveten saat ücreti başına 1 veya 2 Avro arasında değişen bir para (Mehraufwandsentschädigung) verilmesiyle ilgilidir. Bu uygulama ile birlikte aslında işsizlerin hem çalışma istekliliği test edilmekte, hem de kişilerin çalışmaları için teşvikte bulunmaktadır.

- **Mesleki Eğitim Yerine Acil İstihdamın Ön Plâna Çıkması:** Mesleki eğitim ve kalifikasyon önlemleri yoluyla işgücü statüsünün iyileştirilmesi, uzun yıllar aktif emek piyasası politikasının temel unsurlarından biriydi. Ancak Alman refah devletinin yeni etkinleştirici/aktifleştirici emek piyasası politikası uygulamalarında mesleki ve geliştirici eğitim programları artık ikinci derecede bir rol oynamaktadır (Mohr, 2012:63-64). Federal İş Ajansı'nın (BA) teşvik istatistiklerine göre 2006'dan 2010'a kadar yılda SGB II 16d kapsamında olan ortalama olarak 300.000 kişiye iş olanağı sunulmuştur. Bu sayı, 2011 yılından bu yana sürekli olarak düşmektedir. Örneğin 2021 yılına ait teşvik istatistikleri, o yıl için 131.519 kişinin istihdam edildiğini kaydetmektedir (BA, 2021).

### **3.1. Almanya'da “Workfare” Uygulamalarının İşgücü Piyasası Üzerindeki Yansımaları**

2005'ten itibaren yürürlüğe giren Hartz IV (ALG II) Modeli ile birlikte yaklaşık olarak 6,5 milyon uzun süreli işsiz (iş arayanlar), Temel Koruma kapsamına alınmıştır. Bu sayı, yıllar içinde düşüş eğilimi göstermiştir. Örneğin 2015'te 5,8 milyon kişi, Hartz IV kapsamında iken, bu sayı 2021'de ortalama olarak 5 milyona düşmüştür (Tablo 2). Ancak Alman Sosyal Destek Sistemi'nin sadece Temel Koruma (Hartz IV veya ALG II)'dan ibaret olduğu düşünülmemelidir. Tablo 2'de görüldüğü üzere, Alman Sosyal Destek Sistemi'nden 2021 için toplam olarak 6,6 milyon muhtaç kişi yararlanmıştır. (Bu toplumun %8'sine tekabül etmektedir). Bunlardan 5 milyonu, Temel Koruma kapsamında ALG II ödeneği almıştır. Bir araştırmaya göre, Almanya'da yaşayan insanların ortalama olarak %20'si, en az bir kez Sosyal Destek Sistemi'nin herhangi bir temel korumasının hizmetlerinden yararlanmıştır (Butterwegge, 2015, s.232).

**Tablo 2:** Alman Sosyal Destek Sistemi İçinde İş Arayanlar İçin Temel Koruma (Hartz IV veya ALG II) ve Diğer Koruma Yöntemlerinden Yararlananlar (Dönem: 2015-2021).

YIL	İş Arayanlar İçin Temel Koruma (Grundsicherug für Arbeitssuchende) (ALG II/Hartz IV). Yasal Dayanak: SGB II	Yaşlılar ve Sınırlı Çalışabilenler İçin Temel Koruma (Sosyal Yardım). Yasal Dayanak: SGB XII	Mülteciler İçin Temel Koruma Yasal Dayanak: Mülteciler Yasası	Geçim İçin Yardım (Hilfe zum Lebensunterhalt) Yasal Dayanak: SGB XII	Asgari Sosyal Geçim Yardımı Alanların Toplamı (Soziale Mindestsicherungsleistungen)
2015	5,8 milyon	1 milyon	975 bin	137 bin	8 milyon (Nüfusun % 9,7'si)
2021	5,0 milyon	1,1 milyon	400 bin	112 bin	6,6 milyon (Nüfusun % 8'si)

**Kaynak:** Bundesagentur für Arbeit, 2016b. <https://de.statista.com/statistik>, Erişim: 24.12.2022.

ALG II ödeneğinden yararlananların sayısı, aktifleştirici istihdam politikaları (workfare uygulamaları) nedeniyle yıllar içinde gittikçe azalmıştır. Örneğin 2007'de Hartz IV kapsamında olan kişilerin (iş arayanların) sayısı ortalama olarak 6,46 milyon iken, bu sayı 2021'de ortalama olarak 5 milyona düşmüştür (Tablo 3). Hartz IV kapsamında olanların bir kısmı, ancak atipik işlerde istihdam edilebilmektedir. Bunların aldıkları ücret düşük olduğu için, ALG II ödeneklerinden yararlanmaya devam etmektedir. Örneğin 2007'de Temel Koruma kapsamında olan 6,46 milyon iş arayandan 1,22 milyon kişi (% 18,88), atipik işlerde çalışmıştır. Ancak iş arayanların büyük bir kısmı (% 81,12) çalışabilir durumda olduğu halde istihdam edilememiştir. Oransal olarak bu durum 2021 için de hemen hemen aynen geçerlidir (Tablo 3). Hartz IV uygulamalarının etkisiyle işsizliğin azaltılması ile birlikte sosyal destekli işsizlik parası (ALG) II alan iş arayanların sayısı da böylece yıllar içinde düşüş göstermiştir. Örneğin 2015'te 4,33 milyon iş arayan ALG II almışken, bu sayı 2021'de ortalama olarak 3,79 milyona düşmüştür (Tablo 3). ALG II ödenekleri alan her dört kişiden biri, yurtdışı kökenlidir. İlk sırada Türkler veya Alman vatandaşlığına geçmiş Türk kökenli kişiler yer almaktadır (Kramer, 2016).

**Tablo 3: Almanya’da Temel Koruma Kapsamında (ALG II veya Hartz IV) Olanların Kendi İçindeki Dağılımı (Dönem: 2007-2021).**

ALG II/Hartz IV Kapsamında Olan Hak Sahipleri (SGB II)						
YIL	Çalışabilir Durumda Olan İş Arayanlar (Temel Koruma Kapsamında Olanların İçindeki Oranı)	Du- (ve halen) İş Arayanlar (Temel Koruma Kapsamında Olanların İçindeki Oranı)	Atipik İşçiler (Temel Koruma Kapsamında Olanların Oranı)	İşlerde Çalışanlar (Temel Koruma Kapsamında Olanların İçindeki Oranı)	Diğerleri-Bilinmeyenler	Temel Koruma Kapsamında Olan Toplam Kişi (Grundsicherung für Arbeitssuchende)
2007	5,24 milyon (% 81,12)		1,22 milyon (% 18,88)		-	6,46 milyon
2010	4,84 milyon (% 77,82)		1,38 milyon (% 22,18)		-	6,22 milyon
2015	4,33 milyon (% 78,63)		1,24 milyon (% 21,37)		230 bin	5,80 milyon
2020	3,89 milyon (% 83,69)		930 bin (% 16,31)		880 bin	5,70 milyon
2021	3,79 milyon (% 82,80)		860 bin (% 17,20)		350 bin	5,00 milyon

**Kaynak:** <https://www.sozialpolitik-aktuell.de>, 24.12.2022.

Atipik işlerde çalışanların ortalama olarak %40’ı “Mini Job” işlerinde istihdam edilmektedir. “Mini Job” türünde iş yapanlar, ayda en fazla 520 Avro ücret alabilmekte veya bir takvim yılı içinde en fazla 70 gün çalışabilmektedir. Bu kesim, genelde “marjinal/düşük ücretli çalışanlar” kategorisine girmektedir. Çalışabilir durumda olan ve/fakat değişik nedenlerden dolayı uzun süreden beri istihdam edilemeyenlerden ortalama olarak üçte biri, tek başına çocuğunu bakmak zorunda olanlardan (genelde annelerden) oluşmaktadır (Bundesagentur für Arbeit, 2016b). Bunun yanında kendini geliştirmek ve ileride daha kolay iş bulabilmek için, mesleki eğitim programlarına katılanlar, üniversiteye girenler veya evinde bakıma muhtaç bir yakınına bakmakla yükümlü olanlar, bu süre zarfında istihdam zorunluluğundan muaf tutulmakta ve dolayısıyla işsiz kategorisine girmemektedir.

Almanya’da istihdam oranı, 2005’te %65,5 iken bu oran, 2022’nin ikinci çeyreğinde %77,3’e yükselmiştir (OECDiLibrary, 2017b). Eylül 2022’de Almanya’da yaşayan yaklaşık 45,6 milyon işgücü, istihdam edilebilmiştir. İşsizlik oranı da 2005 yılında %12’ye yakın iken, 2022’de %5 civarlarına düşmüştür (Tablo 1). Burada Hartz IV uygulamalarının bu 7 puanlık düşüşünde ne kadar katkısı olduğuna dair Price (2019) tarafından yenilikçi bir mikro-ekonomik analiz yapılmış ve reform niteliği taşıyan Hartz IV’ün etkisiyle işsizlerin işgücü piyasasına kazandırılmasında etkili olduğu saptanmıştır. Hesaplamalara göre bu etki, tek başına toplam işsizlikte %1 puan civarında bir

düşüşe yol açmıştır. Klein ve Schiman (2022, s. 2-33) ise zaman serisi ekonometrik tahmin analizlerinde bulunarak, Hartz IV uygulamaları sayesinde yıllar içinde işsizlik düzeyinde %3,5 puanlık bir düşüş olduğunu ölçmüştür.

Makroekonomik açıdan bakıldığında 2005 tarihli işgücü piyasası reformu (Hartz IV), işsizliği azaltma ve istihdam oranını artırma hedefini başarıyla gerçekleştirmiştir. Ancak bunun bedeli, özellikle uzun süreli işsizlerin düşük ödenekli sosyal korunması ve atipik işlerde istihdam edilen işgücü açısından ağır olmuştur. Çünkü Harz IV yöntemleriyle istihdam edilen milyonlarca iş arayan, belirli veya kısmi süreli veya geçici işler gibi değişik türdeki atipik işlerde çalışmak zorunda kalmıştır (Tablo 4). Bu da istihdam koşullarındaki kutuplaşmanın artmasına yol açmıştır.

**Tablo 4:** Almanya'da İşgücü Piyasasında Değişik Atipik İşlerde Çalışanların Sayısı (Milyon): 2000-2021 Dönemi.

Atipik İşlerde Çalışanlar (Milyon)				
Yıl	Belirli Süreli Çalışanlar (Befristete Beschaeftigung)	Kısmi Süreli Çalışanlar (Haftalık en fazla 20 saat) (Teilzeitarbeiter)	Marjinal/düşük ücretli Çalışanlar (Geringfügige Beschaeftigung)	Geçici (Ödünç) İstihdam Edilenler (Zeitarbeiter) (2006'dan itibaren)
2000	2.265	3.944	1.749	-
2005	2.498	4.673	2.416	-
2010	2.858	4.942	2.517	0,743
2015	2.531	4.844	2.339	0,666
2021	2.346	4.259	1.666	0,932

**Kaynak:** <https://www.destatis.de/DE>, Erişim: 07.12.2022.

Geçici taşeron işçiliğinin önemli ölçüde serbestleştirildiği 2003 yılından bu yana taşeron işçi sayısı 300 binden bir milyona yükselmiştir (Bundesagentur für Arbeit, 2018c. Tablo 4). 2017 yılı sonunda, istihdam edilenlerin yalnızca %73'ü sosyal sigorta primine tâbi olarak çalışmıştır, bir başka deyişle 44,7 milyon işgücünden 32,8 milyonu sosyal sigortalı olarak çalışmıştır. Bunlardan %10'luk bir kesim, düşük ücretli işlerde çalışmıştır (Bundesagentur für Arbeit, 2018b).

Almanya'da son yıllarda istihdam edilenlerin sayısı sürekli artarken, kişi başına düşen ortalama çalışma saati yıllar içinde düşmektedir. Örneğin

1992'de bir kişi, ortalama olarak 1.565 saat çalışmışken, 2016'da sadece 1.363 saat çalışmıştır (OECDiLibrary, 2017a). Bu, daha fazla yarı zamanlı iş yapıldığı ve iş hacminin istihdamla aynı oranda artmadığı anlamına gelmektedir. Atipik işlerin artışı, esas olarak özellikle kadınların gittikçe daha çok yarı zamanlı işlerde çalışmasından kaynaklanmaktadır. Nitekim 2009'da istihdam edilen kadınların %37'si (erkeklerin %5'i) yarı zamanlı işlerde çalışmış iken bu oran, 2014'te %57,8'e (erkeklerde % 26'ya) yükselmiştir (Wagner, 2015, s. 2).

Yarı zamanlı çalışma oranının yüksek olması, kadınlar arasında gelir yoksulluğu ve özellikle yaşlılık yoksulluğu riskini de artırmaktadır. Nitekim 2016 yılında Almanya'da kadınların %17,8'i, erkeklerin ise %15,2'si yoksulluk riski altında bulunmuştur. Yoksulluk riski, kişi başına düşen ortalama (eşdeğer medyan) gelirin %60'ından daha az bir gelire sahip olma durumu anlamına gelmektedir (Eurostat, 2018). Almanya'da yoksulluk oranı, OECD standardına göre %9,1'e ulaşmıştır. Yani, halkın %9,1'i eşdeğer medyan hane gelirinin %50'sinden az bir gelire sahip olmuştur. Bu oran, AB standardına göre daha da yüksektir. Buna göre Almanya'da yaşayan insanların %16,7'si eşdeğer medyan hane gelirinin %60'ın altında bir gelire sahip olmuştur (Dingeldey 2015, s. 33-42).

#### **4. WORKFARE Temelli Sosyal Destek Sisteminden Vatandaşlık Geliri (Bürgergeld) Modeline Geçiş: 2023 Sonrası**

Workfare temelli sosyal destek sisteminin bir özeti olan Hartz IV uygulamalarının katı kurallarını esnekleştirme amacını güden reform çalışmaları, SPD'li Şansölye Olaf Scholz'un kurduğu Koalisyon Hükümeti tarafından başlatılmış ve muhalefetin onayı ile 1 Ocak 2023'ten itibaren geçerli olmak üzere Hartz IV'ün yerini "Vatandaşlık Geliri" (Bürgergeld) modeli yer alacaktır (almıştır). Yeni reform yasasından şu anda "İş Arayanlar için Temel Koruma" (İşsizlik Parası (ALG) II veya Hartz IV) kapsamında olan yaklaşık 5,4 milyon kişi yararlanacaktır (<https://www.t-online.de>, Erişim: 06.12.2022).

Bir başka ifadeyle hâlihazırda ALG II alma hakkına sahip olan uzun süreli işsizler, 1 Ocak 2023'ten itibaren Vatandaşlık Geliri alacak ve dolayısıyla sosyal destek olarak ödenen ALG II tarihe karışacaktır. Vatandaşlık Geliri, sadece başvuru üzerine verilecektir. Yetkili başvuru makamı, genelde belediyeler ve(ya) belde yönetimleridir.

Alman Vatandaşlık Geliri yapısının özelliklerine geçmeden önce Vatandaşlık Geliri Modeli'nin genel açılımlarını ve uygulama biçimlerini bilmekte fayda vardır. Birinci ideal modelde sosyal devlet, yoksul zengin ayırımı yapmaksızın bütün vatandaşlara asgari sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayan bir gelir bağlamaktadır (Şartsız Temel Gelir Modeli). İkinci modelde ise sadece muhtaç sosyal kesimler, temel koruma kapsamına alınmaktadır (Şartlı Sosyal Transfer veya Şartlı Temel Gelir Modeli). Bu iki sosyal modelin

dışında özellikle ikinci model çerçevesinde ve yoksullukla mücadele bağlamında kendine özgü farklı modeller, gerek düşünce plânında, gerekse uygulamalar açısından ortaya çıkabilmektedir (Seyyar, 2010, s. 54-56).

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı’na göre Vatandaşlık Geliri, iş arayanlar için (ihtiyaçları karşılamayı öngören) temel güvencenin sağlanmasına yönelik kamusal destek sistemidir. Vatandaşlık Geliri, özellikle kronik hasta olanlar, işini kaybettiği veya işyerini kapatmak zorunda kalıp da geçim masraflarını kendi gelir ve varlıklarından karşılayamayanlar için, onurlu bir asgari geçim düzeyi sağlamak üzere refah devleti tarafından sağlanan bir sosyal destektir (<https://www.bmas.de/DE/>, Erişim: 05.12.2022).

Böylece yoksulların ve işsizlerin temel ihtiyaçları, asgari geçim düzeyi üzerinden karşılanabilmektedir. Görüldüğü üzere Alman Vatandaşlık Geliri Modeli’nin muhatapları, sosyal destek kapsamında olan sadece iş arayanlardır. “Şartlı Sosyal Transfer” olarak bilinen bu model, çoğu zaman “negatif gelir transferi”, “şartlı temel gelir”; “asgari gelir desteği” veya “güvenceli (garantili) asgari gelir” gibi kavramlarla da açıklanmaktadır (Gökçeoğlu Balcı, 2006, s. 54-55). Şartlı sosyal transfer içerikli Vatandaşlık Geliri Modeli’nde ortaya çıkan gelir desteğinin miktarı, genelde işsizlerin veya yoksulların asgari ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde belirlenmektedir. Burada sadece kişinin fiziksel ihtiyaçları değil sosyo-kültürel ihtiyaçları da dikkate alınmaktadır.

Devletin sosyal devlet anlayışı ve(ya) ekonomik gücüne göre şartlı sosyal transferin miktarı, bazen kişi başına düşen ortalama milli gelire, bazen asgari ücrete, bazen de işsizlik ödeneğine göre belirlenmektedir. Buna bağlı olarak da şartlı sosyal transferin miktarı, bazı durumlarda asgari hayat standardının (kişi başına düşen ortalama milli gelirin) altında kalabilmekte ve dolayısıyla Vatandaşlık Geliri Modeli işsiz veya yoksul insanların hayat kalitesini artırmamaktadır. Bu durumlarda değişik olağanüstü nedenlerden dolayı özellikle ileri derecede sosyo-ekonomik sorunları olan, sosyal dışlanma tehlikesi ile karşı karşıya kalan ve dolayısıyla özel olarak korunması gereken dezavantajlı insanların hayat kalitesini artırmak ve sosyal hayata bağlamak amacıyla başka kaynaklardan finanse edilen bir sosyal yardım sistemine ihtiyaç duyulmaktadır (<https://basicincome.org>, Erişim: 07.12.2022).

Şartlı sosyal transfer öngören Vatandaşlık Geliri Modeli’nde işsiz ve yoksulların gelir durumunun tespiti kaçınılmazdır. Bunun için de sosyal adalet ilkeleri doğrultusunda geliştirilmiş ve sosyo-bürokratik bir idari sistem tarafından yürütülmesi gereken Muhtaçlık Tespit Modeli’ne ihtiyaç vardır (Jodie, 2002). Şarta bağlı yeni Alman Vatandaşlık Geliri Modeli’nin amacı da yoksulluk riski ile karşı karşıya gelen işsizlerin insan onuruna yakışır düzenli ve huzurlu bir yaşam sürdürebilmelerine olanak sağlamaktır. Nitekim bekâr veya tek bir kişi için ödenecek olan standart Vatandaşlık Geliri, bundan böyle aylık 502 Avro olarak belirlenmiştir. Bu miktar, ortadan kalkacak olan Hartz IV miktarından 53 Avro daha fazladır (Tablo 5). Bundan böyle Vatandaşlık Gelirinin miktarındaki tespit, standart ihtiyaçlar açısından farklı bir temele

dayandırılacaktır. İhtiyaçlar artık geriye dönük olarak değil de gelecekte ortaya çıkacak enflasyon oranına göre saptanacak ve Vatandaşlık Gelirinin miktarı da buna göre artırılacaktır. Bu amaçla standart ihtiyaçlarla ilgili fiyat gelişimine yönelik mevcut en son veriler dikkate alınacaktır. Yukarıda belirlenen 53 Avroluk artış da bu minval üzere ortaya çıkmıştır (<https://www.bundesregierung.de>, Erişim: 08.12.2022).

Kendilerine düzenli olarak ödenecek olan temel gelire işsizler, sadece yoksulluktan kurtulmuş olmayacak, aynı zamanda maddi zorunluluktan ve(ya) devlet baskısından dolayı değil de gönüllü olarak istedikleri bir işyerinde çalışabilecektir. İş bulmada işsizlerin tercihini daha çok önemseyen ve işverenlere karşı daha bağımsız olma fırsatı veren Alman Vatandaşlık Geliri modelinde de birincil amaç, artık kısa sürede işsizleri işgücü piyasasına kazandırmak yerine kendilerine daha çok mesleki eğitim olanağı sunmaktır. Buna bağlı olarak işsizler, bundan böyle iş bulma merkezleri tarafından daha az baskı altında tutulacak ve yaptırımlar hafifletilecektir. Hartz IV kapsamında sosyal destek alan hak sahipleri, örneğin iş merkezi (Jobcenter) ile yapılan anlaşmalara uymadıklarında yaptırımlara maruz kalmaktaydı. Yeni düzenlemede de hak sahiplerinin makul bir işi kabul etmemeleri halinde, yaptırım olasılığı ile karşı karşıya gelebilecektir. Ancak önceki Hartz IV sistemi ile karşılaştırıldığında yaptırımların şiddeti ciddi anlamda azaltılmıştır. Örneğin görev ihlali olarak adlandırılan durumlarda, yani makul bir işin kabul edilmemesi halinde, ilk altı ay boyunca hiçbir yaptırım uygulanmayacaktır. Ancak bu süreden sonra makul bir işi ilk defa reddetme gibi bir durumda sosyal destek miktarı % 10, bir yıl içinde ikinci kez bir işin reddedilmesi halinde % 20 ve sözleşmeye aykırı bir durumun yine söz konusu olması halinde % 30 oranında azaltılacaktır (<https://www.bundesregierung.de>, Erişim: 08.12.2022). Bu yeni düzenlemenin gerekçesi, Federal Anayasa Mahkemesi'nin Kasım 2019'da aldığı bir karara dayanmaktadır. Anayasa Mahkemesi yargıçları, Hartz IV kapsamında önceki uygulamalarda öngörülen % 60 ve hatta % 100 oranındaki bir sosyal destek kesintisinin anayasaya aykırı olduğuna hükmetmişti (Federal Anayasa Mahkemesi, 2019).

Hartz IV'e göre, sosyal destekten yararlanan bir hak sahibi, örneğin kendi mesleki yeterlilik düzeyinden daha da düşük bir işe yerleştirilmesi söz konusu olduğunda aldığı mesleki eğitim programını yarıda bırakıp kendisine teklif edilen bir işi kabul etmek zorundaydı. Yeni düzenleme ile tekâmül eğitimi kapsamındaki mesleki beceri ve öğretim programlarına daha fazla öncelik verilecek ve işi kabul etme zorunluluğu ortadan kalkacaktır. Ayrıca bu düzenleme ile özellikle işsizlerin kendilerini mesleki yönden geliştirmeleri özendirilecektir. Bunun için bu gibi mesleki eğitim programlarına katılanlar için aylık 150 Avro tutarında bir eğitim ödeneği getirilmiştir. Buna ek olarak daha önce iki yıl ile sınırlı tutulan yeniden eğitim kursuna katılma süresi üç yıla uzatılmıştır. Buradaki amaç, sosyal sermaye açısından nitelikli işgücü potansiyelini artırmak olduğu düşünülmektedir. Nitekim bu amaca uygun ola-

rak bundan böyle düşük vasıflı işsizler, uzmanlık gerektiren işgücü piyasasına erişimlerini sağlamaya yönelik geliştirici mesleki eğitim programlarına katılım sürecinde desteklenecektir. Kapsamlı destek (koçluk), çeşitli bireysel sorunlar nedeniyle işe girmekte özellikle zorluk çeken işsizler için düşünülmektedir. İlk defa mesleki eğitime başlayan genç işgücü için de koçluk hizmetleri verilecektir (<https://www.bundesregierung.de>, Erişim: 08.12.2022).

İşsizlere yönelik yeniden mesleki eğitim destekli Vatandaşlık Geliri uygulaması ile birlikte özellikle işgücü piyasasında ücreti düşük olan bazı niteliksiz işlere talep azalacaktır. Buna bağlı olarak bu gibi işlerde çalışanların ücretlerinin de artacağı tahmin edilmektedir. Standart Vatandaşlık Gelirinin yanında aşağıdaki ilave ödemeler de hak sahiplerinin gelirini artıracaktır. Buna göre (<https://www.buerger-geld.org/>, Erişim: 06.12.2022);

- Birlikte yaşayan evli çiftlere veya evli olmayan ama partner düzeyinde birlikte yaşayanlara ayrıca 451 Avro verilecektir (Tablo 5). Dolayısıyla iki kişilik işsiz bir aile, bundan böyle her ay toplam 953 Avro üzerinden Vatandaşlık Geliri alma hakkına sahip olacaktır.
- Bunun dışında 5 yaşına kadar çocuklar için 318 Avro, 6-13 yaş arasında olan çocuklar için 348 Avro ve 14-17 yaş arasında olan çocuklar için 420 Avro ayrıca çocuk parası verilecektir.

Sosyal desteğin alındığı ilk yılın sonuna kadar kişinin elinde bulunduğu mevcut parasal sermayenin (Schonvermögen) miktarına bakılmayacak. Ancak ikinci yıldan sonra Vatandaşlık Geliri miktarının, kişinin tasarrufunda en az 40.000 Avro bulunması halinde düşürülmesi söz konusu olacaktır. Haneye bir kişinin daha eklenmesi hâlinde dikkate alınacak tasarruf miktarı 15.000 Avro'ya kadar yükselmektedir. Bir başka deyişle iki kişilik hanenin 55.000 Avro ve bunun altında olan tasarrufları, standart Vatandaşlık Gelirini etkilemeyecektir (<https://www.bundesregierung.de>, Erişim: 08.12.2022).

**Tablo 5: Almanya'da Çocuksuz Bir İşsiz İçin İşsizlik Destek (İşsizlik Parası/ALG Ve Yardımı/ALH) Sistemi (Hartz IV Öncesi, Hartz IV Dönemi ve Vatandaşlık Geliri Dönemi).**

	Hartz IV Öncesi Dönemi (2004 ve Öncesi)	Dö-Hartz IV Dönemi (2005-2022)	Vatandaşlık Geliri Dönemi (2023 Sonrası)
<b>İşsizlik Parası (ALG I)</b>	ALG I: %60 (Son ortalama net gelire göre)	ALG I: %60	Kaldırıldı
<b>Destek (ALG)</b>	Süresi: 12 – 32 ay Azami süre: 12 – 18 ay		
<b>İşsizlik Yardımı (ALH)</b>	%53 (son ortalama net gelire göre)	Kaldırıldı	
<b>Sosyal Yardım (İhtiyaç Testi)</b>	2004 için: 279 AVRO	Kaldırıldı	
<b>İşsizlik Parası (ALG II) (İhtiyaç Testi).</b>	-	ALG II, 2005 için aylık 345 Avro. 2022 için	Kaldırıldı



	Hartz IV Öncesi Dönem (2004 ve Öncesi)	Dö-Hartz IV Dönemi (2005-2022)	Vatandaşlık Geliri Dönemi (2023 Sonrası)
	-	aylık 449 Avro (Kişi Başı).	
<b>Vatandaşlık Geliri</b>	-	-	Aylık 502 Avro (Kişi Başı). Evli veya partner olanlar için ekstra 451 Avro. Çocuk sahibi olan aileler için her bir çocuk için yaşlarına göre ilave çocuk parası.
<b>Destek Süresi</b>	-	-	6-12 ay, ihtiyaç halinde süreli
<b>Yaptırımlar</b>	-	Ağır (örn. Mesleki eğitimden vazgeçmek ve işemesleki kabul etme zorunlu-vam etme hakkı luğu).	Hafif (Örn. İşi reddedip (Örn. İşi reddettiğinde sosyal destek miktarının azaltılma oranının düşük olması).

**Kaynak:** Hochmuth vd. (2021). <https://www.buerger-geld.org/>, Erişim: 06.12.2022.

Yeni şartlı Vatandaşlık Geliri Modeli'ne yapılan en büyük eleştiri, işsiz kalmanın sonucunda elde edilen yüksek Vatandaşlık Gelirinden dolayı işgücü piyasasında çalışmanın maddi cazibesinin kaybolacağı yönünde yoğunlaşmaktadır. Bu eleştiriye göre çalışmaksızın Vatandaşlık Geliri alanların ay sonunda ceplerine asgari ücretle çalışanlara göre daha fazla para girecektir. Ancak burada düşük ücretlilerin, emeğin dışında başka sosyal haklara da sahip olacağı dikkate alınmamıştır. Bir başka deyişle işsizler, düşük ücretli işlerde çalışmaları halinde de devletin verdiği Vatandaşlık Gelirinden ve ilave sosyal haklardan tamamen yoksun kalmayacaktır. Bu durum, özellikle elde edilen yıllık ücretin kişi başına düşen ortalama milli gelirin altında kalması halinde geçerli olacaktır. Nitekim Almanya'da asgari hayat standardı altında bir gelire sahip olan düşük ücretlilere uygulanan vergi iadesi, vergi muafiyeti, kira yardımı, zamlı çocuk parası ve aile yardımları gibi ilave sosyal haklar sayesinde Vatandaşlık Gelirinden daha fazla bir gelire sahip olacaktır. Buna ek olarak Ocak 2023'ten itibaren koalisyon hükümetinin planlarına göre kira yardımı miktarı da artırılacaktır (<https://www.swr.de>, Erişim: 07.12.2022).

Bunun ötesinde Vatandaşlık Geliri alanların çalışarak elde ettikleri paranın eski düzenlemeye göre daha büyük bir oranı (%20 yerine % 30'nu) vergiden muaf tutulacaktır. Ayrıca Vatandaşlık Geliri alan ailelerin öğrenci sta-

tüsünde olan çocuklarının mini (düşük ücretli) işlerden elde ettikleri ücretlerin (azami 520 Avro’nun) tamamı vergiden muaftır (<https://www.buerger-geld.org/>, Erişim: 06.12.2022).

Böylece şartlı da olsa Alman Vatandaşlık Geliri Modeli ile hem son 20 yılın en büyük sosyal reformlarından birisi yapılmış, hem de sosyal politikada bir paradigma değişimine gidilmiştir. Ancak uygulanmaya konulacak Vatandaşlık Geliri Modeli’nin Hartz IV sisteminin eksikliklerini tamamen ortadan kaldırıp kaldırmayacağı, işsizliğe karşı insan onuruna yakışır bir istihdam konsepti geliştirip geliştirmeyeceği ve yoksulluğa karşı etkili bir sosyal koruma sağlayıp sağlamayacağı ancak gelecek yıllarda daha somut olarak ortaya konulabilecektir.

## 5. Sonuç

Vatandaşlık Gelirinin uygulanmaya konulmasıyla birlikte iş arayanlar için öngörülen temel sosyal destek sisteminin daha da geliştirilmiş olacağı düşünülmektedir. Buradaki amaç, devletin sosyal yardım ve destek mekanizmasını vatandaşa olabildiğince daha az bürokratik işlemlerle kolay hale getirmek, iş arayanların mesleki ve beceri niteliklerini geliştirmek suretiyle onları kalıcı olarak işe yerleştirmektir. İdeal bir refah devleti olma yolunda değişen hayat şartlarına ve COVID-19 salgının olduğu dönemde görüldüğü gibi olağanüstü sosyo-ekonomik krizlere göre sürekli olarak kendini yenileme ihtiyaç duyan Alman Devleti, Vatandaşlık Geliri Modeli ile neo-liberal patentli workfare temelli aktifleştirici istihdam politikalarını (Hartz IV) uygulamaktan uzaklaşmıştır. Gerçi mantalite olarak çalışmaya düşkün olan Alman toplumu, çalışabilir durumda olan işsizlere Vatandaşlık Geliri üzerinden sürekli olarak “tembellik” hakkının verildiğine yönelik eleştirilerin dozajını azaltmak adına 2022’de üç partiden oluşan Yeni Koalisyon Hükümeti, Hartz IV uygulamalarını sadece Alman Anayasası’nın ilk maddesinin ilkesel yaklaşımı doğrultusunda, yani insan onurunun dokunulmazlığı bağlamında iş arayanların lehine değiştirdiğini öne sürmektedir.

Bu anlayış çerçevesinde (özellikle çalışabilir durumda olan) işsizler, yine “iş arayanlar” olarak tanımlanmış ve bu anlamda herkese değil sadece muhtaç durumdaki işsizlere, Hartz IV yerine insan onuruna yakışır Vatandaşlık Geliri ile sosyal destek vermeye devam edilecektir. Kaldı ki iş arayanlar için Vatandaşlık Geliri, koşulsuz bir temel gelir olmaktan çok iş bulma sürecinde yaşam ihtiyaçlarını karşılayabilmelerini sağlayan geçici bir sosyal destektir. Vatandaşlık Geliri Sistemi’nde üstelik finansal desteğin yanında iş arayanların yeniden sosyal sigortalı olarak iş bulmalarına yardımcı olan daha insani yöntemler bulunmaktadır. Şöyle ki bundan böyle “geçici ve düşük ücretli bir iş bulmaktansa önce yeni piyasa şartlarına göre mesleki ve teknik eğitim, daha sonra nitelikli iş” ilkesi benimsenecektir. Bu yeni yaklaşım, özellikle genç işgücü nüfusunun gittikçe azalması ile Almanya’nın vasıflı işçi sıkıntısı yaşadığı son yıllarda daha da önem arz etmektedir.

Sosyal politikaların toplumsal entegrasyon amacının en önemli finansal aracı haline gelecek olan Vatandaşlık Geliri uygulaması, sadece iş arayanların ekonomik geçim düzeyini güvence altına almayacak, bunun yanında toplumun sosyo-kültürel yaşamına katılımını da sağlayacaktır. Bunun ötesinde yeneden mesleki entegrasyon temelli aktifleştirici istihdam politikalarıyla vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanacağı düşünülmektedir.

Alman Hükümeti, Vatandaşlık Geliri Modeli'nin çalışmamayı (tembel olmayı) özendirdiğine dair eleştirileri de adil ücret politikaları ile bertaraf etme çabası göstermektedir. Nitekim yeni hükümetin sosyal politikalarının istihdam anlayışı da yine "çalışmak, her zaman çalışmamaktan daha ödüllendirici olmalıdır" genel ilkesine dayanmaktadır. Bu anlayış doğrultusunda nasıl ki Vatandaşlık Gelirinin miktarı artırıldı ise 1 Ekim 2022'de asgari ücret de önemli ölçüde artırılarak saat başına 12 avroya çıkartılmıştır.

Kısacası; Alman Sosyal Politika Sistemi'nin yeni bir unsuru olan Vatandaş Geliri, sistem içinde hem çeşitli kurumsal değişim mekanizmalarını ortaya çıkarmıştır, hem de Hartz IV yapısına ait eski sosyal destek uygulamalarının araç ve ilkelerini genel hatlarıyla üstlenmiştir. Bunlardan bazılarını, özellikle anayasanın sosyal ilkelerine aykırı olanlarını önemli ölçüde değiştirmiştir. Yoksul ve iş arayanlar için tasarlanmış olan Alman Vatandaşlık Geliri Modeli, Sosyal Sigorta Sistemi, sosyal dayanışma, mütekabiliyet ve yerindenlik şartlarına bağlı temel koruma gibi refah devletinin temel paradigmasını korumakla birlikte her ne kadar refah devletinin kademeli bir değişimine yol açmış ise de herkesi içine alan koşulsuz temel gelire doğru giden bir yolun önünü de kesmiştir.

### Kaynakça

- Bäcker, G. (2019). Arbeitslosenversicherung stärken! Sozialgesetzbuch III und II harmonisieren!, *Wirtschaftsdienst*, 99(4), 252-255.
- Bogedan, C., Bothfeld, S. ve Sesselmeier, W. (2012). *Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft: Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III*, Wiesbaden: Springer VS.
- Bundesagentur für Arbeit (2016b). *Leistungen zur Eingliederung an erwerbsfähige Hilfebedürftige: Einsatz von Arbeitsgelegenheiten 2015*. Arbeitsmarkt in Zahlen - Förderstatistik. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2018a): Arbeitslose, Unterbeschäftigung und Arbeitsstellen, [statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitslose-und-gemeldetes-Stellenangebot-Nav.html](https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitslose-und-gemeldetes-Stellenangebot/Arbeitslose-und-gemeldetes-Stellenangebot-Nav.html), Erişim: 12.11.2022.
- Bundesagentur für Arbeit (2018b): Beschäftigung, [statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html](https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html), Erişim: 12.11.2022.
- Bundesagentur für Arbeit (2018c): Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer->

- Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf, Erişim: 12.12.2022.
- Bundesagentur für Arbeit (2021). Statistik: Arbeitsgelegenheiten-Deutschland, West/Ost, Länder (Zeitreihe Jahreszahlen), Berichtsjahr 2021, Datenstand: April 2022, [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?topic\\_f=agh](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=agh), Erişim: 25.11.2022.
- Bundesagentur für Arbeit (2022). Statistik: Langzeitarbeitslosigkeit, Deutschland, Juli 2022, Tabelle 3: Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitleistungsbezug auf einen Blick, Nürnberg, [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?topic\\_f=langzeitarbeitslosigkeit](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=langzeitarbeitslosigkeit), Erişim: 15.11.2022.
- Butterwegge, C. (2015). *Hartz IV und die Folgen. Auf dem Weg in eine andere Republik?* Weinheim: Beltz Juventa.
- Butterwegge, C. (2018a). *Krise und Zukunft des Sozialstaates*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Butterwegge, C. (2018b). *Hartz IV und die Folgen: Auf dem Weg in eine andere Republik*, Weinheim: Beltz Juventa.
- Dingeldey, I. (2015). Bilanz und Perspektiven des aktivierenden Wohlfahrtsstaats, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 15/65 (10).
- Federal Anayasa Mahkemesi (2019). zum Urteil des Ersten Senats vom 5. November 2019. 1 BvL 7/16. [https://www.bundesverfassungsgericht.de/Shared-Docs/Entscheidungen/DE/2019/11/ls20191105\\_1bvl000716.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/Shared-Docs/Entscheidungen/DE/2019/11/ls20191105_1bvl000716.html), Erişim: 04.12.2022.
- Gehrken, J. (2010). *Die Arbeitsgelegenheiten gegen Mehraufwandsentschädigung gemäß § 16d S. 2 SGB II: "1-Euro-Jobs*, Berlin: Drucker & Humblot Verlag.
- Gökçeoğlu Balcı, Ş. (2006). Güvenceli asgari gelir hakkı ve sosyal güvenlik reformu, *İktisat Dergisi, Sosyal Politika-1*. 478. Ekim.
- Hassler, B. ve Studer, T. (2016). *Arbeit ohne Lohn und andere Widersprüche rund um Arbeit*, in: *Widerspruch* 67, Zürich: Rotpunktverlag.
- Hirschle, J. (2012). *Die Entstehung des transzendenten Kapitalismus*, Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Hochmuth, B., Kohlbrecher, B., Merkl, C. ve Gartner, H. (2021). Hartz IV and the Decline of German Unemployment: A Macroeconomic Evaluation. *Journal of Economic Dynamics and Control*. Nr. 127, 104-114.
- Jodie, T. A (2002). Negative income tax. in *The Concise Encyclopedia of Economics*, ed. David R. Henderson. Indianapolis: Liberty Fund, Inc.
- Klein, M. ve Schiman, S. (2022). What accounts for the German Labor Market Miracle? A Structural VAR Approach. in: Barnett W. A. (2022). *Macroeconomic Dynamics*. Volume 26. Number 7. Cambridge University Press. 1-32.
- Koch, S., Stephan, G. ve Walwei, U. (2005). *Workfare: Möglichkeiten und Grenzen*, IAB Discussion Paper. No. 17. Nürnberg.
- Kramer S. (2016), Hartz IV: Jeder Vierte Hartz-IV-Empfänger ist Ausländer. 01.08.2016. <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/jeder-vierte-hartz-iv-empfanger-ist-auslander-3744727.html>, Erişim: 24.12.2022.

- Manager Magazin (2001). Gerhard Schröder: “Es gibt kein Recht auf Faulheit”. 06.04.2001. <https://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/a-126811.html>, Erişim: 13.11.2022.
- Mohr, K. (2012). Von ‘Welfare to Workfare’? Der radikale Wandel der deutschen Arbeitsmarktpolitik, in: Bothfeld, S., Sesselmeier, W. ve Bogedan, C. (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft: Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III, Wiesbaden: Springer VS.
- Nachtwey, O. (2018). Die Abstiegs-gesellschaft: Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne, Berlin: Suhrkamp Verlag.
- OECDiLibrary (2017a): Hours worked (indicator), [http://www.oecd-ilibrary.org/employment/hours-worked/indicator/english\\_47be1c78-en](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/hours-worked/indicator/english_47be1c78-en), Erişim: 22.11.2022.
- OECDiLibrary (2017b). Employment rate (indicator), [http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-rate/indicator/english\\_1de68a9b-en](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/employment-rate/indicator/english_1de68a9b-en) doi: 10.1787/1de68a9b-en, Erişim: 22.11.2022.
- Oschmiansky, F. ve Ebach, M. (2012). Vom AFG 1969 zur Instrumentenreform 2009: Der Wandel des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums, in: Bothfeld, S., Sesselmeier, W. ve Bogedan, C. (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft: Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III, Wiesbaden: Springer VS.
- Peck, J. (2001). Workfare States, New York: The Guilford Press.
- Price, B. M. (2019). The Duration and Wage Effects of Long-Term Unemployment Benefits: Evidence from Germany’s Hartz IV Reform. UC Davis: Mimeo.
- Seyyar, A. (2010). Yoksullukla mücadelede vatandaşlık geliri modelleri tartışmaları: Tarihi perspektiften günümüze bir yolculuk. *Türk-İş Dergisi*, 389, 52-60.
- SGB II (Sozialgesetzbuch II/Sosyal Yasa Kitabı II): Grundsicherung für Arbeitsuchende (İş Arayanlar için Temel Koruma), <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbii/1.html>, Erişim: 07.12.2022.
- Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (İşgücü Piyasasında Modern Hizmetler Dördüncü Yasa) Bundesgesetzblatt (Resmi Gazete): 2003/I Nr. 66. Yürürlük Tarihi: 01.01.2005.
- Wagner, S. (2015). Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf>, Erişim: 02.12.2022.
- Wyss, K. (2007). Workfare: sozialstaatliche Repression im Dienst des globalisierten Kapitalismus, Zürich: Edition 8.

### İnternet Kaynakları

- <https://basicincome.org/wp-content/uploads/2020/07/Basic-Income-definition-longer-explanation-1.pdf>, Erişim: 07.12.2022.
- <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1223/umfrage/arbeitslosenzahl-in-deutschland-jahresdurchschnittswerte/>, Erişim: 11.11.2022.
- <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1224/umfrage/arbeitslosenquote-in-deutschland-seit-1995/>, Erişim: 11.11.2022.
- <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/242062/umfrage/leistungsempfaenger-von-arbeitslosengeld-ii-und-sozialgeld/>, Erişim: 24.12.2022.
- <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Grundsicherung-Arbeitslosengeld-II/Buergergeld/faktencheck-darum-buergergeld.html>, Erişim: 05.12.2022

- <https://www.buerger-geld.org/>, Erişim: 06.12.2022.
- <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/weg-frei-fuer-buergergeld-2124684>, Erişim: 08.12.2022.
- <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html>, Erişim: 07.12.2022.
- [https://www.destatis.de/EN/Themes/Economy/Short-Term-Indicators/Labour-Market/karb811\\_x13a.html;jsessionid=48C0941C0C2A8C946715F8A0B005C56A.live711](https://www.destatis.de/EN/Themes/Economy/Short-Term-Indicators/Labour-Market/karb811_x13a.html;jsessionid=48C0941C0C2A8C946715F8A0B005C56A.live711).
- <https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Employment/Tables/etq-1991-2021.html;jsessionid=48C0941C0C2A8C946715F8A0B005C56A.live711>.
- [https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/\\_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV81b.pdf](https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV81b.pdf), Erişim: 24.12.2022.
- <https://www.swr.de/swraktuell/rheinland-pfalz/buergergeld-faq-streit-bundestag-bundesrat-100.html>, Erişim: 07.12.2022.
- [https://www.t-online.de/finanzen/unternehmen-verbraucher/verbraucher/id\\_100053006/buergergeld-statt-hartz-iv-wer-es-bekommt-und-wie-es-funktioniert.html](https://www.t-online.de/finanzen/unternehmen-verbraucher/verbraucher/id_100053006/buergergeld-statt-hartz-iv-wer-es-bekommt-und-wie-es-funktioniert.html), Erişim: 06.12.2022.

# ÇALIŞANLAR İÇİN YOKSULLUK RİSKLERİ: AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ

Tuncay Güloğlu<sup>1</sup> -Gülhan Güven Çepni<sup>2</sup>

<sup>1</sup>[ORCID ID: orcid.org/0000-0003-0191-0009](https://orcid.org/0000-0003-0191-0009)

<sup>2</sup>[ORCID ID: orcid.org/0000-0001-7498-8558](https://orcid.org/0000-0001-7498-8558)

## Öz

Günümüzde çalışan yoksulluğu kavramının öne çıkmasının en önemli nedenlerinden biri istihdama katılan bireylerdeki yoksulluk riskinin artış göstermesidir. Bu noktada çalışan yoksulluğu, hanehalkı türü ve özellikleriyle değerlendirilirken ayrıca bireyin eğitim düzeyi, cinsiyeti, çalışma süreleri, işgücü piyasası göstergeleri ve kurumsal faktörler de çalışan yoksulluğu üzerinde etkilidir. Bu çalışmanın amacı çalışan yoksulluğunu, Avrupa Birliği'ne üye 27 ülke (AB-27) ve Türkiye perspektifinden incelemektir. Çalışan yoksulluğu kavramı ve nedenleri ele alınarak çalışan yoksulların belirlenmesine yönelik kriterlerin incelendiği çalışmada AB-27 ülke ve Türkiye'deki çalışan yoksulluğu 2012, 2015, 2018 ve 2020 yıllarına ait Eurostat verileri ve araştırma raporları yardımıyla değerlendirilmiştir. Çalışma sonucunda Türkiye ile AB-27 ülke ortalamasına ait yaş, cinsiyet, hanehalkı özellikleri, eğitim düzeyi, çalışma türü, iş sözleşmesi türü ve iş yoğunluğu verileri arasında farklılık olduğuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda hem AB-27 ülke ortalaması hem de Türkiye'de; erkeklerin kadınlara oranla daha fazla çalışan yoksulluğu riskine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca eğitim düzeyine göre çalışan yoksulluğu riski oranları 2020 yılına ait veriler dikkate alındığında gerek AB-27 ülke ortalaması gerekse Türkiye'de eğitim düzeyi arttıkça azalma eğilimi gösterse de yükseköğretim düzeyinde çalışan yoksulluğu riskinde yıllar itibarıyla artış görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Yoksulluk, Çalışan Yoksulluğu, Avrupa Birliği, Türkiye.

## Atıf için:

Güloğlu, T. ve Güven Çepni, G. (2023). Çalışanlar için yoksulluk riskleri: Avrupa Birliği ve Türkiye örneği. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 12(32), 78-108.

<sup>1</sup> Prof. Dr., Yalova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yalova. E-Posta: [tuncay.guloglu@yalova.edu.tr](mailto:tuncay.guloglu@yalova.edu.tr)

<sup>2</sup> Doktora Öğrencisi, Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD. E-Posta: [157205020@ogrenci.yalova.edu.tr](mailto:157205020@ogrenci.yalova.edu.tr)

## POVERTY RISKS FOR WORKERS: THE CASE OF THE EUROPEAN UNION AND TURKEY

### Abstract

*Today, the most important reason for working poverty is the increase in the risk of poverty in individuals participating in employment. In this context, while working poverty is evaluated in terms of household type and characteristics, the individual's personal characteristics, labor market indicators, and institutional factors are also important factors in determining working poverty. The aim of this study is to examine working poverty from the perspective of 27 European Union (EU-27) member states and Turkey. In this study, working poverty in EU-27 countries and Turkey was evaluated with the help of Eurostat data and research reports for 2012, 2015, 2018 and 2020. It was found that there is a difference between the age, gender, household characteristics, education level, type of employment, type of employment contract and work intensity data of Turkey and the EU-27 countries average. In this context, both the AB-27 country average and in Turkey; It has been found that men have a risk of working poverty than women. Moreover according to the data of 2020, the risk of working poverty by education level tends to decrease as the level of education increases in the EU-27 countries average and in Turkey.*

**Keywords:** *Poverty, The Poverty of working workers, European Union, Turkey.*



## Giriş

Yoksulluk 21. yüzyılda önemi artan bir sorun olarak görünse de tarihi süreçte ilk defa 17. yüzyılda sosyal bir sorun olarak yer almaya başlamış ve dönemin önemli düşünürleri tarafından yoksulluğa ilişkin ilk çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Söz konusu dönemde yoksulluk, mutlak yoksulluk olarak ele alınarak; temel insani ihtiyaçların karşılanması için gerekli olan gelirin azlığı olarak tanımlanmıştır. Aynı şekilde o dönemde yoksulluğun temel nedenlerinden biri “düşük ve düzensiz kazanç” olduğu vurgulanarak, çalışma ve yoksulluk arasındaki ilişkiye dikkat çekilmiştir (Erdem, 2009, s.313).

19. yüzyılın başında Sanayi Devrimi'nin başlaması ile birlikte büyük oranda insan emeğine dayanan üretim sistemi, çalışma hayatında yerini almıştır Fabrika düzeninin hakim olduğu bu dönemde işçi ve işveren arasındaki üretim ve bölüşüm ilişkileri sonucunda, işveren tarafı refahını arttırırken; işçi sınıfının emeği istismara açık hale gelmiştir. Bu bağlamda uzun mesai saatleri, kötü çalışma koşulları ve düşük ücret seviyeleri, çalışan fakat refaha kavuşamayan çalışan yoksulları görünür kılmıştır (Bozkır Serdar, 2014, s.3; Mahiroğulları, 2005, s.44). Diğer yandan Sanayi Devrimi'nde hakim olan kötü çalışma koşulları emek ve sermaye arasındaki sorunların giderek artmasına neden olmuştur. Bu durum sonucunda Devlet ekonomik ve sosyal sorunlara müdahale ederek, çalışma hayatına yönelik birtakım hukuki düzenlemelerle çalışan kesimlerin artan refahtan pay alabilmesinin önünü açmıştır (Bozkır Serdar, 2019, s.20).

Diğer yandan 1980'li yıllardan itibaren yaşanan yeni gelişmeler, çalışan yoksulluğunun Sanayi Devrimi'nin ilk dönemlerine benzer şekilde artmasına neden olmuştur. Bu gelişmeler şunlardır:

1. Sendikalaşma oranında 1980'lerden günümüze ciddi bir düşüş yaşanmaktadır. Örneğin İngiltere'de 1979 yılında %55 olan sendika yoğunluğu oranı 2003 yılına gelindiğinde %29,3'e düşmüştür. Sendikaların benzeri şekilde bütün dünyada gücünü kaybetmeye başlaması da özellikle mavi yakalı çalışanların daha düşük ücretlerle çalışmalarına neden olmuştur (Pollert, 2007, ss.42-43).
2. Sermayenin globalleşmesi sonucu iş piyasasında giderek artan bir global rekabet yaşanmaktadır. Bu süreçte şirketler, işgücünün ucuz olduğu ülkelere yönelmektedir. Nitekim günümüzde Çinli şirketler artan sayıda Afrika kıtasına yatırım yapmaktadırlar. Bunun temel nedenlerinden birisi de işgücü maliyetinin Afrika'da Çin'den daha düşük olmasıdır. Düşük işgücü maliyeti olan Afrika ülkeleri global şirketler için çekici hale gelmiştir. Öte yandan giderek artan globalleşen iş piyasasında iş garantisi, sınırlı sayıda meslek dışında ortadan kalkmaktadır (Fields, 2012, ss.74-75).

3. Düzgün iş (decent work) yetersizliği de çalışan yoksulluğunun günümüzde önemli nedenlerinden birisidir. Dünyada çalışan nüfusun yarısı, kendilerini ve ailelerini günlük iki dolar olarak kabul edilen yoksulluk sınırının üstüne çıkaramamaktadır (Fields, 2012, s.87).
4. Asgari ücret uygulaması da dramatik bir şekilde çift yönlü olarak çalışan yoksulluğuna neden olmaktadır. Düşük asgari ücret uygulaması, işsizlik oranını düşürerek çalışan yoksulluğunu ortaya çıkarmakta, yüksek asgari ücret ise daha iyi durumda fakat daha az sayıda çalışan kitlesini ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda da işsiz kitle genişlemektedir (Fields, 2012, s.91).
5. Kurumsal faktörler çalışan yoksulluğunu öne çıkaran önemli etmenlerden birini oluşturmaktadır. Sosyal transfer harcamalarının azalması (düşük gelirli ailelere devlet tarafından yapılan parasal yardımlar vb), hanehalkı gelirleri üzerinde negatif bir etki oluşturarak çalışan aile bireyleri üzerindeki yükü arttırmaktadır (Yılmaz, 2018, s.195). Bu bağlamda üretim yapısının farklılaşması, işgücünün değişmesi ve sendikacılık hareketlerinin değişen durumlara karşı gerekli yeniliği yakalayamaması, çalışma ve yoksulluk arasındaki ilişkiyi güçlendirmiştir (Erdoğan ve Kutlu, 2014, s.104).

Çalışan yoksulluğuna ilişkin kavramsal çerçeve çizilirken, hanehalkı türü ve özellikleri dahil edilerek değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, yoksul bir hanede yaşayan ve istihdam halinde olanlar, yoksul bir hanede yaşayan ve aynı zamanda tam zamanlı çalışan bireyler, en az bir kişinin istihdam halinde olduğu yoksul hanelerde yaşayan aile bireyleri ve en az bir tam zamanlı çalışanın olduğu yoksul hanede yaşayan tüm bireyler çalışan yoksulluğunun özelliklerini oluşturmaktadır (Kahraman, 2015, s.54).

Bu çalışmanın amacı, Avrupa Birliği bölgesinde (AB) yer alan 27 ülke ve Türkiye’de çalışan yoksulluğu ile ilgili verilerin dağılımlarını incelemektir.

Eurostat verileri incelendiğinde, en kapsamlı verilerin 2012 ve 2020 yılları arasında olduğu görülmüştür. Bu nedenle çalışmada 2012-2015-2018 ve 2020 yıllarına ait veri setlerine yer verilmiştir.

Çalışmanın ilk bölümünde, çalışan yoksulluğunun kavramsal çerçevesi açıklanmıştır. İkinci bölümde genel itibariyle çalışan yoksulluğunu belirleyen temel kriterler olan bireysel faktörler, işgücü piyasası özellikleri, hanehalkı özellikleri ve kurumsal faktörler ifade edilmiştir. Üçüncü bölümde ise çalışmanın yönteminden bahsedilmiştir. Ardından veriler ve bulgular bölümünde Eurostat verileri esas alınmış ve bu doğrultuda Türkiye, AB-27 ülke ortalamaları ve AB ülkelerine ait veri setlerine yer verilerek, çalışan yoksulluğu riskleri tablo ve şekiller yardımıyla açıklanmıştır. Sonuç bölümünde ise çalışmanın bulguları hakkında kısaca bir değerlendirme yapılmıştır.

## 1. Çalışan Yoksulluğuna İlişkin Kavramsal Çerçeve

Yoksulluğun ortaya çıkmasında; ülkelerin uyguladıkları vergi politikaları, gelir dağılımı adaletsizliği, doğal afetler, iktisadi yapı gibi çeşitli unsurlar etken olsa da işgücü piyasasından kaynaklanan sorunlar, bireylerin yoksulluk riskini arttıran en büyük nedenlerin başında gelmektedir (Aktan ve Vural, 2002, ss.551-552). Söz konusu nedenlerden ilki işsizliktir. İşsizlik, bireylere iktisadi manada bir gelir kaybı yaşatarak; bireylerin gerekli tüketime katılımını kısıtlamaktadır. Ayrıca uzun süreli işsizlik durumlarında çevrenin olumsuz tutumlarına yol açarak bireylerin toplumsal dışlanmaya maruz kalmasına neden olmaktadır (Adak, 2010, ss.110-111).

Yoksulluk riskini arttıran bir diğer neden ise istihdam yapısıdır. Özellikle son dönemlerde ülkelerde yaşanan iktisadi büyümenin istihdam yaratmaması, teknolojinin gelişmesiyle beraber istihdam yapısının değişimi ve buna bağlı olarak, yeterli beceri ve nitelikten yoksun olan bireylerin istihdama katılmaması; ayrıca çalışma hayatında kuralsızlaştırma ve esnekleştirme politikalarıyla yarı zamanlı işlerin çoğalması ve reel ücretlerin düşüklüğü gibi nedenler istihdam ve yoksulluk arasındaki ilişkiyi güçlendirmiştir. Bu bağlamda, günümüzde bireyler istihdamda yer alsada ücret düşüklüğüne bağlı olarak gelir yetersizliği yaşamakta, bireylerin güvenceli veyahut da tam zamanlı işlerde istihdamını daralmaktadır. Bu durum günümüzde çalışan yoksulluğu sorunsalını ortaya çıkarmıştır (Yıldırım, 2018, ss.103-105).

Amerika Birleşik Devletleri (ABD), çalışan yoksulluğuna ilişkin ilk çalışmaların yapıldığı ülkelerden biridir (Seçer, 2007, s.142). ABD Çalışma İstatistikleri tarafından çalışan yoksulluğu kapsamına girenler “Yılın en az altı ayını (27 hafta) işgücü piyasasında geçiren bireyler” olarak tanımlanırken; ABD Sayım Ofisi (Tablo 1), hanehalkı üyelerini de tanımlamanın içerisine dahil ederek çalışan yoksulluğunu “Aile üyelerinin eşit ya da en az 1750 saat çalışması (haftalık 44 saat)” şeklinde tanımlamıştır.

Kanada Sosyal Gelişme Konseyi, “Yetişkin bireylerin en az 49 hafta ya tam zamanlı (haftada en az 30 saat) ya da part-time çalışma” şeklinde çalışan yoksulluğu tanımlaması yaparken Kanada Ulusal Refah Konsey (Tablo 1), “Toplamda aile gelirinin % 50’sinden daha fazlası ücret, maaş ya da kendi hesabına çalışmasından elde edilen gelir” şeklinde tanımlayarak hanehalkı üye gelirleri üzerinden çalışan yoksulluğunu tanımlamıştır.

**Tablo 1. Literatürde Yer Alan Bazı Çalışan Yoksulluğu Tanımlamaları**

Ülke	Kurum	Çalışma Tanımı	Yoksulluk Eşiği
Avrupa Birliği	Eurostat	En az 15 saat çalışan, Son yıllarda sıklıkla aktif olma	Düşük Gelir Eşiği: Ortalama Hanehalkı medyan gelirinin %60’sından daha az (Nispi Parasal Yoksulluk)
Fransa	INSEE	Yılın en az altı ayını işgücü piyasasında geçiren bireyler	Düşük Gelir Eşiği: Hanehalkı gelirinin en az %

Çalışanlar İçin Yoksulluk Riskleri: Avrupa Birliği ve Türkiye Örneği

	Akademisyenler Sosyal Dışlanma için Ulusal Eylem Planı 2001-2003 / 2003-2005	En az altı ay çalışanlar Yıl boyunca en az bir ay bir işte çalışanlar	50'si (bazen % 60 ve/veya %70) (Nispi Parasal Yoksulluk)
Belçika	Sosyal Dışlanma için Ulusal Eylem Planı 2001-2003 / 2003-2005	Yılın en az altı ayını işgücü piyasasında geçiren bireyler	Düşük Gelir Eşiği: Hanehalkı gelirinin en az %60'sı (Nispi Parasal Yoksulluk)
İsviçre	İsviçre Federal İstatistik Ofisi Akademisyenler	Çalıştıkları sürelerle bakılmaksızın tüm aktif bireyler Tam zamanlı çalışan bireyler (haftada 36 saat ya da daha fazla) En az bir bireyin haftada en az 40 saat kazançlı bir işte çalışması	Eşik barınma ve temel sağlık sigortasının maliyeti ilave edilerek hesaplanmaktadır (İdari Parasal Yoksulluk)
ABD	ABD Sayım Bürosu	Aile üyelerinin eşit ya da en az 1750 saat çalışması (haftalık 44 saat)	Federal Yoksulluk Sınırı (FDL)
	ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu	Yılın en az altı ayını (27 hafta) işgücü piyasasında geçiren bireyler	(Mutlak Parasal Yoksulluk)
	ABD'li Araştırmacılar	Ortalama olarak en az yarı zamanlı çalışan yetişkinler (yaklaşık 1000 saat) yada ABD Sayım Bürosu ve ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu Tanımları	Federal Yoksulluk Sınırının %125-%150-%200'den daha az olması (Mutlak Parasal Yoksulluk).
Kanada	Ulusal Refah Konseyi (NCW)	Toplamda aile gelirinin % 50'sinden daha fazlası ücret, maaş ya da kendi hesabına çalışmasından gelir	Kanada Düşük Gelir İstatistikleri (LICOs) (Mutlak Parasal Yoksulluk)
	Kanada Sosyal Gelişme Konseyi (CCSD)	Yetişkin bireylerin en az 49 hafta ya tam zamanlı (haftada en az 30 saat) ya da part-time çalışma	CCSD Nispi Düşük Gelir Eşiği (Nispi Parasal Yoksulluk)
	Kanada Politika Araştırmacıları Ağı (CPRN)	Tam zamanlı / Yıl boyunca	Nispi Düşük Gelir Eşiği: Yılda 20.000 \$'den az (Nispi Parasal Yoksulluk)
Avusturya	Sosyal Politika Araştırma Merkezi	Çalıştıkları saat sayısına bakılmaksızın tüm aktif bireyler	Henderson Mutlak Yoksulluk Sınırı (Mutlak Parasal Yoksulluk)

**Kaynak:** (Pena Casas ve Latta, 2004, s. 7)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün tanımına göre çalışan yoksulluğu “kabul edilen yoksulluk sınırının altındaki hanelerde yaşayan istihdam edilen kişiler” olarak ifade edilmektedir (ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/topics/working-poor/>).

Eurostat ise çalışan yoksulluğunu, istihdam halinde olan ve harcanabilir geliri yoksulluk riski altında olan bireyleri çalışan yoksul kavramı içerisinde tanımlama yoluna gitmiştir. Bu bağlamda Eurostat'a göre, yılın yarısından fazlasında çalışan ve gelirleri ulusal medyan değerin %60'ının altında kalan bireyler yoksulluk riski altında olup, çalışan yoksulluğu içerisinde değerlendirilmektedir. Burada gelir, bireyin yaşadığı hanehalkı ile ilişkili olup, hanehalkı büyüklüğü ve bileşimine göre hesap edilerek, hanehalkı üyeleri arasında paylaşılan tüm hane üyelerinin gelirini ifade etmektedir (Eurofond, 2010, s.1).

Çalışan yoksulluğunun ölçümü, çeşitli ülkelerde farklılıklar taşımaktadır. Bu bağlamda ILO, gelişmekte olan ülkelerde satın alma paritesiyle günde 1,25 veya 2 ABD Dolarından daha az harcama yaparak hayatını sürdürmeyi öngörmekteyken; AB ve çoğu Avrupa ülkelerinde görel yoksulluk esas alınarak hanehalkı geliri medyan eşdeğer hanehalkı gelirinin %60'ından daha az olan hanelerin yoksulluk riski altında olduğu ifade edilmektedir. Türkiye'de ise nispi yoksulluk ölçümü esas alınmakta ve “eşdeğer kişi başına tüketim harcaması medyan değerin yüzde 50'si görel yoksulluk sınırı” olarak kabul edilmektedir (Erdoğdu ve Kutlu, 2014, ss.69-71).

## 2. Çalışan Yoksulların Belirlenmesine İlişkin Kriterler

Herhangi bir bireyin istihdam halinde olup olmama durumu bireyin kendisinden kaynaklanan bir özellik iken; yoksulluk tam aksine hanehalkı yapısıyla ilişkili ve hanehalkından ayrılamayan bir kavramdır. Nitekim yoksulluk sorunsalı ortaya çıkarılırken, hanehalkı gelirlerinin bir havuzda toplandığı varsayılarak, bireylerin yoksul hanede yaşayıp yaşamadıklarına göre sınıflandırma yapılmaktadır. Bu bağlamda, çalışan bireylerin yoksulluğu, hanehalkı türü ve özellikleriyle birlikte değerlendirilmektedir. Diğer bir yandan söz konusu yaklaşım çalışan yoksulluğunu belirleyen tek etken değildir. Ayrıca; bireyin eğitim düzeyi, cinsiyeti, çalışma süreleri, işgücü piyasası göstergeleri ve kurumsal faktörler çalışan yoksulluğunu belirlemede elzem unsurlar olarak gösterilmektedir (ILOSTAT, 2019). Çalışan yoksulluğunu belirleyen ana kriterler dört ana başlık altında toplanmıştır.

### a. Bireysel Faktörler

Çalışmanın bu bölümünde çalışan yoksulluğunu etkileyen düşük ücret, eğitim, yaş ve cinsiyet unsurları bireysel faktörler başlığı altında ele alınacaktır.

**Düşük Ücret:** Düşük ücret seviyelerinde istihdama katılmak, çalışan yoksulluğu riskine neden olsa da tek başına yeterli bir etmen değildir. Bu bağlamda düşük ücret unsurunun çalışan bireyin yoksulluğu üzerinde etkisi hanehalkı yapısı ile birlikte değerlendirmek uygun olacaktır (Eurofound, 2017, s.7). Nitekim Strengmann- Kuhn, AB ülkelerinde çalışan yoksulluğunu incelediği bir çalışmada düşük ücretin, bireyin çalışan yoksulluğunu %40 oranında belirlediğini buna karşın, çalışanların, yoksulluğa düşmesindeki ana unsurun hanehalkı yapısından kaynaklandığına dikkat çekmiştir (Erdem, 2008, s.25). Bu bağlamda, düşük ücretli çalışan bireyin aynı zamanda bakmakla yükümlü olduğu kişiler de mevcutsa ve haneye ait tek gelir varsa, çalışan yoksulluğu riski yükselmektedir. Buna karşın düşük ücret seviyelerinde çalışan birey, hanehalkını geçindiremiyorsa ve haneye destek olmak amacıyla çalışıyorsa çalışan yoksulluğu riski düşük olmaktadır (Eurofound, 2017, s.7).

**Eğitim:** Eğitim düzeyinin düşüklüğü, çeşitli çalışmalarla düşük ücretlerle nitelendirilmekte ve çalışan yoksulluğu riskini arttıran nedenlerin başında olduğu ifade edilmektedir (Spannagel, 2013, ss.4-5). Eğitim seviyesinin düşüklüğü bireyin verimliliğini etkileyerek yüksek gelir elde etmesini engellemektedir. Nitekim yüksek verimle çalışarak üretim faaliyetinde bulunabilmek için yeterli beşerî sermaye stoğuna ulaşmak elzemdir. Bu da gerekli eğitimi almakla mümkündür. Dolayısıyla iktisadi gelişmişlik seviyesinin gerektirdiği niteliklerden yoksun olan bireyler, eğitim ve yoksulluk arasındaki ilişkiyi tetiklemektedir (Çalışkan, 2007, s.293).

**Yaş ve Cinsiyet:** Yaş ve cinsiyet, çalışan yoksulluğu riskini arttıran faktörlerden ikisini oluşturmaktadır. Kadınların erkeklere oranla çalışan yoksulluğu riskine maruz kalma ihtimalleri daha yüksektir. Özellikle kadınların, hane içi sorumlulukları, toplumun dayattığı roller, evlilik ve çocuk sahibi olma gibi nedenler işgücü piyasasında dezavantajlı konumlarını güçlendirerek çalışan yoksulluğu riskini arttırmaktadır (Pena Casas, Ghailani, Spasova ve Vanhercke, 2019, ss.25-26). Nitekim çocuk, yaşlı bakımı, ev idaresi gibi ev içi sorumluluklar kadınların işgücü piyasasında enformel sektörlerde istihdamını tetiklemektedir. Günümüzde kadınlar, ev işlerine vakit ayırabilmek için yarı zamanlı, iş güvencesinin az olduğu ve genelde düşük ücretli işlerin oluşturduğu sektörlerde istihdama katılarak ev ve iş arasındaki dengeyi korumaya çalışmaktadır (Tatliyer, 2020, s.66).

Gençler çalışan yoksulluğu riskinden diğer yaş gruplarına göre daha fazla etkilenmektedir. Bu kapsamda; işgücü piyasasında koruyucu önlemlerin azlığı, gençlerin deneyimsiz olmaları ya da aldıkları eğitimle ilgili bir şekilde istihdam edilmemeleri genç yaş grubunda çalışan yoksulluğu riskini arttırmaktadır (Pena Casas vd., 2019, s.16). Aynı şekilde genç işçilerin henüz kariyerlerinin başında olmaları ve mesleklerinin gerektirdiği bilgi ve becerilerinin yeterli düzeyde olmamalarından dolayı, işgücü piyasalarında düşük ücretlerle istihdam edilmektedir. Ayrıca, gençlerin eğitim seviyelerinin düşük

olması veya etnik bir farklılığa sahip olmaları, çalışan yoksulluğunu tetikle-yici nedenler arasında yer almaktadır (Erdem, 2008, s.163).

## **b. İşgücü Piyasası Özellikleri**

Son dönemlerde küreselleşme sürecinin hız kazanması, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki değişme ve gelişme, uluslararası rekabet ve kâr kavramla-rını öne çıkarmıştır. Bu bağlamda, küreselleşme ile birlikte çok uluslu şirket-lerin etkinliği artmış, sermaye ise emek gücünün görece ucuz olduğu ülkelere kaymıştır. Bununla birlikte gelişmiş ülkelerden gelişmekte olan ülkelere yö-nelik ihracatta yüksek nitelikli ürünler yer alırken; gelişmekte olan ülkeler-den gelişmiş ülkelere olan ihracatta düşük nitelikli ürünlerin payı artmıştır. Bu durum gelişmiş ülkelerde vasıfsız emeğe yönelik işgücü talebini azaltmış-tır. Ayrıca artan teknolojinin, işgücü piyasasına hâkim olması sonucunda hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde vasıfsız emeğin kullanımı azalmıştır. Diğer yandan, teknolojinin emek piyasasına hâkim olması işgücü piyasasının sektörel durumunu değiştirmiş ve hizmet sektörünün işgücü pi-yasasındaki payı artmıştır (Tokol, 2019, ss.173-220). Dolayısıyla değişen teknolojiler, beraberinde istihdamın sektörel yapısını etkileyerek yeni ça-lışma biçimleri olan; belirli süreli çalışma, geçici çalışma, kısmi süreli ve evde çalışma gibi esnek yapılanmanın olduğu ve iş güvencesinin az olduğu yeni iş ilişkilerini ortaya çıkarmıştır (Koray, 2005, ss.215-216). Söz konusu çalışma biçimleri gerek kadınların ev içi sorumluluklarını aksatmayacak şekilde istihdama katılımlarını, gerekse gençlerin eğitimlerini yarıda bırakmayacak şekilde gelir elde etmelerine olanak sağlayan iş biçimleri olsa da söz konusu uygulamalar, tam zamanlı çalışma ilişkilerinin getirdiği haklarda mahrum ol-maları ve düşük ücretlerden oluşmaları nedeniyle işgücü piyasası kırılğanlı-đını arttırarak istihdam ve yoksulluk ilişkisini güçlendirmiştir (Koray, 2005, s.215; Tokol, 2019, ss.2019-220).

Nitekim yapılan bir çalışmada çalışan yoksulluğu riskinin bireysel faktör-lerin yanı sıra, yarı zamanlı çalışma, geçici sözleşmeyle çalışma ve tek gelirli düşük iş yoğunluğuna sahip hane düzeyi gibi faktörlerle de ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Marx ve Nolan, 2012, s.7). Başka bir çalışmada ise tam za-manlı çalışan bireylerin, yarı zamanlı çalışan bireylere göre çalışan yoksul-luğu riskine maruz kalma olasılıkların nispeten daha düşük olduğu belirtil-miştir (Marx, Vanhille ve Verbist, 2012, s.25). Yine aynı şekilde European ta-rafından yayınlanan rapora göre, bir yıldan daha az süre de çalışmanın, geçici iş sözleşmesiyle çalışmanın ve yarı zamanlı istihdama katılmanın çalışan yoksulluğu riskini arttırdığı vurgulanmıştır (Eurofound, 2010, s.9).

### c. Hanehalkının Özellikleri

Çalışmanın bu bölümünde, çalışan yoksulluğunun önemli nedenleri arasında sayılan hanehalkı özellikleri, hanehalkı yapısı ve düşük iş yoğunluğu başlıkları içerisinde açıklanacaktır.

**Hanehalkı Yapısı:** Hanehalkı yapısı ile çalışan yoksulluğu arasında doğru yönlü bir ilişki mevcuttur. Nitekim hanehalkı içerisinde yer alan yetişkinlerin çalışıp çalışmadığı, çalışan bireylerin tam zamanlı veya yarı zamanlı çalışma durumları aynı zamanda hane içindeki bağımlı çocuk sayısı çalışan yoksulluğu riskini etkileyen unsurlardan sayılmaktadır (Meulders ve O'Dorchai, 2013, ss.38-39). Bu bağlamda bağımlı çocukları olan tek ebeveynler, yüksek düzeyde çalışan yoksulluğu riskine sahipken; bağımlı çocuğun olmadığı birden fazla yetişkinin bulunduğu hanelerde çalışan yoksulluğu riski azalmaktadır. Çünkü haneye bağımlı çocuk, hanehalkının ihtiyaçlarını arttırmaktadır. Ayrıca bağımlı çocuk veya yaşlıların özel bakımı hanehalkının istihdamında kısıtlamaya yol açarak hanehalkı gelirinin azalmasına yol açmaktadır (Spannagel, 2013, ss.4-6).

Diğer bir yandan, hanehalkı içerisinde yer alan çocukların varlığının, çalışan yoksulluğu riskini etkileme durumu değişkendir. Bu bağlamda, bazı ülkelerin çocuk veyahut da aile ile alakalı sosyal transferler sunması çalışan yoksulluğu riskini azaltmaktadır (Meulders ve O'Dorchai, 2013, ss. 38-39).

**Düşük İş Yoğunluğu:** Çok düşük iş yoğunluğu, Eurostat tarafından "Çalışma çağındaki bireylerin son 12 aylık dönemde kapsayarak toplam potansiyellerinin %20'den daha az çalıştığı hanede yaşayan kişilerin sayısı" olarak tanımlanmaktadır. Burada çalışma çağındaki kişiler (18-24 yaş arasındaki öğrenciler hariç 18-59 yaş arasındaki kişilerdir (Eurostat Glossary, 2018). Daha yüksek iş yoğunluğuna sahip haneler, düşük iş yoğunluğuna sahip hanelere göre daha düşük çalışan yoksulluğu riskine sahiptir (Meulders ve O'Dorchai, 2013, s.40). Daha düşük çalışan yoksulluğu riskine ise çocuk bakım hizmetlerinin kısıtlı olması, esnek çalışma düzenlemelerinin yetersiz olması ve ev içi sorumluluk gibi unsurların hanehalklarında düşük iş yoğunluğuna neden olduğu ifade edilmektedir (Eurofound, 2017, s.10).

### d. Kurumsal Faktörler

Çalışan yoksulluğunu belirleyen diğer faktörlerden biri de kurumsal faktörlerdir. Kurumsal faktörler defamilizasyon ve dekomüdfikasyon adı altında iki unsur çerçevesinde açıklanmaktadır. Bunlardan ilki defamilizasyon; bireylerin çalışarak sosyal güvenliklerini sağlamaları yoluyla ailelerinde bağımsız olarak ortalama bir yaşam standardına ulaşabilme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 2005, s.240; Yılmaz, 2018, s.194).



Defamilizasyon literatürde çift gelirli politika olarak karakterize edilmektedir. Bu bağlamda, hükümetlerin yeterli düzeyde çocuk bakımı teşvikleri, yaşlı bireylere yönelik bakım hizmetleri veya yüksek düzeyde aile transferleri gibi destekler, özellikle kadın istihdamını desteklemekte ve hanede ikinci bir gelir yaratarak hanehalkının harcanabilir gelirini yoksulluk eşiğinin üzerine çıkarmaktadır. Dolayısıyla defamilizasyon, bir bakıma hanenin çalışma yoğunluğunu etkilemektedir. Diğer bir yandan toplumun savunmasız ve kırılğan bir grubu olarak ifade edilen dezavantajlı grupları hedef almayan defamilizasyon politikaları, bireylerin çalışan yoksulluğu risklerini arttırmaktadır. Örneğin; Avrupa ülkelerinde yeterli düzeyde kamusal destek politikalarından mahrum kalan gençler, ebeveynlerin yaşadığı haneye geri dönerek ebeveyn hanesinin çalışan yoksulluğu riskini arttırmaktadır (Spannagel, 2013, ss.10-11).

Bir diğer kurumsal faktör, dekomüdfikasyondur. Literatürde Esping-Andersen tarafından refah devlet sınıflandırması olarak kullanılan bu kavram, bireylerin temel gereksinimlerinin piyasa dışından sağlanması olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla bireylerin piyasada hangi şartlarda olursa olsun, belirli sosyal haklara sahip olabildiğini ve birey/hanehalkının, emek piyasasına katılma şartı olmaksızın insan onuruna yaraşır bir hayat seviyesini sürdürmesini ifade etmektedir (Özdemir, 2005, s.240).

Bu bağlamda aile yardımları, sosyal yardım programları, işsizlik yardımları gibi politikalar gelir eşitsizliğini azaltarak, çalışan yoksulluğu riskini de minimize etmektedir. Örneğin, cömert sosyal yardım politikalarına sahip olan ülkelerde düşük ücretli çalışanların hanehalkı gelirlerini yükselterek çalışan yoksulluğu riskini azaltmaktadır. Dolayısıyla, dekomüdfikasyon seviyesi düşük olan ülkelerde çalışan yoksulluğu oranları daha da yükselmekte ve çalışma çağındaki bireyler emek piyasasına bağlı gelirlerine bağımlı olmaktadır (Spannagel, 2013, ss.11-12).

### 3. Yöntem

Türkiye ve Avrupa Birliği'ne üye olan 27 ülkede, çalışan yoksulluğu riski oranları; yaş, cinsiyet, hanehalkı özellikleri, eğitim düzeyi, tam zamanlı-yarı zamanlı çalışma, iş sözleşmesi türü ve iş yoğunluğuna ait 2012-2015-2018 yılları ve 2020 yılı veri setleri tablo ve şekiller halinde verilmiştir.

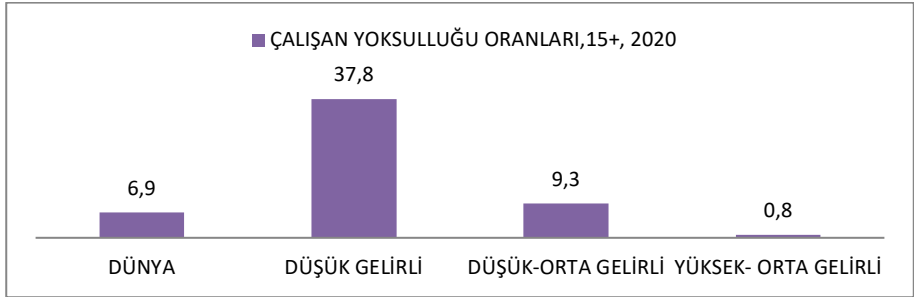
Yaş faktörü içerisinde, 18-24; 25-54; 55-64 yaş grubu; hanehalkı özellikleri içerisinde ise tek kişilik haneler, bağımlı çocuğu olan tek kişi, bağımlı çocuğu olmayan kişiler, bağımlı çocuğu olan iki veya daha fazla yetişkinin yaşadığı haneler ve bağımlı çocuğu olmayan iki veya daha fazla yetişkinin olduğu haneler kategorileri kullanılmıştır. Eğitim düzeyi içerisinde Eurostat'ın sınıflandırmasına uygun bir şekilde ilköğretim ve altı, ortaöğretim ve yükseköğretim kategorilerine yer verilmiştir. İş sözleşme türü içerisinde kalıcı ve ge-

cici işi olanlar verilerine yer verilirken aynı zamanda tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışma verileri de çalışmada kullanılmıştır. Bu kapsamda çalışmada tepkisiz araştırma yöntemi yardımıyla ikincil analiz yapılmıştır.

#### 4.Veriler ve Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde çalışan yoksulluğu riski, Türkiye ve Avrupa Birliği'ne üye olan 27 ülke; yaş, cinsiyet, hanehalkı özellikleri, eğitim düzeyi, tam zamanlı-yarı zamanlı çalışma, iş sözleşmesi türü ve iş yoğunluğuna ait 2012-2015-2018 yılları ve 2020 yılı veri setleri tablo ve şekiller yardımıyla incelenen veriler sonucunda, ortaya çıkan bulgulara değinilecektir. Çalışan yoksulluğu riskinin zamana dayalı değişimini ortaya çıkarmak için dört farklı yıla ait verilerin kullanılması uygun görülmüştür. Bu kapsamda AB-27 ülke ortalaması verileri incelenirken, üye ülkelerin her birine ait veriler de dikkate alınmıştır. Üye ülkelerin verileri incelenirken, çalışan yoksulluğu riski faktörleri bakımından önemli farklılık gösteren ülkeler belirtilerek, AB-27 ülke ortalaması ve Türkiye arasındaki çalışan yoksulluğu riskine ait fark ve benzerliklerin neler olduğuna değinilmiştir.

Şekil 1'de Dünya genelinde çalışan yoksulluğu oranları verilmiştir. Şekil 1'de yer alan çalışan yoksulluğu oranları 15 yaş üstü kişileri içermekle birlikte, Ilostat'ın 2020 yılı verilerine dayanmaktadır.



**Şekil 1.** Dünya Genelinde Çalışan Yoksulluğu Oranları, %, 2020, 15+ (Kaynak: Ilostat, 2020)

\*Satın alma gücü paritesine göre 1.90 ABD Doları altında çalışanların yüzdesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun tahminlerine göre, dünyadaki 15+ ve üzeri tüm çalışanların %6,9'u istihdam halindeyken yoksulluk içerisinde. Ülkelerin gelir grubu çalışan yoksulluğun oranlarına göre ise; düşük gelirli ülkelerde çalışan yoksulluğu oranı %37,8 iken düşük orta gelirli ülkelerde %9,3; yüksek orta gelirli ülkelerde ise ortalama %1 seviyesinde gerçekleşmiştir (Şekil 1). İstihdamda olma hali, bireylerin yoksulluktan çıkması için önemli bir unsur olarak kabul edilse de söz konusu veriler, istihdamın yoksulluğa karşı önleyici bir unsur olmadığını göstermektedir.

Tablo 2’de AB-27 ÷lke ortalaması ve Türkiye’de çalışan yoksulluğu riski 18-24, 25-54, 55-64 yaş grupları bazında 2012, 2015, 2018 ve 2020 yıllarına ait verileri içermektedir. Söz konusu tablo, Eurostat’ın sitesinde yer alan “In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex - EU-SILC survey” adlı veri setinden derlenmiştir.

**Tablo 2. AB-27 ÷lke ve Türkiye’de Yaş Grupları Bazında Çalışan Yoksulluğu Riskinin Yıllara Göre Ortalaması, 2012-2020, %\***

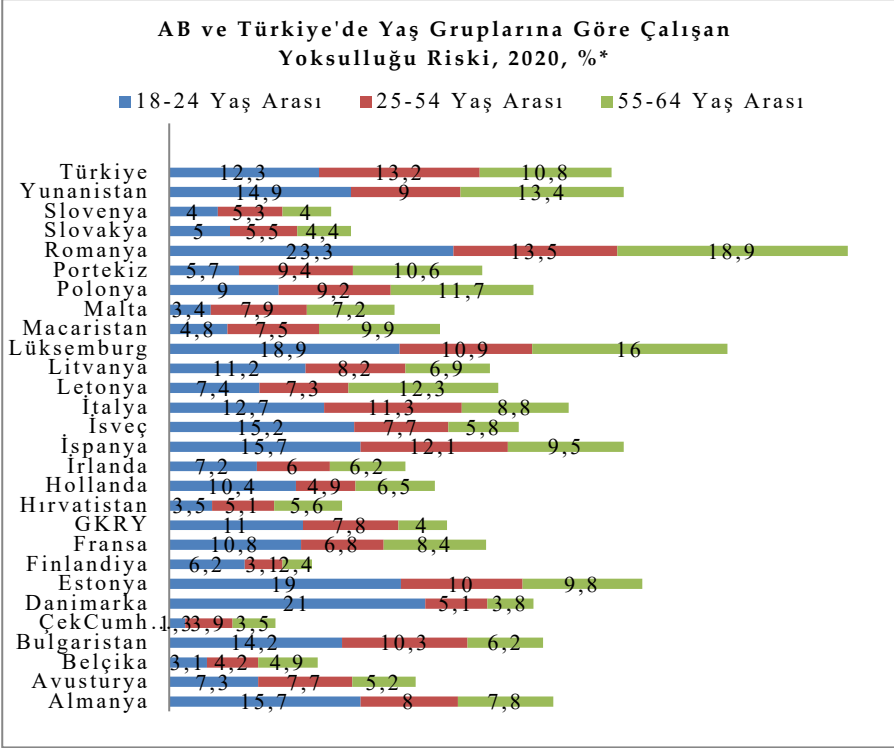
<b>18-24</b>	<b>2012</b>	<b>2015</b>	<b>2018</b>	<b>2020</b>
<b>AB-27 ÷lke</b>	11,7	12,5	12,0	12,7
<b>Türkiye</b>	15,7	14,3	11,2	12,3
<b>25-54</b>				
	<b>2012</b>	<b>2015</b>	<b>2018</b>	<b>2020</b>
<b>AB-27 ÷lke</b>	9,0	9,7	9,2	8,6
<b>Türkiye</b>	15,5	13,8	13,8	13,2
<b>55-64</b>				
	<b>2012</b>	<b>2015</b>	<b>2018</b>	<b>2020</b>
<b>AB-27 ÷lke</b>	7,7	8,7	8,5	8,4
<b>Türkiye</b>	13,0	11,4	9,4	10,8

**Kaynak:** (Eurostat, 2020a)

\*Eurostat In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex - EU-SILC survey verilerinden derlenmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde, 18-24 yaş arası çalışan yoksulluğu riski AB-27 ÷lke ortalaması bazında yıllar itibariyle %12 seviyelerinde gerçekteşmiştir. Türkiye’de ise aynı yaş grubunda çalışan yoksulluğu riski, 2012 ve 2015 yıllarında yaklaşık %15 oranında iken; 2018 ve 2020 yıllarında azalarak %11,2 ve %12,3 seviyesinde gerçekteşerek AB-27 ÷lke ortalamasının altına gerilemiştir. 25-54 yaş grubu çalışan yoksulluğu riski, AB-27 ÷lke ortalamasında 2012 yılında %9; 2018 yılında %9,2 ve 2020 yılında %8,6’dır. Türkiye’de ise, aynı yaş grubunda çalışan yoksulluğu riski oldukça yüksek oranlara sahiptir. Söz konusu oranlar 2012 yılında %15,5; 2018 yılında %13,8 ve 2020 yılında %13,2 olarak gerçekteşerek AB-27 ÷lke ortalamasının çok üstünde gözükmektedir. 55-64 yaş grubunda çalışan yoksulluğu riski, AB-27 ÷lke ortalamasına göre 2012 yılında %7,7; 2018 yılında %8,5 ve 2020 yılında %8,4 olarak gerçekteşirken; Türkiye’de aynı yaş grubunda çalışan yoksulluğu riski, 2012 yılında %13; 2018 yılında %9,4 ve 2020 yılında %10,8 oranında gerçekteşerek olumsuz seyrini sürdürmüştür.

şekil 2’de yaş gruplarına göre çalışan yoksulluğu riski 2020 yılı verileri, Türkiye ve AB ÷lkeleri bazında verilmiştir. şekil 2’de yer alan veriler, Eurostat sitesinde yer alan 18-24 yaş, 25-54 yaş ve 55-64 yaş gruplarına aittir ve söz konusu veriler “In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex - EU-SILC survey” adlı başlığında yer alan veri setlerinden derlenmiştir.



**Şekil 2. AB ve Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre Çalışan Yoksulluğu Riski, 2020a, % (Kaynak: Eurostat, In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex - EU-SILC survey, 2020)**

\*Eurostat In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex - EU-SILC survey verilerinden derlenmiştir.

Çalışan yoksulluğu riski, ülkeler bazında incelendiğinde ise çalışanların yaşı arttıkça bazı ülkelerde çalışan yoksulluğu riski azaldığı görülmektedir. Bu bağlamda, Şekil 2'ye göre 18-24 yaş grubu bireyler çalışan yoksulluğu riskine daha fazla maruz kalmaktadır. Söz konusu yaş grubu incelendiğinde ise bazı ülkelerde genç çalışan yoksulluğu riski oranı %15 seviyesinde olduğu görülmektedir. Diğer bir çalışan yoksulluğu riski yüksek olan grup 55-64 yaş arasındır.

Gençlerin, diğer yaş gruplarına nazaran çalışan yoksulluğu riskine daha fazla maruz kalmalarının nedeni, düşük ücretli işlerle istihdama katılmaları olarak gösterilebilmektedir. Bu bağlamda, diğer yaş gruplarına oranla çalışan yoksulluğu riskine maruz kalan, 18-24 yaş arası gruplar Yunanistan, Romanya, Lüksemburg, İtalya, İsveç, İspanya, İrlanda, Hollanda, Estonya, Danimarka, Bulgaristan ve Almanya olarak sıralanmaktadır. 55-64 yaş arası nüfusun çalışan yoksulluğu riskine maruz kalan grup; Portekiz, Polonya, Macaristan ve Letonya olarak sıralanmaktadır. Türkiye ise, çalışan yoksulluğu riski oranı 18-24 yaş arası grupta, %12,3; 25-54 yaş arası %13,2 iken 55-64

yaş arası grupta ise, %10,8 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye verilerinin ortalamasına bakıldığında yaklaşık olarak AB-27 ülke ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3'te, AB-27 ülke ortalaması ve Türkiye'de cinsiyet bazında çalışan yoksulluğu riski oranları; 2012, 2015, 2018 ve 2020 yıllarına ait veriler yer almaktadır. Söz konusu veriler Eurostat'ın sitesinde yer alan "In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex - EU-SILC survey" adlı başlığı altında yer alan verilerden derlenmiştir.

**Tablo 3. AB-27 Ülke ve Türkiye'de Cinsiyet Bazında Çalışan Yoksulluğu Riskinin Yıllara Göre Ortalaması, 2012-2020, 18-64 Yaş, %\***

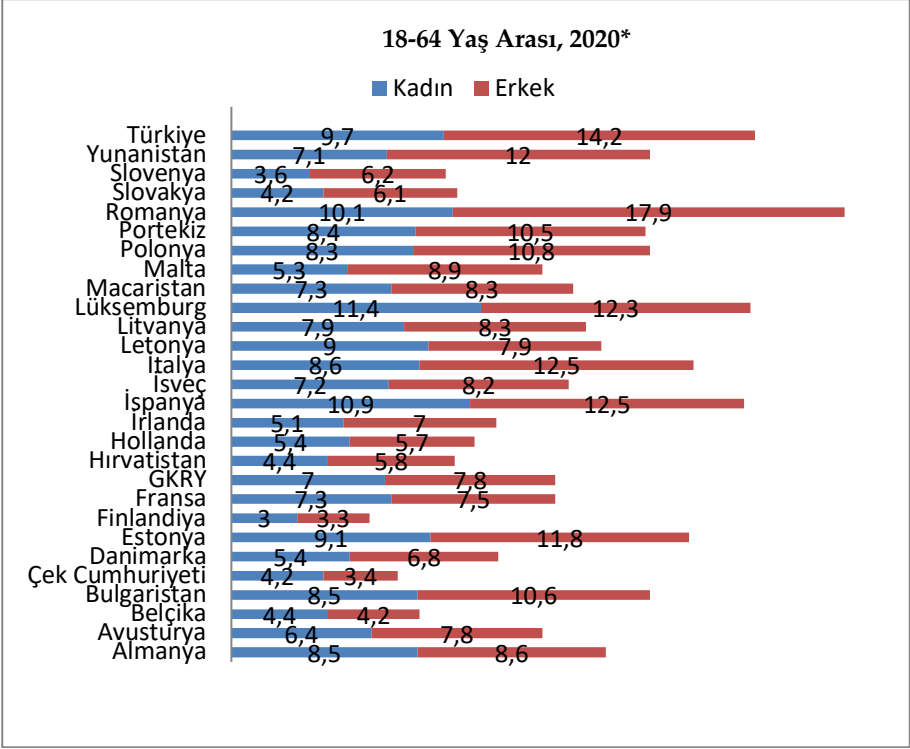
<b>Erkek</b>				
	<b>2012</b>	<b>2015</b>	<b>2018</b>	<b>2020</b>
<b>AB-27 Ülke</b>	9,5	10,4	9,8	9,6
<b>Türkiye</b>	15,1	14,7	14,5	14,2
<b>Kadın</b>				
<b>AB-27 Ülke</b>	8,3	8,9	8,6	7,9
<b>Türkiye</b>	15,7	11,3	10,0	9,7

Kaynak: (Eurostat, 2020a)

\* Eurostat In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex - EU-SILC survey verilerinden derlenmiştir.

Çalışan yoksulluğu riski, cinsiyet açısından farklılık göstermektedir. Nitekim Türkiye'de çalışan yoksulluğu riski, kadınlarda 2012 yılında %15,7; 2015 yılında %11,3 iken 2020 yılında %9,7 olmuştur. Erkeklerde ise 2012 yılında %15,1; 2015 yılında %14,7 iken, 2020 yılında %14,2 civarındadır. AB-27 ülke ortalamasına göre kadınlarda çalışan yoksulluğu riski oranları, 2012 yılında %8,3; 2015 yılında %8,9; 2020 yılında %7,9 iken; erkeklerde 2012 yılında %9,5; 2015 yılında %10,4; 2020 yılında %9,6 olarak gerçekleşmiştir. Veriler incelendiğinde hem AB-27 ülke ortalamasında hem de Türkiye'de erkekler kadınlara oranla daha fazla çalışan yoksulluğu riskine sahip olmakla birlikte Türkiye'de cinsiyete dayalı çalışan yoksulluğu riski AB-27 ülke ortalamasının devamlı üzerinde seyir etmiştir.

Şekil 3'te AB ve Türkiye'de 18-64 yaş arası cinsiyet bazında çalışan yoksulluğu riski oranları verilmiştir. Kadın ve erkek kategorileri bazında Eurostat sitesinde yer alan "In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex - EU-SILC survey" adlı başlığı altında yer alan verilerden derlenmiştir.



Şekil 3. AB ve Türkiye'de 18-64 Yaş Arası Cinsiyet Bazında Çalışan Yoksulluğu Riski, 2020, % (Kaynak: Eurostat, 2020a)

\*Eurostat In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex - EU-SILC survey verilerinden derlenmiştir.

Kadınların işgücü piyasasında erkeklere oranla daha korumasız olmaları ve birçok engelle karşı karşıya kaldıkları bilinse de söz konusu Şekil 3'de görülen verilerde durumun daha farklı olduğu ifade edilebilir. Çek Cumhuriyeti, Letonya ve Belçika'da kadın çalışan yoksulluğu riski erkeklere oranla daha fazla çıkmakla birlikte bunun dışında kalan tüm ülkelerde erkek çalışan yoksulluğu riskinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Birçok ülkede çocuğu olmayan bekar kadınların tek başına yaşayan ve bir evi başkalarıyla paylaşanlar dahil olmak üzere, yoksulluk sınırının altında gelire sahip olma olasılıklarının bekar erkeklere nispeten daha düşük olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda, çalışan kadın yoksulluğunun erkeklere nazaran nispeten düşük çıkmasının nedeni olarak, yalnız yaşama olasılıkları ve bu sayede geliri paylaşmamalarından ötürü olduğu belirtilmiştir (Eurofound, 2010, ss.5-6). Ayrıca, kadınların hanede ikincil gelir getiren konumda olmaları da çalışan yoksulluğu riskinin cinsiyet bazındaki farklılığını azaltmaktadır (Erdoğan ve Kutlu, 2014, s.74).

Tablo 4'te AB-27 Ülke ve Türkiye'de hanehalkı türüne göre çalışan yoksulluğu riski 2012, 2015, 2018 ve 2020 yıllarına ait verileri içermektedir. Söz konusu tabloda; tek kişilik haneler, bağımlı çocuğu olan tek kişi, bağımlı çocuğu olmayanlar, bağımlı çocuğu olan iki veya daha fazla yetişkin ve bağımlı çocuğu olmayan iki veya daha fazla yetişkinin bulunduğu haneler kategorilerine ait veriler, Eurostat sitesinde yer alan "In-work at-risk-of-poverty rate by household type - EU-SILC survey" başlığı altında yer alan veri setlerinden derlenerek oluşturulmuştur.

**Tablo 4. AB-27 Ülke ve Türkiye'de Hanehalkı Türüne Göre Çalışan Yoksulluğu Riskinin Yıllara Göre Ortalaması, 2012-2020, %\***

	2012		2015		2018		2020	
	AB 27 Ülke Ortalaması	Türkiye	AB 27 Ülke Ortalaması	Türkiye	AB 27 Ülke Ortalaması	Türkiye	AB 27 Ülke Ortalaması	Türkiye
<b>Tek kişilik haneler</b>	12,4	6,0	13,3	3,3	12,8	3,3	13,5	2,7
<b>Bağımlı Çocuğu Olan Tek Kişi</b>	20,5	14,8	20,8	10,9	22,5	10,0	19,7	12,5
<b>Bağımlı Çocuğu Olmayan</b>	7,2	6,4	8,2	5,2	7,9	4,5	7,8	4,9
<b>Bağımlı Çocuğu Olan iki veya daha fazla yetişkin</b>	10,2	19,4	10,6	18,1	9,9	18,0	9,3	17,5
<b>Bağımlı Çocuğu Olmayan İki veya daha fazla yetişkin</b>	5,4	6,5	6,4	5,4	6,0	4,7	5,6	5,3

**Kaynak:** (Eurostat, 2020b)

\* *Eurostat In-work at-risk-of-poverty rate by household type - EU-SILC survey verilerinden derlenmiştir.*

AB-27 ülke ortalamasına göre, bağımlı çocuğu olan tek kişilik hanelerin çok daha yüksek çalışan yoksulluğu riskiyle karşı karşıya olduğu ifade edile-

bilmektedir (Tablo 4). Bu çerçevede 2012 yılında %20,4 olan oran 2015 yılında %20,8 iken 2018 yılında %22,5 olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılına gelindiğinde ise AB-27 ülke ortalamasında bağımlı çocuğu olan tek kişilik haneler kategorisinde azalarak %19,7 oranında gerçekleşmiştir. Türkiye’de ise, bağımlı çocuğu olan iki veya daha fazla yetişkinin bulunduğu hanelerde çalışan yoksulluğu riski oranları yükselmektedir. Söz konusu kategoride 2012 yılında %19,4 olarak gerçekleşen oran 2015 yılında azalarak %18,1 olarak gerçekleşirken; 2020 yılında %17,5 civarındadır. Bağımlı çocuğu olan iki veya daha fazla yetişkinin bulunduğu hanelere ait veriler yıllara göre azalma gösterse de diğer kategorilerle karşılaştırıldığında oldukça yüksek oranlara sahiptir.

Tablo 5’te Eurostat sitesinde yer alan “In-work at-risk-of-poverty rate by household type - EU-SILC survey” adlı başlığı altında yer alan veri setlerinden oluşturulmuştur ve söz konusu veriler; tek kişilik haneler, bağımlı çocuğu olan tek kişi, bağımlı çocuğu olmayan, bağımlı çocuğu olan iki veya daha fazla yetişkin ve bağımlı çocuğu olmayan iki veya daha fazla yetişkin kategorilerinden derlenmiştir.

**Tablo 5. AB ve Türkiye’de Hanehalkı Türüne Göre Çalışan Yoksulluğu Riski, 2020, %**

Ülke	Tek kişilik haneler	Bağımlı Çocuğu Olan Tek Kişi	Bağımlı Çocuğu Olmayan	Bağımlı Çocuğu Olan iki veya Daha Fazla Yetişkin	Bağımlı Çocuğu Olmayan İki veya Daha Fazla Yetişkin
Almanya	15,8	22,6	8,6	7,4	5,2
Avusturya	11,0	19,6	6,6	7,6	4,7
Belçika	6,7	11,5	3,3	4,5	2,0
Bulgaristan	12,5	23,7	6,3	12,3	4,7
Çek Cumhuriyeti	7,4	20,7	2,4	3,9	1,0
Danimarka	13,8	7,4	7,9	3,3	4,8
Estonya	19,5	21,2	9,9	9,1	4,5
Finlandiya	4,5	7,1	3,1	2,8	2,3
Fransa	11,3	21,2	6,6	6,9	4,4
GKRY	9,0	20,4	7,0	7,0	6,5
Hırvatistan	4,8	15,1	3,9	5,9	3,8
Hollanda	11,0	8,4	5,9	5,1	3,6
İrlanda	10,8	13,8	5,1	6,4	3,7
İspanya	13,1	29,2	8,4	14,6	7,1
İsveç	12,0	12,0	8,1	6,7	5,5
İtalya	16,7	20,8	8,9	12,4	5,8
Letonya	15,0	15,8	8,1	7,6	5,4



<b>Litvanya</b>	12,4	26,5	7,0	7,4	4,9
<b>Lüksemburg</b>	11,4	21,8	9,4	13,3	8,1
<b>Macaristan</b>	19,6	19,4	9,7	4,3	7,1
<b>Malta</b>	19,1	27,1	5,9	8,4	3,0
<b>Polonya</b>	10,9	13,1	8,0	10,6	7,4
<b>Portekiz</b>	10,4	19,7	8,1	10,2	7,8
<b>Romanya</b>	15,7	13,1	12,4	17,1	11,6
<b>Slovakya</b>	8,7	28,7	3,0	7,1	2,5
<b>Slovenya</b>	10,9	11,9	4,6	5,1	3,0
<b>Yunanistan</b>	7,5	11,7	8,8	11,4	9,1
<b>Türkiye</b>	2,7	12,5	4,9	17,5	5,3

(Kaynak: Eurostat, 2020b)

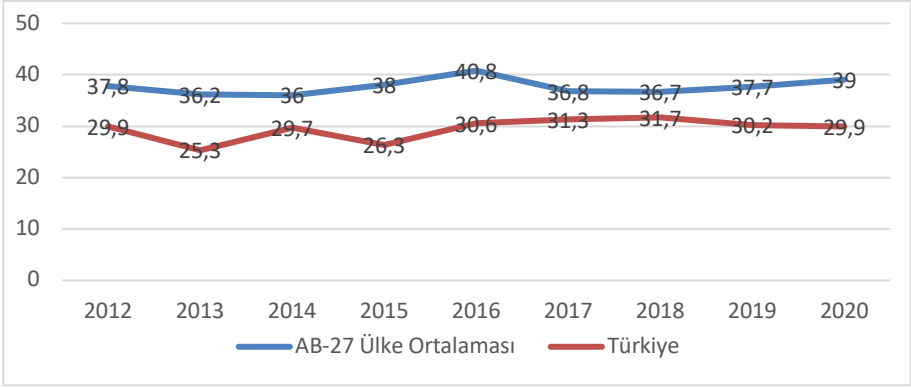
\* Eurostat In-work at-risk-of-poverty rate by household type - EU-SILC survey verilerinden derlenmiştir.

Hanehalkı türüne göre çalışan yoksulluğu riski ülkeler bazında incelendiğinde ise, Almanya %22,6, Bulgaristan %23,7, Fransa %21,2, İspanya %29,2, Lüksemburg %21,8, Slovakya %28,7 oranları ile bağımlı çocuğu olan tek kişilik hane kategorisinde ilk sıralarda yer almaktadır.

Aynı şekilde Tablo 5'te yüksek oranlarda çalışan yoksulluğu riskiyle karşılaşan diğer grup, tek kişilik haneler ve bağımlı çocuğu olan iki veya daha fazla yetişkinin bulunduğu hanelerdir. Diğer yandan bağımlı çocuğu olmayan haneler ve bağımlı çocuğu olmayan iki veya daha fazla yetişkinin bulunduğu hanelerde diğer kategorilere oranla daha az çalışan yoksulluğu riski taşımaktadır.

Türkiye'de ise, bağımlı çocuğu olan iki veya daha fazla yetişkinin bulunduğu hanelerde çalışan yoksulluğu riski %17,5 oranıyla yüksek bir orana sahiptir. Bunu, bağımlı çocuğu olan tek kişilik haneler %12,5 oranıyla takip etmektedir. Diğer bir yandan, tek kişilik haneler %2,7; bağımlı çocuğu olmayan, %4,9 ve bağımlı çocuğu olmayan iki veya daha fazla yetişkinin bulunduğu hanelerde ise, %5,3 oranına sahiptir. Bulgular değerlendirildiğinde ortaya çıkan sonuçlar literatürü de desteklediği görülmektedir. Nitekim bir çalışmada "*haneye bağımlı çocuk, hanehalkının ihtiyaçlarını arttırmakta ve bağımlı çocuk veya yaşlıların özel bakımı hanehalkının istihdamında kısıtlamaya yol açarak hanehalkı gelirinin azalmasına yol açmaktadır*" şeklinde ifade edilmiş ve hanedeki bağımlı bireylerin, çalışan yoksulluğu riskini arttırdığı vurgulanmıştır (Spannagel, 2013, ss.4-6).

Şekil 4'te AB-27 ülke ortalaması ve Türkiye'de düşük iş yoğunluğuna göre çalışan yoksulluğu riski oranları 2012-2020 yılları arası verilmiştir. Söz konusu veriler, Eurostat sitesinde yer alan "In-work at-risk-of-poverty rate by work intensity of the household (population aged 18 to 59 years) - EU-SILC survey" adlı başlığı altında yer alan veri setlerinden derlenmiştir.



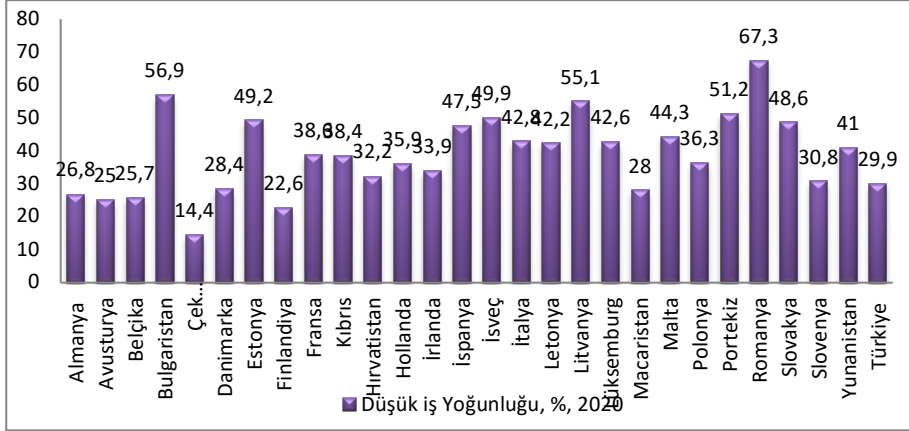
**Şekil 4. AB-27 Ülke Ortalaması ve Türkiye’de Düşük İş Yoğunluğuna Göre Çalışan Yoksulluğu Riski, 2012-2020, % (Kaynak: Eurostat, 2020c)\***

\*Eurostat In-work at-risk-of-poverty rate by work intensity of the household (population aged 18 to 59 years) - EU-SILC survey verilerinden derlenmiştir.

Şekil 4’te AB ve Türkiye’de hanenin iş yoğunluğuna göre çalışan yoksulluğu riski oranları arasında yıllara göre farklılıklar gözlenmektedir. Bu bağlamda, Türkiye’de 2012 yılında %29,9 olan düşük iş yoğunluğuna göre çalışan yoksulluğu riski oranı, 2015 yılında azalarak %26,3 oranında gerçekleşmiştir. Diğer yandan 2016 yılında artarak %30,6 olan düşük iş yoğunluğuna göre çalışan yoksulluğu riski oranı 2020 yılında %29,9 oranında gerçekleşmiştir. AB-27 ülke ortalaması incelendiğinde ise oranlar Türkiye’ye göre daha yüksek orana sahiptir. Bu kapsamda AB-27 ülke ortalamasına ait düşük iş yoğunluğuna göre çalışan yoksulluğu riski, 2012 yılında %37,8; 2015 yılında yaklaşık %38 iken; 2016 yılında %40,8 oranında yükselmiştir. 2016 yılından sonra söz konusu oranlar azalma gösterse de 2020 yılında %39 oranında düşük iş yoğunluğuna göre çalışan yoksulluğu riski gerçekleşmiştir.

Şekil 5’te hanenin iş yoğunluğuna göre çalışan yoksulluğu riski oranları AB ve Türkiye’ye ait 2020 yılı verilerini içermektedir. Söz konusu veriler Eurostat sitesinde yer alan “In-work at-risk-of-poverty rate by work intensity of the household (population aged 18 to 59 years) - EU-SILC survey” adlı başlığı altında yer alan veri setlerinden derlenmiştir.

Şekil 5’e göre Yunanistan %41,0; Litvanya %55,1; Romanya, %67,3; Portekiz %51,2 oranlarıyla Türkiye’nin gerisinde kalarak yüksek düzeylerde düşük iş yoğunluğuna sahip ülkelerin başında gelmektedir. Söz konusu şekilde AB ülkeleri arasında düşük iş yoğunluğu bakımından en düşük oranlara sahip beş ülke; %22,6 Finlandiya; %25,7 Belçika; %25,0 Avusturya; %33,9 İrlanda olduğu görülmektedir.



**Şekil 5. AB ve Türkiye’de Hanenin İş Yoğunluğuna Göre Çalışan Yoksulluğu Riski, 2020, % (Kaynak: Eurostat, 2020c)\***

\*Eurostat In-work at-risk-of-poverty rate by work intensity of the household (population aged 18 to 59 years) - EU-SILC survey verilerinden derlenmiştir.

Tablo 6’da AB-27 ülke ortalaması ve Türkiye’de eğitim düzeylerine göre çalışan yoksulluğu riski oranları 2012, 2015, 2018 ve 2020 yıllarına ait verileri içermektedir. Söz konusu veriler, Eurostat sitesinde yer alan “In-work at-risk-of-poverty rate by educational attainment level - EU-SILC survey” adlı başlığı altında yer alan ilköğretim ve altı, ortaöğretim ve yükseköğretim kategorilerini kapsayacak şekilde 2012- 2015, 2018 ve 2020 yılına ait veri setlerinden derlenmiştir.

**Tablo 6. AB-27 Ülke Ortalaması ve Türkiye’de Eğitim Düzeylerine Göre Çalışan Yoksulluğu Riski, 2012-2020, %\***

	2012		2015		2018		2020	
	AB-27 Ülke Ortalaması	Türkiye	AB-27 Ülke Ortalaması	Türkiye	AB-27 Ülke Ortalaması	Türkiye	AB-27 Ülke Ortalaması	Türkiye
<b>İlköğretim ve altı</b>	17,4	19,3	20,4	20,4	19,6	19,7	18,8	19,8
<b>Ortaöğretim</b>	8,8	7,1	9,5	8,2	9,1	8,6	8,8	9,1
<b>Yükseköğretim</b>	3,8	0,9	4,3	1,0	4,4	1,6	4,4	2,1

**Kaynak:** (Eurostat, 2020d)

\*Eurostat In-work at-risk-of-poverty rate by educational attainment level - EU-SILC survey verilerinden derlenmiştir.

Eğitim düzeyine göre çalışan yoksulluğu oranları Tablo 6 ve Tablo 7’de verilmiştir. Çeşitli çalışmalarda da ifade edildiği üzere, eğitim seviyesi arttıkça yoksulluk riski azalmaktadır (Çalışkan, 2017). Diğer bir yandan da yükseköğretim düzeyinde çalışan yoksulluğu oranlarına bakıldığında ise yüksek oranlarda çalışan yoksulluğu riski görülmemekle birlikte yıllar itibarıyla belli oranlarda artışa sahiptir. Tablo 6’ya göre, Türkiye ve AB-27 ülke ortalamasında her eğitim düzeyinde çalışan yoksulluğu riski artışları mevcuttur.

Tablo 7’de AB ve Türkiye’de eğitim düzeylerine göre çalışan yoksulluğu riski oranları 2020 yılına ait verileri içermektedir. Aynı şekilde söz konusu veriler Eurostat sitesinde yer alan “In-work at-risk-of-poverty rate by educational attainment level - EU-SILC survey” adlı başlığı altında yer alan ilköğretim ve altı, ortaöğretim ve yükseköğretim kategorilerini kapsayacak şekilde 2020 yılına ait veri setlerinden derlenmiştir.

**Tablo 7. AB ve Türkiye’de Eğitim Düzeylerine Göre Çalışan Yoksulluğu Riski, 2020, %\***

Ülke	İlköğretim ve altı	Ortaöğretim	Yükseköğretim
Almanya	16,9	9,0	4,8
Avusturya	17,0	6,2	6,2
Belçika	12,4	4,9	2,1
Bulgaristan	36,6	7,4	2,1
Çek Cumhuriyeti	15,4	3,9	1,5
Danimarka	10,1	6,1	4,2
Estonya	15,5	12,4	6,5
Finlandiya	8,1	3,4	2,1
Fransa	15,0	8,1	4,5
GKRY	18,7	8,1	2,8
Hırvatistan	13,3	5,7	1,4
Hollanda	9,0	5,7	4,3
İrlanda	9,3	8,0	4,2
İspanya	18,8	13,5	6,6
İsveç	16,1	6,1	5,2
İtalya	17,5	9,6	5,0
Letonya	16,0	10,9	3,2
Litvanya	19,4	11,1	3,6
Lüksemburg	24,6	11,1	6,2
Macaristan	21,2	7,5	3,1
Malta	13,3	4,2	3,0
Polonya	26,9	11,8	3,4
Portekiz	15,9	7,1	3,6
Romanya	51,7	11,3	0,2
Slovakya	19,0	5,2	3,4
Slovenya	7,6	6,1	3,0
Yunanistan	23,4	10,0	3,8
Türkiye	19,8	9,1	2,1

Kaynak: (Eurostat, 2020d)

\*Eurostat In-work at-risk-of-poverty rate by educational attainment level - EU-SILC survey verilerinden derlenmiştir.

Türkiye’de 2020 yılı, ilköğretim ve altı kategorisinde, çalışan yoksulluğu riski oranı %19,8 olarak gerçekleşmiştir. 2020 yılı ortaöğretim düzeyinde çalışan yoksulluğu riski oranı Türkiye’de %9,1 olarak gerçekleşirken; aynı yılda AB-27 ülke ortalamasında; %8,8 olarak gerçekleşmiştir. Yükseköğretim düzeyinde çalışan yoksulluğu riski ise Türkiye’de %2,1 olarak gerçekleşirken; AB-27 ülke ortalaması 4,4 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu oranla Türkiye %2,3 seviyesinde AB-27 ülke ortalamasının gerisinde kalmıştır. Her iki tablo incelendiğinde ise yükseköğretim kategorisinde çalışan yoksulluğu riski, diğer kategorilere göre düşük düzeyde oranlara sahip olmalarına karşın yıllar itibariyle yükseköğretim kategorisinde çalışan yoksulluğu riski artışı gözlemlenmektedir.

Tablo 8’de AB-27 ülke ortalaması ve Türkiye’de sözleşme türüne göre çalışan yoksulluğu riski oranları, 2012, 2015, 2018 ve 2020 yıllarına aittir. Söz konusu veriler Eurostat’ın “In-work at-risk-of-poverty rate by type of contract - EU-SILC survey” adlı başlığında yer alan kalıcı işi olanlar ve geçici işi olanlar kategorilerinden derlenerek oluşturulmuştur.

**Tablo 8. AB-27 Ülke ve Türkiye’de Sözleşme Türüne Göre Çalışan Yoksulluğu Riski, 2012-2020, %\***

<b>Kalıcı İşi Olanlar</b>				
	<b>2012</b>	<b>2015</b>	<b>2018</b>	<b>2020</b>
<b>AB 27 Ülke Ortalaması</b>	5,4	5,8	5,7	5,4
<b>Türkiye</b>	7,7	8,8	8,7	8,3
<b>Geçici İşi Olanlar</b>				
<b>AB 27 Ülke Ortalaması</b>	14,5	16,0	16,3	14,9
<b>Türkiye</b>	27,4	25,5	23,7	22,9

**Kaynak:** (Eurostat, 2020e)

\*Eurostat In-work at-risk-of-poverty rate by type of contract - EU-SILC survey verilerinden derlenmiştir.

Tablo 8’de, AB-27 ülke ortalaması ve Türkiye’de yıllara göre sözleşme türüne göre çalışan yoksulluğu riski oranları verilmiştir. Türkiye AB-27 ülke ortalamasına göre yıllar itibariyle hem kalıcı işi olanlar hem de geçici işi olanlar dahil olmak üzere daha yüksek çalışan yoksulluğu riskine sahiptir.

Tablo 9’da AB ve Türkiye’de sözleşme türüne göre çalışan yoksulluğu riski oranları, 2020 yılına aittir. Söz konusu veriler Eurostat’ın “In-work at-risk-of-poverty rate by type of contract - EU-SILC survey” adlı başlığında yer alan kalıcı işi olanlar ve geçici işi olanlar kategorilerinden derlenerek oluşturulmuştur.

**Tablo 9. Türkiye ve AB Ülkeleri Sözleşme Türüne Göre Çalışan Yoksulluğu Riski, 2020, %\***

Ülke	Kalıcı İş Olanlar	Geçici İş Olanlar
Almanya	6,6	18,8
Avusturya	5,5	15,1
Belçika	2,5	10,2
Bulgaristan	7,5	28,5
Çek Cumhuriyeti	2,6	8,8
Danimarka	2,7	12,7
Estonya	7,3	16,7
Finlandiya	2,1	4,0
Fransa	4,6	16,1
GKRY	6,0	18,4
Hırvatistan	3,6	7,5
Hollanda	4,1	9,5
İrlanda	5,0	9,5
İspanya	6,3	18,4
İsveç	4,2	23,4
İtalya	7,7	15,4
Letonya	6,1	14,9
Litvanya	7,5	5,5
Lüksemburg	10,4	25,7
Macaristan	6,1	16,4
Malta	5,5	10,0
Polonya	3,8	7,3
Portekiz	6,1	10,3
Romanya	4,0	8,3
Slovakya	3,3	8,4
Slovenya	3,0	4,8
Yunanistan	3,9	11,3
Türkiye	8,3	22,9

Kaynak: (Eurostat, 2020e)

\*Eurostat *In-work at-risk-of-poverty rate by type of contract - EU-SILC survey verilerinden derlenmiştir.*

Tablo 9’da geçici işe sahip olanların en fazla çalışan yoksulluğu riskine sahip olduğu ülkelerden biri Bulgaristan’dır. Bu bakımdan Bulgaristan’da kalıcı işe sahip olanların çalışan yoksulluğu riski oranı %7,5 iken; geçici işe sahip olanların çalışan yoksulluğu riski, %28,5 olarak gerçekleşmiştir. Bulgaristan’ı takip eden diğer ülke Lüksemburg’tur. Lüksemburg’ta kalıcı bir işe sahip olanların çalışan yoksulluğu riski oranı %10,4 iken; geçici işe sahip olanların çalışan yoksulluğu riski, %25,7 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’de ise geçici işi olanların çalışan yoksulluğu riski oranı yaklaşık %23 oranında gerçekleşmiştir. Türkiye’de geçici işe sahip çalışan yoksulluğu riski oranlarının, AB-27 ülke ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda

kalıcı işi olanlar, çalışan yoksulluğu riski daha düşük oranlara sahipken; geçici işe sahip olan bireylerin, kayda değer oranlarda çalışan yoksulluğu riskine maruz kaldığı yorumu yapılabilmektedir.

Tablo 10'da AB-27 ülke ortalaması ve Türkiye'de tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan yoksulluğu riski oranları, 2012, 2015, 2018 ve 2020 yıllarına aittir. Söz konusu veriler Eurostat'ın "In-work at-risk-of-poverty rate by full-/part-time work - EU-SILC survey" adlı başlığında yer alan tam zamanlı ve yarı zamanlı kategorilerinden derlenerek oluşturulmuştur.

**Tablo 10. AB-27 ve Türkiye'de Tam Zamanlı ve Yarı Zamanlı Çalışan Yoksulluğu Riski, 2012-2020, %\***

<b>Tam Zamanlı</b>				
	<b>2012</b>	<b>2015</b>	<b>2018</b>	<b>2020</b>
<b>AB 27 Ülke Ortalaması</b>	7,5	8,1	7,7	7,3
<b>Türkiye</b>	14,3	13,2	12,6	12,4
<b>Yarı Zamanlı</b>				
	<b>2012</b>	<b>2015</b>	<b>2018</b>	<b>2020</b>
<b>AB 27 Ülke Ortalaması</b>	13,6	15,8	15,1	13,8
<b>Türkiye</b>	23,5	17,8	16,4	14,9

**Kaynak:** (Eurostat, 2020f)

\*Eurostat In-work at-risk-of-poverty rate by full-/part-time work - EU-SILC survey verilerinden derlenmiştir.

Tam zamanlı çalışan yoksulluğu riski oranı, Türkiye'de AB-27 ülke ortalamasına göre oldukça yüksek oranlara sahiptir. Türkiye'de 2012 yılında %14,3 olan tam zamanlı çalışan yoksulluğu riski oranı, 2015 yılında %13,2 oranındayken; 2020 yılında %12,4 oranında gerçekleşmiştir. Aynı kategoride AB-27 ülke ortalaması verileri incelendiğinde, 2012 yılında %7,5 iken; 2015 yılında %8,1; 2020 yılında %7,3 oranında gerçekleşmiştir. Yarı zamanlı çalışan yoksulluğu riski hem AB-27 ortalamasında hem de Türkiye'de birbirine yakın olmakla birlikte yüksek oranlara sahiptir. Bu bağlamda AB-27 ülke ortalamasında 2012 yılında %13,6; 2015 yılında %15,8 ve 2020 yılında %13,8 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de ise 2012 yılında %23,5; 2015 yılında %17,8 iken 2020 yılında azalış göstererek %14,9 oranında yarı zamanlı çalışan yoksulluğu riski oranlarına sahiptir.

Tablo 11'de AB ve Türkiye'de tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan yoksulluğu riski oranları 2020 yılına aittir. Söz konusu veriler, Eurostat'ın "In-work at-risk-of-poverty rate by full-/part-time work - EU-SILC survey" adlı başlığında yer alan tam zamanlı ve yarı zamanlı kategorilerinden derlenerek oluşturulmuştur.

Ülkeler bazında incelendiğinde ise, Tablo 11'e göre genel olarak, yarı zamanlı çalışan yoksulluğu riski oranları yüksek iken; tam zamanlı çalışan yoksulluğu riski oranlarının nispeten düşük olduğu görülmektedir. Yarı zamanlı çalışan yoksulluğu riski oranına en fazla sahip olan ülke Romanya'dır. Söz

konusu ülkede tam zamanlı çalışan yoksulluğu riski oranı %11,2 iken, yarı zamanlı çalışan yoksulluğu riski oranı %65,9 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu ülkeyi Bulgaristan takip etmektedir.

**Tablo 11. Türkiye ve AB Ülkelerinde Tam Zamanlı ve Yarı Zamanlı Çalışan Yoksulluğu Riski, 2020, %\***

Ülkeler	Tam Zamanlı	Yarı Zamanlı
Almanya	6,5	11,0
Avusturya	5,4	10,0
Belçika	3,2	6,2
Bulgaristan	8,4	33,6
Çek Cumhuriyeti	3,4	6,7
Danimarka	4,3	7,4
Estonya	8,0	20,6
Finlandiya	2,3	9,9
Fransa	5,3	17,2
GKRY	6,7	12,6
Hırvatistan	4,7	16,3
Hollanda	3,9	5,9
İrlanda	4,2	11,4
İspanya	9,7	19,0
İsveç	5,2	14,0
İtalya	9,6	16,3
Letonya	6,9	20,8
Litvanya	7,3	16,3
Lüksemburg	10,5	16,8
Macaristan	7,3	12,2
Malta	7,0	12,6
Polonya	9,2	14,5
Portekiz	8,4	25,8
Romanya	11,2	65,9
Slovakya	4,9	10,4
Slovenya	4,5	10,2
Yunanistan	9,0	21,0
Türkiye	12,4	14,9

Kaynak: (Eurostat, 2020f)

\*Eurostat *In-work at-risk-of-poverty rate by full-/part-time work - EU-SILC survey verilerinden derlenmiştir.*

Bulgaristan'da tam zamanlı çalışan yoksulluğu riski oranı %8,4 iken; yarı zamanlı çalışan yoksulluğu riski oranı %33,6 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu tabloda en düşük yarı zamanlı çalışan yoksulluğu riski oranına sahip olan ülke Hollanda'dır. Hollanda'da tam zamanlı işe sahip olanların çalışan yoksulluğu riski oranı %3,9 iken; yarı zamanlı çalışan yoksulluğu riski oranı %5,9 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu ülkeyi Belçika takip etmektedir. Belçika'da tam zamanlı çalışan yoksulluğu riski oranı %3,2 iken; yarı zamanlı



çalışan yoksulluğu riski oranı %6,2 olarak gerçekteleşmiştir. Bu bağlamda literatürde ifade edildiği gibi “*tam zamanlı çalışan bireylerin, yarı zamanlı çalışan bireylere göre çalışan yoksulluğu riskine maruz kalma olasılıkları nispeten daha düşüktür*” (Marx vd., 2012, s.25) ifadesi Tablo 10 ve Tablo 11’de çıkan bulguları desteklemektedir.

Bulgular genel olarak değerlendirildiğinde; Çalışan yoksulluğu riski, genel olarak çalışanların buldukları yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Bu bağlamda 2020 yılı verileri dikkate alındığında AB-27 ülke ortalamasında diğer yaş gruplarına göre 18-24 yaş grubunda çalışan yoksulluğu riski yükselirken; Türkiye’de aynı yılda 18-24 ve 25-54 yaş gruplarında artış göstermektedir.

Cinsiyet bazında çalışan yoksulluğu riski 2012-2020 yılı verilerine göre hem AB-27 ülke ortalaması hem de Türkiye’de; erkeklerin kadınlara oranla daha fazla çalışan yoksulluğu riskine sahip olduğu görülmektedir. Diğer yandan Türkiye’de cinsiyete dayalı çalışan yoksulluğu riski AB-27 ülke ortalamasının üzerindedir.

Hanehalkı türüne göre AB-27 ülke ortalamasında 2020 yılı verileri dikkate alındığında, bağımlı çocuğu olan tek kişilik haneler ve tek kişilik hanelerde çalışan yoksulluğu riski yüksek iken; Türkiye’de aynı yılda, bağımlı çocuğu olan tek kişilik hanelerde ve bağımlı çocuğu olan iki veya daha fazla yetişkin kategorilerinde çalışan yoksulluğu riski oranları daha yüksektir.

Düşük iş yoğunluğuna göre çalışan yoksulluğu riski Türkiye’de tüm yıllarda, AB-27 ülke ortalamasının altında oranlara sahiptir.

Eğitim düzeyine göre çalışan yoksulluğu riski oranları 2020 yılına ait veriler dikkate alındığında gerek AB-27 ülke ortalaması gerekse Türkiye’de eğitim düzeyi arttıkça azalma eğilimi gösterse de yükseköğretim düzeyinde çalışan yoksulluğu riskinde yıllar itibariyle artış gözlemlenmektedir.

Diğer yandan 2020 yılı verilerine göre AB-27 ülke ortalaması ve Türkiye’de tam zamanlı çalışan yoksulluğu riski oranlarının düşük olduğu görülmektedir.

## 5. Sonuç

Çalışan yoksulluğu ve nedenlerinin ele alındığı bu çalışmada, AB-27 ülke ortalaması ve Türkiye’ye ait, 2012-2015-2018 yılları ve 2020 yılı veri setleri ile değerlendirme yapılmıştır. Ayrıca değişimin daha net görülebilmesi adına 2020 yılına ait AB-27 ülke ortalaması verilerine ek olarak, AB üyesi ülkelerin her birine ait veriler de Türkiye verileri ile birlikte gösterilmiştir. Belirtilen yıllara ait verilerin kullanılması ile birlikte, çalışan yoksulluğu riskinin zamana dayalı değişimi ortaya çıkmıştır.

Eurostat’a göre, yılın yarısından fazlasında istihdam halinde olan ve gelirlerinin ulusal medyan değerinin %60’ının altında kalan bireyler, yoksulluk riski altında olup çalışan yoksulluğu içerisinde değerlendirilmektedir. Çalışan

şan bireylerin yoksulluğu başta hanehalkı türü ve özellikleri olmak üzere; bireyin eğitim düzeyi, cinsiyeti, çalışma süreleri, işgücü piyasası göstergeleri ve kurumsal faktörler çalışan yoksulluğunu belirleyen önemli unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yaş bakımından çalışan yoksulluğu riski değerlendirildiğinde ise, AB ve Türkiye’de genel olarak, gençlerin diğer yaş gruplarına nazaran çalışan yoksulluğu riskine daha fazla maruz kaldıkları ifade edilmektedir. Bu durumun nedenine inildiğinde ise, gençlerin eğitim ve öğretim faaliyetlerinde daha fazla vakit geçirmeleridir. Bu bağlamda eğitim faaliyetleri, gençleri emek piyasasının gerektirdiği bilgi ve beceriden yoksun kalmalarına neden olmaktadır. Ayrıca eğitimden istihdama geçişte gençlerin emek piyasasında deneyim kazanmak için daha düşük ücretle çalışmaya razı olmaları çalışan yoksulluğu risklerini diğer yaş gruplarına göre arttırmaktadır. Diğer yandan özellikle Avrupa ülkelerinde gençlerin erken yaşlarda evlenmeleri ve çocuk sahibi olmaları onları eğitimlerini yarıda bırakmalarına ya da emek piyasasına katılımlarını kısıtlayarak işgücü piyasasında deneyim kazanmalarına engel olan etkenlerden biri olarak gösterilmektedir (Caritas Europa, 2017, s.35). Bu durum gençleri, istihdama girişte daha güvencesiz olarak çalışma koşullarında emeklerini arz etmelerine zemin hazırlamaktadır.

Cinsiyet bakımından değerlendirildiğinde ise, çalışan yoksulluğu riski oranları, kadın ve erkeklerde birbirine yakın olmakla beraber birçok ülkede erkek çalışan yoksulluğu riski, kadın çalışan yoksulluğu riskinin üzerindedir. Bu durum bazı çalışmalarda, kadınların yalnız yaşama olasılıkları ve bu sayede geliri paylaşmamaları olduğu belirtilmekte ve kadınların hanede ikincil gelir getiren konumda olmaları nedeniyle çalışan yoksulluğu riskinin cinsiyet bazında farklılığını azalttığı olarak ifade edilmektedir. Diğer yandan kadınların erkeklere oranla işgücüne katılımları daha düşük seviyelerdedir. Dolayısıyla kadınların istihdama katılımlarının düşük seviyelerde olması, kadın çalışan yoksulluğu risklerini erkeklerle karşılaştırıldığında daha düşük çıkması olası gözükmektedir.

Hanehalkı türü çalışan yoksulluğu riskini etkileyen en önemli faktörlerinden birini oluşturmaktadır. Türkiye’de AB-27 ülke ortalamasına göre bağımlı çocuğu olan iki veya daha fazla yetişkin ve bağımlı çocuğu olan tek kişi kategorisinde çalışan yoksulluğu riski yüksek oranlara sahiptir. Bu bağlamda Türkiye’de çocuk bakım hizmetlerinin yetersiz olması, annelerin özellikle çocuk bakım ve ev içi sorumluluklarını yerine getirebilmek için yarı zamanlı güvencesiz emek piyasasında emeğini arz etmesi çalışan yoksulluğu riskini etkilemektedir.

Eğitim düzeyine göre çalışan yoksulluğu riski genel anlamda eğitim düzeyi arttıkça azalmaktadır. Fakat gerek Türkiye’de gerekse AB ülkelerinde yükseköğretim düzeyi çalışan yoksulluğu riski yıllar itibariyle artış göstermiştir. Günümüzde yükseköğretim faaliyetlerinin meslek edindirme noktasında ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceri ve nitelikleri edindirme

konusunda zayıf olması, özellikle eğitimli bireylerin daha düşük nitelikli ve güvencesiz çalışma alanlarında istihdama katılımlarına neden olmaktadır.

Son yıllarda işverenlerin maliyetlerini azaltmak ve emek piyasasındaki rekabete uyum sağlamak amacıyla birçok ülkede yeni çalışma biçimleri olan yarı zamanlı ve geçici sözleşmelere dayalı istihdam biçimleri hayata geçirilmiştir. Fakat söz konusu istihdam biçimleri, istihdam halinde olan bireylerin yoksulluğunu arttıran temel nedenlerden biri olmuştur. Bu bağlamda gerek AB ülkelerinde gerekse Türkiye’de geçici işi olanların kalıcı işe sahip olanlara göre daha fazla çalışan yoksulluğu riskine maruz kaldığı görülmektedir. Aynı şekilde yarı zamanlı işe sahip olan bireyler, tam zamanlı işin gerektirdiği güvence ve ücretten yoksun kaldıkları için çalışan yoksulluğu riskleri artış göstermektedir.

### Kaynakça

- Adak, N. (2010). Sosyal bir problem olarak işsizlik ve sonuçları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 21(2), 105-116.
- Aktan, C.C. ve Vural, İ.Y. (2002). Genel olarak gelir dağılımında adaletsizlik ve yoksulluk sorunu. Coşkun Can Aktan (Ed.), *Yoksullukla Mücadele Stratejileri* içinde (ss. 19-123). Ankara: Hak-İş Konfederasyonu Yayınları.
- Bozkır Serdar, A. (2014). Sosyal politika kavramı, tarihsel gelişimi ve Türkiye’de sosyal politika. Tokol, A ve Alper Y. (Ed.), *Sosyal Politika* içinde (ss.1-6). Bursa: Dora Yayınları.
- Bozkır Serdar, A. (2019). Sosyal politika kavramı, tarihsel gelişimi ve Türkiye’de sosyal politika. Tokol, A ve Alper Y. (Ed.), *Sosyal Politika* içinde (ss.1-24). Bursa: Dora Yayınları.
- Caritas Europa. (2017). Europe’s youth between hope and despair caritas cares report on youth poverty with recommendations to follow up the Europe 2020 Strategy. 20.12.2022 tarihinde [www.caritas.eu](http://www.caritas.eu) adresinden erişildi.
- Çalışkan, Ş. (2007). Eğitim-işsizlik ve yoksulluk ilişkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 7(13), 284-308.
- Erdem, B. (2008). *Çalışan yoksulluğu: nedenleri, boyutları ve çözüm önerileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Erdoğdu, S. ve Kutlu, D. (2014/2). Dünyada ve Türkiye’de çalışan yoksulluğu: işgücü piyasası ve sosyal koruma politikaları bağlamında bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 41(2), 63-114.
- Eurofound. (2010). *Working poor in Europe*. Eurofound. 11.11.2022 tarihinde [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu) adresinden erişildi.
- Eurofound. (2017), *In-work poverty in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat. (2020a). In-work at-risk-of-poverty rate by age and sex -eu-silc survey. 30.08.2022 tarihinde [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc\\_iw01/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_iw01/default/table?lang=en) adresinden erişildi.
- Eurostat. (2020b). In-work at-risk-of-poverty rate by household type -eu-silcsurvey. 30.08.2022 tarihinde [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc\\_iw02/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_iw02/default/table?lang=en) adresinden erişildi.

- Eurostat. (2020c). In-work at-risk-of-poverty rate by work intensity of the household (population aged 18 to 59 years) -eu-silcsurvey. 30.08.2022 tarihinde [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc\\_iw03/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_iw03/default/table?lang=en) adresinden erişildi.
- Eurostat. (2020d). In-work at-risk-of-poverty rate by educational attainment level - eu-silc survey. 30.08.2022 tarihinde [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc\\_iw04/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_iw04/default/table?lang=en) adresinden erişildi.
- Eurostat. (2020e). In-work at-risk-of-poverty rate by type of contract -eu-silc survey. 30.08.2022 tarihinde [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc\\_iw05/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_iw05/default/table?lang=en) adresinden erişildi.
- Eurostat. (2020f). In-work at-risk-of-poverty rate by full-/part-time work -eu-silcsurvey. 30.08.2022 tarihinde [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc\\_iw07/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_iw07/default/table?lang=en) adresinden erişildi.
- Fields, G. S. (2012). Working hard, working poor: a global journey. NY: Oxford University Press.
- Ilostat (Tarih Yok). Statistic on working poverty. 30.08.2022 tarihinde <https://ilostat.ilo.org/topics/working-poor/> adresinden erişildi.
- Ilostat. (2020). Ilostat data explorer. 30.08.2022 tarihinde [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer0/?lang=en&segment=indicator&id=sdg\\_0111\\_sex\\_age\\_rt\\_a](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer0/?lang=en&segment=indicator&id=sdg_0111_sex_age_rt_a) adresinden erişildi.
- Kahraman, F. (2015). Yoksulluğun çalışma ile imtihanı: çalışan yoksullar üzerine bir araştırma. *İdealkent*, 20-70.
- Kaya, S. (2020). İnsana yakışır iş açığı: çalışan yoksulluğu açısından bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 79, 55-106. <https://doi.org/10.26650/jspc.2020.79.0046>.
- Kesgin, B. (2011). Çalışma yaşamında değişen yoksulluk: çalışan yoksullar. *İş Ahlakı Dergisi Turkish Journal of Business Ethics*, 4(7), 65-75.
- Koray, M. (2005). *Sosyal politika*. Ankara: İmge Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2005). Endüstri devrimi sonrasında emeğin istismarını belgeleyen iki eser: Germinal ve dokumacılar. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, 32, 41-53.
- Marx, I., Nolan, B. (2012). In-work poverty. AIAS, *In GINI Discussion Paper* 51.
- Marx, I., Vanhille, J. ve Verbist G. (2012). Combating in-work poverty in continental Europe: an investigation using the Belgian case. *Journal Of Social Policy*. 41. 19-41. <http://doi:10.1017/S0047279411000341>.
- Meulders, D. ve O'Dorchai, S. (2013). The Working Poor: Too Low Wage or Too Many Kids? *American International Journal of Contemporary Research Vol*, 3(7), 30-46.
- Özdemir, S. (2005). Sosyal gelişim düzeyleri farklı refah devletlerinin sınıflandırılması üzerine bir inceleme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49.
- Pena Casas, R. P. ve Latta, M. (2004). Working poor in the European Union. European foundation for the improvement of living and working conditions. *Observatoire Social Européen*.
- Pena-Casas R., Ghailani D., Spasova S. and Vanhercke B. (2019). In-work poverty in Europe. *A study of national policies, European Social Policy Network (ESPN)*, Brussels: European Commission.

- Pollert, A. (2007). Britain's flexible labour force: new barriers to individual employment rights. Furaker, B., Hakansson, K. ve Karlsson, J.C. (Ed). NY: Palgrave Macmillan, 42-62.
- Seçer, B. (2007), Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışan yoksullara yönelik sosyal refah politikaları. *Kamu-İş*, 9(2), 137-164.
- Spannagel, D. (2013). In-work poverty in Europe- extent, structure and causal mechanisms. *Combating poverty in Europe*.
- Tatlıyer, M. (2020). *İstihdamı paylaşmak işsizliğin nedenleri ve çözümü*. İstanbul: Seta Yayınları.
- Tokol, A. (2019). *Endüstri ilişkileri ve yeni gelişmeler*. Bursa: Dora Yayınları.
- Yıldırım, S. (2018). Yoksulluk nedenleri. Cerev, G. ve Yenihan, B. (Ed.). *Yoksulluk Farklı Boyutlarıyla* içinde (ss. 99-114). Bursa: Dora Yayınları.
- Yılmaz, T. (2018). Çalışan yoksulluğu. Cerev, G. ve Yenihan, B. (Ed.). *Yoksulluk Farklı Boyutlarıyla* içinde (ss. 85-202). Bursa: Dora Yayınları.

# 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU KAPSAMINDA KAMU ASIL İŞVERENİ İLE ALT İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE SORUMLULUKLARI

Metin Pehlivan<sup>1</sup>

<sup>1</sup>[ORCID ID: orcid.org/0000-0002-7214-9563](https://orcid.org/0000-0002-7214-9563)

## Öz

*Asıl işveren alt işveren ilişkisi, ekonomik ve teknolojik gelişmelerle birlikte, asıl işin bir bölümü ya da asıl işe yardımcı işlerin diğer bir işverene verildiği üçlü iş ilişkisidir. Kamu işyerlerinde alt işverenlik ilişkilerinde mevzuattan kaynaklı birçok uygulama sorunu bulunmaktadır. Uygulamadaki sorunların çözümüne katkı sağlayabilmek için kamu asıl işvereni ile alt işverenin sosyal güvenlik hukuku mevzuatından kaynaklanan yükümlülükleri ile sorumluluklarının doğru şekilde tespit edilmesi gerekir. Çalışmada 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında genelde tüm asıl işverenler, özelde ise kamu asıl işvereni ile alt işverenin yükümlükleri ile yükümlülükleri kısmen veya tamamen yerine getirmeyen tarafın sigortalı ve SGK'ya karşı sorumlulukları mevzuat, yargı kararları ve doktrin-deki tartışmalar da dikkate alınarak tespit edilmeye çalışılmıştır. 5510 sayılı SSGSSK'da asıl işveren ile alt işverenin yükümleri ve sorumluluklarının kapsamının, alt işverene bağlı olarak çalışan sigortalıların prim ve hizmet belgelerinin düzenlenmesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin verilmesi, primlerin ödenmesi, defter kayıt ve belgelerin tutulması ve ibrazı, iş kazası ve meslek hastalığının bildirilmesi, hak sahiplerinin tazminat talepleri ve kurumun rücu hakkından oluştuğu ortaya konmuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** *Alt İşverenlik İlişkisi, Kamu İşyeri, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Yükümlülükler, Sorumluluklar.*

## Atıf için:

Pehlivan, M. (2023). 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu kapsamında kamu asıl işvereni ile alt işverenin yükümlülükleri ve sorumlulukları. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 12(32), 109-128.

---

<sup>1</sup> \* Dr. Öğretim Üyesi, Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Kırklareli. E-Posta: [metinpehlivan@klu.edu.tr](mailto:metinpehlivan@klu.edu.tr)

## **OBLIGATIONS AND RESPONSIBILITIES OF THE PUBLIC PRINCIPAL EMPLOYER AND SUBCONTRACTOR WITHIN THE SCOPE OF THE SSGSSK LAW No. 5510**

### **Abstract**

*The subcontractor relationship is a tripartite business relationship in which a part of the main job or auxiliary work is given to another employer, along with economic and technological developments. Many implementation problems arise from the legislation in subcontracting relations in public workplaces. To find solutions to the problems in practice, the obligations and responsibilities of the public principal employer and subcontractor arising from the social security law legislation should be determined correctly. In this study, within the scope of the SSGSSK Law No. 5510, the obligations of the public principal employer and the subcontractor, and the responsibilities of the party that does not partially or completely fulfill their obligations to the insured and the institution, were meant to be determined by considering the legislation, judicial decisions and discussions in the doctrine, the scope of the obligations and responsibilities of the main employer and the subcontractor, the preparation of the premium and service documents of the insured working under the subcontractor or the issuance of concise and premium service declarations, the payment of premiums, the keeping and submission of the book records and documents, the work accident and occupational disease notification, compensation claims and recourse as a whole.*

**Keywords:** *Subcontracting Relationship, Public Workplace, Law No. 5510 SSGSSK, Obligations, Responsibilities.*

## Giriş

Asıl işveren alt işveren ilişkisi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine göre, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki" şeklinde tanımlanmaktadır. Hükümde kamu ya da özel sektör işyeri ayrımı olmaksızın asıl işveren ile alt işveren işyerinde 4857 sayılı İş Kanunu'ndan ve iş sözleşmesi ile alt işveren işçilerinin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden birlikte sorumlu olacaklarına yer verilmiştir. Benzer tanımlamaya 55510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda da yer verilmiş, asıl işverenin Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden alt işveren ile birlikte sorumlu olacakları hüküm altına alınmıştır.

Alt işverenlik ilişkisinde, alt işveren işçileri asıl işveren işyerinde faaliyette bulunmaktadır. Hukuki olarak iki ayrı işyeri bulunmasına rağmen faaliyet fiili olarak tek bir işyerinde gerçekleştirilmektedir. Tek bir işyerinde faaliyete bulunulması da sosyal güvenlik hukuku bakımından özellik arz eden durumların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Sosyal güvenlik hukuku mevzuatından kaynaklı yükümlülüklerin hiç ya da gereği gibi yerine getirilmemesinden doğan zarardan kamu ya da özel sektör işyeri ayrımı olmaksızın asıl işveren ile alt işverenin sorumluluklarının tespiti önem arz etmektedir.

Çalışma 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda hüküm altına alınan asıl işveren ile alt işverenin yükümlülükleri ve sorumluluklarının kapsamına, alt işverene bağlı olarak çalışan sigortalılarının prim ve hizmet belgeleri düzenlenmesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi verilmesi, primlerin ödenmesi, defter kayıt ve belgelerin tutulması ve ibrazı, iş kazası ve meslek hastalığının bildirilmesi ile iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sigortalı veya hak sahiplerinin tazminat talepleri ve sigortalıya ödemedede bulunan kurumun işverene rücuna değinilecektir.

## 1. Kapsam

5510 sayılı SGSSK, işverenlere sigortalılarının prim ve hizmet belgelerinin verilmesi, primlerin ödenmesi, defter kayıt ve belgelerin tutulması ve ibrazı, iş kazası ve meslek hastalığının bildirilmesi gibi yükümlülükler yüklemektedir. Bununla birlikte, 5510 sayılı Kanun ve yönetmeliklerde doğrudan asıl işveren ile alt işverene yüklenen yükümlülükler de bulunmaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 12. maddesine göre, "Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur."



5510 Sayılı Kanun'da işverene yüklenen yükümlükler ile doğrudan alt işverene yüklenen yükümlülüklerden müteselsil sorumluluk kapsamında asıl işverenin sorumluluğa dahil edilip edilemeyeceği meselesi önem arz etmektedir. Alt işveren, işveren sıfatıyla sigortalıların prim ve hizmet belgelerini vermez, primlerini ödenmez, defter kayıt ve belgeleri tutmaz ve ibraz etmez, iş kazası ve meslek hastalığını bildirmezse kanundan kaynaklı sorumluluğu doğacaktır. Bununla birlikte kamu veya özel sektör ayrımı olmaksızın alt işverenlik ilişkisi kurulduğu uygulamalarda birlikte sorumluluğun sonucu olarak asıl işverenin de sorumluluğu değerlendirilebilecektir. Asıl işverenin hangi yükümlükleri yerine getirmesi gerektiği, yükümlülükler aykırılıktan dolayı kime karşı ne oranda sorumlu olacağının tespiti, uygulamadaki sorunların çözümlenmesi ile yargıya taşınan uyuşmazlıkların azalmasına katkı sağlayacaktır. Bu nedenle çalışmanın kapsamı genel olarak tüm işyerleri özel olarak kamu işyerlerinde 5510 sayılı Kanun ile işverene yüklenen tüm yükümlükler değil, alt işverenlik ilişkisinden doğan birlikte sorumluluğa dahil edilebilecek olan yükümlülükler ile sınırlandırılacaktır.

## 2. Alt İşverenlik İlişkisinin Taraflarına Yüklenen Yükümlülükler

Çalışmada geçerli alt işverenlik ilişkilerinde, 5510 sayılı Kanun ve yönetmeliklerle, genelde asıl işverene, özelde ise kamu asıl işvereni ve alt işverene yüklenen sigortalıların ve işyerinin bildirilmesi, prim ve hizmet belgeleri düzenlenmesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin verilmesi, primlerin ödenmesi, defter kayıt ve belgelerin tutulması ve ibrazı, iş kazası ve meslek hastalığının bildirilmesine ilişkin yükümlülükler ile tarafların sorumlulukları uygulamadaki sorunlar, doktrin ve yargı kararları da dikkate alınarak incelenecektir.

### a. İşverenin Sigortalıları ve İşyerini Bildirme Yükümlülüğü

İşverenler, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu madde 4/1-a kapsamındaki sigortalıların işe giriş bildirimlerini Sosyal Güvenlik Kurumu<sup>2</sup>na vermekle yükümlüdür (Okur, Güzel ve Caniklioğlu, 2021, s.178; Tuncay ve Ekmekçi, 2021, s.194).<sup>3</sup> Alt işverenlik ilişkisinde, alt işverene bağlı çalışan sigortalıların işe girişlerine ilişkin bildirimleri yapma yükümlülüğü alt işverene aittir. Kamu ya da özel sektör asıl işverenin, alt işveren sigortalısının işe giriş bildirmesini SGK'ya verme yükümlülüğü bulunmamaktadır (Erdoğan, 2019, s.124; Tuncay ve Ekmekçi, 2021, s.198).

Alt işverenin kamu ya da özel sektör asıl işveren işyerinde çalıştıracağı sigortalıyı SGK'ya nasıl bildireceğine ilişkin düzenleme, 5510 sayılı Kanun

<sup>2</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu ibaresi, çalışmanın devamında "SGK" şeklinde kısaltılarak kullanılacaktır.

<sup>3</sup> 5510 Sayılı SSGSSK Madde 8, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği madde 11.

madde 11’de hüküm altına alınmıştır. Madde 11’e göre, “*Alt işveren, asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı sigortalıları, işverenle aralarında yaptıkları sözleşmenin ibrazı kaydıyla, Kurumdan alacağı özel bir numara ile asıl işverenin kayıtlı olduğu dosyadan bildirir.*” Alt işveren, alt işverenlik ilişkisine konu olacak işte çalıştırılacağı sigortalılar için SGK’dan özel bir numara alacaktır. Alt işveren için ayrı bir işyeri dosyası açılmayacak, asıl işverenin kaydının bulunduğu dosya üzerinden bildirimde bulunulacaktır. Alt işverenlik ilişkisinde asıl işverenden bir iş alındığı için alt işveren bağımsız bir işyeri dosyası açamayacaktır (Tatar, 2017, s.2128). Alt işveren işçilerinin farklı bir numara ve işyeri kaydı üzerinden bildirilmelerine izin verilmemesi, alt işveren sigortalılarının uğrayacakları hak kayıplarını engellemek, alt işverenin sigortasız işçi çalıştırmasının önüne geçmek bakımından yerinde bir düzenlemedir.

Alt işverene getirilen yükümlülük, işyerini bildirmekten çok işyerinde çalışan alt işveren sigortalılarının bildirimine yöneliktir. Diğer bir ifadeyle alt işverenin sigortalı bildirme yükümlülüğüne işyeri bildirgesi verme dahil değildir. Alt işverenin alt işverenlik ilişkisinin gerçekleştirileceği işyeri için bildirme verme yükümlülüğü mevcut değildir (Elma, 2021, s.199-200). Alt işveren, işyeri bildiriminde bulunma yükümlülüğünü, asıl işverenin işyeri numarasına yapılan eklemeye asıl işverene ait işyeri dosyası üzerinden yerine getirmektedir (Özdamar ve Çakar, 2013, s. 249). Belirtmek gerekir ki alt işverenin işyeri ve sigortalı bildirim yükümlülüğü, alt işverenlik ilişkisinin kurucu unsurları arasında yer almamaktadır. Açıklayıcı bir işlem olan bildirim yükümlülüğünün alt işverence yerine getirilmemiş olması, alt işverenlik ilişkisinin geçerliliğini etkilemeyecektir (Akyiğit, 2010a, s.237).

### ***b. İşverenin Sigortalılarının Prim ve Hizmet Belgeleri Düzenleme veya Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi Verme Yükümlülüğü***

İşverenler çalıştırdıkları sigortalıların prim ve hizmet belgelerini veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesini kanunda belirtilen sürelerde SGK’ya vermekle yükümlüdür (Balci, 2021, s.997; Okur ve diğerleri, 2021, s.300). 5510 sayılı Kanun madde 86’da işverenlerin çalıştırdıkları sigortalıların aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesini vermelerine yönelik takip edilecek usul ve esasların yönetmelikle düzenleneceğine yer verilmiştir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği madde 102/8-9’a göre “*Bir işte, bir işin bölümü veya eklentilerinde işverenden iş alan alt işverenler de, çalıştırdıkları sigortalılar için asıl işyerine Kurumca verilmiş olan sicil numarasını ve alt işveren kodunu yazarak bu maddenin (13) üçüncü fıkrasında öngörülen biçimde ve sürede aylık prim ve hizmet belgesini düzenleyip Kuruma vermek zorundadırlar. İşveren, alt işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılar için, hangi alt işverene, sigortalıyı devir alan da, hangi işverene ait olduğunu belirterek bu şahıslar adına aylık prim ve hizmet belgesi düzenleyip Kuruma verebilir.*” Yönetmelik hükmünden anlaşıldığı üzere alt işveren, asıl

işveren işyerinde çalıştırdığı sigortalılar için, asıl işveren sicili üzerinden aldığı alt işveren koduyla, aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesini SGK'ya vermekle yükümlüdür (Erdoğan, 2019, s.131; Tatar, 2017, s.2028). Bununla birlikte, asıl işveren de alt işveren sigortalılarına ait aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesini düzenleyerek SGK'ya verebilecektir. Asıl işverene ait işyerinde birden fazla alt işverenlik ilişki mevcutsa, asıl işveren her bir alt işveren ve sigortalısını SGK'ya sunacağı belgede ayrıca belirtmekle yükümlüdür (B. Öztürk, 2016, s.265).

Yönetmelik hükmü haricinde “*Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Verilmesine ve Primlerin Ödenme Sürelerine Dair Usul Ve Esaslar Hakkında Tebliğ*”<sup>4</sup>de prim ve hizmet belgelerinin verilmesine yönelik hükümler bulunmaktadır. Tebliğin 362. maddesi, işverenler tarafından gerçekleştirilecek e-sigorta işlemleri ve prim ve hizmet belgelerinin düzenlenmesini içermektedir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 102. madde hükmü asıl işverene, alt işveren sigortalısının prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi düzenleyerek SGK'ya verme yetkisi verirken anılan tebliğ maddesine göre, bildirim yükümlülüğü alt işveren tarafından gerçekleştirilecektir. Prim ve hizmet belgeleri veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesini elektronik ortamda verilecek, asıl ile alt işveren sadece kendi sigortalılarını bildirebilecektir (B. Öztürk, 2016, s.264). Bu bağlamda e-sigorta üzerinden yapılan işlemlerde alt işverenin sigortalıları adına prim ve hizmet belgelerinin asıl işverence hazırlanıp bildirilmesi tebliğ gereği mümkün görülmemektedir. Tebliğ hükmüne istinaden gerçekleştirilen SGK uygulamasının, alt işveren sigortalılarının lehine olduğu söylenebilir. Anılan uygulamayla alt işveren daha tedbirli davranacak, yükümlülüğünü ihmal edemeyecektir. Asıl işveren ve alt işveren, kendi sigortalısına ait prim ve hizmetleri doğru şekilde bilgi ve belgeleriyle bilmektedir. Asıl işverenin, alt işveren sigortalılarının prim ve hizmetlerine yönelik eksik veya hatalı bildirim gerçekleştirebileceği ihtimalinde alt işveren sigortalılarının hak kayıplarına neden olabilecektir.

### ***c. İşverenin Prim Ödeme Yükümlüğü***

Kamu ve özel sektör işyerleri ayrımı olmaksızın işverenler işyerlerinde çalışan sigortalıların sigorta primlerini kanunda belirtilen zaman aralığında SGK'ya ödemekle yükümlüdürler (Balci, 2021, s.1147; Okur ve diğ. 2021, s.339). 5510 sayılı SSGSSK madde 88'e göre, “*Dördüncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalıları çalıştıran işveren, bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden bu Kanun gereğince hesaplanacak sigortalı hissesi prim tutarlarını ücretlerin-*

---

<sup>4</sup> 28.9.2008 tarih ve 27011 Sayılı Tebliğ.

*den keserek ve kendisine ait prim tutarlarını da bu tutara ekleyerek en geç Kurumca belirlenecek günün sonuna kadar Kuruma öder.”* Alt işveren de asıl işveren yanında çalıştırdığı sigortalılara ait primleri ödemekle yükümlüdür (Elma, 2021, s.668; Erdoğan, 2019, s.134).

Kamu işyerlerinde geçerli bir alt işverenlik ilişkisinde alt işverenler, bazen sigortalılara ait primleri hiç ödememekte veya eksik ödemektedir. Bu durumda alt işverenlik ilişkisinin taraflarına prim ödeme yükümlülüğü yanında ek yükümlükler de yüklenmektedir. SSGSSK madde 89'a göre, *“Kurumun prim ve diğer alacakları süresi içinde ve tam olarak ödenmezse, ödenmeyen kısmı sürenin bittiği tarihten itibaren ilk üç aylık sürede her bir ay için %3 (%2) oranında gecikme cezası uygulanarak artırılır. Ayrıca, her ay için bulunan tutarlara ödeme süresinin bittiği tarihten başlamak üzere borç ödeninceye kadar her ay için ayrı ayrı Hazine Müsteşarlığınca açıklanacak bir önceki aya ait Yeni Türk Lirası cinsinden iskontolu ihraç edilen Devlet iç borçlanma senetlerinin aylık ortalama faizi bileşik bazda uygulanarak gecikme zammı hesaplanır. Ancak, ödemenin yapıldığı ay için gecikme zammı günlük hesaplanır.”* Anılan bu hükme göre, alt işveren prim ödeme yükümlülüğünü süresinde ya da hiç yerine getirmemişse gecikme cezasını gecikme zammıyla birlikte ödemek durumunda kalacaktır (B. Öztürk, 2016, ss.312-314).

SGK, prim ödeme yükümlüğünü yerine getirmeyen alt işverenden sigortalılara ait prim borçlarını ve varsa cezalarını Kanun hükmü gereği cebri icra yoluyla tahsil edebilmektedir (Okur ve diğerleri, 2021, s.265; B. Öztürk, 2016, s.334; Tuncay ve Ekmekçi, 2021, ss.172-175). Her ne kadar bu yükümlülük alt işverene ait olsa da bu yükümlülüğünün hiç yerine getirilmemesi ya da eksik yerine getirilmesi durumunda SGK müteselsil sorumluluk hükümleri gereğince asıl işverenden tahsili yoluna da gidebilecektir (Balıcı, 2021, s.1166).

Alt işveren sigortalılarının ödenmeyen prim borçlarından, asıl işveren ile alt işveren birlikte sorumludur (Elma, 2021, s.209; Uşan ve Erdoğan, 2021, s.382). Prim ödeme yükümlülüğünü alt işveren veya asıl işveren yerine getirebilmektedir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği madde 108'e göre, *“Bu maddede belirtilen prim ödeme yükümlüleri adına üçüncü kişiler tarafından yapılan ödemeler de kabul edilir. Bu durum prim ödeme yükümlüsünü değiştirmez ve üçüncü kişiler lehine bir hak doğurmaz.”* Kamu veya özel sektör asıl işverenleri, alt işveren adına alt işveren sigortalılarının primlerini ödeyebilecektir. Ancak yükümlüğün asıl işverence yerine getirilmesi, alt işverenin prim ödeme yükümlüsü sıfatını değiştirmeyeceği gibi primleri ödeyen asıl işverenler için SGK'ya karşı bir hak doğurmayacaktır (Erdoğan, 2019, s.134).

#### ***d. İşverenin Defter, Kayıt ve Belgeleri Tutma, Saklama ve İstenildiğinde İbraz Etme Yükümlülüğü***

5510 sayılı Kanun madde 86'ya göre, *“İşveren, işyeri sahipleri; işyeri defter, kayıt ve belgelerini ilgili olduğu yılı takip eden yılbaşından başlamak üzere on*

*yıl süreyle, kamu idareleri otuz yıl süreyle, tasfiye ve iflâs idaresi memurları ise görevleri süresince, saklamak ve Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilen memurlarınca istenilmesi halinde onbeş gün içinde ibraz etmek zorundadır.”* SSİY. madde 107’ye göre ise, “*İşverenler, işyeri sahipleri ve alt işveren, işyeri ile ilgili tüm defter ve belgeleri, istenilmesi hâlinde, Kurum’un denetim ve kontrole görevlendirilmiş ilgili memurlarına göstermek üzere, ilgili buldukları yılı takip eden takvim yılından başlayarak on yıl süreyle, Kamu idareleri otuz yıl süreyle, tasfiye ve iflas idaresi memurları ise görevleri süresince saklamak zorundadırlar.”* Kanun ve yönetmelik hükmünden anlaşıldığı üzere, her işverenin işveren sıfatından kaynaklanan defter, kayıtların tutulması ve saklanması ile yetkili makamlarca talep edildiğinde ibraz etme yükümlülüğü bulunmaktadır (Camkurt, 2014, s.70; Sümer, 2021, s.78). Benzer şekilde, alt işveren de asıl işveren işyerinde çalıştırdığı sigortalılara ilişkin defter ve kayıtları tutmak, talep edildiğinde ibraz etmekle yükümlüdür. Alt işverenler, asıl işveren işyerinde çalıştırdıkları sigortalılar için SGK’ya karşı işveren sıfatına sahiptir. İşveren sıfatından kaynaklanan yükümlülükleri yerine getirmek zorundadır (Erdoğan, 2019, s.134).

Kamu veya özel sektör ayrımı olmaksızın asıl işverenin, alt işverenin yükümlü olduğu belgeleri tutma ve saklanma yükümlülüğü bulunmadığı gibi alt işverence ibrazı gerekli olan belgeleri de ibraz etmekle yükümlü değildir (Akıgüt, 2013, s.158). Bununla birlikte alt işverenlik ilişkisinden kaynaklanan uyumsuzlukların çözümünde asıl işverenin iddialarını ispat etmek, yükümlülüğün alt işverene ait olduğunu kanıtlamak için gerekli olan bilgi ve belgeleri saklaması, hak kayıplarının önüne geçmek için faydalı olacaktır.

Alt işveren, SGK’nın yetkili personeline kendisinden talep edilen belge, kayıt ve evrakları belirtilen sürelerde ibraz etme, ibrazı mümkün değilse gerekçesini süresinde bildirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğün alt işverence yerine getirilmemesi durumunda talep edilen belgenin vasfına göre SGK tarafından idari para cezası kesilecektir (B. Öztürk, 2016, s.276; Tatar, 2017, s.2137).

### ***e. İşverenin İşyerinde Meydana Gelen İş Kazası veya Meslek Hastalığını Bildirme Yükümlülüğü***

5510 sayılı Kanun madde 13’te hüküm altına alındığı üzere, işveren çalıştığı sigortalı iş kazasına uğradığında, o yerdeki kolluk kuvvetine derhal, SGK’ya kazadan sonraki üç gün içerisinde bildirimde bulunmakla yükümlüdür (Aydın, 2021a, ss.75-76; Baştaş, 2013, s.182; Sümer, 2021, s.161; Uşan ve Erdoğan, 2021, s.385). Meydana gelen iş kazası, işverenin doğrudan hâkimiyet kuramadığı, kontrol sağlayamadığı bir yerde gerçekleşmişse, işverenin bildirim yükümlülüğü iş kazasının öğrenildiği andan itibaren başlayacaktır (Balci, 2021, s.359; Okur ve diğ., 2021, s.415; Tuncay ve Ekmekçi, 2021, s.303). 5510 sayılı SSGSSK. madde 14’e göre, işveren sigortalının meslek has-

talığına yakalandığını öğrendiği tarihten itibaren SGK'ya bildirmekle yükümlüdür. Bildirim yükümlülüğüne ilişkin benzer düzenleme 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde, Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği'nde de bulunmaktadır.<sup>5</sup>

Alt işverenlik ilişkisinde, alt işverene bağlı olarak çalışan sigortalı iş kazasına uğramışsa, meydana gelen iş kazası veya yakalanılan meslek hastalığını SGK'ya bildirim yükümlülüğü alt işverene aittir. Sigortalı, alt işveren adına çalıştığı, alt işverenin gözetimi altında faaliyette bulunduğu için işveren sıfatıyla iş kazasını veya meslek hastalığını bildirim yükümlülüğü de alt işverence gerçekleştirilecektir. Asıl işverenin alt işveren sigortalısının iş kazası veya meslek hastalığını SGK'ya bildirme yükümlülüğü bulunmamaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı asıl işverence öğrenilmişse, olaydan alt işveren haberdar edilecek, bildirim alt işverence gerçekleştirilecektir. Eğer bildirim yükümlülüğü olmamasına rağmen asıl işveren alt işveren sigortalısının iş kazasını SGK'ya bildirmişse, süresinde bildirim kabul edilerek işlem yapılması yerinde olacaktır (Erdoğan, 2019, s.75). Asıl işveren her ne kadar bildirimle yükümlü olmasa da alt işverenin süresinde bildirimde bulunmamasından doğan sorumluluğu alt işverenle birlikte paylaşacaktır.

## 2. 5510 Sayılı SSG/SSK'daki Yükümlülüklerden Doğan Sorumluluk

5510 sayılı SSGSSK'da, alt işverenin yukarıda izah edilen yükümlülüklerden sigortalılara, hak sahiplerine ve SGK'ya karşı sorumluluğu işveren sıfatından doğmaktadır (Okur ve diğerleri, 2021, ss.201-203). Bununla birlikte 5510 sayılı Kanun madde 12'ye göre, "...*asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur*" Asıl işveren, alt işverenin 5510 sayılı Kanundan kaynaklanan yükümlülüklerle aykırılıklardan alt işverenle birlikte sorumlu olacaktır (Güneren, 2020, s.185; Ruhi ve Ruhi, 2021, s.364; Sümer, 2021, s.78; Uşan ve Erdoğan, 2021, s.368). Asıl işveren ile alt işveren arasındaki sorumluluk müşterek ve müteselsil bir sorumluluk olmakla birlikte asıl işveren bakımından sorumluluğun kapsamına alt işverence çalıştırılan sigortalılar veya hak sahipleri ile SGK girmektedir (Tuncay, 2017, ss.562-563). Bu bağlamda asıl işverenin alt işverene karşı doğrudan bir sorumluluğu bulunmamaktadır (Tatar, 2017, ss.2129-2130).

### a. Sorumluluğun Başlangıcı

Asıl işveren ile alt işveren arasındaki sosyal güvenlik hukuku mevzuatından kaynaklı yükümlülüklerle aykırılıktan doğan sorumluluğun başlangıcı, kapsam ve sınırlarının tespiti bakımından önem arz etmektedir. Asıl işvere-

<sup>5</sup> 6331 sayılı İSGK madde 14'te, SŞİY madde 25, KVSKUT madde 17'de iş kazasının bildirim yükümlülüğü hüküm altına alınmıştır.

nin işi alt işverene verdiği anda sorumluluk hükümleri geçerli olacak, alt işverenlik ilişkisi başladığı tarihte, tarafların birlikte sorumlulukları doğacaktır (Erdoğan, 2019, s.183). Sigortalıların SGK'ya bildirilmesi gibi bazı yükümlülükler, sigortalının işe fiilen başlamadan önce yerine getirilmesi gerektiği dikkate alındığında, alt işverenlik ilişkisinin başladığı anda sorumluluğun başlaması gerekir. Belirtmek gerekir ki alt işverenin asıl işveren sigortalılarına yönelik sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan yükümlülüklerden sorumluluğu bulunmamaktadır. Asıl işverenin anılan yükümlülükler aykırılıktan sorumluluğunun kapsamı, alt işverenin sorumluluğu kadardır (Aydın, 2021a, ss.235-237; Erdoğan, 2019, s.97-98; Tatar, 2017, ss.2138-2139). Eğer tarafın kusuru anılan yükümlülüklerden sorumlulukta kurucu unursa, alt işverenin kusurlu olmadığı hallerde asıl işveren de sorumlu olmayacaktır (Erdoğan, 2019, s.176). Asıl işverenin SGK'ya ve sigortalıya karşı sorumluluğu, alt işverenlik ilişkisinin konusunu oluşturan işte alt işveren sigortalısının çalıştığı süre kadardır (Akın, 2013, ss.85-87; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara, 2021, s.105).

## b. Sorumluluğun Boyutları

Alt işverenlik ilişkisinde sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan sorumlulukların kapsamı, alt işveren sigortalılarının prim ve hizmet belgelerinin verilmesi, primlerin ödenmesi, defter kayıt ve belgelerin tutulması ve ibrazı, iş kazası ve meslek hastalığının bildirilmesi, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu tazminat talepleri ve sigortalıya ödemede bulunan SGK'nın işverene rücu etmesinden oluşmaktadır (Alp, 2018, s.159). Anılan yükümlülükler aykırılıktan asıl işveren ve alt işverenin sigortalıya, hak sahiplerine ve SGK'ya karşı sorumlulukları müşterek ve müteselsildir.

**Hukuki Sorumluluk:** 5510 sayılı Kanun madde 23'e göre, "Sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığı Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir. Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı 21'nci maddenin ikinci fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın işverene ayrıca ödettirilir." Alt işverenin sigortalının çalışmaya başladığını SGK'ya bildirmemesi, işe giriş bildirgesi vermemesine rağmen çalışmaya devam ederken ya da SGK tarafından yapılan tespitten evvel iş kazasının meydana gelmesi veya meslek hastalığına yakalanılması halinde SGK tarafından yapılan ödemeler, birlikte sorumluluk gereği asıl işveren ve alt işverenden talep edilebilecektir. Asıl işveren ve alt işveren, kusurlu olmasalar da anılan yükümlülüğü yerine getirmediği için SGK tarafından yapılan öde-

meleri karşılamakla yükümlüdürler. Sorumluluğun doğabilmesi için alt işverenin sigortalı işe giriş bildirgesi verme yükümlülüğünü yerine getirmemiş olması yeterli olacaktır (Civan, 2015, ss.1026-1028; Tatar, 2017, s.2145).

Alt işveren, asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı sigortalıların sigorta primlerini eksiksiz ve süresi içerisinde ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır. Alt işveren, anılan yükümlülüğü hiç ya da gereği gibi yerine getirmese, asıl işveren hiç ya da gereği gibi ödenmeyen sigorta primlerinden alt işverenle birlikte sorumlu olacaktır.

5510 sayılı Kanun madde 21/2'ye göre, "İş kazasının, 13 üncü maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sürede işveren tarafından Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, Kurumca işverenden tahsil edilir." Alt işveren meydana gelen iş kazasını ya da ortaya çıkan meslek hastalığını bildirim süresi içerisinde SGK'ya bildirmese, bildirimde bulunulan tarihe kadarki sürelerle yönelik ödenen yardımlardan sorumlu olacaktır. SGK geç bildirim nedeniyle ödemediği geçici iş göremezlik ödeneği miktarını, alt işverenle birlikte sorumlu olan asıl işveren de talep edebilecektir (Akel, 2019, ss.126-127). Bildirim süresinde gerçekleştirildiğinde, sigortalıya SGK tarafından yapılan parasal yardımlar ve sağlık yardımlarının asıl işverenden talep edilebilmesinde asıl işverenin kusurlu olması aranmaz. Asıl işverenin sorumluluğu, alt işverenlik ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Asıl işveren ile alt işveren iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda sigortalının ya da hak sahiplerinin maddi ve manevi tazminat taleplerinden de birlikte sorumlu olacaktır (Ruhi ve Ruhi, 2021, s.338; Tolu, 2018, s.548; Uşan ve Erdoğan, 2021, s.61). Sigortalı veya hak sahipleri davayı müteselsil sorumluluğun taraflarına karşı açabileceği gibi sadece asıl işveren ya da alt işverene karşı da açabilecektir.

Alt işveren sigortalı veya hak sahipleri ile SGK, 5510 sayılı Kanun'daki yükümlülüklerden doğan haklarını, müteselsil ve müşterek sorumlu olan asıl işveren ve alt işverenden dava yoluyla talep edebilecekleri gibi doğrudan cebri icra yoluyla da talep edebilecektir. Eksik veya süresinde ödenmeyen primler ile tazminatların sigortalıya veya hak sahiplerine asıl işveren tarafından ödenmesi durumunda, asıl işveren alt işverene rücu edebilecektir.

Taraflar kendi aralarında birlikte sorumluluklarının paylaşımını yapabilirler. Tarafların kendi aralarında yapacakları anlaşmada, sigortalı veya hak sahipleri ile SGK'ya karşı, birlikte sorumluluk hükümlerini ortadan kaldıracı hükümlere yer veremezler (Demir, 2016, s.54; Elma, 2019, s.253). Sorumluluğun paylaşımına ilişkin anlaşmalar ancak kendi iç ilişkilerinde geçerlidir. Sigortalı veya hak sahibi ile SGK'nın taleplerine karşı tarafların kendi aralarında anlaştıkları, taleplerin asıl işveren veya alt işverene yöneltilebileceği yönelik bir iddia geçerli değildir. Kanundaki sorumluluk hükümleri emredici nitelikte kamu düzenine ilişkin olmakla birlikte tarafların kendi aralarında yaptıkları anlaşma, birlikte sorumluluğu genişleten hükümler içeriyorsa, lehe olan hükümler sigortalı veya hak sahipleri ile SGK için geçerli kabul edilecektir.



Alt işverenin asıl işverenden aldığı işi kendi işçileriyle bizzat yerine getirmesi asıldır. Bazen alt işveren de asıl işverenden aldığı işi diğer bir alt işverene verebilmektedir. Anılan uygulama ile ilgili 5510 sayılı SSGSK'da asıl işveren ve alt işverenlerin sorumluluğuna yönelik sınırlayıcı hükümler bulunmamaktadır. Alt işverenin asıl işverenden aldığı işin bir bölümünü diğer bir alt işverene devrettiği durumda asıl işveren ve alt işverenler, alt işveren sigortalılarına ve SGK'ya karşı birlikte sorumlu olacaktır (Akel, 2019, ss.126-127). Yargıtay kararlarında zincirleme şekilde kurulan, geçerlilik şartlarına haiz olan alt işverenlik ilişkilerinde meydana gelen iş kazasından sigortalı, hak sahipleri ve SGK'ya karşı birlikte sorumlu olacakları yerinde olarak vurgulanmıştır.<sup>6</sup> İş görme edimi asıl işveren işyerinde, asıl işveren için yerine getirilmektedir. Sosyal güvelik hukukundan kaynaklanan yükümlülüklere aykırılık durumunda sigortalı ve SGK'ya karşı birlikte sorumluluk hükümlerinin uygulanması, her bir işvereni yükümlülükleri yerine getirmede gerekli özeni göstermeye sevk edecektir. Her alt işverenin, asıl işverenin işyeri sicil numarası üzerinden SGK ile ilgili işlemleri yürüttüğü dikkate alındığında, birlikte sorumluluk hükümlerinin uygulanması sigortalılar ile SGK'nın lehine olacaktır. Birlikte sorumluluğun asıl işveren ve alt işverenler arasında paylaşımı hususunda tartışmaları sona erdirmek için SGK'ya bildirim ve diğer yükümlülüklerin asıl işveren işyeri üzerinden değil de her alt işveren için ayrı bir işyeri numarası üzerinde işlemlerin gerçekleştirilmesi, sorumlulukların her somut olaya göre belirlenmesi yerinde olacaktır.

Kamu işyerlerinde en sık rastlanan alt işverenlik uygulamalarından biri de asıl işverenin işyerinde çalışılmaya devam edilmesine rağmen alt işverenlerin değişmesidir. Anılan uygulamada sosyal güvenlik hukuku bakımından alt işverenlere yüklenen yükümlülüklerden hangi alt işverenin ne miktarda sorumlu olacağı önem arz etmektedir. 5510 sayılı Kanun'da değişen alt işverenlerin yükümlülüklerinden doğan sorumluluklarına ilişkin doğrudan bir düzenleme mevcut değildir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun vermiş olduğu kararda vurgulandığı üzere, alt işveren sigortalıları çalışmaya devam etmesine rağmen alt işverenlerin değişmesine engel bir hüküm bulunmamaktadır. Diğer unsurların da gerçekleşmesiyle birlikte alt işverenlerin değişmesi işyeri devri hükümlerine göre değerlendirilebilecektir.<sup>7</sup> Bu bağlamda asıl işverenden iş alan alt işverenin değişmesine rağmen alt işveren sigortalısı çalışmaya devam ederse, değişen alt işverenlerin sorumlulukları işyeri devri hükümlerine göre tespit edilecektir. Sigortalı veya hak sahiplerinin taleplerinin güvenceye alınması, SGK'nın sigortalıya veya hak sahiplerine yapmış olduğu sağlık ve maddi yardımları için rücu hakkını elde edebilmesi bakımından Yargıtay uygulaması yerinde olmakla birlikte mevzuatta açık hükümlerin yer alması uyuşmazlıkların çözümünde kolaylıklar sağlayacaktır. 5510

<sup>6</sup> Yargıtay 10. HD., E. 2016/8827 K. 2016/11457 T. 21.9.2016; 10. HD., E. 2016/8827 K. 2016/11457 T. 21.9.2016, www.lexpera.com E.T.03.07.2022

<sup>7</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2001/9-711 E, 2001/820 K.; Yargıtay 10. H.D. 2002/8429 E.2003/1325 K.; Yargıtay 21. H.D. 2012/14543 E.2014/614 K. www.lexpera.com E.T.03.07.2022

sayılı Kanun madde 89'a göre, "Sigortalının çalıştırıldığı işyeri aktif veya pasifi ile birlikte devralınır veya intikal ederse ya da başka bir işyerine katılır veya birleşirse eski işverenin Kurum'a olan prim ile gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarından, aynı zamanda yeni işveren de müştereken ve müteselsilen sorumludur. Bu hükme aykırı sözleşme hükümleri Kurum'a karşı geçersizdir. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usûl ve esasları belirlemeye Kurum yetkilidir." Alt işverenlerin değiştiği durumda işyeri devri hükümlerine göre sonuca gidilecek, çalışmaya devam eden sigortalılara ilişkin devreden alt işverene ait primlerin bildirim, ödenmesi gibi yükümlülüklerden sorumluluğu devam eden alt işveren de sorumlu olacak, talepler devralan alt işverene de yöneltilebilecektir (Akel, 2019, ss.126-127). SGK'nın yükümlülüklerine aykırılıktan dolayı devralan alt işverenden de alacağını tahsil edebilecek olması SGK lehine bir güvence sağlayacaktır.

**İdari Para Cezalarından Doğan Sorumluluk:** Alt işverenlik ilişkisinde taraflara yüklenen yükümlülükleri hiç ya da gereği gibi yerine getiremeyen işverenlere bazı sorumluluklar yüklenmiştir. Sorumluluklardan biri SGK tarafından kesilen idari para cezalarıdır. Alt işverenin işe giriş bildirgesinin verilmesi, primlerin ödenmesi, belge ve kayıtları ibrazı gibi yükümlülükleri hiç veya gereği gibi yerine getirmemesi durumunda SGK idari para cezası yaptırımını uygulayacaktır (Bulut, 2010, s.45). Alt işveren, SGK nezdinde kendi sigortalılarının işverendir. İşveren yükümlülüklerinin yerine getirilmemesinin cezai yaptırımlarından da sorumlu olacaktır. Asıl işverenin alt işverene kesilen idari para cezalarından sorumlu olup olmayacağı, 5510 sayılı Kanun'daki "bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden" ifadesinde yer alan yükümlülüklerin kapsamına idari para cezalarının girip girmediği hususunun değerlendirilmesi gerekir. 5510 sayılı Kanun'da asıl işverenin aynı zamanda alt işverene kesilen idari para cezasından da sorumlu tutulacağına yönelik açık bir hüküm mevcut değildir (Doktrinadaki tartışmalar için Bkz: (Akyiğit, 2010b, s.230; Erdoğan, 2019, s.228). Ceza hukukunun en genel ilkelerinden olan "Cezaların Şahsiliği" ve "Kanunsuz suç ve ceza olmaz" ilkelerine göre, bir cezai yaptırım olan idari para cezasından cezaya muhatap olan alt işverenin sorumlu olması gerekir (Narter, 2017, s.639). Asıl işveren, alt işverene kesilen idari para cezasından sorumlu olmayacaktır.<sup>8</sup> İdari para cezaları ile üzerine düşen yükümlülüğü yerine getirmeyen alt işverenin bildirim, primlerin ödenmesi gibi yükümlülüklerini eksik ya da hiç yerine getirmemesinin engellenmesi amaçlanmaktadır. Asıl işverenin birlikte sorumluluğu ile amaçlanan sigortalının hak ve menfaatlerinin korunması durumu, idari para cezasının ödenmesiyle gerçekleşmeyecektir. Ödeme ile sigortalılar hak elde etme-

<sup>8</sup> Yargıtay 21. HD. E. 2019/5336 K. 2020/2268; Yargıtay 10. HD. E. 2015/8462 K. 2017/6646; Yargıtay 10. HD. E. 2016/18739 K. 2016/15219: "Asıl işveren, taşeronun fiilinden dolayı idari para cezası yönünden müteselsilen sorumlu tutulamaz", www.lexpera.com E.T.04.08.2022

yecek, primlerin ödenmesine yönelik mağduriyetleri önlenmeyecektir. Anılan nedenlerle asıl işverenin prim borçlarından sorumluluğunun alt işverenlerin yükümlülüklerini tam ve zamanında yerine getirmediği için kesilen idari para cezalarından sorumluluğundan ayrı değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

Alt işverenin 5510 sayılı Kanun'undan kaynaklanan tüm yükümlülüklerinden asıl işverenin sorumlu olması mümkün değildir. Tüm yükümlülüklerden sorumluluk, alt işverenin yükümlülükleri yerine getirmemeye sevk edecektir. İdari para cezası gibi bazı yükümlülüklerden tek başına sorumlu tutulan alt işveren, yükümlülükleri yerine getirirken gerekli özeni gösterecektir. Asıl işveren ile alt işveren arasındaki birlikte sorumluluk hukuki ve mali sorumluluğu kapsamaktadır. Cezai sorumluluk, birlikte sorumluluğun kapsamına girmemektedir. Bu nedenle kamu veya özel sektör asıl işvereni, alt işverenin yükümlülüğünü yerine getirmemesinden kaynaklanan idari para cezasından sorumlu tutulamayacaktır.<sup>9</sup> Asıl işveren, alt işverenin sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan idari para cezasından sorumlu olacaksa bunun ilgili mevzuata bir hüküm koyularak gerçekleştirilmesi, cezaların şahsiliği, kanunsuz suç ve ceza olmayacağı gibi ilkelere uyumlu şekilde, yerinde olacaktır (Gerek, 2010, s.180).

5510 sayılı Kanun madde 90'a göre, "*İşverenlerin hakedişleri, Kuruma idari para cezası, prim ve prime ilişkin borçlarının olmaması kaydıyla ödenir. Kesin teminatları ise ihale konusu işle ilgili olarak Kuruma borçlarının bulunmadığının tespit edilmesinden sonra iade edilir.*" Kamu asıl işvereni, alt işverenlere hak edişlerden ödeme yapmadan önce alt işverenin SGK'ya idari para cezası olup olmadığını tespit etmekle yükümlüdür (Elma, 2021, s.804; Sümer, 2021, s.140; Uşan, 2009, s.167). Eğer alt işverenin SGK'ya idari para cezası ve prim borcu ödeme yükümlüğü varsa, asıl işveren yükümlülük yerine getirilene kadar alt işveren hakedişlerini ödemeyecektir.

***Asgari İşçilik Kaynaklı Prim Farkından Doğan Sorumluluk:*** Kamu işyerlerinde alt işverenlik ilişkisinden kaynaklanan sosyal güvenlik hukuku bağlamında sorumluluklardan bir diğeri, ihale mevzuatından kaynaklanan işler ile inşaat işlerinde asgari işçilikten kaynaklanan prim farkından SGK'ya karşı sorumluluktur. Kamu asıl işvereninden iş alan alt işveren işini tamamladığını SGK'dan ilişkisizlik belgesi alarak ispatlamaktadır. SGK'dan ilişkisizlik belgesi talep edildiğinde, yapılan denetimler neticesinde alt işverenin asgari işçilik bildirimini yerine getirmediği tespit edilebilir (Eker, 2020, s. 172-173;

<sup>9</sup> Yargıtay 10. HD., E. 2015/9200 K. 2017/6917 T. 17.10.2017; 10. HD., E. 2015/8462 K. 2017/6646 T. 10.10.2017; 10. HD., E. 2015/8545 K. 2017/6647 T. 10.10.2017; 10. HD., E. 2016/18739 K. 2016/15219 T. 20.12.2016; 10. HD., E. 2013/22792 K. 2015/3560 T. 2.3.2015; 10. HD., E. 2009/17563 K. 2011/8689 T. 13.06.2011 "*İdari para cezası, neticede bir cezai yaptırım olup, cezaların şahsiliği ve kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkelerine göre alt işverenle birlikte, asıl işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir.*"; İstanbul BAM, 34. HD., E. 2018/2525 K. 2020/493 T. 4.6.2020; Bursa BAM, 9. HD., E. 2018/2497 K. 2019/628 T. 14.3.2019, [www.lexpera.com](http://www.lexpera.com) E.T.04.08.2022

Yuvalı, 2020, ss.637-639). Bu durumda ilişkisizlik belgesi alt işverence ödenmiş olan sigorta primleriyle SGK tarafından tespit edilen asgari işçilik primi arasında oluşan farkın SGK'ya ödenmesi durumunda verilecektir (Dağlıoğlu, 2019, s.101-103; Elma, 2021, ss.805-807; S. Öztürk, 2019, s.320). İhale makamı sıfatına sahip kamu işvereninden iş alan işverenin, aldığı işin bir kısmını alt işverene vermesi durumunda asgari işçilikten kaynaklanan prim farkından kimlerin hangi oranda sorumlu olacağı ayrıca değerlendirilmelidir. 5510 sayılı Kanun'da asgari işçilikten kaynaklanan prim farklarının ödenmesinden alt işverenlik ilişkisi taraflarının birlikte sorumlu olacaklarına yönelik bir hüküm mevcut değildir. Alt işverenlik ilişkisinde asıl işveren asgari işçilikten kaynaklanan prim farkının ödenmesinden sorumludur (Aydın, 2013, s.15). Alt işveren çalıştırdığı sigortalıların prim borçlarını eksiksiz ve süresinde ödeyerek sorumluluğunu yerine getirmektedir. 5510 sayılı Kanun'da asgari işçilikten doğan prim borcu farkından alt işverenin de birlikte sorumlu olacağına yönelik bir hüküm bulunmadığından, anılan yükümlülüğün asıl işveren tek başına sorumlu olacaktır. İhale makamından iş alan işverenin, aldığı işi diğer bir işverene devrettiği durumda devralan işveren alt işveren sıfatıyla sorumlu olmayacak, ihaleyi alan işveren asıl işveren sıfatıyla tek başına sorumlu olacaktır (Aydın, 2013, ss.16-17; Yuvalı, 2020, s.637). Bununla birlikte tarafların kendi aralarında yapacakları anlaşmayla asgari işçilik prim farkının ödenmesinden birlikte sorumlu olacaklarını kararlaştırdıkları durumda prim farkını ödeyen taraf diğer tarafa rücu edebilecektir (Aydın, 2013, ss.16-17; Yuvalı, 2020, s.637).

### **c. Alt İşverenlik İlişkisinin Geçersizliğinin Sorumluluğa Etkisi**

Kamu ya da özel sektör işyeri ayırımı olmaksızın tarafların sigortalı veya hak sahipleri ile SGK'ya karşı sorumlulukları, geçerli bir alt işverenlik ilişkisinde hüküm ifade etmektedir. Eğer taraflar arasındaki alt işverenlik ilişkisi geçersizse kanuni düzenleme gereği sigortalı baştan itibaren asıl işveren sigortalısı olacaktır. Diğer bir ifadeyle görünürdeki işveren ile sigortalı arasındaki sözleşme, alt işverenlik ilişkisinin başladığı andan itibaren gerçek işveren ile kurulmuş olacaktır.

Geçersizliğin sonucu olarak asıl işveren sosyal güvenlik hukukundan doğan sigortalı bildirim, primlerin ödenmesi, iş kazasının bildirim gibi yükümlülüklerin sorumlusu olacaktır. SSİY madde 108/13'e göre, "Bu maddede belirtilen prim ödeme yükümlülükleri adına üçüncü kişiler tarafından yapılan ödemeler de kabul edilir. Bu durum prim ödeme yükümlüsünü değiştirmez ve üçüncü kişiler lehine bir hak doğurmaz." Geçersiz alt işverenlik ilişkisinde, görünürdeki işveren (alt işveren) sigortalıların prim bildirimleri ve ödemelerini gerçekleştirmişse, bildirim ve ödemeler gerçek işveren(asıl işveren) tarafından yapılmış kabul edilecektir. Baştan itibaren asıl işveren sigortalısı kabul edilecek sigortalılar için asıl işveren tarafından ikinci bir bildirim ve

ödeme gerçekleştirilmeyecektir. Görünürdeki işveren sigortalılar için yapmış olduğu prim ödemelerin iadesine yönelik herhangi bir hak iddia edemeyecektir (Erdoğan, 2019, ss.234-237; Tatar, 2017, s.2129). Geçersizlik tespitinin sonucu olarak asıl işveren işyerindeki sigortalılara bireysel ve toplu iş sözleşmesiyle sağlanan haklara istinaden ortaya çıkan prim farkları gerçek işverenden (asıl işveren) talep edilebilecektir (Aydınlı, 2021b, s.360; Erdoğan, 2019, s.238; Tuncay ve Ekmekçi, 2021, s.355).

Geçersiz alt işverenlik ilişkilerinde görünürdeki alt işveren sigortalılarının sigortalı bildirim, iş kazasının süresinde bildirim gibi yükümlülüklerden doğrudan gerçek işveren yükümlüdür. Yükümlülüğe aykırılıktan dolayı SGK tarafından kesilen idari para cezalarından da doğrudan gerçek işveren (asıl işveren) sorumlu olacaktır. Bununla birlikte görünürdeki işveren tarafından süresinde yapılan bildirimlerin bizzat gerçek işveren tarafından yapılması gerektiği ileri sürülerek idari para cezası uygulanmayacaktır.

#### **d. Taraflar ve SGK Açısından Rücu Hakkı ve Süresi**

Alt işveren, taraflar kendi aralarında aksini kararlaştırmadıkları müddetçe, sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan yükümlülükleri yerine getirmemenin sonuçlarından sorumludur. Alt işverenlik ilişkisinde, SGK'nın sigortalı ya da hak sahiplerine yapmış olduğu ödemeleri, birlikte sorumluluk hükümlerine istinaden asıl işveren veya alt işverenden talep edebilir. Taraflar sorumluluğun paylaşımına ilişkin farklı bir anlaşmaya varmamışlarsa SGK'ya yapılan ödemelerden eşit oranda sorumludurlar. SGK'ya ödemede bulunan taraf diğer tarafa karşı sorumluluğunu aşan kısmı için rücu hakkını kullanabilecektir (Tatar, 2017, s.2152)<sup>10</sup>. Örneğin sigortalı giriş bildirgesi vermeyen alt işveren, meydana gelen iş kazasından dolayı SGK tarafından yapılan ödemelerden asıl işverene birlikte sorumlu olacaktır. SGK tazmin talebini asıl işverene yöneltir ve talep asıl işverence karşılanırsa asıl işveren alt işverene yarı oranında rücu edebilecektir. Taraflar, SGK'ya karşı sorumluluğa ilişkin kendi aralarında bir anlaşma yapmışlarsa, rücu hakkı aradaki anlaşmaya göre kullanılacaktır. Geçersiz alt işverenlik ilişkisinde, sigortalı baştan itibaren gerçek işveren (asıl işveren) sigortalısı olacağı için yükümlülüklerin eksik ya da süresinde yerine getirilmemesinden doğrudan asıl işveren sorumlu olacaktır. Bu durumda sigortalı ya da hak sahiplerine ödemede bulunan SGK, doğrudan asıl işverene rücu edecektir. Geçersizliğin tespit edilmesiyle birlikte görünürdeki işveren (alt işveren), SGK'ya karşı üçüncü kişi sıfatına haiz olacağı için SGK'nın gerçek işveren sigortalısı için yapmış olduğu

---

<sup>10</sup> Yargıtay 10. Hukuk Dairesi E. 2016/13212 E. 2019/3064 K. "5510 Sayılı Kanun'un 12. maddesinin 4. fıkrasında alt işveren bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişi olarak tanımlamıştır. Bu maddeyle asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumlu tutulmuştur." [www.lexpera.com](http://www.lexpera.com)  
E.T.09.08.2022

ödemelere ilişkin görünürdeki işverene ancak yükümlüğü hiç ya da gereği gibi yerine getirmemede kusuru bulunması durumunda rücu edilebilecektir (Civan, 2015, ss.1049-1051; Erdoğan, 2019, s.248; Tatar, 2017, s.2143).

5510 sayılı Kanun md.93/3'e göre, "Bu Kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücu davaları, on yıllık zamanaşımına tâbidir. Zamanaşımı tarihi; rücu konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar." SGK, alt işveren sigortalısına yapılan ödemelere ilişkin alt işverenlik ilişkisi taraflarına ve üçüncü kişilere karşı tazminat ve rücu davalarını on yıllık zamanaşımı süresi içerisinde açabilir (Tatar, 2017, s.2148)<sup>11</sup>. Örneğin alt işveren sigortalısına ait prim borçlarını ödemeyen alt işverene ya da birlikte sorumlu asıl işverenden on yıl içerisinde tahsili yoluna gidilebilecektir. SGK'ya sigortalı ya da hak sahipleri için ödemede bulunan alt işverenlik ilişkisinin tarafı da diğer tarafa on yıllık zamanaşımı süresinde rücu hakkını kullanabilecektir.

### 3. Sonuç

Çalışmada 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında alt işverenlik ilişkisinde taraflarına yüklenen yükümlerinin neler olduğuna, tarafların bu yükümlülüklerden ne oranda sorumlu olduklarına, yükümlülüklerin kısmen veya tamamen yerine getirilmesinden dolayı ortaya çıkan zararın sorumluluğa etkisine, zararın gideren tarafın diğer taraf ile SGK'nın rücu taleplerine değinilmiştir.

Geçerli alt işverenlik ilişkisinde, kamu veya özel sektör işyeri ayırımı olmaksızın, tarafların sosyal güvenlik hukukundan doğan yükümlülüklerinin kapsamı, alt işverenlik ilişkisinin gerçekleştiği işyeri ile alt işveren sigortalılarının bildirimleri, prim ve hizmet belgelerinin düzenlenmesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin verilmesi, primlerinin süresinde ödemesi, alt işverenlik ilişkisine ait defter ve kayıtların tutulması ve talep edildiğinde ibraz edilmesi, meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığını SGK ve kolluk kuvvetine süresinde bildirilmesidir. Sorumluluklarının kapsamına ise ölüm ya da yaralamalı iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda sigortalı ya da hak sahiplerine ödenecek tazminatlar ile SGK'nın alt işverenlik ilişkisi taraflarına rücu tazmini dahildir.

Asıl işveren ve alt işveren, anılan yükümlülüklerin hiç ya da gereği gibi yerine getirilmemesinden dolayı sigortalı, hak sahipleri ile SGK'ya karşı birlikte sorumludur. 4857 sayılı Kanun'un ikinci maddesinde yer alan alt işveren işçisinin haklarını güvence altına alan hükümlere benzer olarak, 5510 sayılı Kanun madde 12'de sigortalı ve SGK'nın hak ve alacakları güvence altına alınmıştır. Her iki kanundaki düzenlemelerin getirdiği yükümlülüklerden kaçmak için kurulan alt işverenlik ilişkileri, geçersizlik yaptırımına tabi tutulabilecektir.

<sup>11</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2013/4-1814 E., 2013/715 K. [www.lexpera.com](http://www.lexpera.com) E.T.09.08.2022

İş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde alt işverenin sorumluluğunun tespit edilmesi durumunda SGK, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeleri asıl işveren veya alt işverenden talep edebilecektir. Talebin asıl işverene yöneltilebilmesi için sigortalıyı zarara uğratan olayda asıl işverenin kusurlu olması şart değildir. Sigortalı, alt işverenin kusuru ile zarara uğrasa da SGK birlikte sorumluluk kapsamında yapılan ödemeleri kamu veya özel sektör işyeri ayrımı olmaksızın asıl işverenden de talep edebilecektir.

Alt işveren sigortalısının iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanmasına asıl işveren veya asıl işveren sigortalısı neden olmuşsa, 5510 sayılı Kanun madde 21 hükmü gereği üçüncü kişi sıfatıyla sorumluluğa gidilebilecek, SGK asıl işverene rücu edebilecektir. Tarafların kendi aralarında yaptıkları anlaşma ile sigortalı, hak sahipleri ve SGK'ya karşı sorumlu olunmayacağını kararlaştırmaları, sadece iç ilişkide kendi aralarında geçerli olacaktır. Birlikte sorumluluğu tamamen veya kısmen ortadan kaldırmaya yönelik anlaşma sigortalı, hak sahipleri ve SGK için hüküm ifade etmeyecektir. Alt işverenlik ilişkilerinin zincirleme şekilde kurulduğu durumda, her ne kadar SGK ikinci alt işverene de asıl işverenin sicil kodu üzerinden numara verse de, asıl işveren meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından sigortalı, hak sahipleri ve SGK'ya karşı sadece ilk alt işveren ile birlikte sorumlu olacak, ilk alt işveren asıl işveren sıfatıyla diğer alt işveren sigortalılarına karşı birlikte sorumlu olabilecektir. Asıl işveren birlikte sorumluluğa istinaden sigortalı, hak sahipleri ve SGK'ya yapılan tazminat vb. ödemeler için alt işverene rücu edebilecektir.

Geçersiz alt işverenlik ilişkilerinde, sigortalılar baştan itibaren gerçek işveren işçisi olarak işlem görecektir, sigortalı bildirimleri, prim ve hizmet belgelerinin düzenlenmesi gibi işlemler asıl işveren üzerinden gerçekleştirilecektir. SGK, görünürdeki alt işveren üzerinden gerçekleştirilen kayıt ve işlemleri gerçek işveren üzerinden düzenleyecektir. Meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığından SGK'ya karşı gerçek işveren sorumlu olacak, görünürdeki işveren ancak kusurlu bulunması durumunda üçüncü kişi sıfatıyla gerçek işverenle birlikte sorumlu olabilecektir.

### **Kaynakça**

- Akel, Ö. (2019). *İş Kazası sayılan hâller ve iş kazasının bildirilmesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akın, L. (2013). *İş sağlığı güvenliği ve alt işverenlik* (2. Baskı.). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Akyiğit, E. (2010a). Kamu işyerlerinde muvazaalı alt işverenlik ve sonuçları. *Sicil*, (17), 138-159.
- Akyiğit, E. (2010b). Alt işverenlik ilişkisinde idari para cezalarından sorumluluk. *Sicil*, 224-249.
- Akyiğit, E. (2013). *İş ve sosyal güvenlik hukukunda alt işverenlik* (2. Baskı.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Alp, N. S. (2018). *Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu kapsamında rücu davaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydın, U. (2013). İhaleli işlerde asgari işçilik prim farkından alt işverenin sorumluluğu. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1), 8-19.
- Aydınlı, İ. (2021a). *İş sağlığı ve güvenliğinden doğan hukuki ve cezai sorumluluk* (2. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Aydınlı, İ. (2021b). *Türk iş hukukunda alt işveren (taşeron) ilişkisi ve muvazaa sorunu* (5. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Balcı, M. (2021). *Sosyal güvenlik hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Baştaş, M. (2013). 6331 sayılı kanun sonrası iş kazalarının bildirileceği süreler ve bildirim yapılacak kurumlar. *Mali Çözüm*, (116), 181-186.
- Bulut, M. (2010). *İdari para cezaları itiraz ve dava yolları* (3. bs.). Ankara: Bilge Yayınevi.
- Camkurt, M. Z. (2014). Sosyal güvenlik mevzuatında işyeri kayıt ve belgelerinin saklanması, ibraz edilmesi ve ibraz etmemeye bağlı idari para cezası uygulamaları. *Sicil*, 31, 63-87.
- Civan, E. (2015). İş Kazası ve meslek hastalığından doğan rücu davalarında sosyal güvenlik kurumu karşısında sorumluluğun kapsamı ve müteselsil sorumluluk. *AÜHFD*, 4(64), 1014-1071.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2021). *İş hukuku dersleri* (Yeni lenmiş 34.Bası.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Dağlıoğlu, S. (2019). Kayıt dışı istihdamın azaltılmasında asgari işçilik uygulaması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 99-110.
- Demir, E. (2016). Asıl işveren ile alt işverenin müteselsil sorumluluğu. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(1), 824-888.
- Eker, D. (2020). Türk sosyal güvenlik hukukunda asgari işçilik uygulaması. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 8(16), 163-201.
- Elma, R. (2019). *Güncel yönetmelik ve tebliğler doğrultusunda sosyal güvenlik hukuku örnekler ve uygulamalarla* (4. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Elma, R. (2021). *Sosyal güvenlik hukuku* (5. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Erdoğan, N. (2019). *Sosyal güvenlik hukuku'nda asıl işveren alt işveren ilişkisinden doğan sorumluluk*. İstanbul: Oniki Levha.
- Gerek, N. (2010). Alt işverenlerin idari para cezalarından asıl işverenin sorumluluğu. *Sicil*, 19, 178-184.
- Güneren, A. (2020). *İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davaları* (3. bs.). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Narter, S. (2017). *İş kazası ve meslek hastalığında hukuki ve cezai sorumluluk* (3. bs.). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Okur, A. R., Güzel, A. ve Caniklioğlu, N. (2021). *Sosyal güvenlik hukuku* (19. bs.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Özdamar, M. ve Çakar, E. (2013). Sosyal güvenlik hukukunda işyeri kavramı ve işyerinin kuruma bildirilmesi. *Mali Çözüm*, 241-256.
- Öztürk, B. (2016). *Türk sosyal güvenlik hukukunda primler*. Ankara: Turhan Kitapevi.
- Öztürk, S. (2019). *İnşaat ve ihale konusu işlerde asgari işçilik*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Ruhi, C. ve Ruhi, A. C. (2021). *İş kazası veya meslek hastalıkları ile ilgili tespit, tazminat ve rücu tazminat davaları* (3. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sümer, H. H. (2021). *Sosyal güvenlik hukuku* (2. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.



- Tatar, G. (2017). Sosyal güvenlik hukukunda müteselsil sorumluluk. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 55, 2132-2171.
- Tolu, H. (2018). Yargıtay kararları ışığında iş kazası ve meslek hastalığından doğan rücu davalarında müteselsil borçluluk. *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (1), 531-571.
- Tuncay, C. (2017). *Sosyal sigortaların genel hükümleri ve türleri*. Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2013, sunulmuş bildiri, İstanbul: Oniki Levha.
- Tuncay, C. ve Ekmekçi, Ö. (2021). *Sosyal güvenlik hukuku dersleri* (21. bs.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Uşan, F. (2009). *Türk sosyal güvenlik hukukunun esasları* (2. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Uşan, F. ve Erdoğan, C. (2021). *İş ve sosyal güvenlik hukuku* (2. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yuvalı, E. (2020). Türk sosyal güvenlik hukukunda asgari işçilik uygulaması. *Legal İSGHD*, 17(66), 631-658.

## BATI'DA ENGELLİ EMEĞİNİN KISA TARİHİ: ENGELLİLİK MODELLERİ BAĞLAMINDA BİR DEĞERLENDİRME

Mesut Aköğretmen<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>[ORCID ID: orcid.org/0000-0002-0555-2977](https://orcid.org/0000-0002-0555-2977)

### Öz

*Engelliler, insanlık tarihi boyunca var olmalarına rağmen, insani haklarını elde etme konusunda uzun mücadeleler vermişlerdir. Batı dünyası, engellilere ekonomik ve sosyal haklar tanıma noktasında oldukça geç kalmıştır. Daha 1950'lere kadar bireyleri normal olmayanlara dışlayan örneklerle doludur. Saf bir ırk yaratmak amacıyla engelli ve hastaların katledildiği "Öjenizm" düşüncesi bunlardan biridir. Avrupa'yı yıllarca etkileyen bu düşünce II. Dünya Savaşı'nda Hitler tarafından zalimce uygulanmış ve 250.000 engelli ve hasta birey kobay olarak kullanıldıktan sonra gaz odalarında yakılmıştır. Bu makalenin amacı, Batı'nın tarih boyunca farklı tutumlarla yaklaştığı engellileri emek piyasasında nasıl konumlandığını ele almaktır. Makalede, geçmişten günümüze engelli emeğinin yeri engellilik modelleri üzerinden dönemsel olarak incelenecektir. Çalışmada dört Engellilik Modeli dört ekonomik sisteme karşılık gelmektedir. Bunlar; Geleneksel Model (Feodal Dönem), Medikal Model (Sanayi Devrimi Dönemi), Sosyal Model (Refah Devleti Dönemi) ve İnsan Hakları Modeli (Günümüz) dir. Makalede, engellilerin tarihin neredeyse her döneminde insan haklarıyla bağdaşmayan olumsuz tutum ve davranışlarla karşılaştığı, çalışma haklarını ise ancak 1950'lerden sonra elde etmeye başladığı görülmüştür.*

**Anahtar Kelimeler:** Engelli Tarihi, Engelli Emeği, Engelli Modelleri.

### Atıf için:

Aköğretmen, M. (2023). Batı'da engelli emeğinin kısa tarihi: Engellilik modelleri bağlamında bir değerlendirme. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 12(32), 129-144.

---

\* Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Sakarya. (Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Gerede MYO İşletme Bölümü Öğretim Görevlisi).  
E-posta: [akogretmen\\_m@ibu.edu.tr](mailto:akogretmen_m@ibu.edu.tr)

## **A BRIEF HISTORY OF DISABLED LABOR IN WESTERN EUROPE: AN EVALUATION ACCORDING TO DISABILITY MODELS**

### **Abstract**

*People with disabilities have fought long struggles to obtain their human rights. The western world has been quite late in granting economic and social rights to the disabled. The history of Europe, which distinguished individuals as normal-abnormal until the 1950s, is full of examples that exclude the disabled. The idea of "eugenics", in which the disabled and sick are slaughtered in order to create a pure race, is one example. This thought was brutally practiced by Hitler in World War II, where 250,000 disabled and sick individuals were burned. The purpose of this article is to discuss how the West has positioned the disabled in the labor market history. In this article, the place of disabled labor from past to present will be examined periodically through disability models. The four Disability Models in this study correspond to four economic systems. These are; the Traditional Model (Feudal Period), the Medical Model (Industrial Revolution Period), the Social Model (Welfare State Period), and the Human Rights Model (Today). This article concluded that the disabled have faced negative attitudes in almost every period of history, and they started to obtain their right to work only after the 1950s.*

**Keywords:** *Disabled History, Disabled Labor, Disabled Models.*

## GİRİŞ

Bu makalenin amacı tarihsel süreçte engellilere çalışma hakları sağlama konusunda neden bu kadar geç kalındığını değerlendirmektir. Çalışmada İlk Çağlardan bu yana Batı'da engelliler ve engelli emeği konusunda değişen bakış açısı yine engellilik modelleri üzerinden betimlenecektir. Engellilik modelleri belirli bir dönemde dini, siyasal ve sosyal koşullara göre şekillenen engellilik anlayışıdır.

Avrupa'da tarihsel süreç içinde insanlıkla bağdaşmayan birçok haksızlıkla karşılaşan engelliler 1950'lere kadar hakları meşrulaştırılmamış bir sosyal gruptur. Engelliler, tehdit unsuru olarak öldürülmekten, dilenciler olarak kullanılmaya kadar birçok insanlık dışı uygulama ve tepki ile karşılaşmışlardır.

Borton, tarihsel süreç içerisinde engellilere gösterilen tepkileri üçe ayırmaktadır: İlk olarak toplumu ve sistemi koruma içgüdüğü ile engelli bireyler tehdit olarak görülmüştür. Bu durum hapsedilme gibi kurumsal bazı tedbirlerin alınmasını gerektirmiştir. İkinci olarak engelli bireyler toplumsal bir yük olarak görülmüştür. Bu durumda toplumun engellilerden arındırılması yönünde hareket edilmiştir. Üçüncü olarak da engelliler aciz olarak görülmüştür. Bu düşünce ise onları koruma ve acıma gibi düşünceleri geliştirmiştir (Kolat, 2009, s.28; Taşçı, 2018, s.121).

Bu çerçevede İlk bölümde engelliliğe yönelik dönemler ve modeller değerlendirilerek ardından çalışma sınırlarının elverdiği ölçüde Orta Çağ'da Feodal döneme hâkim olan Geleneksel Engellilik Modeli incelenecektir. İkinci bölümde ise 18.yy'da ortaya çıkan Sanayi Devrimi sonrasında oluşan üretim tarzının engelli emeğine yönelik tutum ve yaklaşımı Medikal Engellilik Modeli kapsamında ele alınacaktır. 1960'larda ortaya çıkan ve 1970'lerde ivme kazanan engelli hakları hareketi üçüncü bölümde anlatılacaktır. Bu hareket Refah Devleti Dönemi'nde engelli aktivistleri ve örgütleri tarafından Medikal Model'e tepki olarak çıkarılan Sosyal Modeli kapsamaktadır. Son bölümde ise 1980'lerde ortaya çıkan küreselleşme ve sonrasında oluşan İnsan Hakları Modeli ele alınacaktır. Bu model uluslararası kurumların devreye girmesiyle engelli haklarını küresel boyuta taşımıştır.

### 1. Engelliliği Açıklayan Dönemler ve Modeller

İnsanlık tarihi boyunca engelliler her dönemde var olmuş ve engellilik, içinde bulunulan dönemin etkili bakış açısıyla değerlendirilmiştir. Engelliliğe yönelik anlayışı şekillendiren bu yaklaşımlara Engellilik Modeli denmektedir.

**Tablo1:** Ekonomik Dönemler ve Engellilik Modelleri

Dönem	Model
1. Feodal Dönem	Geleneksel Model
2. Sanayi Devrimi Dönemi	Medikal Model
3. Refah Devleti Dönemi	Sosyal Model
4. Günümüz	İnsan Hakları Modeli

**Kaynak:** Yazarın Kendisine Aittir.

Engellilik modelleri içinde bulunulan siyasi ve ekonomik dönemin engellilere yönelik anlayışa yansımalarıdır. Bu bağlamda engelliliği anlamaya ve tanımlamaya yönelik dört modelden bahsedilebilir. Bunlar; Geleneksel Model, Medikal Model, Sosyal Model ve İnsan Hakları Modeli' dir (Okur ve Erdugan, 2010, s.248). Engellilerin çalışma hayatı içindeki durumları ait olduğu dönemin engellilik modellerine göre ele alınabilir.

### A. Batı'da Feodal Dönem ve Geleneksel Engellilik Modeli

İnsanların köy ve kırsalda yaşadığı ve ekonominin çoğunlukla tarımsal üretimle gerçekleştirildiği Feodal Dönemde, toplumsal hayat, dini ve geleneksel değerlere göre belirlenmektedir. Engellilere yönelik bakış açısını da şekillendiren bu değerler Geleneksel Engellilik Modeli olarak adlandırılmaktadır. Batı'da Orta Çağ'da engellilere yönelik tutumlar ve engelli emeği maddeler halinde ele alınacaktır.

### Orta Çağ'da Engelliler

Orta Çağ'da Avrupa'nın engellilik olgusu genel olarak dinsel ve mistik öğelere göre şekillenmiştir (Demircioğlu, 2010, s.61). Bu anlamda Antik Dönemden Feodal Döneme kadar engellilik konusunda pek olumlu bir tablo çizilememiştir. Engelli doğan bebeklerin tanrının gazabının bir işareti olarak nehre atılması, güneş altında bırakılması ya da sepetlere konularak yol kenarlarında ölüme terk edilmesi gibi olumsuz uygulamalar Orta Çağın engelliler konusundaki yaklaşımını da etkilemiştir. Dolayısıyla bu dönemde engellilerin "tehdit edici" olarak algılanmasının en önemli nedeni Antik Dönemden miras olarak alınan öğretilerdir (Taşçı, 2018, ss.121-122).

Geleneksel Model, bu dönemin dini ve kültürel değerlere göre oluşan toplumsal yaşamındaki engellilik anlayışını ifade etmektedir (Berkün, 2013, s.21). Orta Çağ'da Batı insanı, kilisenin etkisiyle akıl ve ruh hastalıklarının doğa üstü güçlerin etkisiyle oluştuğuna inanmıştır<sup>1</sup>. Akıl hastalığı, körlük ve epilepsi gibi birçok engel durumunun doğaüstü ya da demonolojik (şeytan

<sup>1</sup> Bu dönemde deliler akıl hastası değil, şeytana uydukları için çarpılmış kişiler olarak kabul edilmektedir. Onların durumları doktorlar yerine papazların alanına girmekte, kilisenin bunlar hakkındaki kararı ise cin ve şeytanların bedenlerini ele geçirdiği hatta abartılı bir şekilde engelliliğin şeytan ve kadınların ilişkisinin bir sonucu olduğu şeklindedir (Taşçı, 2018, ss.124-125).

bilim) nedeni olduğu düşünülmüştür (Braddock ve Parish, 2011, ss.108-109).

Yanlış inanışların etkisiyle engelli doğan ya da daha sonra engelli hale gelenlerin 'cadı' olduğu ve toplumda tehlike oluşturacaklarına inanılmıştır. Böyle düşünülmesi engellilerin lanetlenmesine kadar giden sonuçlar doğurmuştur. Başta kilise tarafından takip altına engelliler sonrasında Engizisyon Mahkemeleri kurularak yargılanmaya başlanmıştır. Orta Çağ'ın başından 18. yy'ın sonuna kadar Avrupa'da 9 Milyon insan cadılık suçlamasıyla yakılarak öldürülmüştür (Seyyar, 2015, s.86). Öldürülmeyen engelliler ise utanılacak, tiksindirilecek, korkulması gereken, acınan ve dışlanan sefil varlıklar olarak görülmüştür (Taşçı, 2018, s.124). Feodal dönemde, engellilere yönelik bu olumsuz algının engellilere verilen işlere de yansıtıldığı görülmektedir.

### **Feodal Dönem ve Engelli Emeği**

Orta Çağ'da engellilerin yaptığı işlere değinecek olursak; zihinsel ve bedensel engellilere sunulan tek iş imkanının saray soytarılığı olduğu söylenebilir (Zastrow, 2013, s.725). Bir başka deyişle; iş bulabilen engelliler derebeylerin ve aristokrasinin eğlencesi için çalışmaktadır. Orta Çağ Avrupa'sında bu alaycı bakış açısı nedeniyle engelli bedenler küçük düşürücü<sup>2</sup> tutumlara maruz kalmıştır.

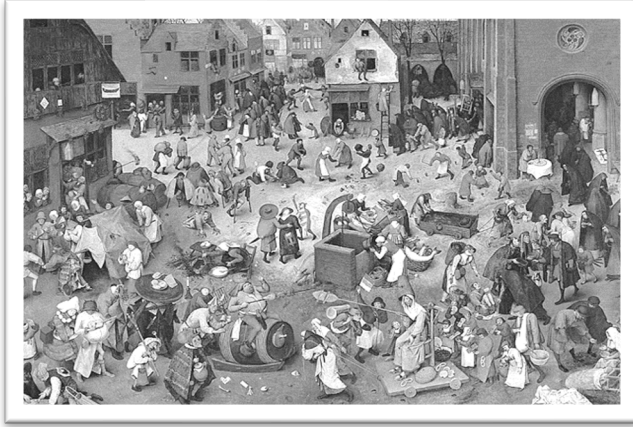
Dilencilik ise engellilerin yaptığı bir diğer faaliyet olmuştur<sup>3</sup>. Orta Çağ'ın başlarında engellilere acıma ve merhamet duygusuyla yapılan yardımlar kiliselerin dikkatini çekmiştir. Sonuçta vereni manevi olarak tatmin edip umutlandıran bu yardımlar papazlar için kolay ve zahmetsiz para toplama yöntemi olarak görülmüştür. Zamanla engellilere dilencilik yaptırılarak para toplanmasının dini bir ritüele dönüştüğü anlaşılmaktadır. Hatta bu faaliyeti kurumsal olarak sürdürebilmek için kilise ve manastırlar Hotels de Dieu (Hospitals) ismi verilen çeşitli barınaklar açmışlardır (Friedlander, 1966, s.13-14).

Bu barınaklarda çok az engellinin kalması, toplanan yardımların çoğunun yine kilisenin menfaatine kullanıldığının göstergesidir. Sokaklarda kalan fakir ve engellilerin çoğu dilenmeye devam etmektedir. Üstelik engizisyon mahkemelerinde aldıkları cezalarla uzuvlarını kaybedenler ve savaşlardan dönen yaralı askerler de eklenince Avrupa'daki dilenci sayısı oldukça artmıştır. (Meltzer, 2013, s.40).

---

<sup>2</sup> Orta çağda aristokratların engellilere sunduğu bir çalışma şekli saray soytarılığıydı. Bazı Orta Çağ aristokrat hanelerinde "fiziksel farklılığa sahip eğlendiriciler" olarak sınıflandırılan cüce ve bedensel engelli saray soytarıları bulunmaktaydı (Metzler, 2013, s.85).

<sup>3</sup> Dilencilik ilkçağlardan bu yana engellilere ait bir iş gibi düşünülür. Engellilere sadaka ve yardım yapılmasının nedeni yoksul kesimin bir parçası olduklarına inanılmasıdır (Braddock ve Parish, 2011, s.111-113).



(Tablodan Detay)

**Şekil 1:** Kampf zwischen Fasching und Fasten ,1559 (Pieter Bruegel); Sanat Tarihi Müzesi, Viyana

**Kaynak:** Brendan Gleeson, "Geographies Of Disability" 1999, p.62

Yukarıda Bruegel'e ait 1559 tarihli "Karnaval ve Perhiz Arasındaki Savaş" isimli tablo Orta Çağ toplumsal ilişkilerini birçok yönden görmemizi sağlayan kanıtlardan biridir. Tabloda bir şehir meydanında çeşitli işlerle uğraşan insanlar içinde bulunan engelli dilenciler görülmektedir.

Rönesans ve Reform hareketleri ile kilise egemenliği çökünce başa geçen devlet, dilenci sayısını azaltmak için yasalar çıkarmaya yönelmiştir. Bu yasaların başında 1601 yılında İngiliz Kraliçesi I. Elizabeth tarafından çıkarılan 'Yoksullar Yasası' bulunmaktadır (Zastrow, 2013, s.50). Yoksullar Yasası, İngiltere ve tüm Avrupa'da sosyal sorunların kilise egemenliği yerine devletin kontrolüyle çözüleceği düşüncesini geliştirmiştir (Braddock ve Parish, 2011, s.117; Şişman ve Diğerleri, 2011, s.8). Mesela; yatacak yeri ve evi olmayan engellilerin düşkün evlerine yerleştirilmeleri, olanlara da yiyecek, giyecek ve ısınma yardımlarının verilmesi gibi destekler bu kapsamda ele alınabilir.

Orta Çağ Avrupa'sında sanıldığı gibi tüm engelliler kiliseye bağımlı ya da dilencilik yapan kişiler değildir. Feodal Dönemde tarımsal üretimde çalışan köylü aileleri içinde de engelliler bulunmaktadır. Dolayısıyla engelli emeğinin faaliyet alanlarından biri de tarımsal üretimdir (Gleeson, 1999, s.64-65).

Sanayi Devrimi öncesi oldukça durağan bir toplum düzeni olan Feodal yapı, engellilerin ekonomik ve toplumsal sisteme katılmasını bir sorun olarak görmemiştir (Okur ve Erdugan, 2010, s.248). Bu çalışma şeklinde kullanılan üretim araçlarının ve üretim tekniklerinin basit oluşu engelli bireylerin aileleri yanında tarımsal üretime katılmalarına imkan sağlamıştır.

Önemli olan işbirliği içerisinde faaliyetlerin gerçekleştirilmesi olunca köydeki aile bireyleri güçlü ve zayıf ayırmaksızın hepsi çalışmaktadır. Tarımsal çalışma zorunluluğu herhangi bir bedeni verimsiz kabul edemeyeceği için

tüm aile üyelerine uygun işler bulunabilmektedir. Örneğin, yaşlı ve kör bir kadın bile hasat sırasında bebek bakabilmektedir (Gleeson, 1991, s.83).

Tarım ve küçük ölçekli üretim şeklinin engellileri dışlamaması, bulunulan ortamın engelli bireyleri talihsiz görmeyen ve toplumun geri kalanından ayırtılmayan anlayışının bir sonucudur (Oliver, 1990, s.27). Dolayısıyla Feodal Dönem' deki toplumsal ilişkiler, bireyselliği en yüksek seviyeye çıkaran kapitalizmin aksine karşılıklı bağımlılık ve işbirliği ile ifade edilmiştir. Engelliler köy yaşamının oluşturduğu karşılıklı bağımlılık içerisinde, toplumsal bağımlılar olarak dışlanmamıştır.

16. yüzyıldan itibaren yavaş yavaş çözülen bu uzamsal uyum, sonunda üretim yerinin evden ayrı bir işyerine taşınmasına yol açan Sanayi Devrimi tarafından kesin olarak parçalanmıştır (Meltzer, 2013, s.73-74). Sanayileşmenin yükselişle bireysel emek faktörü, ortalama üretkenlik standartları açısından değerlendirilmiş ve böylece daha yavaş, daha zayıf ya da daha esnek çalışabilen engelli işçiler ücretli çalışma potansiyelleri açısından değer kaybına uğramıştır.

Sonuçta Feodal dönemde yanlış engellilik anlayışları neticesinde engelliler çok zor durumlarla karşılaşmış; dilencilik, soytarıllık gibi insanlık itibarını küçük düşürücü işlerde kullanmıştır. Diğer taraftan engellilerin bir bölümü ise ev temelli olmak şartıyla tarımsal üretime katkı sağlamışlardır.

## B. Sanayi Devrimi Dönemi ve Medikal Engellilik Modeli

18. yy' da endüstriyel gelişmeler<sup>4</sup>, ekonomik ve toplumsal yapıda önemli değişimler meydana getirmiştir. Feodal dönemin toprağa dayalı üretim şekli yerini sanayileşmeye bırakmıştır. Böylece kırsal bölgelerden şehirlere akın eden ve iş bulmak için emeklerini satmak zorunda kalan bir işçi sınıfı oluşmuştur. Devletin, hiçbir koruyucu düzenlemesinin olmaması bu işçi sınıfını zorlu çalışma koşullarıyla mücadele etmek zorunda bırakmıştır (Talas, 1995, s.67). Engelliler için bu zorlu çalışma koşullarına uyum sağlamak mümkün görünmemektedir. Çünkü bir taraftan çalışma ortamı engellilerin ulaşması zor olan fabrikaya taşınmış diğer taraftan çalışma şartları oldukça zorlaşmıştır.

Kısacası Sanayinin gelişmesi, her türden engelli için işgücünden dışlanma anlamına gelmektedir (Oliver, 1990, s.27). Bu düşüncenin altında yatan sebep ise Sanayileşme Döneminde ortaya çıkan Medikal Engellilik Modeli olmuştur (Okur ve Erdugan, 2010, s.249). Medikal modelin daha iyi anlaşılması için kökenlerine inmek gerekmektedir.

---

<sup>4</sup> Sanayi Devrimi'nin teknolojik odağını 1768 yılında Richard Arkwright'in dokuma makinası, Denis Papin'in buhar makinası, James Watt'in buhar gücünü hareket enerjisine çeviren buhar dolabı ve 1785 yılında Edmund Cartwright'in dokuma makinası gibi icatlar oluşturmaktadır (Serdar, 2020, s.8).



## Medikal Modelin Kökenleri

Günümüzde etkilerini hâlâ hissettiren Medikal Model'e göre engellilik, kişinin vücut sistemiyle ilgili bireysel bir bozukluk; fiziki ve biyolojik bir eksikliktir. Bu bozukluk ve eksiklik ancak tıbbi müdahale ile onarılabilir (Goodley, 2011, s.7). Medikal model engelliliği, bireyin sonrasında normal fonksiyonlarını kazanabileceği ya da bu duruma mümkün olduğu kadar yaklaşabileceği, onarılması gereken bir durum olarak görmektedir (Berkün, 2013, s.22).

Aslında Sanayi Devrimiyle oluşan üretim sistemi ve onun verimlilik anlayışı, işçiyi makinanın bir uzantısı olarak değerlendirmiştir. Bu denklemde engelli emeği adeta makinanın parçasındaki bozukluk gibi algılanmıştır. Bozuk parça tamir edilmeli, bu mümkün değilse üretimi engellememesi için sürecin dışında tutulmalıdır.

Medikal bakış açısı Sanayi Devrimi'nde engellileri üretime ayak bağı olmaması için toplumdan uzaklaştırılmalarına neden olmuştur. Böylece üretimde istenen verimi sağlayamayacak olan engelliler hastane ve bakım evi gibi yerlere kapatılarak sosyal yaşamdan uzaklaştırılmıştır. Hatta bu dönemde engelliler faydasız yiyiciler (useless eaters) olarak görülmüş ve yoksullukları artmıştır (Barnes, 2012; Taşçı, 2018, s.128). Zamanla Medikal Model'in kurumsallaşması ekonomik sistemlerin disiplin ve denetim için duyduğu ihtiyacı karşılamak üzere, engellileri dışlanmaya maruz bırakan bir kontrol aracı haline gelmesine neden olmuştur (Demircioğlu, 2010, s.75). O kadar ki bu normleştirme düşüncesi devamında ırkçı politikaların çoğalmasına da zemin hazırlamıştır

Medikal Model'in kökeninde yatan faydacılık düşüncesi<sup>5</sup>, 1900'lü yılların başında Avrupa'da Sosyal Darwinizm olarak ortaya çıkmış ve 20. yy' da somut olarak uygulanmıştır. Avrupa'da insan ırkının ıslah edilmesi amacıyla engelli bireylerin toplumdan temizlenmesi görüşünü savunan bu düşünce, dönemin siyasal ve ekonomik anlayışı sebebiyle kendisine büyük taraftar toplamış<sup>6</sup> ve Almanya'da II. Dünya Savaşı Dönemi'nde Öjenizm olarak uygulanmıştır (Demircioğlu, 2010, s.76). Sonuçta Öjenizmin ortaya çıkardığı uygulamalar diğer insanların engellilere önyargılı davranmasına ve engelli insanların uzun süre ayrımcılık, ötekileştirme gibi problemler yaşamalarına neden olmuştur.

---

<sup>5</sup> Bu düşünce "en iyi uyum sağlayan ayakta kalır" gibi hayvan dünyasından alınan düşüncelerle dünyaya diğerlerine göre daha güçsüz olarak gelen engellilerin ortadan kaldırılması gerektiğine inanmaktaydı (Seyyar, 2015, s.87-88).

<sup>6</sup> Hitler öncülüğündeki Alman faşist rejimi döneminde engelin kalıtımsal olarak geçeceği düşünüldüğünden bedensel ve zihinsel engellilerin çocuk doğurmaları yasaklanmıştır. Üstün bir Alman ırkı oluşturmak amacıyla 1940-45 yılları arasında 200-270 Bin engelli toplama kamplarında öldürülmüştür (Taşçı, 2018, s.128).

## I. Dünya Savaşı ve Engellilere Yönelik Uygulamalar

I. Dünya Savaşı engelliler için önemli gelişmelerin yaşandığı bir dönemdir. Daha savaş başlamadan üretim sistemi içinde iş kazalarıyla engelli hale gelen işçi sayısı artmıştır. Örneğin 1900'lerde ABD'de çalışan nüfusun beş yüz binden fazlası fiziksel engelle karşı karşıya kalmıştır (Tokol, 2020, s.481).

Ağır çalışma koşulları nedeniyle çok sayıda işçinin engelli hale gelmesi işçi örgütlerini harekete geçirmiştir. Böylece engelli işçiler arasında sendikacılık faaliyetleri çoğalmış ve haklarını savunun işçi sayısı artmıştır. ABD'de bu örgütler tarafından birçok eyalette yapılan faaliyetler neticesinde engelli bireylere yönelik siyasi düzenlemeler ortaya çıkmaya başlamıştır. Örneğin engelli bireylerin iş tazminatlarının ödenmesine yönelik kararlar bu süreçte alınmıştır.

1914 yılında I. Dünya Savaşının başlamasıyla birlikte gençlerin cepheye sürülmesi kapitalist üretim koşullarında büyük bir işgücü kaybı doğurmuştur. Üretimin devam etme mecburiyeti altında oluşan bu işgücü kaybı kadın ve yaşlı nüfus yanında engelli emeğiyle de karşılanmıştır (Taşçı, 2018, s.131).

Savaş sonrasında ise çok sayıda insanın ülkelerine çeşitli düzeylerde engellerle dönmesi, bu kişilerin rehabilitasyonuna yönelik düzenlemelerin yapılmasını sağlamıştır (Şen, 2017, s.223). İş kazalarıyla engelli hale gelenlere savaştan engelli olarak dönenler de eklenince toplumda engellilere yönelik farkındalık artarak, rehabilitasyonla ilgili sosyal politikalara ihtiyaç olduğu anlaşılmıştır.

Böylece engellilerin tamamı olmasa bile savaş malullerinin emek piyasasına girmelerine yönelik uygulamalar başlamıştır. Örneğin, ilk kez 1919 yılında Almanya'da bir engelli istihdam yöntemi olarak Kota yöntemi kullanılmıştır (Seyyar, 2015, s.247). Sonuç olarak engellileri değersiz olarak gören kapitalist üretim sistemi I. Dünya Savaş'ında tabiri caizse engellilerin emeğine muhtaç kalmıştır. Engelliler ise beklenenin aksine kendilerine verilen işleri başarıyla gerçekleştirebileceklerini göstermişlerdir.

## C. Refah Devleti Dönemi ve Sosyal Model

Kapitalist üretim sürecinde bir dönemeç olarak adlandırılabilir Refah Devleti<sup>7</sup> dönemi içerisinde oluşan politik ortam engellilik konusunda köklü değişiklikler meydana getirmiştir. Bu değişikliklerin nedeni emek, sermaye ve devlet arasında oluşan uzlaşmada aranmalıdır (Okur ve Erdugan, 2010, s.251-252). Oluşan bu iş birliği Avrupa ülkelerini engelliler konusunda bazı yasal düzenlemeler yapmak zorunda bırakmıştır.

---

<sup>7</sup> Refah devletinin gelişmesi II. Dünya Savaşı sonrasında Altın Çağ denilen 1945-75 yılları arasında olmuştur (Özdemir, 2007, s.198).

## II. Dünya Savaşı ve Sonrasında Engellilere Yönelik Yasal Düzenlemeler

II. Dünya savaşında genç insan gücünün cepheye gitmesi tıpkı cephe gerisinde üretimin devam etme zorunluluğunu gündeme getirmiştir. Engelli nüfusun işgücü gereksinimini karşılayabilmesi ve çalışabileceği işkollarının anlaşılması mesleki rehabilitasyon ve teknik eğitimin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Akçalı, 2015, s.19).

II. Dünya Savaşı'ndan sonra da yüzbinlerce insan engelli hale gelmiş ve bunların toplumsal hayata ve önceki mesleklerine uyum sağlama konusunda yaşadıkları zorluklar devletleri engellilere yönelik yasal düzenlemeler yapmak zorunda bırakmıştır (Şen, 2017, s.224). Örneğin; ABD, 1945'te engelli istihdamı için Başkanlık Komitesi'ni kurmuştur Almanya, 1950 yılında Engelli Bireylerin İstihdamı Yasası'nı yürürlüğe koymuştur (Zastrow, 2013, s.727). Bu çerçevede gelişmiş ülkelerin katkıları ile konu BM gündemine taşınmıştır.

Engellilik ilk kez BM tarafından 1948 yılında yayınlanan İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin 25. Maddesinde; "Herkes işsizlik, hastalık, engellilik, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışında koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir." şeklinde yer almıştır (Şişman, Kocabaş, Yazıcı, 2011, s.11).

1950'li yıllarda demokrasi ve insan hakları konusundaki fikirlere önem verilmeye başlanması, engellilik konusunun ulusal ve uluslararası platformlarda daha fazla tartışılmasına neden olmuştur. Gelişmiş ülkelerde sosyal uyum amacıyla engellilerin toplumdaki diğer insanlarla eşit haklara sahip oldukları ve temel haklardan yararlanmaları gerektiği kabul edilmeye başlanmıştır. Bu doğrultuda engelli hakları birçok ülkede kanunlarla düzenlenme altına alınmıştır (Tokol, 2021, s.482).

### Engelli Hareketinin Doğuşu

Engelliliğin bir toplumsal hareket niteliği kazanması 1960'ların sonu ile 1970'lerdeki politika ve refah mücadelelerinde olmuştur (Priestley, 2011, s.524). Refah Devleti döneminin politik ortamında ırkçılık ve cinsiyet ayrımcılığı gibi konularda bazı olumlu gelişmelerin ortaya çıkması, engelliler için bir hak arayışı hareketinin başlamasında yol gösterici olmuştur (Yardımcı, 2015, s.8). Bu dönemin engellilik algısı olan sosyal modele geçmeden önce ona zemin hazırlayan engelli hareketinin gelişimini incelemek gerekmektedir.

Sosyal Model ve onun eylemsel ifadesi olan engelli hareketi Medikal Model'e karşıt olarak ABD ve İngiltere'deki engelli hareketi aktivistleri tarafından ortaya çıkarılmıştır (Oliver, 1990).

İlk olarak ABD'de fiziksel engelliler; çalışma imkanlarındaki ayrımcılıklar, eğitim konusundaki eşitsizlikler ya da sosyal ve fiziksel çevre şartları gibi konularda hak arayışlarına girmişlerdir. Dönemin politik iklimi, engelli aktivist-

lere ilham vermiş ve çeşitli lobi faaliyetleri ile engelliler söz konusu konularda seslerini duyurarak ayrımcılık karşıtı yasalar çıkarılmasını sağlamışlardır (Zastrow, 2013, s.727; Yardımcı, 2015, s.8).

1960'larda Amerika'da kadın hakları ve ırkçılık karşıtı görüşlerden etkilenerek üniversite öğrencileri tarafından başlatılan Bağımsız Yaşam Hareketi de bunlardan birini oluşturmaktadır (Meşe, 2014, s.83-84). Zamanla güçlenen ve politik açıdan aktif hâle gelen bu hareket, başkalarına bağımlı olarak yaşamak yerine bakım kurumları ve hastanelerden çıkarak, bağımsız bir yaşam kurmak isteyen engellilerin tepkisinin bir sonucudur.

Berkeley'de kurulan ilk Bağımsız Yaşam Merkezi engellilerin toplumsal katılımını önleyen yapısal ve tutumsal zorlukları hedef almıştır (Demircioğlu, 2010, s.15). Zamanla pek çok farklı alanda faaliyet üstlenen bu merkezler çoğalmıştır. Bağımsız yaşam merkezleri, bakım kurumlarınca engellilere dayatılan gündelik bir yaşam akışı yerine, onların kendi yaşamları konusunda kendi kararlarını verebildikleri bir toplumsal katılım sürecine girmelerini sağlamıştır.

İngiltere'de ise engelliliğin salt tıbbi ya da sosyal yardımla ilintili bir şeyden ziyade bir toplumsal baskı biçimi olarak yeniden formüle edilmesi 1970'lerde başlamıştır (Thomas, 2011, s.32). Engelliler devletten toplum temelli hizmetler, eğitim ve konut gibi hizmetlerde eşit fırsatlar sağlanmasını talep etmektedir (Taşçı, 2018, s.132). Böylece engelliler, kurumlardaki zoraki şartlara, kendilerine dayatılan işsizlik ve yoksulluğa, işgücü piyasasındaki ayrımcılığa karşı direnmek üzere örgütlenmeye başlamıştır.

İngiltere'de bu kapsamda ilk engelli hareketi UPIAS (Union of the Physically Impaired Against Segregation) tarafından başlatılmıştır. Örgüt, Paul Hunt'ın 1971'de "The Gurdian" Dergisinde yazdığı bir yazıdan sonra kurulmuştur. Hunt, bu yazıda yatılı kurumların engelli sakinlerinden bir tüketici grubu oluşturmayı teklif etmiştir. Hunt, ideolojisini geliştirirken İngiltere'ye 1968'de gelmiş olan Güney Afrikalı Psikolog Vic Finkelstein'la tanışmış ve UPIAS kurulmuştur. Aralık 1974'te yayınladıkları bildirimlerinde UPIAS amacını, "engellilere toplumdan yalıtılmış kurumlarda yaşamlarını sürdürme yerine topluma tümüyle katılma, bağımsız olarak yaşama, çalışma hayatına üretken olarak dahil olma ve kendi yaşamları üzerinde tam denetime sahip olma noktasında fırsatlar sağlamak" olarak belirlemiştir (Thomas, 2011, s.32; Shakespeare, 2011, s.49).

Engelli farkındalığı konusunda etkili olan örgüt, ayrımcılığa karşı da ciddi bir mücadele göstermiş ve seslerini "Hayır Ayrımcılığa Karşıyız" sloganıyla duyurmuştur. İlerleyen yıllarda BM tarafından (The British Council of Organization of Disabled People) İngiliz Engelli Örgütleri Konseyi'ne çağrılan UPIAS, Konseyde Medikal tanımı reddederek sosyal tanımı gündeme getirmiştir (Demircioğlu, 2010, s.16). Dolayısıyla sosyal model ile engellilik toplumsal ve siyasal zeminde yeniden anlam kazanmıştır. Burada Sosyal Modeli oluşturan koşullardan ayrıca bahsetmekte fayda vardır.

## Sosyal Model ve Oluştığı Koşullar

1970'lerle birlikte dönemin politik durumu engelliliğe ilişkin yaklaşımlarda ciddi değişiklikler yaratmıştır. Oliver'ın "normalleştirme teorisi" olarak (1999, s.165) adlandırdığı Medikal Model zamanla eleştirilmeye başlamıştır (Taşçı, 2018, s.143).

Emek, sermaye ve devlet arasında oluşan bu tarihsel uzlaşma döneminde engelliler yeni bir sosyal hareket başlamıştır (Okur ve Erdugan, 2010). Bu hareket bireyleri engelli kılan durumun aslında onların yeti yitimleri olmadığı, aksine toplumun kısıtlayıcı, damgalayıcı ve engelleyici tutumları olduğunun fark edilmesini sağlamıştır.

Refah Devleti bu dönemde elde edilen gelirin vatandaşlara yeniden dağılımını gerçekleştirecek sosyal güvenlik, sağlık ve eğitim gibi araçları aktif şekilde kullanmış ve kamusal hizmetlerin toplumun tüm kesimlerine aktarılmasını sağlamıştır. Bunun sonucu olarak yalnızca işçilerin çalışma ve yaşam koşulları iyileştirilmekle kalmamış aynı zamanda çalışamayacak durumda olan (hasta, yaşlı, engelli vb.) sosyal grupların da desteklenmesi sağlanmıştır (Okur ve Erdugan, 2010, s.252; Demircioğlu, 2010, s.18). Böylece özellikle içinde bulunulan dönemin ihtiyaçlarına cevap verecek yeni bir modelin ortaya çıkarılmasını zorunlu hale gelmiştir

Sosyal Model olarak adlandırılan bu yeni model engellilerin karşı karşıya geldikleri sorunları Medikal Model gibi bireysel kusurlar olarak görmek yerine; bunları toplumsal baskının ve dışlanmanın sonucu olarak kabul etmektedir (Shakespeare, 2011, s.55). Bu anlamda engellilik tıbbi değil, siyasi bir meseledir. Engelli kimliğinin sahiplenilmesi söz konusu siyasi meselenin tartışmaya açılması için gereklidir (Yardımcı, 2015, s. 22).

Sosyal Modelle birlikte engelliliğin toplumsal bir sorun olduğu anlaşılmıştır. Bu durumda asıl engel fiziksel yetersizlikleri bireye yükleyen toplumsal zihniyettir. Kısaca engelliler ihtiyaçları dikkate alınmadığında ve gerekli hizmetler sunulmadığında toplum tarafından engellenmektedir. Yaşanan gelişmeler zamanla sosyal modeli engellilerin eşit haklar talep edecekleri uluslararası platformlara taşıyacaktır.

## D. Günümüz ve Engelli İnsan Hakları Modeli

1980 sonrasında küreselleşme ve dünya ekonomilerinin bütünleşmesi bir taraftan sermayeyi güçlenirken diğer taraftan ekonominin yarattığı toplumsal sorunların çözümünü DB, IMF, BM gibi uluslararası kurumlara bırakmıştır. Uluslararası kurumların devreye girmesiyle engelli hakları küresel boyutta ele alınmaya başlanmıştır. Bu kapsamda ilk olarak 1981 yılında BM tarafından "Engelliler Yılı" ilan edilmiştir. Böylece engellilik hareketi dünyanın genelinde ses getirmeye başlamıştır (Goodley, 2011, s.3).

Bu dönemde ortaya çıkan insan hakları modeli engelliliği, bir insan hakları meselesi olarak görmekte ve herhangi bir değerlendirme ölçütü bulmak

yerine insana odaklanmanın tüm sorunları ortadan kaldıracığına inanmaktadır. Bu model, engellilerin yaşadığı işsizlik, eğitim, yoksulluk gibi olumsuzlukları insan hakları ihlali olarak değerlendirmektedir (Berkün,2013, s.25). Böylece engellilerin yaşadığı sorunların çözülmesine yönelik politikalar yeni bir nitelik kazanmıştır.

İnsan hakları modeli, insanın doğuştan gelen haysiyetine ve ardından, ancak gerekliyse, kişinin tıbbi özelliklerine odaklanır. Kişiyi etkileyen tüm kararlarda bireyi sahnenin merkezine yerleştirir ve en önemlisi asıl sorunu kişinin kendisi dışında toplumda aramaktadır (Degener, 2016, s.3).

BM, 1983'ten itibaren Afrika, Asya-Pasifik bölgesinde "Engelli On yılları" gibi girişimlerde bulunarak bölgelerdeki politikalar üzerinde önemli etkilerde bulunmuştur. Engelli hakları savunucuları 1980'lerin sonlarından itibaren, uluslararası düzlemde bir üst örgüt olan "Engelliler Enternasyonali" altında örgütlenmektedirler. Tam katılım, fırsat eşitliği ve gelişme yoluyla engellilerin insan haklarının geliştirilmesini amaçlayan örgüt 130'dan fazla ülkede engellilerin çıkarlarını temsil etmektedir (Priestley, 2011, s.524).

1990'larla birlikte engelli hakları hareketi, yürürlükte kanunları güçlendirmek için faaliyetlere başlamıştır. Bu doğrultuda BM İnsan Hakları Bildirgesi'nde ayrımcılığa son veren bir maddenin engelliler için olmadığını iddia ederek yeni düzenlemeler talep etmişler ve verilen mücadeleler neticesinde ABD'de 1990'da ADA (Amerikalı Sakatlar Yasası) yürürlüğe girmiştir (Akçalı, 2015, s.20). Bu yasa dünyada doğrudan engellilik konusunda çıkarılan ilk yasadır (Yardımcı, 2015, s. 22).

1993 yılında BM halen uluslararası kurumların engelli politikalarının temelini oluşturan fırsat eşitliği standart kuralları yayınlanmıştır. Engellilerin topluma tam ve eşit katılımını temel alan bu standardı biçimlendirmede tıbbi bakım, rehabilitasyon ve yardım servisleri ön koşul alındıktan sonra ulaşılabilirlik, eğitim, istihdam, gelirin korunması, sosyal güvenlik, kültür-spor ve din eşit katılımı temel alınarak çeşitli hedefler belirlenmiştir (Akçalı, 2015, s.21).

BM Genel Kurulu tarafından 2006 yılında kabul edilen Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme ise engelli insan hakları konusunda zirve denebilecek büyük bir kazanımdır. Uluslararası anlamda bütüncül bir düzenleme olma özelliği taşıyan sözleşme engellilerin yaşam standartlarını yükseltmek ve çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla hareket ederek insan hakları açısından oldukça çağdaş bir yorumu yansıtmaktadır (Şişman, Kocabaş, Yazıcı, 2011, s.13-15).

AB ise bu kapsamda engelliliği bir insan hakları meselesi olarak değerlendirmektedir. Engelliler toplumsal yaşamın tüm alanlarında diğer bireylerle eşit haklara sahip olarak değerlendirilmekte ve engellilere ayrımcılık yapılması yasaklamaktadır (Şen, 2017, s.225). AB, bu konuda 2021 yılında 2021-2030 Avrupa Engellilik Stratejisi'ni kabul etmiştir. Bu on yıllık strateji ile Avrupa'daki tüm engelli kişilerin insan haklarına, topluma ve çalışma hayatına katılmak için eşit fırsatlara sahip bireyler olması istenmektedir.

## 2. Sonuç

Bu çalışmada Orta Çağ'dan bu yana Avrupa'nın ekonomik tarihi içerisinde engelli emeğinin yeri incelenmiştir. Engelliliğin bireysel olduğu kadar toplumsal bir durum olmasından hareketle bu inceleme, engellilik modelleri çerçevesinde yapılmaya çalışılmıştır.

Çalışmada 20.yy'ın ikinci yarısına kadar Avrupa'da engellilerin insani haklarını tam anlamıyla kazanamadığı görülmektedir. Orta Çağ'da engelli bakış açısını Antik Yunan ve Roma Felsefesinin yanlış inanışları ve çelişkilerle dolu mistik değerleri şekillendirmiştir. Bu dönemde engellilerin çoğu öldürülmüş şanslı olanları için yapılabilecek belli başlı işler dilencilik ve saray soytarılığı gibi küçük düşürücü işler olmuştur.

Feodal Dönemde toplumun köy ve kırsal kesimde tarımsal üretime dayalı bir hayat tarzı sürdürmesi bazı engellilerin ev ve çevresinde aile ekonomisi için üretime dahil olmasını sağlamıştır. Feodal dönemin dine ve tarımsal üretime dayalı yaşam şekli engelli bakış açısını şekillendirmiştir. İlginç olarak bu dönemde Sanayi devrimi sonrasında kıyaslandığında köylü ailelerin ev eklenmiş işlerde engelli emeğini dışlamadığı görülmüştür.

Sanayi Devrimi'yle çalışmanın fabrikaya taşınması ve şartların zorlaşması üretime katılacak kişilerin bu zorlu koşullara uyacak dayanıklılıkta olmasını gerektirmiştir. Dönemin engellilik modeli olan Medikal Model, bu şartlara uyamayan engellileri bireysel bir sorun olarak görmüştür. Böylece engelliler çalışma hayatından ve toplumsal yaşamdan dışlanarak hastane ve bakım evlerine kapatılmıştır.

Refah Devleti Dönemi'nde sağlanan kamusal hizmetler engelliler gibi dezavantajlı grupların da desteklenmesini sağlamıştır. 1970'li ve 80'li yıllarda engelli hakları hareketi Sosyal Modeli geliştirmiştir. Model, sorunun engelli bireyin yeti yitimine indirgenerek ele alınmasının yanlış olduğunu; asıl engelin toplumsal çerçeveden kaynaklandığını savunmuştur. Devlet, engellilere eşitlik anlayışı temelinde ekonomik ve sosyal hakları sağlamakla yükümlü kılınmış ve engellilere yönelik önyargılar giderilmeye başlamıştır.

1980'lerle birlikte ekonomik yapı küresel yeni bir forma bürünmüştür. Serbest piyasanın egemen olduğu yeni düzen, meydana gelen ekonomik krizler ve bunları çözmek için yapılan müdahaleler toplumun tüm kesimlerini olumsuz etkileyince devreye küresel örgütler girmiştir. Böylece engellilerin sorunları da küresel örgütler tarafından ele alınmaya başlanmıştır. Birleşmiş Milletler 2006 yılında Engelli Haklarına İlişkin Sözleşme'yi kabul etmiştir. İnsan Hakları Modeli olaya hak temelli bir yaklaşımla bakarak; engellileri, hayatlarının gidişatını toplumun herhangi bir ferdiyle eşit ölçüde belirlemesi gereken hak sahipleri olarak tanımlamaktadır. Ancak Batı'nın engellilik anlayışını küreselleştiren bu eşitlik yaklaşımının tüm dünyadaki engelli emeğine tam anlamıyla çözüm bulduğunu söylemek pek de mümkün değildir.

## Kaynakça

- Akçalı, Ş. (2015). *Görme engellilere yönelik tasarlanan mekanların erişilebilirlik kapsamında irdelenmesi: Görme engelli kütüphaneleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi FBE, İstanbul.
- Aydın, M. (2017). Faydacılık. *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 19(36), 239-245.
- Berkün, S. (2013). *Özrümlülerin istihdamında ev esaslı tele çalışma (evde tele çalışma): Bursa ili belediyelerinden örnekler*. ÇSGB. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları. Ankara. No: 38.
- Braddock D.L. ve Parish S.L. (2011). Tarihte sakatlık (F.B.Aydar, Çev.). D. Bezmez, S. Yardımcı ve Y. Şentürk (Drl.), *Sakatlık çalışmaları: Sosyal bilimlerden bakmak içinde* (s.101-187). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Degener, T. (2016). Disability in a human rights context. *Laws*, 5(3), 35. <https://doi.org/10.3390/laws5030035>.
- Demircioğlu, M. (2010). *Üretim sürecinde sakat emeği*. Araştırma İnceleme Dizisi. İstanbul: Kibele Yayınları.
- Friedlander, W.A. (1966). *Sosyal refah hizmetine başlangıç*. (R.Taşcıoğlu, Çev.) Ankara: Şenyuva Matbaası.
- Gleeson, B. (1999). *Geographies of disability*. Londra New York: Routledge
- Goodley, D. (2011). *Disability studies: An interdisciplinary introduction*. London, Sage Publication.
- Kolat, S. (2009). *Avrupa Birliği sosyal politikası çerçevesinde özrümlürlere yönelik ayrımcılıkla mücadele ve Türkiye'deki yansımaları*, (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık ÖZİDA), Ankara.
- Meltzler, I. (2013). *A social history of disability in the middle age cultural considerations of physical impairment*. London&Newyork, Routledge.
- Meşe, İ. (2014). Engelliliği açıklayan sosyal model nedir? *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 33, s.79-92.
- Okur, N. ve Erdugan, F. E. (2010). Sosyal haklar ve özrümlüler: Özrümlülük modelleri bağlamında tarihsel bir değerlendirme. *II.Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu*, 245-263, Denizli.
- Oliver, M. (1990). *The politics of disablement*, Macmillan Education. Londra: Macmillan.
- Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme sürecinde refah devleti*. İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:2007-57, İstanbul.
- Prisley, M. (2011). Engellilik, (O. C. Taştan Çev.). Ed. P. Alcock, M. May, K. Rowlingson (Ed.), *Sosyal Politika kurumlar ve Uygulamalar içinde* (s. 521-530). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Serdar, A. B. (2020). Sosyal politikanın tarihsel gelişimi, A. Tokol, Y. Alper (Ed.) *Sosyal Politika içinde* (s. 1-24). Bursa: Dora Yayınları.
- Seyyar, A. (2015). *Dünya'da ve Türkiye'de engelli dostu sosyal politikalar*. İstanbul: Rağbet Yayınları.
- Shakespeare, T. (2011). Sakatlık sosyal modeli (F. B. Aydar, Çev.). D. Bezmez, S. Yardımcı ve Y. Şentürk (Drl.), *Sakatlık çalışmaları Sosyal Bilimlerden Bakmak içinde* (s. 51-62). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.



- Şen, M. (2017). Çalışma yaşamında özel engelliler, Edt: Salih Dursun, Serpil Aytaç, *Çalışma Yaşamında Özel Gruplar*, Bursa: Ekin Yayınları.
- Şişman, Y., F. Kocabaş ve B. Yazıcı (2011). *Özürülülerin çalışma yaşamına katılma gereği ve Türkiye’de bu bağlamda uygulanan sosyal politikaların genel bir değerlendirilmesi “Kota Yönteminin Uygulanmasına İlişkin Bir Eskişehir Örneği”*. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1206, Eskişehir.
- Talas, C. (1995). *Toplumsal Politika*,2.Baskı, İstanbul: İmge Kitapevi.
- Taşçı, F. (2018). *Sosyal politikada dezavantajlı gruplar: Tarih, yaklaşım ve uygulama*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Thomas, C. (2011). Sakatlık kuramı: Kilit fikirler, meseleler ve düşünürler (F. B. Aydar, Çev.). D. Bezmez, S. Yardımcı ve Y. Şentürk (Der.), *Sakatlık Çalışmaları Sosyal Bilimlerden Bakmak içinde* (s. 31-50). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Tokol, A. (2018). Engellilere yönelik sosyal politikalar, A. Tokol, Y. Alper (Ed.) *Sosyal Politika içinde* (s.355-382). Bursa: Dora Yayınları.
- Yardımcı, S. (2015). “Sakatlığın tarihsel inşası” *Engellilik ve ayrımcılık: eğitimciler için temel metinler ve örnek dersler içinde*. Çayır, M. Soran, M. Ergün (Der.) (s.19-30). İstanbul: Karekök Akademi.
- Zastrow, C. (2013). *Sosyal hizmete giriş*. Aslına Akkaya (Çev.Ed.), Ankara: Nika Yayınları.

### ► Yazıların Değerlendirilmesi

Yazılar, bilgisayar ortamında ve dizgi programlarında kullanılabilir şekilde Word formatında derginin internet sitesinde bulunan **MAKALE GÖNDER** menüsü üzerinden gönderilmelidir.

Dergiye yayımlanmak üzere yollanan makaleler, “kör hakem” yöntemiyle değerlendirilmektedir. Editörler tarafından incelenen ve değerlendirilmesi uygun bulunan çalışmalar, iki ayrı hakeme gönderilmektedir. İki hakemin görüş ayrılığı durumunda, üçüncü bir hakemin görüşüne başvurulmaktadır. Hakemlerden gelen raporlar doğrultusunda, makalenin yayımlanmasına, yazardan hakem raporuna göre düzeltme istenmesine ya da yazının reddedilmesine karar verilmekte ve karar yazara iletilmektedir. Basımı uygun bulunan yazıların, yayımlanıp yayımlanmayacağına ya da derginin hangi sayısında yayımlanacağına editörler karar verir. Yazar, süreç konusunda DergiPark sistemi veya e-posta yoluyla bilgilendirilmektedir.

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’ne** ulaşan yazılar için yanıt verme süresi otuz gündür. Bu süre içinde yanıtlanmayan yazılar ulaşmamış demektir. Yazılarla ilgili olumlu ya da olumsuz görüş yazara mutlaka bildirilir.

Dergiye gönderilen makalelerin değerlendirmeye alınması için ön değerlendirme aşamasında mutlaka aranan şekilsel şartlar aşağıda belirtilmiştir:

- 1- Makale yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır (Kelime aralıklarından atıf ve kaynakça yazımına kadar bütün detaylar yazım kurallarına uygun olmalıdır).
- 2- Dergiye gönderilen çalışma **Makale Şablonuna** yüklenerek gönderilmelidir.
- 3- Makale ile birlikte **İntihal Denetim Raporu** mutlaka gönderilmelidir.
- 4- **Makale telif ve etik sözleşmesi** mutlaka doldurulmalıdır.

### ► Yazım Kuralları

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’ne** gönderilen aday makaleler başka bir yerde yayımlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Makaleler APA’6.0 Publication Manual (<http://www.apa.org>) yayın biçimine uygun olarak hazırlanmalıdır.

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’ne** gönderilen yazılar için bir sayfa sınırlaması yoktur. Ancak, yazıların 4000-7000 arası kelime sayısında olması tercih edilmektedir. Gerekli kısaltma ve uzatmalar yazarla iletişim içinde yapılabilir.

Makaleler Türkçe ya da İngilizce olarak yazılabilir. Makalenin her biri en az 150 en fazla 200 kelimeyi aşmayacak şekilde Türkçe ve İngilizce yazılmış Öz ve Abstract'ı, **MAKALE ŞABLONU**'nda aldığı biçimde verilmelidir. Yazının başlığı kısa olmalı ve 15 sözcüğü geçmemelidir. Ayrıca 3 - 5 arasında Anahtar Sözcükler ve Keywords verilmelidir.

Araştırma makalelerinde problem giriş bölümü içinde açıkça belirtilmelidir. Giriş bölümünü sırasıyla yöntem, bulgular, tartışma ve sonuç bölümleri izlemelidir. Deneme-derleme türü makalelerdeki bölüm başlıkları ise içeriğe uygun olarak belirlenmelidir.

Makalelerin **MAKALE ŞABLONU**'na uygun olarak hazırlanmış olması ve ilk sayfa hariç makalenin herhangi bir alanına yazar isim ve adresleri yazılmaksızın sisteme yüklenmesi gerekmektedir.

Yazar(lar) tarafından dergiye ulaştırılan yazının ismi geçen tüm yazarlarca okunduğu, onaylandığı, başka bir dergiye gönderilmemiş olduğu kabul edilir. Yazı yayımlandığı takdirde tüm yayın haklarının yayıncıya devredildiğini yazar(lar) kabul eder. Yayımlanan yazıların içeriğinde olabilecek çarpıtmalardan alıntı yapan sorumludur.

## APA YAZIM KURALLARI VE KAYNAK GÖSTERME YÖNTEMİ

### ***Metin içinde yazar veya yazarlara yapılan atıf***

#### ***Tek yazar:***

Baysal (1982)'a göre / (Baysal, 1982, s. 26)

#### ***İki yazarlı:***

Wegener ve Petty (1994)'ye göre (...) / (Wegener ve Petty, 1994, s.26)

#### ***Üç ile beş yazar arası:***

#### ***İlk sefer atıf yaparken tüm yazarların adı listelenir;***

(Kernis, Cornell, Sun, Berry, ve Harlow, 1993)

Sonraki atıflarda ise sadece ilk yazarın adı belirtilip "vd." ifadesi kullanılır

(Kernis vd., 1993, s. 42)

#### ***Altı ve daha fazla yazarlı metinlerde, sadece ilk yazarın adı kullanılıp sonrasında "vd." ifadesi kullanılır:***

Harris vd. (2001) ifade ettiği üzere (...) / Harris vd. (2001)'ne göre (...) / (Harris vd., 2001, s. 112)

#### ***Yazar adının bilinmediği ya da belirtilmediği durumlarda, parantez ve tırnak içinde metindeki ilk ya da iki kelime kullanılmalıdır:***

Siyasetçiler ve bürokratlar sonuçların kabul edilemez ve skandal olduğunu ifade etmişlerdir ("Die Pisa-Analyse", 2001).

**Yazar bir organizasyon veya hükümet kurumu ise, ilk atıfta olduğu gibi atıf yapılır; eğer çok bilinen bir kurum ise, sonraki kullanımlarda kısaltması tercih edilir:**

Amerikan Psikoloji Derneği'ne (2000) göre.

*İlk atıf:* (Mothers Against Drunk Driving [MADD], 2000, s.65)

*İkinci atıf:* (MADD, 2000, s.65)

**Aynı parantezde birden fazla esere atıfta bulunulduğunda, bunlar harf sırasına göre dizilmeli ve iki eser noktalı virgül ile ayrılmalıdır:**

(Akar, H. 2010, s.65; Çalışkan, 2008, s.65; Dinçer ve Kolaşın, 2009, s.65; Engin-Demir, 2009, s.65; Tunç, 2007, s.65)

**Aynı soyisme sahip yazarlarda, karışıklığı önlemek için ismin ilk harfi de kullanılır:**

(E. Johnson, 2001, s.65; L. Johnson, 1998, s.65)

**Aynı yazarın aynı yıl yayımlanan iki veya daha fazla eserine atıf yapılıyorsa; yıldan sonra (a, b, c) harfleri kullanılır:**

Berndt (1981a)'in çalışmasına göre (...)

**Kişisel iletişim vasıtasıyla ulaşılan mülakatlar, mektuplar, e-maillerde, kişisel iletişim kurulan kişinin adı ve görüşmenin tarihi belirtilmelidir. Ancak, kişisel iletişim yoluyla elde edilmiş veriler kaynakçaya eklenmemelidir:**

(N. ALSayyad, kişisel iletişim, 25 Mart 2012)

N. ALSayyad küreselleşme ve neoliberalizmin (...) (Kişisel iletişim, 25 Mart 2012)

**Dipnotlar ve sonnotlar**

APA yazım stilinde, dipnot ve sonnot kullanımı pek tercih edilmemektedir. Bundan dolayı mümkün olduğu kadar az dipnot kullanılmalıdır. Yalnızca çok elzem bir açıklayıcı not gerektiğinde dipnot kullanılmalıdır.

**Önemli not:**

APA atıf ve kaynakçada "and" yerine "&" kullanılmasını önermektedir. Ancak Türkçede "&" sembolü "ve" yerine kullanılmadığından, Türkçe olarak yazılan metinlerde atıf yaparken ve kaynakça yazarken "&" sembolü kullanılmamalıdır.

Ayrıca, üç kişiden çok yazarlı metinlere atıf yaparken APA "et al." (Kernis et al., 1993, s.65) kullanılmasını önermektedir. Ancak Türkçe'de "et al." yerine "vd." (Kernis vd., 1993, s.65) kullanılmalıdır.

Bununla birlikte, eğer değerlendirilmek üzere **HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'**ne dergisine gönderilen çalışma İngilizce hazırlanmışsa, bu metinlerde atıf ve kaynakçada APA standartlarına uygun olarak "and" yerine "&" sembolü ve "et al." kullanılmalıdır.

### **Kaynakça yazımı**

#### **Temel İlkeler:**

#### **Tek yazar:**

Berndt, T. J. (2002). Friendship quality and social development. *Current Directions in Psychological Science*, 11, 7-10.

#### **İki yazar:**

Wegener, D. T. ve Petty, R. E. (1994). Mood management across affective states: The hedonic contingency hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 1034-1048.

#### **Üç ile yedi yazar arası:**

Kernis, M. H., Cornell, D. P., Sun, C. R., Berry, A., Harlow, T. ve Bach, J. S. (1993). There's more to self-esteem than whether it is high or low: The importance of stability of self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1190-1204.

#### **Yedi yazardan fazla ise; ilk altı yazarın adı listelendikten sonra üç nokta koyup son yazarın adı eklenir. Yedi isimden fazlası yer almamalıdır:**

Miller, F. H., Choi, M. J., Angeli, L. L., Harland, A. A., Stamos, J. A., Thomas, S. T., . . . Rubin, L. H. (2009). Web site usability for the blind and low-vision user. *Technical Communication*, 57, 323-335.

#### **Organizasyonun yazar olduğu durumlarda:**

American Psychological Association. (2003).

#### **Yazar bilinmiyorsa:**

Merriam-Webster's collegiate dictionary (10. bs.). (1993). Springfield, MA: Merriam-Webster.

#### **Aynı yazarın iki ve daha fazla çalışması kullanılmışsa; kaynaklar tarih sırasına göre dizilmelidir:**

Berndt, T. J. (1981).

Berndt, T. J. (1999).

#### **Eğer yazar bir çalışmada tek yazar ve başka çalışmada ortak yazar ise, önce tek yazarlı olan çalışma listelenmelidir:**

Berndt, T. J. (1999). Friends' influence on students' adjustment to school. *Educational Psychologist*, 34, 15-28.

Berndt, T. J. ve Keefe, K. (1995). Friends' influence on adolescents' adjustment to school. *Child Development*, 66, 1312-1329.

#### **Eğer bir yazarın farklı yazarla yayımladığı eserler varsa, sıralama alfabetik olarak ikinci veya sonraki isme bağlı olarak yapılır:**

Wegener, D. T. Kerr, N. L., Fleming, M. A., ve Petty, R. E. (2000). Flexible corrections of juror judgments: Implications for jury instructions. *Psychology, Public Policy, and Law*, 6, 629-654.

Wegener, D. T., Petty, R. E. ve Klein, D. J. (1994). Effects of mood on high elaboration attitude change: The mediating role of likelihood judgments. *European Journal of Social Psychology*, 24, 25-43.

**Bir yazarın aynı yıl yayımlanmış iki veya daha fazla çalışması varsa. (a, b, c) gibi harfler kullanılır:**

Berndt, T. J. (1981a). Age changes and changes over time in prosocial intentions and behavior between friends. *Developmental Psychology*, 17, 408-416.

Berndt, T. J. (1981b). Effects of friendship on prosocial intentions and behavior. *Child Development*, 52, 636-643.

**Giriş, önsöz ve sonsözlere, bir kitap bölümü gibi atıf yapılır:**

Kumar, R.ve Hill, D.(2009). Introduction,: Neoliberal Capitalism and Education. D. Hill ve R. Kumar (Der.). *Global Neoliberalism and Education and its Consequences* içinde (ss. 1-11). New York: Routledge.

**Dergi ve süreli yayınlar:**

**Temel Biçim:**

Yazar, A. A., Yazar, B. B., ve Yazar, C. C. (Yıl). Makale adı. *Dergi adı, cilt. No* (sayı no), sayfa/lar. doi:http://dx.doi.org/xx.xxx/yyyy

**Sadece ciltin olduğu dergilerdeki makaleler:**

Harlow, H. F. (1983). Fundamentals for preparing psychology journal articles. *Journal of Comparative and Physiological Psychology*, 55, 893-896.

**Sayı ve ciltin belirtildiği dergilerde:**

Scruton, R. (1996). The eclipse of listening. *The New Criterion*, 15(3), 5-13.

**Magazinlerdeki makaleler:**

Henry, W. A. (1990, 9 Nisan). Making the grade in today's schools. *Time*, 135, 28-31.

**Gazete makaleleri (basılı):**

Schultz, S. (2005, 28 Aralık). Calls made to strengthen state energy policies. *The Country Today*, ss. 1A, 2A.

**Editöre mektup:**

Moller, G. (2002, Ağustos). Ripples versus rumbles [Editöre mektup]. *Scientific American*, 287(2), 12.

**Kitap eleştirisi:**

Baumeister, R. F. (1993). Exposing the self-knowledge myth [Kitap eleştirisi *The self-knower: A hero under control*, by R. A. Wicklund ve M. Eckert]. *Contemporary Psychology*, 38, 466-467.

**Kitapların kaynakçada yazımı:**

**Temel biçim:**

Yazar, A. A. (Yayın yılı). *Çalışma adı*. Yer: Yayıncı.

Cuban, L. (2001). *Oversold and underused: computers in the classrooms*. Cambridge: Harvard University Press.

**Derleme kitap:**

Duncan, G. J. ve Brooks-Gunn, J. (Der.). (1997). *Consequences of growing up poor*. New York, NY: Russell Sage Foundation.

**Derleme kitap: yazar/yazarlar belli ise (ya da bir kişinin yazıları derlenmiş ise):**

Plath, S. (2000). *The unabridged journals*. K. V. Kukil (Der.). New York, NY: Anchor.

**Çeviri:**

Laplace, P. S. (1951). *A philosophical essay on probabilities*. (F. W. Truscott ve F. L. Emory, Çev.). New York, NY: Dover. (Orijinal eserin yayın tarihi 1814).

**Önemli not:**

Metinde, yeniden yayımlanmış bir çalışmaya atıfta bulunurken, her iki tarih de verilmelidir: Laplace (1814/1951).

**İlk baskıdan farklı olan diğer baskılar kullanılmış ise:**

Helfer, M. E., Kempe, R. S., & Krugman, R. D. (1997). *The battered child* (5. bs.). Chicago, IL: University of Chicago Press.

**Derlenmiş kitaptaki bir bölüm veya makale:**

Yazar, A. A., & Yazar, B. B. (Yayın yılı). Bölüm/makale adı. A. Editör & B. Editör (Der.), *Kitap adı içinde (sayfa numaraları)*. Yer: Yayıncı.

O'Neil, J. M., & Egan, J. (1992). Men's and women's gender role journeys: A metaphor for healing, transition, and transformation. B. R. Wainrib (Der.), *Gender issues across the life cycle* içinde (ss. 107-123). New York, NY: Springer.

**Çok ciltli çalışma:**

Wiener, P. (Der.). (1973). *Dictionary of the history of ideas* (Cilt. 1-4). New York, NY: Scribner's.

**Ansiklopedi maddesi:**

Bergmann, P. G. (1993). Relativity. In *The New Encyclopedia Britannica*. (Cilt. 26, ss. 501-508). Chicago, IL: Encyclopedia Britannica.

**Yayımlanmış tez:**

Soyisim, F. N. (Yıl). *Tez adı*. (Doktora tezi). Erişilen veri tabanı adı. (Erişim veya Sıra Numarası)

**Yayımlanmamış tez:**

Soyisim, F. N. (Year). *Doktora tezinin başlığı*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Kurum adı, Yer.

Köprülü, D. (1994). Üniversite kütüphanelerinde kitap koleksiyonunun kullanımı üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

**Hükümet belgeleri:**

National Institute of Mental Health. (1990). *Clinical training in serious mental illness* (DHHS Publication No. ADM 90-1679). Washington, DC: U.S. Government Printing Office.

**Online süreli yayınlardaki makaleler:**

Yazar, A. A. ve Yazar, B. B. (yayın yılı). Makale adı. *Online Derginin Adı*, cilt no (varsa sayı) (...) tarihinde <http://www.someaddress.com/full/url/> adresinden erişildi.

Bernstein, M. (2002). 10 tips on writing the living Web. *A List Apart: For People Who Make Websites*, 149. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://www.alistapart.com/articles/writeliving> adresinden erişildi

**Online Bilimsel süreli yayınlardaki makaleler ve DOI'lere atf:**

**DOI'si tanımlanmış online dergi makaleleri:**

Yazar, A. A., & Yazar, B. B. (yayın yılı). Makale adı. *Dergi Adı*, cilt no, sayfa/lar. doi:0000000/000000000000 veya <http://dx.doi.org/10.0000/0000>

Brownlie, D. (2007). Toward effective poster presentations: An annotated bibliography. *European Journal of Marketing*, 41, 1245-1283. doi:10.1108/03090560710821161

Wooldridge, M.B., & Shapka, J. (2012). Playing with technology: Mother-toddler interaction scores lower during play with electronic toys. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 33(5), 211-218. <http://dx.doi.org/10.1016/j.appdev.2012.05.005>

**DOI'si tanımlanmamış online süreli yayınlardaki makalelere atf:**

Yazar, A. A. ve Author, B. B. (yayın tarihi). Makale adı. *Dergi adı*, cilt no. <http://www.journalhomepage.com/full/url/> adresinden erişildi.



Kenneth, I. A. (2000). A Buddhist response to the nature of human rights. *Journal of Buddhist Ethics*, 8. 15 Ocak 2012 tarihinde, <http://www.cac.psu.edu/jbe/twocont.html> adresinden erişildi.

**Online gazete makalesi:**

Yazar, A. A. (Yıl, Gün Ay). Makale adı. *Gazete Adı*.  
<http://www.someaddress.com/full/url/> adresinden erişildi.  
Parker-Pope, T. (2008, Mayıs 6). Psychiatry handbook linked to drug industry. *The New York Times*. 15 Ocak 2012 tarihinde, <http://well.blogs.nytimes.com> adresinden erişildi.

**Elektronik kitaplar:**

De Huff, E. W. (t.y.). *Taytay's tales: Traditional Pueblo Indian tales*. 15 Ocak 2012 tarihinde, <http://digital.library.upenn.edu/women/dehuff/taytay/taytay.html> adresinden erişildi.

Davis, J. (t.y.). *Familiar birdsongs of the Northwest*. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://www.powells.com/cgi-bin/biblio?inkey=1-9780931686108-0> adresinden erişildi.

**Nitel veri ve online mülakat:**

*Eğer mülakatın sesli ya da yazılı bir formu erişilebilir değilse, sadece metin içinde atıfta bulunulur ve ay, gün, yıl bilgileri belirtilir; kaynakçaya eklenmez. Eğer online olarak sesli ya da yazılı hâli mevcutsa, parantez içinde ([Mülakat transkripsiyonu] veya [mülakat sesli dosya]) şeklinde belirtilir; kaynakçada şu şekilde yer alır:*

Butler, C. (Mülakat yapan) & Stevenson, R. (Mülakat yapılan). (1999). *Oral History 2* [Mülakat transkripsiyonu]. Retrieved from Johnson Space Center Oral Histories Project Web site: 15 Ocak 2012 tarihinde [http://www11.jsc.nasa.gov/history/oral\\_histories/oral\\_histories.htm](http://www11.jsc.nasa.gov/history/oral_histories/oral_histories.htm) adresinden erişildi.

**Basılı bir yerde yayımlanmış mülakat:**

Çelik, Z. (Mülakat yapan) & AlSayyad, N. (Mülakat yapılan). (2012). On neo-liberalism and urban inequalities [Mülakat transkripsiyonu]. *İdeal Kent*. (7), 10-20.

**Online ders notları ve sunu slaytları:**

Hallam, A. *Duality in consumer theory* [PDF belgesi]. Lecture Notes Online Web site: 15 Ocak 2012 tarihinde <http://www.econ.iastate.edu/classes/econ501/Hallam/index.html> adresinden erişildi.

Roberts, K. F. (1998). *Federal regulations of chemicals in the environment* [PowerPoint slaytı]. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://siri.uvm.edu/ppt/40hrenv/index.html> adresinden erişildi.

**Periyodik olmayan web belgesi, sayfası veya raporu:**

*Temel ilke bu tür durumlarda dosya ya da çalışma sahibinin adını bulmak ve kullanmaktır.*

Yazar, A. A. (yayın tarihi). Dosya adı. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://Web address> adresinden erişildi.

Angeli, E., Wagner, J., Lawrick, E., Moore, K., Anderson, M., Soderland, L., & Brizee, A. (2010, Mayıs 5). General format. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://owl.english.purdue.edu/owl/resource/560/01/> adresinden erişildi.

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'**nde yayımlanan makalelerin yazarlarına, yazılarının bulunduğu sayıdan iki adet verilir.

Makale çalışmalarınızı derginin internet sitesinde yer alan MAKALE GÖNDER menüsü üzerinden ( <http://www.hakisemekvetoplum.org.tr/makale-gonder.html> ) gönderebilirsiniz.

## GELECEK SAYILAR

Çalışma hayatını temel alarak toplumsal sorunları anlama ve çözüm yollarını geliştirmek amacıyla yayın hayatına sürdüren **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi** Nisan, Ağustos, Aralık olmak üzere yılda üç sayı çıkmaktadır. Derginin her sayısında aşağıda önerilen konu başlıkları çerçevesinde gelecek bütün makaleler değerlendirmeye alınacaktır. Önerilen konu başlıkları içerisinde olmayan ancak toplumsal sorunları tartışan makalelere de yer vereceğimiz gelecek sayılarımıza katkılarınızı bekliyoruz.

### ÖNERİLEN KONU BAŞLIKLARI:

- Emek Kavramı ve Toplum
- Emegin Tarihi
- Emek Teorilerinde Yeni Yaklaşımlar
- Sendikal Mücadelenin Tarihi
- Sendikal Sorunlar ve Çözüm Yolları
- Çalışma İlişkileri ve Çalışma Ekonomisi
- Siyaset ve Çalışma Hayatı İlişkileri
- Çalışma Sosyolojisi
- Çalışma Hukuku
- İşçi ve İşveren İlişkileri
- İstihdam ve Emek Piyasası
- Gelir Dağılımı, Adalet ve Eşitlik Tartışmaları
- Siyaset ve Gelir Dağılımı İlişkisi
- Toplumsal Eşitlik ve Refah Modelleri
- Ekonomik Büyüme ve Kalkınma Modelleri
- Sosyal Politika Yaklaşımları ve Tarihi
- Sosyal Yardım Politikaları
- Yoksullukla Mücadele Stratejileri
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
- Sosyal Güvenlik Teorileri ve Modelleri
- Sosyal Güvenlik Hukuku
- Çalışma Hayatı, Ücret Politikaları ve Verimlilik