



T.C.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi **Çanakkale Onsekiz Mart University**

***BİGA İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER
FAKÜLTESİ DERGİSİ***

**JOURNAL OF BİGA ECONOMICS AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES FACULTY**

CİLT 6 • SAYI 1 • YIL 2025
VOLUME 6 • NUMBER 1 • YEAR 2025

E-ISSN: 2757-573X
<http://biibf.dergi.comu.edu.tr/>
biibfdergi@comu.edu.tr



T.C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Çanakkale Onsekiz Mart University

BİGA İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
JOURNAL OF BİGA ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE
SCIENCES FACULTY

CİLT 6 • SAYI 1 • YIL 2025
VOLUME 6 • NUMBER 1 • YEAR 2025

BİGA İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
JOURNAL OF BİGA ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES FACULTY

Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (BİİBFD) yılda Üç (Nisan, Ağustos ve Aralık) kez yayınlanan ulusal hakemli bir dergidir. Gönderilen yazılar ilk olarak editörler ve yazı kurulunca bilimsel anlatım ve yazım kuralları yönünden incelenir. Daha sonra uygun bulunan yazılar alanında bilimsel çalışmaları ile tanınmış üç ayrı hakeme gönderilir. Hakemlerin kararları doğrultusunda yazı yayımlanır veya yayımlanmaz.

Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi'nde yayınlanan yazılarda fikirler yalnızca yazar(lar)ına aittir. Dergi sahibini, yayıncıyı ve editörleri bağlamaz. Bu yayında yer alan tüm çalışmalar başvuru anında ve yayın öncesi olmak üzere iki kez iThenticate uygulaması aracılığıyla benzerlik taramasından geçirilmiştir.

Yayın Türü: Yaygın Süreli Yayın
Yayın Şekli: 4 Aylık (Nisan-Ağustos-Aralık) Türkçe ve İngilizce

Tüm hakları saklıdır. Önceden yazılı izin alınmaksızın hiçbir iletişim, kopyalama sistemi kullanılarak yeniden basılamaz. Akademik ve haber amaçlı kısa alıntılar bu kuralın dışındadır.

Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (BİİBFD)
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Prof. Dr. Ramazan Aydın Yerleşkesi, Ağaköy, Biga, Çanakkale,
Turkey Phone: +90 (286) 335 8738 Fax: +90(286) 3358736
Web: [http:// biibf.dergi.comu.edu.tr](http://biibf.dergi.comu.edu.tr) / E-mail: biibfdergi@comu.edu.tr



Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (BİİBFD); *Index Copernicus International*, *ASSOS İndeks*, *Academic Resource Index*, *International Institute of Organized Research (I2OR)* ve *Journal Factor* tarafından indekslenmektedir

E-ISSN: 2757-573X

BİGA İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
JOURNAL OF BİGA ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES FACULTY

Cilt 6 • Sayı 1 • Yıl 2025 / Volume 6 • Number 1 • Year 2025

E-ISSN: 2757-573X

SAHİBİ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Nazan YELKİKALAN

EDİTÖRLER

Doç. Dr. İlknur KARAASLAN(Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Biga İİBF)

EDİTÖR YARDIMCILARI

Dr. Öğr. Üyesi Ufuk ÖZER(Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Biga İİBF)

ALAN EDİTÖRLERİ

Prof. Dr. Bünyamin BACAK (Çalışma Eko. ve End. İlişkileri- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Prof. Dr. Hikmet YAVAŞ (Kamu Yönetimi- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Prof. Dr. Meliha ENER(İktisat-Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Prof. Dr. Nazan YELKİKALAN (İşletme- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Prof. Dr. Selçuk İPEK (Maliye- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Prof. Dr. Soner KARAGÜL (Uluslararası İlişkiler- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Doç. Dr. Mesut SAVRUL (Ekonometri- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

YARDIMCI ALAN EDİTÖRLERİ

Prof. Dr. Burcu KILINÇ SAVRUL (İktisat-Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Prof. Dr. Özgür TOPKAYA (Çalışma Eko. ve End. İlişkileri- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Prof. Dr. Mustafa KARA (Kamu Yönetimi- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Doç. Dr. Erdal AYDIN (İşletme- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Doç. Dr. Cemre PEKCAN (Uluslararası İlişkiler- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Sabri Sami TAN (Maliye- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Verda DAVASLIGİL ATMACA (Ekonometri- Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

DİL EDİTÖRÜ

Prof. Dr. Özgür TOPKAYA (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi-Biga İİBF)

YAZI İŞLERİ

Arş. Gör. Niyazi YILMAZ(Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

DANIŞMA KURULU/Alfabetik Sıra ile

ACER Yücel (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi)	KARAGÜL Soner (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AKATAY Ayten (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KAYA İbrahim (İstanbul Üniversitesi)
AKCAN Ahmet Tayfur (Necmettin Erbakan Üniversitesi)	KILIÇ Cüneyt (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AKDEMİR Ali (Arel Üniversitesi)	KURT Serdar (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ATMACA Metin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	MURAT Sedat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AYDIN Ahmet (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)	ÖZEKİCİOĞLU Halil (Akdeniz Üniversitesi)
ADIN Erdal (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	ÖZCAN Burcu (Fırat Üniversitesi)
AYDIN Murat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	SARIDOĞAN Ercan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
AYTEMİZ Levent (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)	SART Gamze (İstanbul Üniversitesi)
BACAK Bünyamin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	SEREL Alpaslan (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)
BAYAR Yılmaz (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)	ŞAHİN Levent (İstanbul Üniversitesi)
DARICI Burak (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)	TAŞ Fatma (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ENER Meliha (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	UĞUR Suat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
GÜLOĞLU Bülent (İstanbul Teknik Üniversitesi)	YAVAŞ Hikmet (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
İNCEKARA Ahmet (İstanbul Üniversitesi)	YELKİKALAN Nazan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
İPEK Selçuk (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	YİĞİT Yusuf (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

HAKEM KURULU/Alfabetik Sıra ile

AKATAY Ayten (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KANTEN Selahattin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
AKCAN Ahmet Tayfur (Necmettin Erbakan Üniversitesi)	KANTEN Pelin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AKYILDIZ Murat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KARAGÜL Soner (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AKDEMİR Ali (İstanbul Arel Üniversitesi)	KILIÇ Cüneyt (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ALBAYRAK Barış (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KILINÇ SAVRUL Burcu (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
ATMACA Metin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KURT Serdar (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AYDIN Erdal (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	KURT Ünzüle (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
AYDIN Murat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	ÖZEKİCİOĞLU Halil (Akdeniz Üniversitesi)
AYDIN Ahmet (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)	ÖZCAN Burcu (Fırat Üniversitesi)
BABA Gürol (Ankara Üniversitesi)	PAZARCIK Yener (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
BACAK Bünyamin (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	POLAT K. Ebru (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
BALAN Feyza (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	SAVRUL Mesut (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
BAYAR Yılmaz (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)	ŞAHİN Levent (İstanbul Üniversitesi)
DARICI Burak (Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi)	TAN Sabri Sami (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
DİLBAZ A. Nur (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	TOPKAYA Özgür (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ELAGÖZ İsmail (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	TORUN Mustafa (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
ENER Meliha (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	TUNALI Halil (İstanbul Üniversitesi)
EROĞLU Umut (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	UĞUR Suat (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
EROĞLU Filiz (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	YAVAŞ Hikmet (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)
GÖKTEPE Ahmet Orkun (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)	YAVUZ ATAĞLI Rüya (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
GÖRÜN Mustafa (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	YELKİKALAN Nazan (Çanakkale Onsekiz Mart Üniv.)
GÜLER Ruhi (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)	YİĞİT Yusuf (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

İNCEKARA Ahmet (İstanbul Üniversitesi)
İPEK Selçuk (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi)

YILDIRIM Tansoy Yavuz (Bandırma Onyedİ Eylül Ünİv.)
YILDIZ Tayfun (Ardahan Üniversitesi)

MİSAFİR HAKEM KURULU/Alfabetik Sıra ile

İÇİNDEKİLER / CONTENTS

İçindekiler / Contents.....	vi
Optimal Demogrant: James M. Buchanan’ın Genellik İlkesini İhlal Etmeyen Anayasal “Sosyal Transfer Harcaması Kuralı” Önerisi <i>Optimal Demogrant: James M. Buchanan’s Constitutional “Social Transfer Expenditure Rule” Based on Generality Principle</i> Coşkun Can AKTAN & Mehtap ÖKSÜZ.....	1-13
Moral Boundaries in a Globalized World: A Critique of Nationalism <i>Küreselleşen Dünyada Ahlaki Sınırlar: Bir Milliyetçilik Eleştirisi</i> Emrah YAĞMURLU & Resul ALKAN.....	14-23
Toplumsal Cinsiyet Üzerine Yapılan Çalışmalar ve Sosyal Politika Uygulamaları: Samsun İli Örneği <i>Studies On Gender And Social Policy Practices: The Case Of Samsun Province</i> Mustafa YILMAZ.....	24-47
Emeklilikte İkinci Kariyer ve Köprü İstihdamı <i>Second Career in Retirement and Bridge Employment</i> Seda TOPGÜL & Emre KOL.....	48-62
AI and Automation: Reshaping The Labor Market <i>Yapay Zeka ve Otomasyon : İş Gücü Piyasasının Yeniden Şekillendirilmesi</i> Aras YOLUSEVER.....	63-85
(Düzeltilme Makalesi) BANKA ÇALIŞANLARININ İŞ TATMİNİ VE MOTİVASYONU: TEKİRDAĞ İLİ MALKARA İLÇESİ BANKA ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA <i>JOB SATISFACTION AND MOTIVATION OF BANK EMPLOYEES: A RESEARCH ON BANK EMPLOYEES IN MALKARA DISTRICT OF TEKIRDAG PROVINCE</i> Merve ÖKTEM & Tanju ÇOLAKOĞLU	86

Optimal Demogrant: James M. Buchanan’ın Genellik İlkesini İhlal Etmeyen Anayasal “Sosyal Transfer Harcaması Kuralı” Önerisi

*Optimal Demogrant: James M. Buchanan’s Constitutional “Social Transfer Expenditure Rule”
Based on Generality Principle*

Coşkun Can AKTAN^a

Mehtap ÖKSÜZ^b

Özet

Bu makale James M. Buchanan’ın demogrant önerisini- ayrımcılık yapılmaksızın tüm demografik gruplara uygulanan evrensel temel gelir biçimi - anayasal bir mali kural olarak incelemeyi amaçlamaktadır. 1986 Nobel Ekonomi Bilim Ödülü sahibi Buchanan, günümüzde keyfi siyasi kararlara karşı çıkarak “kurallar karşı kararlar” tartışmalarının yer aldığı literatürde önceden belirlenmiş ve kamuoyuna açıklanmış öngörülebilir kuralların önemine vurgu yapmaktadır. Buchanan, genellik ilkesinin (kanun önünde eşitlik) hem vergilendirme hem de harcama politikalarına uygulanması gerektiğini savunmaktadır. Buchanan’ın demogrant önerisi “genellik ilkesi” dayanmaktadır ve bu norm “ayrımcılık yapmama ilkesi” ile tanımlanmaktadır. Buchanan’ın ayrımcılık karşıtı demokrasisi ancak genel, soyut ve bağlayıcı anayasal kuralların kabulüyle mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Demogrant, Evrensel temel gelir, Genellik ilkesi, Ayrımcılık yapılmaması ilkesi, Buchanan, Refah devleti

Jel Kodları: D72, D79

Başvuru: 05.03.2025

Kabul: 25.03.2025

Abstract

This paper aims to explore James M. Buchanan’s demogrant proposal — a form of universal basic income to applied entire demographic group without discrimination — as a constitutional fiscal rule. Buchanan, the winner of the 1986 Nobel Prize in Economic Science, opposed day-to-day arbitrary political decisions and emphasized the importance of predictable rules that were determined in advance and made available to the public in the literature of “rules versus discretion” discussion. Buchanan argue that the generality principle (equal treatment under the law) should be applied to both taxation and expenditure policies. Buchanan’s demogrant proposal is based on the “principle of generality” and this norm is defined together with the “principle of non-discrimination”. Buchanan’s non-discriminationary democracy is only possible with the acceptance of general, abstract and binding constitutional rules.

Key Words: Demogrant, Universal basic income, Generality principle, Nondiscrimination principle, Buchanan, Welfare state.

Jel Codes: D72, D79

^a Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ccan.aktan@deu.edu.tr, 0000-0003-4294-2314.

^b Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, mehtapoksuz@comu.edu.tr, 0000-0001-5862-5079.

GİRİŞ

1986 Nobel Ekonomi ödülü sahibi James M. Buchanan yarım yüzyılı aşan yazı hayatı boyunca ekonomi yönetiminde iradi-ihyari-takdiri kararları eleştiren ve her daim kuralların ve kurumların önemine vurgu yapan bir fikir insanıdır. Buchanan “kararlara karşı kurallar” (rules vs. discretion) tartışmasında gününbirlik kararlara karşı çıkararak daima önceden belirlenmiş ve halkın bilgisine sunulmuş öngörülebilir kuralların önemi üzerinde durmuştur. Sosyal ve iktisadi transferlerin siyasetçilerin keyfî kararlarına teslim edilmesinin ortaya çıkardığı istismar ve suistimalleri önleyecek ana çözüm önerisini “genellik ilkesi” çerçevesinde ele alarak gelirin yeniden dağıtımına yönelik uygulamaların da bu ilkeyi ihlal etmeyecek şekilde yürütülmesini savunmuştur.

“Muhafazakâr kamu maliyesi” ya da “mali muhafazakârlık” olarak ifade edebileceğimiz geleneğin öncüsü olan Buchanan çıkarlara değil, ilkelere dayalı bir siyasetin ancak kurallar dahilinde mümkün olabileceğine inanmaktadır. Buchanan’ın “mali anayasa” teorisi içerisinde yer alan “vergi anayasası” bugüne değin birçok teorik, analitik ve ampirik araştırmanın konusu olmuştur. Buchanan’ın sosyal ve iktisadi transferler konusundaki fikriyatı ve çözüm önerisi ise Türkçe literatürde bugüne değin incelenmemiştir.¹ Bilebildiğimiz kadarıyla İngilizce literatürde bile Buchanan’ın anayasal refah devleti modeli ve “demogrant” önerisi üzerinde yeterince inceleme ve araştırmalar yapılmış değildir.

Bu araştırmada James M. Buchanan’ın gelirin yeniden dağıtımına yönelik refah devleti uygulamalarına alternatif olarak anayasal refah devleti önerisinin bir özeti sunulmaktadır. İlk olarak liberal anayasacılık felsefesi ve klasik politik iktisadın temel ilkelerine sıkı sıkıya bağlı olan Buchanan’ın genellik ilkesi ve demogrant önerisi ele alınmaktadır. Çalışma genel değerlendirme ve sonuç bölümü ile son bulmaktadır.

1. GENELLİK İLKESİ’NİN GENELLEŞTİRİLMESİ ve ÜNİFORMİTE

“Siyaset için uygun olan ilke genellik ilkesinin genelleştirilmesidir”

The proper principle for politics is that of generalization or generality.

(Buchanan & Congleton, 1998: xi)

Çıkarlara Değil İkelere Dayalı Siyaset: Ayrımcılık Yapmayan Demokrasiye Doğru başlığını taşıyan eser Buchanan’ın meslektaş ve öğrencisi Roger Congleton ile birlikte münhasıran genellik ilkesini ayrıntılı olarak inceleyen kapsamlı eseridir. Buchanan ve Congleton hükümetlerin iktisat politikası araçlarını kullanmak suretiyle muhtelif kişi ve gruplara, sektörler ve bölgelere sağladığı ayrıcalıkların (imtiyazların) sonuçta ayrımcılık yarattığına vurgu yaparak şöyle demektedirler:

“Siyaset için uygun olan ilke genellik ilkesinin genelleştirilmesidir. Bu standart, siyasi eylemler baskın bir koalisyona veya etkili bir çıkar grubuna tüyeltikten bağımsız olarak tüm kişilere eşit olarak uygulandığında karşılanmış olur. Siyasi eylemler açık biçimde ayrımcı olduğunda bunun olumlu veya olumsuz etkileri ortaya çıkar ve böylece genellik ilkesi ihlal edilmiş olur.” (Buchanan & Congleton, 1998: xi)

Buchanan ve Congleton eğer genellik ilkesine uyum sağlanmak isteniyorsa o takdirde hükümetin uyguladığı iktisat politikalarının herkese aynı ve eşit şekilde uygulanacak “standart” kurallardan oluşması gerekir görüşünü savunmuşlardır. Kendi ifadeleriyle “Hükümet politikalarının genellik ilkesine uygun olması için üniformiteyi (uniformity) hedeflemesi gerekir.” (Buchanan & Congleton, 1998:129).

Buchanan kendine ait külliyatında sıklıkla mali anayasa içerisinde “genellik” ve “üniformite”² ilkelerine bağlı kalınması hem vergileme hem de harcama tarafında ayrımcı uygulamalara izin verilmemesi görüşünü savunan yazılar kaleme almıştır.³

¹ Türkçe literatürde mali ayrıcalıklar ve mali ayrımcılık konusunu kamu tercihi ve anayasal politik iktisat perspektifinden inceleyen bir çalışma için bkz. Aktan, 2019.

² İngilizce’deki “uniformity” kelimesini “tekdüze”, “yeknesak” ya da “homojen” olarak tercüme etmek yerine “üniformite” olarak kullanmanın daha uygun olacağını düşünüyoruz.

³ Buchanan’ın genellik ilkesine olan bağlılığı Gordon Tullock ile kaleme aldığı The Calculus of Consent eserine kadar uzanmaktadır. Bkz. Buchanan, J. M., & Tullock, G. (1962/1999). The Calculus Of Consent: The Collected Works Of James M. Buchanan (vol. 3). Indianapolis: Liberty Fund. Tullock’la birlikte kaleme aldığı şu makalesi de genellik ilkesine dair kısa bir yazıdır: Buchanan J.M. and G. Tullock (1964). “Economic Analogues to the Generalization Argument,” Ethics 74 (July 1964): 300–301. Buchanan’ın kamu maliyesinde genellik ilkesine dair ana savunusu ise şu makalede yer almaktadır: Buchanan, J. M. 1993. “The Political Efficiency of General Taxation,” National Tax Journal 46 (December 1993): 401–10. Congleton da kariyeri boyunca genellik ilkesini savunan bazı makaleler kaleme almıştır. Bkz. Congleton, R.D. (1997). “Political Efficiency and Equal Protection of the Law”, Kyklos, 50:4, 485-505.; Congleton, R.D. (2004). “Generality and the Efficiency of Government Decision Making”. In: Rowley, C.K., Schneider, F. (eds) The Encyclopedia of

James M. Buchanan “genellik ilkesi” fikriyatının oluşmasında özellikle John Locke ve F.A. Von Hayek’in görüşleri etkili olmuştur. Aydınlanma Çağı filozoflarından John Locke (1632-1704) “...herhangi bir devletin yasama organı ya da en yüksek otoritesine sahip olan her kimse, günübürlük kararnamele ile değil; önceden halkın bilgisine sunulmuş ve ilan edilmiş yerleşik daimî kurallarla bağlıdır” (Locke, 2012:84) diyerek kurallarda düzenlilik ve istikrarın önemini fevkalade güzel bir şekilde ifade etmiştir.

Friedrich A. Von Hayek (1899-1992) de 1944 yılında yayınlanan Kölelik Yolu (The Road to Serfdom) adını taşıyan eserinin Hukuk Devleti adını taşıyan bölümünde önceden belirlenmiş ve ilan edilmiş kuralların önemini şu sözlerle açıklar:

“... tüm teknik ayrıntılardan arındırılmış olarak hükümet tüm eylemlerinde önceden belirlenmiş ve ilan edilmiş kurallara bağlı olarak hareket eder. Bu kurallar, insanların otoritenin sahip olduğu cebir gücünü belirli durumlarda nasıl kullanacağını oldukça kesin bir şekilde öngörmelerine ve işlerini bu enformasyon temelinde ona göre planlamalarını mümkün kılar. (...) “Eğer devletin eylemleri öngörülebilir olacaksa o takdirde sabit kurallara bağlanmalı ve bu kurallar önceden kestirilemeyen ve hesaplanmayan somut koşullardan bağımsız olarak oluşturulmalıdır.” (Hayek, 1944: 92, 85).

Buchanan kamu maliyesinin bir ayağı olan vergileme tarafında “selektif vergileme” (selective taxation) ve “ayrımcı vergileme” (differential taxation) olarak adlandırılan uygulamaların ideal bir vergi sisteminin temel ilkeleri ile bağdaşmayacağı görüşündedir.⁴ Buchanan genel vergilemenin oran farklılaştırması öngören selektif vergileme ve ayrımcı vergilemeden çok daha etkin olduğu görüşündedir. Kamu maliyesinin diğer tarafında yer alan kamu harcamaları konusunda da yine prosedürel kural olarak genellik ilkesinin önemli olduğunun altını çizmiştir.

2. BUCHANAN’IN “DEMOGRANT” ÖNERİSİ

“Mali süreçle yeniden dağıtım uygulanırken genellik kriterini karşılamaya en yakın olan uygulama tüm gelirler üzerinden sabit bir vergi oranı alınması ve herkese eşit demogrant hibeler sağlanmasıdır.” (Buchanan & Congleton, 1998: 118)

Buchanan’ın demogrant önerisi genellik ve ayrımcılık yapmama ilkeleri üzerine kuruludur. Ona göre siyasetin esas alması gereken temel ilke “genellik ilkesi” (generality principle) olmalıdır. Bu ilke, ayrımcılık yapmama ilkesiyle tamamlanır.

Siyasette genellik ilkesinin uygulanması “devlet baba” metaforu (paternalizm) ile temsil edilen anlayışın köklü bir şekilde değişimini sağlayabilir. Bu bağlamda genellik ilkesi, devletin, toplumun iyiliğini gözetin, koruyucu bir “devlet baba” figüründen; bütün bireyleri eşit şekilde ele alan ve vatandaşlara kendilerini geliştirme ve gerçekleştirme fırsatı sunan adil ve tarafsız bir devlet anlayışına geçişi mümkün kılar (Buchanan ve Congleton, 1998: xi). Genellik ve ayrımcılık yapılmaması ilkelerine dayalı demogrant önerisi aynı zamanda transfer devletine dönüşmüş olan modern refah devleti uygulamalarına da bir düzen ve sınırlama getirerek makul ve kabul edilebilir bir “minimum refah devleti” tesis edilebilmesine olanak sağlar (Kliemt, 1993, 1995).

James M. Buchanan, çağdaş refah devletlerindeki adaletsizliğe ve verimsizliğe son verecek bir öneri olarak “demogrant” önerisini geliştirmiştir. Demogrant, Evrensel Temel Gelir (ETG) kapsamında değerlendirilen bir gelir transferi modelidir. Ancak, klasik ETG’den farklı olarak yalnızca bireylere yapılan ödemeleri değil, bu ödemelerin finansmanında benimsenen ilkeleri de içermektedir. Bu bağlamda, demogrant, hem transfer harcamalarında hem de vergi gelirlerinde genellik ve ayrımcılık yapmama ilkelerine dayanan anayasal kurallar bütünü (Lehto & Meadowcroft, 2021: 146) olarak tanımlanabilir.

“Demogrant” kelimesi, “demografik” (demographic) kelimesinin kısaltması olan “demog” ile “hibe” anlamına gelen “grant” kelimelerinden oluşan ve demografik grubun tüm bireyelerine hiçbir ayırım gözetmeksizin ödenen transferler anlamına gelen bir kelimedir. Demograntın grup hedefli ve evrensel olmak üzere iki farklı uygulaması vardır. Grup hedefli demogrant uygulamasında demografik grubun tüm üyelerine ayırım yapılmaksızın transfer ödemesi gerçekleştirilmektedir. Grup hedefli demogrant uygulamasına yaşlılık aylıklarını örnek verebiliriz.

Public Choice. Springer, Boston, MA.; Congleton, R. (2007). “On The Feasibility Of A Liberal Welfare State: Agency And Exit Costs in Income Security Clubs”. Constitutional Political Economy, 18, 145–159.

⁴ Mali ayrımcılık (fiscal discrimination) devletlerin mali araçların (özellikle vergileri) kullanılmasında yaş, ırk, renk, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelim, dinî inanç, toplumsal statü, engellilik ve saire durumları dikkate alarak bir birey ve/veya gruba farklı davranmaları veya vergi konularını (gelir, tüketim, servet vs.) farklı şekillerde vergilendirmeye tabi tutmaları demektir. Mali ayrımcılık dar anlamda vergi ayrımcılığı (tax discrimination) ile aynı anlama gelmektedir. Selektif vergileme esasen bir vergi ayrımcılığı uygulamasıdır. Burada amaç negatif dışsallıkların vergi yoluyla içselleştirilmesidir. Detaylı bilgi için bkz. Aktan, 2019.

Optimal Demogrant: James M. Buchanan'ın Genellik İlkesini İhlal Etmeyen Anayasal "Sosyal Transfer Harcaması Kuralı" Önerisi

Evrensel demogrant ise bir ülkedeki tüm vatandaşlara ek herhangi bir ölçüt aranmaksızın yapılan transfer ödemeleridir. Evrensel demogrant günümüzdeki Evrensel Temel Gelir (ETG) veya Temel Gelir Garantisi (TGG) önerilerine eşdeğerdir. Bunun yanında Milton Friedman (1962)'ın Negatif Gelir Vergisi önerisine de benzemektedir. Yüksek gelirlilerden, gelirinin temel gelire karşılık gelen kısmını geri alan sabit bir gelir vergisi uygulaması ile uygulanan evrensel temel gelir planı, Negatif Gelir Vergisi ile aynıdır (Lehto & Meadowcroft, 2021: 150-151).

Demogrant fikrinin temelleri Gordon Tullock ve James M. Buchanan tarafından 1962 yılında kaleme alınan The Calculus of Consent adlı çalışmada atılmıştır. Buchanan ve Tullock, toplumsal seçim sürecini oyun teorisinin kurallarıyla inceledikleri 11. bölümde, toplumsal seçim sürecinin oyun nitelikleri göstermeyen ve siyasi süreçte bireysel katılımcıya farklı bir avantaj sunmayan model içerisinde ele almışlardır. Modelde, faydanın tüm vatandaşlar arasında eşit olarak dağıtıldığı ve bu faydanın yine tüm vatandaşlardan eşit olarak sağlanan bir vergi ile finanse edildiği ifade edilmektedir. Onlara göre toplumsal eylemin genellik ve ayrımcılık yapmama ilkelerine sahip olması durumunda rant yaratma olasılığı ortadan kalkacaktır (Buchanan & Tullock, 1999: 124-125).

Buchanan 1985 yılında meslektaşı Geoffrey Brennan ile kaleme aldığı Kuralların Nedeni (The Reason of Rules) adını taşıyan eserinde demogrant önerisini anayasal bir kısıtlama olarak ele almakta ve söz konusu iki simetrik uygulamanın anayasal mali kural olarak düzenlenmesi gerektiğine vurgu yaparak şöyle demektedir:

*"Anayasanın vergi otoritelerini tek oranlı bir gelir vergisiyle sınırlaması gerektiğini düşünüyoruz. (...) Gelir vergisi açısından tüm bireylere standart bir tek oran uygulanması gerekliliğini (savunuyoruz). Transferlerin kişi başına eşit miktarlarda, bir 'demogrant' biçiminde ödenmesi yönündeki ek bir sınırlamayı (öneriyoruz)."*⁵ (Brennan and Buchanan, 1985/2000: 135).

*"Şimdi bütçenin hem vergi hem de transfer tarafında üniformite kısıtlamalarının uygulandığı durumu düşünün. Sosyal transferlerdeki üniformite toplanan kamu gelirlerinin kişi başına ödeme şeklinde tüm vatandaşlar arasında eşit olarak bölünmesini gerektirecek şekilde ele alınmaktadır. (Örneğin) her grup, toplanan her bir dolar vergi gelirinden otuz üç sent alıyor. Vergi tarafındaki üniformite, (...) tüm bireylerden aynı sabit oranda alınan bir gelir vergisini içerecek şekilde tanımlanmaktadır."*⁶ (Brennan and Buchanan, 1985/2000: 140).

Buchanan/Brennan bu eserlerinde bütçenin gelir tarafında tüm bireylere uygulanan "üniform" sabit oranlı bir gelir vergisi ve bütçenin gider tarafında ise herkese eşit miktarlarda yapılan demogrant uygulamasının yürürlüğe konulması halinde rant kollama faaliyetlerinin azalacağını ve transferler aracılığıyla elde edilen oy devşirme eğilimlerinin de ortadan kalkabileceği görüşünü savunmuşlardır. (Brennan & Buchanan, 1985/2000:136-137).

Buchanan'ın demogrant fikri iki temel açıdan özgün bir yaklaşım sunmaktadır. Bunlar: (1) genellik ilkesinin refah devletinin hem vergi hem de transfer mekanizmalarına eşzamanlı olarak uygulanması ve (2) vergi ve transfer sisteminin anayasal kurallarla güvenceye alınmasıdır. Buchanan ve Congleton "genelleştirmenin anayasallaştırılması" (constitutionalization as generalization) kavramını kullanarak genellik ilkesinin anayasal norm haline getirilmesini şu sözlerle savunmaktadırlar:

"Anayasallaştırma, kendi başına, genelliğin birçok amacının elde edilmesini sağlamak için yeterli olabilir." (Constitutionalization, in itself, may be sufficient to ensure that many of the objectives of generality are obtained.) (Buchanan & Congleton, 1998: 46).

Demogrant önerisi bu şekilde özetlenmekle birlikte uygulamada karşılaşılabilecek zorluklar olduğu açıktır. Buchanan uygulamada karşılaşılabilecek dirençleri zorluk derecesine göre şu şekilde sıralamaktadır:

- Denk bütçe ilkesine ve/veya bütçe açıklarının sınırlandırılmasına ilişkin bir mali kurala yönelik direnç,
- Mali ayrıcalıkların anayasal olarak yasaklanmasına olan direnç,
- Hükümetin iradi-takdiri-ihtiyari kararlarına izin ve yetki veren düzenleyici (regulatory) otoritesinin kısıtlanmasına olan direnç,

Buchanan (2005), bu reform önerilerinin karşılaşılabilecek uygulama zorluklarını kamu tercihi teorisinin toplumun geniş kesimlerince tam anlamıyla anlaşılabilmesine bağlamaktadır. Buchanan'ın anayasal reform önerisini devletin "düzenleyici

⁵ Brennan and Buchanan, 1985: 135: "... that transfers be paid in equal per capita amounts, in the form of a 'demogrant'."

⁶ Brennan and Buchanan, 1985: 135: "Consider now the case in which uniformity restrictions are imposed on both the tax and the transfer side of the budget. The transfer uniformity is taken to require that revenues be divided equally among all citizens, in the form of an individual payment to all. Each group therefore receives thirty-three cents of each dollar of tax revenue raised. Uniformity on the tax side is defined, as in the preceding section, to involve a proportional income tax levied at the same flat rate on all individuals."

devlet” fonksiyonlarını yerine getirmede başarısız olduğu hususlar ile ele almak ve değerlendirmek gereklidir. Öte yandan tüm devlet politikaları genellik ilkesine uygun olduğu sürece hükümetin piyasaya müdahalesinin de azalacağını öne sürmektedir. Ona göre bu önerilerin çözüm sunamayacağı en büyük sorun, hükümetin sürekli büyümesi ve refah devletinin genişlemesidir.

Buchanan, genellik ilkesini mutlak bir ilke olarak görmesine rağmen, bu sistemin avantajlarının, dezavantajlarının ve buna bağlı olarak ortaya çıkabilecek eleştirilerin farkındadır. Bu bağlamda, genellik ilkesinin hem vergi hem de transfere uygulandığı bir mali sisteme yönelik ilk eleştirisi, bu sistemin büyük bir transfer bütçesine yol açabileceği ve bunun sonucunda ekonomik büyüme oranının önemli ölçüde azalabileceği yönündedir. Bir diğer husus genellik ilkesinin mali sistemin her iki tarafına da uygulanmasının refah devletinin temel amacına uygun olmadığıdır. Özellikle, tüm bireylerin eşit transfer aldığı demogrant sisteminde, gelir düzeyine bakılmaksızın herkese aynı miktarda transfer yapılması, orta gelir grubu seçmenler için faydalı olmayabilir. Bu grup, ödediği vergiler ile aldığı transfer ödemelerinin birbirini dengelemesi nedeniyle net bir kazanç sağlayamayabilir. Dolayısıyla, orta gelir grubundan toplanan vergilerin yine aynı gruba transfer edilmesiyle oluşan gereksiz para dolaşımı eleştirilebilir. Kendi önerdiği demogrant sistemine yönelik bir diğer endişesi ise yüksek gelir grubuna yapılan transferlerin kaynak israfı olarak görülmesidir. Sabit oranlı bir vergi sisteminde, yüksek gelirli bireylerin daha fazla vergi ödemesine rağmen bu vergilerin bir kısmını transfer yoluyla geri alması verimsiz bulunabilir. Bu eleştiriler kaynakların verimli kullanılacağı bir sistem tasarlanarak giderilebilir. Bu sistemde yüksek gelir grubu demograntların dışında tutularak ve bu grup tek oranlı bir vergiye tabi tutularak adil bir mali kural uygulaması gerçekleştirilebilir. Buchanan ve Congleton bu konuda şöyle demektedirler:

“Aynı veya nakdi yardım olarak yapılan transfer harcamaları özellikle vatandaşların belirli alt kümelerine yöneliktir. Genellik ilkesi kişi başına eşit transferler (demogrant) anlamına gelir (...) gelir düzeyi ortalamasının üstünde olan vatandaşlara yapılan (sosyal transferler) gereksiz bir mali dolaşım haline dönüşebilir ve refah devletinin asıl amacına aykırılık teşkil edebilir” (Buchanan & Congleton, 1998: 127).

Yazarlara göre düşük gelir grubuna ise daha yüksek demogrant ödemeleri yapılarak durumları iyileştirilebilir. Bu senaryo Pareto iyileştirmesine de net bir örnektir (Buchanan ve Congleton, 1998: 120).

Buchanan ve Congleton Çıkarlara Değil İlkelere Dayalı Siyaset: Ayrımcılık Yapmayan Demokrasiye Doğru adını taşıyan kitapta genellik ilkesinin, diğer bir ifadeyle kanun önünde eşitlik ilkesinin altını çizerek kişi başına eşit transfer anlamına gelen demograntın sosyal refah devletinde uygulanan iradi-ihiyari-takdiri uygulamaları sınırlaması açısından anayasal norm olması görüşünü savunmaktadır.

Buchanan ve Congleton kamu maliyesinde “üniformite” ilkesinin benimsenmesi halinde rant kollamaya dönük faaliyetlerin ve harcamaların da azalacağını ifade etmektedir:

“Tarafların eylemlerinde simetri veya genellik içerecek şekilde kısıtlanmış olduğu kolektif karar sürecini ele alalım. Bu durumda hiçbir tarafın diğerlerinin pahasına farklı veya ayrımcı avantaj elde etme çabalarına kaynak tahsis etme eğilimine yönelik teşvik söz konusu olmayacaktır.” (Buchanan & Congleton, 1998:34).

“Geniş bir tabana uygulanan tek oranlı bir vergi, üniform marjinal ve ortalama vergi oranları anlamına gelir. Transferler, evrensel demograntlar biçiminde uygulanabilir. Genel mülkiyet yasaları, sahibinin soyu, nesebi, bölgesi, yaşı veya serveti gözetilmeksizin herkese aynı şekilde uygulanmalıdır. Vatandaşlara yönelik bu tür üniform muamelenin istikrarsızlığı ve veya rant kollama eğilimlerini azaltarak genel olarak politik ve ekonomik verimliliği artıracığı görüşünü savunuyoruz” (Buchanan & Congleton, 1998:129)

Buchanan’ın hukukun üstünlüğünü ön plana çıkaran genellik ilkesi, ayrımcılık yapmama ilkesi ve demogrant önerisi, rant kollama faaliyetlerinin önünü kesen ve devletin keyfi mali uygulamalarını sınırlandıran bir anayasal çerçeve sunmaktadır. Modern refah devletlerinin rant kollama ve sosyal israfı yol açan uygulamaları yerine anayasal mali kurallar çerçevesinde, genellik ilkesini temele oturtan demogrant modelinin daha verimli ve etkin olacağı düşüncesi hâkimdir. Bu açıdan siyasi iktidarın mali alandaki güç ve yetkilerini kötüye kullanmalarının engellenmesine yönelik mali kurallar getiren ve iyi bir mali yönetimi tesis etmeyi amaçlayan mali anayasa (fiscal constitution) bu konuda bir temel teşkil etmektedir.

3. DEMOGRANT ÖNERİSİ ve EVRENSEL TEMEL GELİR (ETG)

“Kritik ayırım, esastan ziyade usule ilişkindir. İlkelere dayalı siyaset; yönetimde bulunan kişi ve kurumları ayrımcılık yapmadan hareket etmeye, tüm kişilere ve kişi gruplarına eşit davranmaya ve selektif karar ve davranışlardan kaçınmaya zorlar. Siyaset bu tür kısıtlamaların sınırları içinde işler.” (Buchanan & Congleton, 1998: xii)

Optimal Demogrant: James M. Buchanan'ın Genellik İlkesini İhlal Etmeyen Anayasal “Sosyal Transfer Harcaması Kuralı” Önerisi

Bir önceki bölümde ifade ettiğimiz üzere “demogrant” yaş ve cinsiyet gibi tamamen demografik özellikler dikkate alınarak verilen bir hibe ya da yardım anlamını taşır. En geniş anlamıyla evrensel demogrant bugün “Evrensel Temel Gelir” (Universal Basic Income: UBI), “Temel Gelir Garantisi” (Basic Income Guarantee: BIG); “Garantili Edilmiş Yıllık Gelir” (Guaranteed Annual Income GAI); “Temel Yıllık Gelir” (Basic Annual Income: BAI) olarak adlandırılan kavramlarla eşdeğerdir. (Fleischer & Lehto, 2019; De Wispelaere & Stirton, 2012). Tüm bu farklı adlar altında uygulanan programlar hükümetten vatandaşlara koşulsuz nakit transferi anlamına gelir. Buchanan’ın demogrant önerisi şarta bağlı Evrensel Temel Gelir önerisi ile karıştırılmamalıdır. Demogrant devlet tarafından, gelir testi veya çalışma şartı olmaksızın herkese (toplumun tüm üyelerine) bireysel bazda yapılan bir ödemedir.

Demogrant negatif gelir vergisi önerisinden farklı olarak tüm demografik grupların aynı miktarda aldığı nakit transferi ifade eder. Nobel ekonomi ödülü sahibi Milton Friedman’ın Negatif Gelir Vergisi (Negative Income Tax) önerisi ise yukarıdakilerden farklı bir sosyal transfer modelidir.⁷ Evrensel temel gelir modelinde tüm vatandaşlara eşit miktarda nakit yardım yapılırken negatif gelir vergisi modelinde asıl hedeflenen, kazanılan gelirin standart indirim oranında düşülmesi yoluyla daha düşük gelirli bireyler ve ailelere daha fazla ödeme yapılmasıdır. Negatif Gelir Vergisi uygulamasında nakit transfer miktarı, hak sahibi ailelere, gelir ve aile büyüklüğüne bağlı olarak verilir; aile ne kadar yoksul olursa, hükümetten para yardımı o kadar çok olur.

Evrensel demogrant modeli oldukça basittir, özü her vatandaşa eşit miktarda ve ayrımcılık yapmadan bir ödeme yapılmasıdır. Örneğin, 70 ya da 75 yaşını doldurmuş herkese aylık standart bir ödeme yapılması evrensel demogrant modeli programının bir örneğidir. Bu uygulamada tüm vatandaşlar gelirlerinden bağımsız olarak aynı miktarda bir yardımı alırlar. Kişinin emekliliği, gelirleri veya geçmiş kazançları ne olursa olsun herkese standart ve sabit bir ödeme yapılır. Yaşlılar için düşünülen evrensel demogrant önerisi Yaşlılar için Garantili Gelir Desteği (The Guaranteed Income Supplement: GIS) uygulamasından farklıdır. Bu ikinci uygulamada gelir testi yapılır ve gelirleri temel gelirin (basic income) altında kalan bireyler, onları önceden belirlenmiş bir eşiğe geri getiren bir nakit transferi alırlar.

Temel gelir argümanının çıkış noktası, mevcut sosyal transferlerin yoksulluğu ortadan kaldırmada yetersiz olduğu ve bu transferlerin karmaşık prosedürlere sahip olduğu görüşüne dayanmaktadır. Belirli koşulları sağlayan bireylere yapılan bu transferler, hem alıcılar açısından bir ölçüde bir sürece tabi olmalarını şart koşturma hem de yoksulluklarının devam ederek bu yardımlara bağımlı hale gelmelerine neden olmaktadır. Bu durum, koşulsuz, prosedürsüz ve tüm bireyleri kapsayan bir uygulamanın ortaya konulmasında itici gücü oluşturmıştır.

Temel gelir kavramına yakın bir ifadeyi ilk kez George D. H. Cole (1935) kullanmıştır. Nobel ekonomi ödülü sahibi James Meade de yine 1935 yılında kaleme aldığı bir çalışmada “sosyal temettü” (social dividend) kavramını kullanarak gelir dağılımında adaletin sağlanması amacına yönelik olarak temel gelir garantisi savunmuştur (Meade, 1935). Nobel ekonomi ödülü sahibi James Tobin de 1966 yılında yazdığı kısa bir makale içerisinde yoksullar için gelir garantisi sağlayacak bir çözümün bulunması gerektiğini savunan iktisatçılar arasında sayılabilir (Tobin, 1966).⁸

Öte yandan 1986 yılında Temel Gelir Avrupa Ağı (BIEN) kurulurken temel gelire ilişkin benzer bir tanım benimsenmiş ve bu anlayış, 2004 yılında BIEN’in Temel Gelir Dünya Ağı’na dönüşmesiyle de devam etmiştir. Zamanla, Amerika Birleşik Devletleri Temel Gelir Garanti Ağı (USBIG) dahil olmak üzere birçok ulusal ağ, isimlerinde temel gelirle eşdeğer ifadeleri kullanmışlardır. Bununla birlikte, Amerika Birleşik Devletleri’nde uzun bir süre boyunca temel geliri ifade etmek için en yaygın kullanılan terim “demogrant” olmuştur. 1960’lı yılların sonlarına gelindiğinde ise “temel gelir” ifadesi daha yaygın hale gelmiştir (Parijs & Vanderborght, 2017: 7-8).

Evrensel Temel Gelir (ETG), hükümet tarafından toplumdaki her bireye, bireyin çalışıp çalışmadığından, mevcut gelirinden ve kiminle yaşadığından bağımsız olarak, ödenen evrensel ve koşulsuz bir gelirdir. Evrensel temel gelir, sosyal temettü, vatandaş geliri, demogrant, temel gelir (Ghatak & Maniquet, 2019: 896), evrensel gelir, evrensel temettü, evrensel hibe, vatandaş ücreti ve geçim geliri (Parijs & Vanderborght, 2017:8) gibi farklı isimlerle de anılmaktadır. ETG, bireylerin diğer gelirleri ile üzerine hayatlarını inşa edecekleri bir tabandır (Parijs & Vanderborght, 2017:10)

Asgari gelir uygulamaları ve ETG kavramları genel anlamda benzer bir çerçevede ele alınmakta olup, her ikisi de yoksulluğun azaltılmasına katkıda bulunmaktadır (Ghatak & Maniquet, 2019 :926). Ancak, ETG yalnızca yoksulluğun etkisini hafifletmekle kalmaz, aynı zamanda daha geniş bir toplumsal etki yaratmayı amaçlar. Temel gelirin odak noktası yalnızca yoksul bireyler değil, toplumun tamamıdır. Bu bağlamda, temel gelir, yoksulların yaşam koşullarını iyileştirmenin ötesinde, bireyleri güçlendirerek daha adil ve sürdürülebilir bir toplum ve iyi bir gelecek inşa etmeye yönelik temel bir unsur

⁷ Negatif gelir vergisi önerisi konusunda detaylı bilgi için bkz. Aktan ve Vural, 2002.

⁸ Evrensel temel gelir önerisinin doğuşu ve gelişimi konusunda tarihsel/kronolojik bir çalışma için bkz. Widerquist, 2019.

olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra, Evrensel Temel Gelir'in (ETG) miktarının istikrarlı olması ve ani düşüşlerden etkilenmemesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, enflasyona veya kişi başına düşen Gayrisafi Yurt İçi Hasıla'ya (GSYH) endekslenerek değerinin korunması sağlanabilir. ETG'nin miktarı, sürdürülebilir bir şekilde finanse edilebilecek ve bireylerin yaşam koşullarını iyileştirebilecek bir düzeyde olmalıdır. Ancak, ETG'yi birçok sosyal transferden ve yardımdan ayıran temel unsur ise, doğrudan nakit olarak sağlanmasıdır (Parijs & Vanderborght, 2017: 12).

ETG, üç ana bileşenden meydana gelmektedir. Birincisi, ETG, yiyecek, barınma ve ısınma gibi aynı transfer değil nakdi transferdir. İkincisi, herhangi bir gruba yönelik değildir, evrenselidir. Üçüncüsü ise herhangi bir kriter aranmaksızın yapılmaktadır, koşulsuzdur. Günümüzde refah devletleri, yaptıkları yardımlarda gelir testine veya bir koşula ihtiyaç duymaktadır. Ancak ETG'ler, yararlanıcıların gelirine, sermayelerine, medeni durumlarına veya sağlık durumlarına bakılmamaktadır (Ghatak & Maniquet, 2019 :898-899). Bunlara ek olarak ETG, bireyseldir. Yani her bir bireye o bireyin hane halkı durumundan bağımsız bir şekilde ödenmektedir (Parijs & Vanderborght, 2017: 14). Bu bağlamda ETG, diğer birçok sosyal transferden ve kamu tarafından sağlanan hizmetlerden farklılaşmaktadır.

4. BUCHANAN'IN "DEMOGRANT" ÖNERİSİNE KATKI, YORUM ve ELEŞTİRİLER

Önceki bölümde açıkladığımız üzere demogrant, bir toplumda yaşayan tüm bireylere hiçbir ayırım gözetmeksizin eşit sosyal transfer ödemeleri yapılmasını ve bu ödemelerin finansmanının yine herkesten standart (üniform) oranda alınacak tek oranlı vergiler ile karşılanmasını öngören bir modeldir. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere demogrant, genellik ve ayrımcılık yapmama ilkeleriyle özdeşleşmiş bir kavramdır. Bu nedenle demogrant önerisine yapılan eleştiriler ele alınırken genellik ve ayrımcılık yapmama ilkelerine yönelik eleştirilere de yer verilmesi önem arz etmektedir.

Genellik ve ayrımcılık yapmama ilkesine yönelik eleştirileri şu şekilde özetleyebiliriz:

- Genellik ilkesi, belli bir gruptaki kişilere karşı ayrımcılık yapılmamasını güvence altına alırken gruplar arası ayrımcılığa dair adil bir kural belirlenmesi konusunda yetersiz kalmaktadır (Bertolini, 2019: 56-57). Genellik ilkesinden sapma olarak değerlendirilen dezavantajlı gruplara (yaşlılar, engelliler, göçmenler, yoksullar vb.) yönelik sosyal transferlerin hangi kurallara göre yapılacağına açık bir şekilde ifade edilmemesi bu gruplara yönelik uygulamaların siyasi rant ve çıkar çatışmalarına konu olmasının önünü açmaktadır. Buchanan, ihtiyaç sahiplerine yönelik yardımların anayasal kurallara bağlanması durumunda, bu tür meselelerin günlük siyaset gündeminden çıkarılabileceğini ve böylece demokrasinin genel refahı teşvik eden bir yapıya dönüşebileceğini savunmaktadır (Lehto & Meadowcroft, 2021:155; Trachtenberg, 2001: 41-42).

- Genellik ilkesine yöneltilen eleştirilerden bir diğeri kayırma ve kollamacılık argümanı ile ilgilidir. Buchanan'ın demogrant önerisini eleştiren bazı yazarlara göre demogrant uygulamasına her durumda genellik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle karşı çıkılması doğru olmayabilir, zira söz konusu politikanın toplumun genel çıkarlarıyla uyumlu olup olmadığı da göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin, acil tıbbi müdahale gerektiren hastalara öncelik tanıyan ambulans hizmeti veya kadınlara yönelik mamografi taramaları, belirli bir kesime veya bireye yönelik olmasına karşın toplum sağlığını korumaya yönelik olduğu için adaletsiz görülmebilir. Bu bağlamda, devletin tüm politikalarının yalnızca genellik ilkesi çerçevesinde değerlendirilmesi yerine, toplumsal faydanın da göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Trachtenberg, 2001: 42-44).

- Genellik ilkesinin, olumlu ve topluma katkı sağlayan yönleri ön plana çıkarılmakta ancak neden olabileceği olumsuzluklardan bahsedilmemektedir. Bu bağlamda genellik ilkesi, her ne kadar eşit muameleyi sağlasa ve bireyler arası ayrımcılığı sona erdirse de yoksulluğun azaltılmasına güçlü bir şekilde müdahale eden yasaların kabul edilmesine engel teşkil etmektedir (Bertolini (2019: 56). Bertolini'ye göre Buchanan'ın genellik ilkesine (yasaların herkese eşit şekilde uygulanması önerisi) olan bağlılığı ve onun yasa yapma yaklaşımı, hukuk kurallarının evrimsel yargı süreci yoluyla ortaya çıkmasına alan bırakmamaktadır (Bertolini, 2019: 59).

- Genellik ilkesi, anayasanın zamanla değiştirilmesi ve aşınmasına yol açabilir. Genellik ilkesi her ne kadar toplumun tüm kesimlerine eşit ve adil bir politika oluşturmayı vaat etse de belirli gruplar çıkarlarını korumak için genellik ilkesini aşındırmaya ve zayıflatmaya çalışabilirler. Bu durum, anayasanın zamanla değiştirilmesine ve aşınmasına yol açabilir. Anayasal aşınma, bir anayasanın prosedür çerçevesinde değiştirilmesinden farklı olarak anayasal bir normun uygulanışında meydana gelen değişikliklerdir. Bu bağlamda anayasanın aşınmaya karşı savunmasız olması seçmen tercihleri üzerinde doğrudan etkilidir (Vanberg, 2011: 310-311). Vanberg (2011) usul hükümlerinin esas hükümlerine göre avantajları olduğunu ileri sürmektedir. Vanberg'in görüşlerine paralel bir görüş de Texas Tech Üniversitesi'nde görev yapan Andrew T. Young tarafından dile getirilmiştir. Young Buchanan'ın anayasal demogrant önerisini daha ziyade prosedürel bir kural olarak ele almanın daha doğru olduğunu ifade etmektedir:

"James Buchanan ayrımcılığa izin olmayan bir politikanın ateşli bir savunucusuydu. Ancak anayasal politik iktisada ilişkin görüşlerini yeterince (de jure) anayasal tasarıma dönüştürdüğü söylenemez. Ayrımcı olmayan

Optimal Demogrant: James M. Buchanan'ın Genellik İlkesini İhlal Etmeyen Anayasal “Sosyal Transfer Harcaması Kuralı” Önerisi

politikaların anayasada yer almasının istenen etkiyi yaratması pek olası değildir. Anayasal dilin tamamı yoruma açıktır ve siyasi müteşebbisler yorumu kendi tercih ettikleri yöne doğru itmeye hazır olacaktır. ABD Anayasa hukukunun tarihi bunu doğrulamaktadır. Bu durum Buchanan'ın anayasallaştırılmış, ayrımcı olmayan politika arayışını mutlaka göz ardı etmiyor. Ancak bu durum anayasal tasarıma ilişkin gerçekçi kaygıların yumuşatılması gerektiği anlamına geliyor. Bu hususu akılda tutarak maddi (substantive) hükümlerden ziyade usule (procedural) ilişkin hükümlere odaklanmanın daha verimli olabileceğini düşünüyorum.”

- Öte yandan aynı genellik ilkesinde olduğu gibi ayrımcılık yapmama ilkesi de tüm hatlarıyla detaylandırılmamıştır ve net değildir. Ayrımcılık yapmama ilkesi, herkesin eşit sosyal transferler elde ettiği ve eşit oranda vergi ödediği bir sistemi tanımlasa da bu tür bir sistemin ne derece ayrımcılığı önleyebileceği kesin değildir (Amar, 2005).

- Son olarak anayasal demogrant modelinin önündeki en büyük engel köklü bir reform gerektirdiği için çağdaş demokrasilerde karşılık bulmasının siyasi açıdan oldukça zor olmasıdır (Lehto & Meadowcroft, 2021: 158-159; Amar, 2005).

Öte yandan İsveçli iktisatçı Niclas Berggren, Buchanan'ın demogrant önerisine yönelik eleştirilere katkı sunarak genellik ilkesinin anayasal düzeyde somutlaştırılması gereken konuları üç ana başlıkta özetlemektedir (Berggren, 2000: 354-355):

- *Vergilendirme*: Herhangi bir vergi matrahına uygulanacak sabit oranlı bir vergi sistemi benimsenmelidir.
- *Transferler*: Gelir dağılımında adaleti sağlamak amacıyla devletin toplam gelirlerinin vatandaş sayısına bölünmesiyle elde edilen demograntlar (eşit vatandaşlık ödemeleri) şeklinde transfer mekanizmaları oluşturulmalıdır.
- *Kaçış Maddesi*: Olağanüstü durumlar veya kriz dönemlerinde, genellik ilkesinin geçici olarak askıya alınabilmesine imkân tanıyan bir esneklik maddesi getirilmelidir.

Buchanan'ın anayasal demogrant modelini destekleyen Niclas Berggren özellikle bu son madde üzerinde durarak anayasa içerisinde esneklik kuralının belirlenmesinin önemine vurgu yapmaktadır (Berggren, 2000:359). Katı ve hiçbir şekilde esnekliğe izin vermeyen bir anayasal demogrant kuralı uygulamada zorluk ve sıkıntılar doğurabilir. Burada önemli olan çoğunlukçu demokrasilerde siyasi iktidarların tamamen iradi-takdiri-ihtiyari kararlar alarak kamu maliyesini istismar ve suistimal aracı olarak kullanmalarına izin vermemek ise o takdirde mali anayasa içerisinde bir “esnek mali kural” oluşturulması önem arz etmektedir.

5. SONUÇ

“Sözleşmecilik” (contractarianism) ve “anayasacılık” (constitutionalism) felsefelerine sıkı sıkıya bağlı olan James M. Buchanan “genellik kuralının anayasallaştırılması” (constitutionalization as generalization) kavramını kullanarak genellik ilkesinin anayasal norm haline getirilmesini savunmaktadır. Buchanan anayasal demogrant modelinde 20. yüzyıl ortasında yükselen sosyalizm dalgasına karşı serbest piyasa ekonomisini güçlü argümanlarla savunan büyük düşünür Friedrich A. Von Hayek'in belki de oldukça katı kabul edilebilecek bir anayasal mali kural önerisini kitabının baş köşesine yerleştirmektedir:⁹

Anayasaya şu hüküm ilave edilmelidir: “Parlamento hükümetin zorlamaya dayalı ayrımcı uygulamalar yapmasına yetki veren hiçbir yasa çıkaramaz”. Bunun diğer tüm teferruatları gereksiz hale getireceğini ve görmek isteyeceğim koşulları yaratacağını düşünüyorum.

[The First Amendment] ought to read, “Congress shall make no law authorizing government to take any discriminatory measures of coercion.” I think that would make all the other rights unnecessary, and it creates the sort of conditions I would want to see.

Yukarıdaki öneri 28 Ekim 1978 tarihinde Buchanan'ın Hayek ile yaptığı bir söyleşide yer almaktadır.

Öte yandan Washington, DC'deki muhafazakâr bir düşünce kuruluşu olan American Enterprise Institute'da görev yapan Amerikalı siyaset bilimci Charles A. Murray 2016 yılında yayınladığı Refah Devletini Yenileyecek Bir Plan başlıklı kitabında Hayek ve Buchanan'ın önerisini oldukça somut cümlelerle şu şekilde gündeme getirmiştir:

⁹ Bu sözler Buchanan'ın demogrant genellik ilkesini savunduğu kitabının hemen başında özlü söz olarak yer almaktadır: bkz. Buchanan, J. M., & Congleton, R. D. (1998). *Politics By Principle, Not Interest*: Cambridge: Cambridge University Press. (Buchanan, J. M., & Congleton, R. D. (1998/2001). *Politics By Principle, Not Interest: The collected works of James M. Buchanan* (vol. 11). Indianapolis: Liberty Fund.)

“Bundan böyle federal, eyalet ve yerel yönetimler, ister nakdi ister ayni yardımlardan oluşsun, toplanan vergi gelirlerini sadece bazı vatandaşlara aktaracak hiçbir yasa çıkarmayacak veya bu konuda herhangi bir program oluşturamayacaktır. Halihazırda bu tür faydalar sağlayan tüm programlar sonlandırılacaktır. (...) her vatandaşa yirmi bir yaşından başlayıp ölümüne kadar devam edecek bir Evrensel Temel Gelir sağlanacaktır. Nakit hibenin yıllık değeri programın başlangıcında 10.000\$ olacaktır.” (Murray 2016: 7).

Murray 21 yaş ve üzeri herkesin bir evrensel sosyal transfer pasaportuna (sertifikasına) ve banka hesabına sahip olması sağlanarak sistemin elektronik ortamda masrafsız bir şekilde yürütülebileceğini ifade etmektedir. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere Murray’ın pratik bir dil kullanarak önerdiği modelin entelektüel sahipleri hiç şüphesiz F.A. Von Hayek¹⁰ ve ağırlıklı olarak J.M. Buchanan’dır.¹¹

20. Yüzyılda “evrimci anayasacılık” (evolutionary constitutionalism) felsefesinin en güçlü savunucularından birisi olan Hayek gibi Buchanan da anayasacılık felsefesini savunan bir düşündürür. Hayek’in evrimci rasyonalizm görüşünden farklı olarak Buchanan kurucu rasyonalizm ve sözleşmecilik fikriyatına bağlıdır ve anayasal kurallar ve kurumlarla iyi bir sosyal, siyasi ve ekonomik düzen inşa edilebileceğine inanmaktadır. Buchanan’ın herkese eşit miktarda sosyal transfer sağlanmasına dair anayasal kural önerisi esasen onun tüm kariyeri boyunca sıkı sıkıya bağlı olduğu genellik ilkesine bağlı bir norm önerisidir. Buchanan, anayasal reform önerilerinin uygulanabilirliğinin sağlanması için Hayek’in siyasi ayrımcılığı yasaklayan anayasal kural önerisinin ön planda olması gerektiğini savunmaktadır. Buchanan, Hayek’in anayasal yeniden dağıtım kuralının öneminin altını çizerek çoğunlukçu temsili demokrasilerde sosyal transferlerin istismar edilmesinin önünün kesileceğini düşünmektedir.

Ne Hayek ne de Buchanan’ın yoksulluk ve gelir dağılımındaki adaletsizlik sorununa bütünüyle kayıtsız ve umursamaz liberteryen bir çizgide olduklarını söylemek fevkalade yanlış olur, dahası bu alanda fikir üretme çabası içerisinde olan her iki düşünürde haksızlık etmek anlamına gelir. Refah iktisadı temeline ve sosyal devlet anlayışına dayalı iradi/ihtiyari/takdiri sosyal transferlerin rant kollama ve sosyal israfa yol açacağını düşünen Buchanan’ın tüm odaklandığı nokta kanaatimizce şu olmuştur:

Acaba genellik ilkesini ihlal etmeden herkese (evrensel) temel gelir ilkesi temelinde kişi başına sosyal yardım sağlayacak bir optimal sosyal transfer kuralı üzerinde anlaşılabilir mi? Demogrant anayasal bir mali kurala dönüştürülerek uygulanabilir mi? Hükümetlerin keyfi kararlar alarak iktisadi ve sosyal mali yardımları istismar etmelerini engelleyecek bir optimal kamusal transfer kuralı oluşturulabilir mi? Böylesine bir optimal anayasal kuralın hayata geçirilmesi mümkün olabilir mi?

Buchanan’ın bu konudaki çabasını doğru anlayabilmek için “kararlara karşı kurallar” (rules vs. discretion) tartışmasının hangi tarafında olduğumuz önem taşır. Eğer bir iktisatçı hükümetlerin iradi-takdiri-ihtiyari maliye politikalar uygulayarak iktisat (maliye) politikasının ana amaçlarının gerçekleştirebileceğini düşünüyorsa o takdirde Buchanan’ın mali anayasa önerisinin bir değeri yoktur, zira bu tür bir kural engelleyici ve bağlayıcıdır. Buna karşın eğer bir iktisatçı “kararlara karşı kurallar” tartışmasında “kurallar” çerçevesinde düşünüyorsa o zaman siyasetçilerin oy maksimizasyonuna dönük günübürlük paternalist ve popülist kararlarını doğru bulmayabilir. Kurallar oyunun ana ilkeleridir; sistemin inşasına ve korunmasına yöneliktir. Kararlar ise günübürlük, anlık ve keyfidir.

Buchanan’ın “ayrımcılık yapılmaması ilkesi” (non-discrimination principle) önceden belirlenmiş ve ilan edilmiş genel, soyut ve bağlayıcı hukuk kuralları ile mümkündür. Bu ancak genellik ilkesinin anayasal kural olarak dizayn edilmesi ile mümkündür. Peki, Buchanan’ın bu “genellik ilkesinin anayasallaştırılması” önerisinin pratikte uygulanması mümkün müdür? Gerçek yaşamda uygulanabilir bir ilke midir? Hayek’in “Parlamento hükümetin zorlamaya dayalı ayrımcı uygulamalar yapmasına yetki veren hiçbir yasa çıkaramaz” şeklindeki katı bir anayasal genellik ilkesi pratikte bazı ciddi zorluklar ve sıkıntılara yol açmaz mı? Bu konuda belirli ölçüde esneklik içeren bir anayasal demogrant kuralı oluşturulması daha gerçekçi bir yaklaşım olarak kabul edilebilir mi?

“Niçin” sorusuna yanıt verilmesi “Nasıl” sorusuna yanıt verilmesinden daha öncelikli bir konudur. Siyasetçilerin belirli kişi ve gruplara ayrıcalıklar (imtiyazlar) sağlayarak keyfi harcamalar yapmalarını engelleyecek bir anayasal genellik kuralı niçin gereklidir? Bu soru alternatif çözüm önerileri bulunmasından önce anlaşılması gerekli olan bir konudur. Ve daha sonra

¹⁰ Burada hemen not edelim: Rallo Hayek’in asla evrensel bir temel gelir önerisini savunmadığını, bunun yerine gelirleri test edilmiş faydalardan (means-tested benefits) oluşan bir sosyal refah programını desteklediğine vurgu yapmaktadır. Rallo’nun isabetle vurguladığı üzere evrensel temel gelir fikri Hayek’in Hukuk, Yasama ve Özgürlük (1976) kitabında kınadığı “sosyal adalet serabına” (mirage of social justice) yönelik eleştirisiyle tutarlı olmayan bir öneridir. Bkz. Hayek, 1976.

¹¹ Murray’un ne Hayek ne de Buchanan’a atıfta bulunmaksızın önerdiği anayasal sosyal transfer formülü esasen bu çalışmada ayrıntılı olarak incelediğimiz bir sosyal demogrant önerisidir.

Optimal Demogrant: James M. Buchanan'ın Genellik İlkesini İhlal Etmeyen Anayasal “Sosyal Transfer Harcaması Kuralı” Önerisi

şu sorunun cevabı aranmalıdır: Yoksulluk, gelir ve servet dağılımdaki adaletsizlik, fırsat eşitsizliği gibi sorunlara insani duygularla yaklaşarak bu sorunları bir “optimal sosyal transfer kuralı” geliştirerek çözebilir miyiz?¹²

Meselenin özü şurada saklıdır. Siyasetçilerin insanların çalışmasının, emeğinin ve alın terinin karşılığı olarak ödedikleri paraları kafalarına göre ve istedikleri şekilde harcama ve yeniden dağıtımlarının yol açtığı israf ve yolsuzlukları ihmal ve göz ardı ederek konuya bakabilir miyiz? Yoksa şefkat (merhamet) duygularına tamamen gözümüzü kapamayarak; insan onurunu ve insani değerleri de önemseyerek hiçbir şekilde keyfiyete izin vermeyen bir “optimal sosyal transfer kuralı” etrafında anlaşarak ve uzlaşarak sorunu çözebilir miyiz? Buchanan'ın “anayasal optimal demogrant” önerisi bizi körü körüne istismarcı sosyal refah devleti uygulamalarına bağlı kalmak yerine farklı açıdan düşünmeye ve çözümler bulmaya sevk etmektedir.

Sadece sosyal transferleri (sosyal gayeli mali yardımlar) değil iktisadi transferleri (iktisadi gayeli mali yardımlar/sübvansiyonlar) de partizan çoğunlukçu siyasetin suistimalci ve istismarcı uygulamalarından kurtarmak istiyorsak o zaman “kararlara karşı kurallar” (rules vs. discretion) tartışmasının hangi tarafında saf tutmamız gerektiğini anlamak ve öğrenmek zorundayız. Transfer toplumu ve transfer devletinin hırsızlık, yolsuzluk ve rant kollama faaliyetlerine kapı aralamaya ve suistimale fazlasıyla açık olduğu söylenebilir. Bu bakımdan geleneksel sosyal refah devleti anlayışının ortaya çıkardığı sorunları Buchanan'ın anayasal refah devleti ve demogrant önerisi çerçevesinde yeniden düşünmek ve yeniden dizayn etmek faydalı sonuçlar ortaya çıkarabilir.

¹² Buchanan'ın optimal kamusal transfer kuralını optimal vergi teorisi kapsamına inceleyen bir çalışma için bkz. Ray, 1993.

EXTENDED ABSTRACT

This study aims to explore the optimal demogrant model developed by Nobel laureate James M. Buchanan and analyzes how social transfer expenditures can be regulated within the framework of the principle of generality or nondiscrimination. The main purpose of the study is to examine in detail the demogrant model built on Buchanan's generality principle, to evaluate whether this model is an alternative to current welfare state practices and to discuss its effectiveness.

In this context, the concept of demogrant is explained within the framework of the generality principle. In addition, the basic income model and Buchanan's optimal demogrant model are compared to reveal the similarities and differences between these two approaches. Criticisms and contributions to the demogrant proposal were also summarized.

When evaluated within the scope of the existing literature review, it is seen that even in the English literature, Buchanan's constitutional welfare state and his proposal for a demogrant has been unduly neglected by scholars working in public choice and constitutional political economy. Buchanan's intellectual framework on social and economic transfers and the solution that he proposed have not been examined in the Turkish literature so far. In this context, this paper can be accepted as a contribution to the Turkish welfare state literature from the perspectives of public choice and constitutional political economy.

In the study, Buchanan's basic concepts such as the generality principle and constitutional fiscal rules were comprehensively evaluated by using literature review and conceptual analysis methods. The optimal demogrant model was discussed in the context of its theoretical foundations; its similarities and differences with modern welfare state practices were comparatively examined.

The results obtained from the study show that the optimal demogrant model can ensure that social transfer systems might be implemented in a constitutional framework. Buchanan and his colleague Roger Congleton advocates the implementation of binding fiscal rules at the constitutional level in order to prevent social transfers from being shaped according to the arbitrary policies of governments. Accordingly, they argue that proportional taxation and equal social transfers for all individuals may hinder politicians' strategies to gain voter support by using public resources through populist policies. The optimal demogrant model aims to reduce rent-seeking activities and social waste commonly observed in welfare states, and to manage public finances more effectively and fairly. In conclusion, the optimal demogrant model is one of the constitutional fiscal reform proposals that aim to purify social transfer systems from political interventions and provide them with a fairer and more transparent structure. However, the practical applicability of the model includes various difficulties. Buchanan's proposal opens up an important academic discussion area regarding the application of constitutional fiscal rules in the distribution of social transfers by providing an alternative framework to modern welfare state practices.

KAYNAKÇA

- AKTAN, C.C. (2019). Mali Ayrımcılık: Keyfi Devlet-Vergi Ayrıcalıkları ve Vergi Ayrımcılığı. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- AKTAN, C.C. & VURAL, İ. (2002). "Yoksullukla Mücadele ve Negatif Gelir Vergisi Önerisi". C.C. Aktan (Ed.), Yoksullukla Mücadele Stratejileri içinde (621-632). Hak-İş Konfederasyonu Yayınları, Ankara.
- AMAR, A.R. (2005). "Reply to Buchanan". Cato Unbound a Journal of Debate, <https://www.cato-unbound.org/2005/12/06/akhil-reed-amar/reply-buchanan/>, 14.02.2025.
- BERGGREN, N. (2000). "Implementing Generality While Reducing the Risk for Fiscal Explosion". Constitutional Political Economy, 11(4): 353-369.
- BERTOLINI, D. (2019). "Constitutionalizing 'Leviathan': A Critique of Buchanan's Conception of Lawmaking". Homo Oeconomicus: Journal of Behavioral and Institutional Economics, 36(1): 41-69.
- BRENNAN, G. & BUCHANAN, J.M. (1980). The Power to Tax, Analytical Foundations of a Fiscal Constitution. Cambridge University Press, Cambridge. (BRENNAN, G., & BUCHANAN, J.M. (1980/2000). The Power to Tax: The Collected Works of James M. Buchanan (vol. 9). Liberty Fund, Indianapolis.)
- BRENNAN, G. & BUCHANAN, J.M. (1985). The Reason of Rules, Constitutional Political Economy. Cambridge University Press, Cambridge. (BRENNAN, G. & BUCHANAN, J. M. (1985/2000). The Reason of Rules: Constitutional Political Economy: The Collected Works of James M. Buchanan (vol. 10). Liberty Fund, Indianapolis.)
- BUCHANAN, J.M. (1993). "The Political Efficiency of General Taxation". National Tax Journal, 46(4): 401-410.
- BUCHANAN, J.M. (2005). "Three Amendments: Responsibility, Generality, and Natural Liberty". Cato Unbound, <https://www.cato-unbound.org/2005/12/04/james-m-buchanan/three-amendments-responsibility-generality-natural-liberty>, 14.02.2025.
- BUCHANAN, J.M. (1993). "How Can Constitutions Be Designed So Politicians Who Seek to Serve 'Public Interest' Can Survive and Prosper?". Constitutional Political Economy, 4(1): 1-6.
- BUCHANAN, J.M. & CONGLETION, R.D. (1998). Politics By Principle, Not Interest. Cambridge University Press, Cambridge. (BUCHANAN, J. M. & CONGLETION, R.D. (1998/2001). Politics By Principle, Not Interest: The Collected Works of James M. Buchanan (vol. 11). Liberty Fund, Indianapolis.)
- BUCHANAN, J.M. & TULLOCK, G. (1962/1999). The Calculus of Consent: The Collected Works of James M. Buchanan (vol. 3). Liberty Fund, Indianapolis.
- BUCHANAN, J.M. & TULLOCK, G. (1964). "Economic Analogues to the Generalization Argument". Ethics, 74(4): 300-301.
- COLE, G.D.H. (1935). Principles of Economic Planning. MacMillan, London.
- CONGLETION, R.D. (1997). "Political Efficiency and Equal Protection of the Law". Kyklos, 50(4): 485-505.
- CONGLETION, R.D. (2004). "Generality and the Efficiency of Government Decision Making". C.K. Rowley & F. Schneider (Eds.), in The Encyclopedia of Public Choice (585-588). Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-0-306-47828-4_109
- CONGLETION, R. (2007). "On the Feasibility of a Liberal Welfare State: Agency and Exit Costs in Income Security Clubs". Constitutional Political Economy, 18: 145-159.
- DE WISPELAERE, J. & STIRTON, L.J. (2012). "A Disarmingly Simple Idea? Practical Bottlenecks in Implementing a Universal Basic Income". International Social Security Review, 65(2): 103-121.
- FLEISCHER, M.P. & LEHTO, O. (2019). "Libertarian Perspectives on Basic Income". M. Torry (Ed.), in The Palgrave International Handbook of Basic Income: Exploring the Basic Income Guarantee (509-528). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-41001-7_25
- GHATAK, M. & MANIQUET, F. (2019). "Universal Basic Income: Some Theoretical Aspects". Annual Review of Economics, 11: 895-928.
- HAYEK, F. A. Von. (1944). The Road to Serfdom. University of Chicago Press, Chicago.

- HAYEK, F. A. Von. (1976). *The Mirage of Social Justice*. Vol. 2 of *Law, Legislation, and Liberty*. Routledge and Kegan Paul, London.
- LEHTO O. & MEADOWCROFT, J. (2021). “Welfare Without Rent Seeking? Buchanan’s Demogrant Proposal and the Possibility of a Constitutional Welfare State”. *Constitutional Political Economy*, 32(2): 145–164.
- KLIEMT, H. (1993). “On Justifying a Minimum Welfare State”. *Constitutional Political Economy*, 4(2): 159–172.
- KLIEMT, H. (1995). “The Rule of Law and the Welfare State”. *Philosophica*, 56(2): 121–132.
- LOCKE, J. (2012). *Yönetim Üzerine İkinci İnceleme*, 2. Baskı (çev. F. Bakırcı), Ebabil Yayıncılık, İstanbul.
- MEADE, J.E. [1935] (1988). “Outline of an Economic Policy for a Labour Government”. S. Howson (Ed.), in *The Collected Papers of James Meade*. Volume I: *Employment and Inflation* (33-78). Unwin Hyman Ltd., London.
- MURRAY, C. (2016). *In Our Hands: A Plan to Replace the Welfare State*. The AEI Press, Washington, D.C.
- PARIJS, P.V. & VANDERBORGHT, Y. (2017). *Basic Income: A Radical Proposal for a Free Society and a Sane Economy*. Harvard University Press, London.
- RALLO, J.R. (2019). “Hayek Did Not Embrace a Universal Basic Income”. *The Independent Review*, 24(3): 347–359. <http://www.jstor.org/stable/45238860>
- RAY, R. (1993). “Optimal Demogrant and Taxes in a Federal Welfare State”. *Journal of Population Economics*, 6: 199–214.
- TOBIN, J. (1966). “The Case for an Income Guarantee”. *The Public Interest*, 4: 31–41.
- TRACHTENBERG, Z. (2001). “Generality, Efficiency, and Neutrality: Must Laws Be General to Be Legitimate?”. *Pacific Philosophical Quarterly*, 82(1): 26–50.
- YOUNG, A.T. (2023). “The Limits of Generality for Constitutional Design”. *Journal of Institutional Economics*, 19(6): 837–851.
- VANBERG, G. (2011). “Substance vs. Procedure: Constitutional Enforcement and Constitutional Choice”. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 80(2): 309–318.
- WIDERQUIST, K. (2019). “Three Waves of Basic Income Support: Exploring the Basic Income Guarantee”. M. Torry (Ed.), in *The Palgrave International Handbook of Basic Income* (31–44). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-23614-4_3

Moral Boundaries in a Globalized World: A Critique of Nationalism

Küreselleşen Dünyada Ahlaki Sınırlar: Bir Milliyetçilik Eleştirisi

Emrah Yağmurlu^a

Resul Alkan^b

Abstract

This article explores the moral and ethical limitations and partiality inherent in nationalism in an increasingly interconnected world, focusing on Benedict Anderson's famous definition of nationalism. Drawing on existentialist philosophy, it first focuses on the relationship between language, culture, and society, emphasizing that human subjectivity is shaped by the relationship between them. From an interdisciplinary perspective, it takes nationalism as a discourse and critiques the essentialist understanding of culture that gives soul to imagined communities and the exclusionary moral framework that this understanding entails. It draws attention to the sedantist metaphysics that nationalist ideology establishes between the nation and the territory, and to the fact that this metaphysics draws an unbridgeable boundary between "us" and "them." Against the moral partiality of nationalism, the paper discusses cosmopolitanism as an alternative moral stance that transcends national boundaries and analyzes its applicability. The absence of a central global sovereign institution and the inequality-producing nature of capitalism are highlighted as obstacles to both a cosmopolitan morality and global justice. As a solution to these limitations, the article stresses the need for new transformative languages and narratives that transcend the limiting discourse of nationalism and give rise to a global moral and ethical consciousness.

Key words: Nationalism, Morality and Ethics, Cosmopolitanism, Discourse

Başvuru: 21.03.2025

Kabul: 21.04.2025

Özet

Bu makale, Benedict Anderson'ın ünlü milliyetçilik tanımına odaklanarak, giderek birbirine daha fazla bağlanan bir dünyada milliyetçiliğin doğasında bulunan ahlaki ve etik sınırlamaları ve tarafgirliği araştırmaktadır. Makalede, varoluşçu felsefeden yola çıkarak, öncelikle dil, kültür ve toplum arasındaki ilişkiye odaklanılmakta ve insan öznelliğinin bunlar arasındaki ilişki tarafından şekillendirildiği vurgulanmaktadır. Çalışma disiplinlerarası bir bakış açısıyla, milliyetçiliği bir söylem olarak ele alıyor ve hayali topluluklara ruh veren özcü kültür anlayışını ve bu anlayışın içerdiği dışlayıcı ahlaki çerçeveyi eleştiriyor. Milliyetçi ideolojinin millet ve toprak arasında kurduğu sedantist metafiziğe ve bu metafiziğin "biz" ve "onlar" arasında çizdiği aşılabilir sınıra dikkat çekiliyor. Çalışma, milliyetçiliğin ahlaki tarafgirliğine karşı, ulusal sınırları aşan alternatif bir ahlaki duruş olarak kozmopolitanizmi tartışmakta ve uygulanabilirliğini analiz etmektedir. Dahası, merkezi bir küresel egemen kurumun yokluğu ve kapitalizmin eşitsizlik üreten doğası, hem kozmopolit bir ahlakın hem de küresel adaletin önündeki engeller olarak vurgulanmaktadır. Bu kısıtlamalara bir çözüm olarak, milliyetçiliğin sınırlayıcı söylemini aşan ve küresel bir ahlaki ve etik bilince yol açan yeni dönüştürücü dillere ve anlatılara duyulan ihtiyaca vurgu yapılmaktadır.

Anahtar kelimeler: Milliyetçilik, Ahlak ve Etik, Kozmopolitanizm, Söylem

^a Res. Asst. PhD, Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Political Sciences, Department of International Relations, emrah.yagmurlu@comu.edu.tr. ORCID: 0000-0001-7767-3201

^b Assoc. Prof., Çanakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Political Sciences, Department of International Relations, resul.alkan@comu.edu.tr. ORCID: 0000-0003-0489-5772

INTRODUCTION

Existential philosophy posits that existence comes before essence, yet since the ancient Greeks, there has been a prevailing belief that individuals possess a predetermined essence that defines their identity. Jean Paul Sartre claims that contrary to the widespread belief that human beings have a predetermined essence, there is no such thing. According to him, we exist first and then create our essence through our choices (Sartre, 1946). Existentialist philosophy, despite its emancipatory nature, places a great responsibility on the shoulders of human beings, there is no escaping the fact that not choosing is also choosing, and there is no ethical guide to turn to, and this is the human condition that Sartre describes as “...man is condemned to be free” (Sartre, 1956: 8). This perspective entails significant moral ramifications, particularly concerning the question of how and on what basis one should interact with other human beings.

In this article, we will address the limits of nationalist morality, particularly in the context of Benedict Anderson’s definition of nationalism and the moral dilemmas it poses in today’s multicultural and globalized world. To put this in context, we will first examine the relationship between language, culture, and society, then consider the concept of nationalism as a discourse, and analyze power relations within it. Finally, we will discuss whether a cosmopolitan approach is an alternative to the moral limitation underlying nationalist mindset. This article contributes to the existing debate by offering an interdisciplinary perspective. It highlights two important points. First, it highlights the metaphysical nature of the moral partiality inherent in nationalism and the potential dangers it poses in times of social crisis. Second, it underlines the inability of nationalism to adequately address the socio-economic needs of the contemporary global and multicultural world.

1. THE INTERPLAY BETWEEN LANGUAGE, CULTURE AND SOCIETY

From an existential perspective, human beings first exist and then their essence is created by many circumstances, including their own choices. Given the circumstances in which people find themselves, it can be argued that we are all born into a world shaped by others, and we find ourselves in a particular time and place in this world. Humans are inherently social beings, as evidenced by our need for mutual support and care, which plays a pivotal role in the development of our individual subjectivity and determines the universal human condition. Regarding this aspect of humanity, Isaiah Berlin, when asked what animal he identified with, once replied, “A penguin, because penguins live in colonies, they cannot survive on their own” (Tamir, 2019: 44). This tells us a lot about human nature. What makes us different from other animals is a relevant question we should be asking. The human capacity for language is what sets us apart from other species. As Lyn H. Lofland (1973) puts, language frees us from

“...the slavery of simple reactivity, from the bondage of stimulus-response. It allows us to control and direct our relationship with an object by naming it and giving it meaning, rather than simply receiving a stimulus from it. It also liberates us by causing us to develop a sense of self among other members of our species. We thereby distinguish ourselves from our physical and biological environment” (Lofland, 1973: 13).

Perhaps this is why Martin Heidegger, one of the most important figures in 20th century philosophy, says that “language is the house of being” (Heidegger, 1993: 83). Lofland (1973) also explains another aspect of human beings in terms of their linguistic capacity. She argues that the linguistic creation of the self has some ramifications. Like other living beings, humans experience fear or anxiety in the face of physical injury or death; however, in addition to these responses, they also show a similar response to potential “nonphysical” ones. This suggests that humans prioritize not only their physical well-being, but also their sense of self. The self may take precedence over the body in cases where people commit suicide in the face of the need to maintain the integrity of it (Lofland, 1973: 13-14). This is important in the sense that it can give us insights into understanding people who sacrifice their lives for their country thanks to nationalist ideologies, which, when we think about it, are only abstract constructions. To understand the phenomenon of people destroying their physical bodies in order to preserve the integrity of the self, it is necessary to place the self in the broader context of culture and society.

The question of how society is possible has been posed by many philosophers and sociologists. One such figure is the German critic and philosopher/sociologist Georg Simmel. His definition of sociology is helpful in this regard. For Simmel, the constant interactions that take place between human beings are so crucial to the emergence of what we call society. He says,

“That people look at one another and are jealous of one another; that they exchange letters or have dinner together; that apart from all tangible interests they strike one another as pleasant or unpleasant; that gratitude for altruistic acts makes for inseparable union; that one asks another to point out a certain street; that people dress and adorn themselves for each other—these are a few casually chosen illustrations from the whole range of relations that play between one person and another. They may be momentary or permanent, conscious or unconscious, ephemeral or of grave consequence, but they incessantly tie men together. At each moment such threads are spun, dropped, taken up again, displaced by others, interwoven with others” (Wolff, 1964: 10).

In essence, Simmel equates society with interaction. "Society ... is only the synthesis or the general term for the totality of these specific interactions" (as cited in Ritzer, 2011: 166). Simmel's theoretical framework is characterized by the principle of emergence, which posits that higher levels of social organization emerge from lower levels (Ritzer, 2011: 159). Simmel's primary concern is the fact that individuals create social structures through their interactions with other human beings and are simultaneously profoundly affected by these structures. George Ritzer, citing Simmel's ideas, points out that the mind can help people escape from enslavement by external stimuli, but at the same time, it can also reify the social reality that may eventually come to enslave them. (Ritzer, 2011: 166). This can be better understood through Simmel's discussion of the formation of a triad (group of three) from a dyad (group of two). Simmel says that the addition of a third person to a dyad causes a radical change, because in a dyadic group no meaning develops beyond the two existing members, and the group disintegrates when one of the two decides to leave the group. With the third person, however, an independent group structure emerges, and the departure of one of the group members does not lead to the dissolution of the group, so that a structure emerges that is independent of the individuals and influences them. With the addition of the third person, social roles become possible. The third person can take on different roles, such as a mediator, an arbitrator, or someone who can pit other members against each other for their own benefit (Wolff, 1964: 118-125). Society and social institutions emerge as the result of the increasing number of people entering certain groups.

Culture, which can be conceptualized as the content that shapes human interactions, matters. As the renowned cultural theorist Raymond Williams asserts, culture is "one of the two or three most complicated words in the English language" (Williams, 2008: 16). For Williams, it is "the signifying system through which necessarily (though among other means) a social order is communicated, reproduced, experienced, and explored" (as cited in Mitchell, 1995: 104). Another definition is given by Peter Jackson; cultures are "maps of meaning through which the world is made intelligible" (as cited in Mitchell, 1995: 104). As can be seen, culture stands out as a difficult concept to define, and the fact that it is difficult to define, as some have argued, has made culture a useful tool for organizing distinctions and arraying power. Yet, Williams identifies three uses of the term, which "(i) ... describes a general process of intellectual, spiritual and aesthetic development, from the eighteenth century; (ii) ... indicates a particular way of life ... ; (iii) ... describes the works and practices of intellectual and especially artistic activity" (Williams, 2008: 18).

The second definition of culture, culture as a way of life, is particularly relevant to the social sciences. This version of culture suggests the existence of a world made up of a multitude of different cultures, each firmly rooted in its own geographical territory, as nationalism posits: "'A culture' as the property of an identifiable collectivity, and hence cultures (plural) consisting of identifiable peoples who are carriers of that culture: 'the specificities of being Norwegian'" (Grillo, 2003: 159). This is referred to as the essentialist version of culture, characterized by its perception as fixed, bounded, and rooted. However, a review of the literature will reveal that culture is in fact fluid, dynamic, and open to change.

2. DISCOURSE, POWER, AND THE FORMATION OF SUBJECTIVITY

Culture matters because of its naturalizing power; it is culture that creates and shapes the common sense in a given society. Don Mitchell (1995) underscores the underlying power relations at play when discussing culture, asserting that it is a means by which "the other" is defined, regulated, and established. He argues that "the idea of culture has been actualized in social practice, one way in which the empty abstraction of 'culture' has been filled and solidified with social meaning and structuring impulses, one way that, while there is no such thing as culture, the idea of culture becomes very real indeed." (Mitchell, 1995: 104). In order to understand the nature of power relations naturalized by culture, it is necessary to engage with Foucault's concept of discourse. Michael Foucault is one of the most important figures in critical theory. According to Sara Mills, one of his achievements is the fact that he was able to theorize without using the concepts of the subject and the economy, despite their widespread currency in the intellectual life of his era. For Mills, this is because these terms are used in an essentialist way, and Foucault argues that despite their "self-evident nature," they are in fact unstable (Mills, 2003: 4). Their instability can be understood through the role of discourse in their creation. Foucault uses the concept of discourse to refer to "regulated practices that account for a number of statements" (Mills, 2003: 53), these regulated practices are the unwritten rules that enable, constrain and constitute us. John Storey (2015) provides a clear explanation of what discourse does,

"Discourses work in three ways: they enable, they constrain, and they constitute. As Foucault (1989) explains, discourses are "practices that systematically form the objects of which they speak" (49). Language, for example, is a discourse: it enables me to speak, it constrains what I can say; it constitutes me as a speaking subject (i.e. it situates and produces my subjectivity: I know myself in language; I think in language; I talk to myself in language)" (Storey, 2015: 133).

Given that even our own subjectivity is produced by discourses, we can argue that it is not innate and does not possess a predetermined essence, as existentialist philosophers claim. Here, as Mills suggests, we should also focus on the notion of exclusion. A discourse exists because "a complex set of practices" keeps it in circulation at the expense of other discourses (Mills, 2003: 54). Discourses produce knowledge, and it is through this knowledge that we perceive reality. Here we see the relationship between power and knowledge because we can classify and organize the behavior of individuals and shape what

is “normal” and acceptable. Discourse produces the truths, by which we live our lives. As Storey puts “‘regimes of truth’ do not have to be ‘true’; they have only to be thought of as ‘true’ and acted on as if ‘true’” (Storey, 2015: 135). As Laclau and Mouffe explain, discourses even structure our understanding of the external world,

“An earthquake or the falling of a brick is an event that certainly exists, in the sense that it occurs here and now, independently of my will. But whether their specificity as objects is constructed in terms of ‘natural phenomena’ or expressions of ‘the wrath of God’ depends on the structuring of a discursive field.” (as cited in Mills, 2003: 56).

From a Foucauldian perspective, we can see culture, especially national culture, as a discourse. In this way we can understand how powerful nationalism can be in one’s life and its impact on individual moral choices, as even the concept of self is a byproduct of it.

3. NATIONALISM AS A DISCOURSE, AND ETHICAL PROBLEMS

The moral implications of nationalism can now be addressed. According to Ernest Gellner, nationalism considers the national and political entity to be congruent, which refers to the assumption that there is a link between ethnicity and the state. Therefore, a nation-state is a state dominated by a specific ethnicity and its culture (Eriksen, 2010: 119). We argue that nationalism can be conceptualized as a discursive construction.

We will now examine the definition of nationalism proposed by Benedict Anderson, a leading figure in the field of nationalism studies, emphasizing its moral implications. Anderson, best known for his seminal book *Imagined Communities*, defines nationalism as follows: “...it is an imagined political community – and imagined as both inherently limited and sovereign. It is imagined because the members of even the smallest nation will never know most of their fellow-members, meet them, or even hear of them, yet in the minds of each lives the image of their communion” (Anderson, 2006: 6). This is a good definition that reveals, so to speak, the ontology of nationalism; it is imagined as limited because, as Anderson explains, even the largest nation has a finite boundary, and beyond that boundary there are other nations. “No nation imagines itself coterminous with mankind” says Anderson (Anderson, 2006: 7). He continues his explanation by focusing on the sovereignty of the nation. It is imagined as sovereign because it was born in an age where divine authority was destroyed by the Enlightenment and Revolution, so there is no authority above it. Finally, it is imagined as a community in which each subject of the nation-state is considered equal in a “horizontal comradeship,” regardless of the inequalities and exploitations that take place. Anderson concludes that it is characteristic of nationalism, namely the idea of comradeship among members, that makes people kill and willingly die for their nations. Anderson highlights the role of culture by saying “I believe that the beginnings of an answer lie in the cultural roots of nationalism” (Anderson, 2006: 7). As Thomas Hylland Eriksen says that both Anderson and Gellner emphasize that nations are an ideological construction to establish a link between a cultural group and a state (Eriksen, 2010: 120).

Viewing a nation as an imagined community that belongs to a particular territory has some serious moral implications. In this way, as Karen Wren (Wren, 2001: 145) points out, there must be some “others” who do not belong to these imagined communities and therefore do not share their “common interest” and must be excluded. The nationalist mindset sees the world through an “us” vs. “them” mentality, and in this scheme, “us” is always associated with “good” and the rest is “bad.” This has something to do with the idea of viewing the nation through kinship metaphors. Eriksen also states that kinship terms are used in nationalist discourses, such as motherland, father of the nation, etc., and in this way nation is seen as a form of metaphorical kinship (Eriksen, 2010: 130). Let alone limiting morality to a limited “we”, the danger here is that a perspective that privileges “us”, combined with some racist discourses, is susceptible to an ideology that sees “others” as inherently evil or inferior.

The relationship between a nation and its territory plays a crucial role in nationalist metaphysics. This issue is explored by Liisa Malkki (2008), who speaks of a “sedentary metaphysics” embedded in nationalist discourse. For Malkki, the commonsense assumption of the link between nation and territory is deeply metaphysical. She shows how this natural link between identity and place is conceived in botanical metaphors. She explains it as follows: “Motherland and fatherland, aside from their other historical connotations, suggest that each nation is a grand genealogical tree, rooted in the soil that nourishes it. By implication, it is impossible to be a part of more than one tree” (Malkki, 2008: 278). Malkki points out the moral implications of this sedentary metaphysics. She argues that in the national discourse, rootedness is not only normal but it is also regarded as morally good and a spiritual need. Analyzing the situation of refugees from this perspective, Malkki makes the following observation, “refugees’ loss of bodily connection to their national homelands came to be treated as a loss of moral bearings. Rootless, they were no longer trustworthy as ‘honest citizens’” (Malkki, 2008: 280). The reaction against “the other” in nationalist discourses can be also explained by social psychology. Alfred Schuetz (1944) underlines the importance of the “cultural pattern of group life” in the group life, which represents “all the peculiar valuations, institutions, and systems of orientations and guidance (such as the folkways, mores, laws, habits, customs, etiquette, fashions)” (Schuetz, 1944: 499). According to Schuetz, for a member of the group, the cultural pattern is not the object of his or her thought, and he or she is not aware of it, but uses it because of its relevance to his or her actions. Because he or she is born into the cultural

pattern, the pattern is seen as “normal.” Refugees or the “others” of a given society do not see the world through the cultural pattern of a national community, and therefore everything that is considered unquestionable by the national community can be questioned from their point of view. This subjects them to scrutiny in terms of their loyalty to the national group. In other words, using Schuetz’s metaphor, they do not believe in “idols of the tribe.” As Schuetz explains, “...very frequently the reproach of doubtful loyalty originates in the astonishment of the members of the in-group that the stranger does not accept the total of its cultural pattern as the natural and appropriate way of life and as the best of all possible solutions of any problem” (Schuetz, 1944: 507).

In a similar fashion, today, especially in the face of increasing migratory movements, we see the far right trying to legitimize its exclusionary policies with culture-based arguments. In this sense, Steven Vertovec underlines that migrant cultures are increasingly posed as a threat to national cultures. Therefore, we see that deeper social problems lie at the heart of debates on cultural symbols. For example, citing Bourdieu, Vertovec points out that behind the open question of whether Islamic headscarves should be worn in schools is the hidden question of whether immigrants of North African origin should be accepted in France (Vertovec, 2011). Ralph David Grillo has drawn attention to why an essentialist version of culture and anxiety about “our” culture is so prevalent in politics and media and both in majority and minority populations. He claims that this anxiety is articulated through an essentialist conception of culture due to the processes of nationalization and nation-building, which engender a sense of unique, homogeneous, and national cultural identities. He argues that cultural anxiety can be seen as a response to an expanding modernity, in the sense that the increasing uncertainties associated with globalization give rise to such anxiety (Grillo, 2003).

We can read the history of the world as the history of migration; people have always migrated for different reasons. In the world we live in today, even if we talk about a political organization based on nation-states, today’s societies are in fact multicultural societies. In this sense, multiculturalism refers to the strategies and policies proposed to deal with the problem of diversity and multiplicity. Notably, Stuart Hall, a preeminent scholar in the field of cultural studies, underscores the “transruptive effects” of the multi-cultural question. One of the transruptive effects that Hall discusses challenges the foundations of the liberal constitutional state and the dominant discourse of Western political theory. It has challenged the universality of liberal, rational, and humanist Western culture, revealing that liberalism is not a culture beyond cultures, but a culture that has won the struggle for supremacy. As he points out, universal citizenship and cultural neutrality have been two cornerstones of this liberal discourse. But cultural neutrality only works if the cultural homogeneity of the governed is assumed. For example, Hall emphasizes that England is not only a political sovereign and territorial entity, but also an imagined community, and that this imagined community is where identification and belonging are determined. Therefore, Hall argues that it is only within culture that identification with this imagined community can be constructed (Hall, 2019).

We can propose that one of the transruptive effects of the multi-cultural question is its challenge to the moral partiality of nationalism. It raises moral questions and provides a starting point for philosophers to grapple with these ethical issues. In this regard, as Dan Smith highlights, the fundamental question that emerges pertains to the question of whether we should adopt an egalitarian stance towards all individuals or whether we should favor some over others. Is nationalism an acceptable basis for such favoritism? (Smith, 2000). There are studies that offer a (moral) defense of nationalism. For example, Yuel Tamir, in a recent study, proposes a liberal nationalism. According to him, globalization has failed to replace nationalism and does not satisfy modern man’s need to belong, to be part of a creative community. She also recognizes that a community cannot be both meaningful and completely open. As she puts it, “the more meaningful a community is to its members the more exclusive it would be to all others,” and thus she argues that “some sacrifices must be made in order to allow democratic states the ability to be politically and culturally engaging is an important political lesson” (Tamir, 2019, 157). Moreover, in another study titled “Why nationalism? Because nothing else works,” she argues that nationalism is the only working system we have, as evidenced by the Covid pandemic (Y. Tamir, 2020). She draws attention to the relationship between nationalism and multiculturalism, arguing that social and political attitudes toward others distinguish types of nationalism, and that liberal nationalism demands self-determination to preserve identity but does not do so by promoting a feeling of superiority or xenophobia. In this sense, Tamir argues that the only working mechanism we have is nationalism, and therefore she proposes to reform it. Another important thinker, David Miller, suggests that we can justifiably prioritize our own compatriots over strangers. He emphasizes that ethical universalism neglects the social identities that shape people, that people are not rational abstractions but embedded beings in a social context. Even if nations are imagined communities based on certain myths or false beliefs, people whose identities are shaped by a national community will be more committed to their compatriots than to others. Therefore, it is morally justifiable to prioritize one’s own compatriots over others (Miller, 1988). Both Tamir’s and Miller’s views are not exempt from the criticisms we have outlined above. Especially in times of crisis, nationalism (whether liberal or right-wing) can turn into or support extreme authoritarian or racist ideologies because of its inherent metaphysical partiality. The view that nationalism is the only working system neglects its historicity and contingency, and while it is true that nationalism shapes one’s identity and binds one more closely to those who share the same identity, this perspective does not require us to ignore that nationalism as a discourse always reflects power relations.

4. COSMOPOLITANISM: A MORAL ALTERNATIVE?

The partiality of nationalism leads us to a global problem of justice. In a related article, renowned philosopher Thomas Nagel addresses the issue of global justice and the challenges it poses. In addressing the idea of global justice, he focuses on the relationship between justice, sovereignty, and equality. He refers to Hobbes's ideas on justice and sovereignty and points out that justice among people is only possible under the condition of a sovereign government. On the relationship between justice and equality, he draws on Rawls's ideas, emphasizing that equality is a political claim that applies to the nation-state, not to the non-political choices of people living in a given society, or to the relationship between one society and another, or to the relationship between people in different societies. According to Nagel, an individual's response to injustices in the world depends on their moral conception. In this regard, the first conception to be examined is that of cosmopolitanism (Nagel, 2017).

As Chris Durante points out, cosmopolitanism is usually perceived in contrast to nationalism, in which the term is used as an indication of loyalty to the world instead of the state (Durante, 2014: 313). Indeed, cosmopolitanism is a worldview older than nationalism. Diogenes of Sinope, a cynic philosopher in Ancient Greek, can be considered as the first cosmopolitan. When asked where he was from, Diogenes replies "I am a citizen of the world" (Warf, 2012: 276), which can also be considered the cosmopolitan motto. With globalization and advances in communication and transportation, people are now more interconnected, and these developments have led to the idea of a global world community. In particular, as Simon During points out, humanity's voyages into space and seeing the world "from above" reinforce this idea, which allows us to imagine a global community (During, 2005: 86). Barney Warf's description of cosmopolitanism can be useful here,

"'cosmopolitanism' may be defined as an ethical, moral and political philosophy that seeks to uncouple ethics from distance, arguing that each person is bound up with, and obligated to, humanity as whole. Cosmopolitans are moral universalists and insist on the inherent worthiness and dignity of all individuals, irrespective of their place of birth. In this view, no legitimate grounds exist for maintaining that some people- fellow nationals, community members, coreligionists- are more worthy than other people are; that is, those who live far away are culturally different or not constitutive elements of one's self-defined community. The accident of where one is born is just that – an accident" (Warf, 2012: 272).

From a Marxist perspective, we can argue that the base structure that will lead to a cosmopolitan superstructure has been formed. For example, due to globalization and capitalism, the world is becoming more interconnected, and nation-states can no longer control their borders and economy, and this changing nature of the economic system undermines the nation-state. Therefore, it will eventually lead to a new type of social organization based on cosmopolitan ideals. As Gellner, Grillo, and others have argued, national ideology emerged as a reaction to industrialization that stripped people of their local communities and ties of belonging. As displaced people came to the cities for work, there was a need to organize them efficiently; religion, kinship, and feudalism were no longer an option (Eriksen, 2010: 125). Following this, cosmopolitans argue that since nationalism is a result of the changing economic structure, the new era of globalization will lead to a cosmopolitan world. Furthermore, some argue that a cosmopolitan ethos becomes a necessary condition. As Marinus Ossewaarde (2007) puts it,

"While the cosmopolitan type of classical sociology emerged, as a national audience, with the event of the national media, Nussbaum's world citizen comes to the fore with the event of the global media, as a global audience. With a global media, corporations and governments can no longer keep atrocities secret, while people, as instant spectators, can no longer feign ignorance as if they did not know about what happens to strangers" (Ossewaarde, 2007: 376).

Cosmopolitans also point to the dangers of nationalistic mindset. Given the advances in weaponry and weapons of mass destruction, as Ulrich Beck points out, the total annihilation of humanity becomes possible, and therefore the cosmopolitan ethos is necessary not only for an ethical ideal, but also for global survival (Ossewaarde, 2007: 379).

Nagel's second conception of morality is what he calls the political conception, which sees the absence of a global authority as an insurmountable obstacle to the application of the cosmopolitan conception of morality for the foreseeable future. The political concept, based on Rawls's view of justice as a political value, does not see justice as existing prior to institutions and nation-states as the means of realizing it, but rather gives justice its value because the existence of these states creates a duty/bond of justice between the people living in a given state through the social, economic, and legal institutions that bind them together. Therefore, justice is an associative obligation. As Nagel says, although there is a significant difference between the two perspectives, both conceptions ultimately require global sovereignty (Nagel, 2017).

Capitalism, which plays an important role in the emergence of nationalism, is another major obstacle to global justice. Immanuel Wallerstein argues that capitalism is "a system that operates by a tense link between the right dosage of universalism and racism-sexism" (Wallerstein, 1991: 35). Here, Wallerstein claims that universalism has been fostered by a capitalist world economy. The logic is that the system is built on the endless accumulation of capital and the commodification of almost everything. By implication, commodities should be freely distributed around the world. Anything that restricts the flow of commodities goes against the logic of capitalism. Therefore, universalism against any kind of particularism is

promoted by the capitalist system. Wallerstein explains that as a result of the universal worldview, we create a meritocratic system in which occupational positions are given to the most talented. But he explains that, contrary to common sense, the meritocratic system is politically one of the least stable,

“While privilege earned by inheritance has long been at least marginally acceptable to the oppressed on the basis of mystical or fatalistic beliefs in an eternal order, which belief at least offers them the comfort of certainty, privilege earned because one is possibly smarter and certainly better educated than someone else is extremely difficult to swallow, except by the few who are basically scrambling up the ladder” (Wallerstein, 1991: 32).

For Wallerstein, this is where racism and sexism come in to justify the inequalities in society. Racism, either biological or cultural, works best here because it provides a justification that also provides stability and helps capitalists maximize accumulation by reducing the cost of labor through unequal wages. Therefore, he put it “there are always some who are ‘niggers’. If there are no Blacks or too few to play the role, one can invent ‘White niggers’” (Wallerstein, 1991: 34).

5. CONCLUSION

As Ernest Gellner, a prominent figure in the study of critical nationalism, says: “Nationalism is not the awakening of nations to self-consciousness: it invents nations where they do not exist” (as cited in Eriksen, 2010: 117). We see that this social construction is invented by certain historical, economic, and psychological forces. Beginning with the famous existentialist motto “existence precedes essence,” we emphasize that the burden of our moral responsibility rests entirely on our own backs and cannot be confined to the boundaries of constructed ideologies such as nationalism.

To uncover the partiality of nationalism, we examined the role of language and culture in the construction of the self. We discussed the importance of language and sociality in the creation of the self, and how humans can go so far as to sacrifice their own existence to protect the integrity of the self. We explored how society emerges from the constant interactions of individuals, and how the society we create becomes independent of us and eventually dominates us. We pointed out that culture, as a form of interaction, constitutes the content of society, and that in this sense it is both created by humans and a phenomenon that shapes the human self.

We showed how culture is commonly understood as a way of life that belongs to a particular people, “a nation,” as if it were something timeless, limited, fixed, and rooted, and we pointed out how this plays an important role in power relations. To make this clearer, we have referred to Foucault’s concept of discourse and the role that discourses play in the creation of human subjectivity. We pointed out that nationalism, as a discourse, derives its power from this, and that it would be a natural consequence for the self shaped by nationalist discourses to sacrifice itself for the existence of the nation, or for its sense of morality to be limited to the borders of the nation. We do not lose sight of the fact that nationalism provides psychological security by giving people’s lives a context in which they can define themselves. But we also see that nationalism is inherently biased, giving moral priority to members of the nation.

We explored whether cosmopolitanism, which conflicts with the nationalist worldview because it advocates a universal morality that transcends national boundaries, might be an alternative. We did this in the context of the debate about whether global justice is possible. We pointed out that the main obstacle to both global justice and cosmopolitan morality is the lack of a centralized, sovereign global institution. But we argue that the absence of such an institution does not absolve us of moral responsibility. In the contemporary world, especially with the weapons of mass destruction that technological developments have created, it is a serious existential problem that human beings morally limit themselves with artificial boundaries and prioritize/favor those who remain within those boundaries. In conclusion, this article contributes to existing debates by highlighting the metaphysical nature of the moral partiality inherent in nationalism and the potential dangers it poses in times of social crisis, focusing on the inability of nationalism to adequately respond to the socio-economic needs of the contemporary global and multicultural world. We argue that the moral partiality of nationalist discourses will persist or remain hidden as long as we do not challenge the status quo, using the transformative effects of language and new narratives.

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Benedict Anderson'ın milliyetçiliği "hayali cemaatler" olarak kavramsallaştırmasına odaklanan bu makale, giderek birbirine bağlanan bir dünyada milliyetçiliğin doğasında bulunan ahlaki sınırlamaları ve tarafgirliği araştırmaktadır. Varoluşçu felsefeden hareketle, insan öznelliği ile dil, kültür ve toplum arasındaki ilişkiyi disiplinler arası bir perspektiften analiz ederek, milliyetçi ideolojilerin dayandığı özcü kültür anlayışını ve bu anlayışın ortaya koyduğu dışlayıcı ahlaki çerçeveyi incelemektedir.

Makale, varoluşçu felsefenin varlık özden önce gelir sözü doğrultusunda, evrensel insanlık durumunu oluşturan şartlara dikkat çekmektedir. Buna göre insan kendini başkaları tarafından şekillendirilmiş bir dünyaya doğar halde bulur, bu süreçte karşılıklı destek ve bakıma ihtiyaç duyması nedeniyle sosyal bir canlı olarak ortaya çıkar. Kendisini, diğer canlılardan ayıran en önemli özelliği ise dilsel kapasitesi olarak öne çıkar. Dil, insanın nesnelere isim ve anlam vermesini sağlayarak basit tepkiselliğin esaretinden kurtarır ve onu kendi türünün diğer üyelerinden ayıran bir benlik duygusu geliştirmesine imkan sağlar. Makale benliğin dilsel inşasının bazı sonuçlarına dikkat çekmektedir. Örneğin insan diğer hayvanların aksine sadece fiziksel tehlikeler karşısında korku ve kaygı duymamakta, aynı zamanda fiziksel olmayan, bir diğer deyişle sosyal ve kültürel olan, şeylere karşı da benzer duygular geliştirebilmektedir. Buna örnek olarak itibarını korumak için intihar eden kişiyi gösterebiliriz.

Makale, toplumun bireylerin sonsuz etkileşimleri sonucunda ortaya çıktığını, toplumun bir etkileşim formu olduğunu ve bu formun içeriğinin kültür tarafından doldurulduğunu, bireylerin oluşturduğu toplumun bireylerden bağımsız bir yapı kazanarak bireylere hükmedecek bir yapıya evrildiğini vurguluyor. Makalede, kültür kavramının insanların davranışlarını şekillendirmesi açısından önemli olduğu tartışılmış ve kavramın karmaşık ve tanımlanması zor yapısına dikkat çekilmiştir. Özellikle bir yaşam biçimini ifade eden kültür kavramının günümüzde siyasette ve gündelik dilde yaygınlaştığı ve bu kavramın arkasında güç ilişkilerinin olduğu savunulmuştur. Kültürün normalleştirici gücüne, diğer bir deyişle bir toplumda ortak aklın inşasındaki rolüne değinilen makalede, Foucault'nun söylem kavramına atıfta bulunularak kültür ve güç arasındaki ilişki ortaya konulmuştur. Foucaultcu bir bakış açısıyla kültürü, özellikle de milli kültürü bir söylem olarak ele alan makalede, söylemin benliğin oluşumundaki rolüne dikkat çekilerek milliyetçiliğin bireylerin hayatında, özellikle de ahlaki tercihlerin oluşumunda ne kadar etkili olabileceği ortaya konulmuştur.

Makalede, Benedict Anderson'ın ünlü milliyetçilik tanımı ele alınmaktadır. Anderson milliyetçiliği hayali bir siyasi topluluk (cemaat) olarak tanımlar. Bu hayali topluluk doğası gereği sınırlı ve egemendir çünkü en büyük ulusun bile sınırları vardır. Bir topluluk olarak tahayyül edilir çünkü bir ulus-devlette her üye, var olan tüm eşitsizliklere rağmen, yatay düzlemde bir yoldaşlık bağı içinde eşit olarak tahayyül edilir. Anderson, üyeler arasındaki bu yoldaşlık bağının, insanları ulusları için ölmeye ve öldürmeye istekli kılan şey olduğunu söylüyor ve burada kültürün rolünün altını çiziyor. Makale, ulusu belli bir toprağa ait bir hayali cemaat olarak gören anlayışın ciddi ahlaki sorunları da beraberinde getirdiğini, ulusa ait olmayan ötekilerin dışlandığını, milliyetçi anlayışın dünyayı "onlar bize karşı" zihniyeti ile görerek, "bizi" çoğu zaman "iyi" ile "onları" ise "kötü" ile bağdaştırdığını öne sürmektedir. Anavatan, ulusun babası gibi ulusu akrabalık metaforları aracılığıyla gören milliyetçi ideolojilerin buradaki rolüne de dikkat çekilmiştir. Anavatan gibi kavramların, ulus ile toprak arasındaki ilişkiyi botanik terimler üzerinden kurgulayarak bir metafiziğe yol açtığı vurgulanmıştır. Bu anlayışta ulus, kendisini besleyen toprağa kök salmış bir soy ağacı olarak görülüyor. Dolayısıyla birden fazla ağacın parçası olamayacağınız gibi, bir ulusa da sonradan ait olamazsınız. Bu metafizikte yerinden edilenler, örneğin göçmenler ve mülteciler, hoş karşılanmayan ve güvenilemeyen kişiler olarak ortaya çıkar. Makale, ahlaki sınırlı bir "biz" ile sınırlandıran bu anlayışın, bazı ırkçı söylemlerle de birleşerek, "ötekileri" doğası gereği kötü ya da aşağı gören bir zihniyete yöneldiğinin altını çizmiştir. Özellikle uluslaşma ve ulus inşası süreçlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan, kültürü bir ulusa ait özgün ve homojen bir şey olarak gören özcü anlayışın, günümüzde göçmenlere karşı geliştirilen dışlayıcı dilin ana kaynağı olduğu ileri sürülmüştür.

Makale, çok kültürlülük ile tanımlanan günümüz global dünyasında milliyetçiliğin ahlaki tarafgirliğinin sürdürülemediğini vurgulayarak, bir alternatif olarak, sadakatın bir devlete veya millete değil, tüm insanlığa karşı olması gerektiğini savunan, ahlaki mesafeden ayıran kozmopolitanizmin uygulanabilirliğini araştırmaktadır. Makalede, kozmopolitan ahlakın uygulanmasının önündeki ciddi sistemsel engellerin varlığı vurgulanmıştır. Bunlar arasında, küresel egemen bir otoritenin olmayışı ve kapitalizmin eşitsizlik üreten yapısı öne çıkmıştır. Sonuç olarak bu makale, milliyetçiliğin doğasında var olan ahlaki tarafgirliğin metafizik doğasını ve toplumsal kriz dönemlerinde yarattığı potansiyel tehlikeleri vurgulayarak, milliyetçiliğin çok kültürlü küresel dünyamızın sosyo-ekonomik ihtiyaçlarına cevap veremediğini göstermiş ve bu anlamda ilgili literatüre katkıda bulunmuştur. Bu doğrultuda, çözüm olarak dil ve anlatının ahlaki ve etik paradigmalar üzerindeki dönüştürücü etkisine odaklanılmış, söylemsel bir inşa olan milliyetçi ahlak yerine daha kapsayıcı, daha eşitlikçi bir söylemin hem mümkün olduğu hem de kitle imha silahlarının var olduğu bir dünyada bunun bir zorunluluk olduğu tartışılmıştır.

REFERENCES

- Anderson, B. (2006). *Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism*. Verso. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003060963-46/imagined-communities-benedict-anderson>
- Durante, C. (2014). Toward a cosmopolitan ethos. *Journal of Global Ethics*, 10(3), 312–318. <https://doi.org/10.1080/17449626.2014.973994>
- During, S. (2005). *Cultural studies: A critical introduction*. Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780203017586/cultural-studies-critical-introduction-simon>
- Eriksen, T. H. (2010). *Ethnicity and nationalism: Anthropological perspectives*. Pluto press.
- Grillo, R. D. (2003). Cultural Essentialism and Cultural Anxiety. *Anthropological Theory*, 3(2), 157–173. <https://doi.org/10.1177/1463499603003002002>
- Hall, S. (2019). The Multicultural Question [2000]. In *Essential Essays, Volume 2: Identity and Diaspora*. Duke University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv11smnnj.11>
- Heidegger, M. (1993). Letter on humanism. *Basic Writings*, 204, 189–242.
- Lofland, L. H. (1973). *A World of Strangers; Order and Action in Urban Public Space*. Basic Books.
- Malkki, L. (2008). National geographic: The rooting of peoples and the territorialization of national identity among scholars and refugees. In *The cultural geography reader* (pp. 287–294). Routledge.
- Miller, D. (1988). The Ethical Significance of Nationality. *Ethics*, 98(4), 647–662. <https://doi.org/10.1086/292997>
- Mills, S. (2003). *Routledge Critical Thinkers: Michel Foucault*. London: Routledge.
- Mitchell, D. (1995). There's no such thing as culture: Towards a reconceptualization of the idea of culture in geography. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 102–116.
- Nagel, T. (2017). The problem of global justice. In *Global Justice* (pp. 173–207). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315254210-9/problem-global-justice-thomas-nagel>
- Ossewaarde, M. (2007). Cosmopolitanism and the Society of Strangers. *Current Sociology*, 55(3), 367–388. <https://doi.org/10.1177/0011392107076081>
- Ritzer, G. (2011). *Sociological theory (Eight edition)*. New York, America: The McGraw-Hill Companies.
- Sartre, J.-P. (1956). *Existentialism is a Humanism (Lecture, 1945)*. Trans. C. Macomber, Ed. John Kulka. New Haven: Yale University Press. (2007 [1946]). https://www.stephenhicks.org/wp-content/uploads/2011/09/sartre_jean-paul-poe.pdf
- Schuetz, A. (1944). The Stranger: An Essay in Social Psychology. *American Journal of Sociology*, 49(6), 499–507. <https://doi.org/10.1086/219472>
- Simmel, G. (1950). *The Sociology of Georg Simmel (K. H. Wolff, Ed. & Trans.)*. The Free Press.
- Smith, D. (2000). Ethical Uncertainties of Nationalism. *Journal of Peace Research*, 37(4), 489–502. <https://doi.org/10.1177/0022343300037004005>
- Storey, J. (2015). *Cultural theory and popular culture: An introduction*. Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781003011729/cultural-theory-popular-culture-john-storey>
- Tamir, Y. (2019). *Why Nationalism*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9780691193359>
- Tamir, Y. (2020). Why nationalism? Because nothing else works. *Nations & Nationalism*, 26 (3).
- Vertovec, S. (2011). The Cultural Politics of Nation and Migration. *Annual Review of Anthropology*, 40(1), 241–256. <https://doi.org/10.1146/annurev-anthro-081309-145837>
- Wallerstein, I. (1991). The ideological tensions of capitalism: Universalism versus racism and sexism. *Race, Nation, Class: Ambiguous Identities*, 29–36.
- Warf, B. (2012). Nationalism, Cosmopolitanism, and Geographical Imaginations. *Geographical Review*, 102(3), 271–292. <https://doi.org/10.1111/j.1931-0846.2012.00152.x>

- Williams, R. (2008). Culture. In The cultural geography reader (pp. 15–19). Routledge.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780203931950-47/national-geographic-rooting-peoples-territorialization-national-identity-among-scholars-refugees-liisa-malkki>
- Wren, K. (2001). Cultural racism: Something rotten in the state of Denmark? Social & Cultural Geography, 2(2), 141–162.
<https://doi.org/10.1080/14649360120047788>

Toplumsal Cinsiyet Üzerine Yapılan Çalışmalar ve Sosyal Politika Uygulamaları: Samsun İli Örneği

Studies On Gender And Social Policy Practices: The Case Of Samsun Province

Mustafa YILMAZ^a

Özet

Toplumsal cinsiyet rolleri açısından kadınların, ekonomik ve sosyal hayatta birçok eşitsiz durumla karşılaşmaları oldukça derin ve çok boyutlu bir sorun oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet ve kadın emeği, tarih boyunca insan topluluklarının sosyo-ekonomik yapılarına derinlemesine etki etmiş konulardır. Kadınların üretim süreçlerindeki rolleri, tarihsel dönemler ve coğrafi bölgeler arasında büyük farklılıklar göstermiştir. Günümüzde ise, kadın emeğinin tanınması ve değerinin belirlenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının merkezinde yer almaktadır. Özellikle kadınların ekonomik özgürlüklerini elde etmeleri noktasında işgücü piyasasına girmeleri ve emeklerini görünür kılmaları ataerkil toplum yapılarında geri plana atılmaktadır. Görünmez emek olarak nitelendirilen ev içi işler, bakım hizmetleri ve gönüllü faaliyetler, kadının ekonomik katkısının yeterince tanınmamasına yol açmaktadır. Kadınların iş yerlerindeki varlıkları ise, ayrımcılık, psikolojik şiddet, taciz, liderlik konumuna yükselmeleri önündeki engeller ve ücret eşitsizliği gibi birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadır. Buna karşın, son yıllarda toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratma çabaları, kadın emeğinin değerinin daha geniş çapta kabul görmesine olanak tanımıştır. Çeşitli sivil toplum örgütleri, kadın hareketleri ve politikalar, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından kadın emeğinin görünürliğini artırmak ve ekonomik değerini tanıtmak büyük önem taşımaktadır. Kadın emeğinin hem evde hem de iş yerinde adil ve eşitlikçi bir şekilde ele alınması sosyal politika açısından değerlendirilmesi gereken kritik bir mesele olarak görülmektedir. Bu çalışmada, ilk olarak emek kavramı üzerinden kadın emeği tartışılarak, Samsun ili demografik yapısı içinde kadın emeğinin durumu ele alınacaktır. Ardından, Samsun ili özelinde toplumsal cinsiyet eşitliği meselesine yönelik yapılan önemli çalışmalar ve sosyal politika uygulamaları ile bu konudaki bazı eksiklikler incelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet Kavramı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Emek, Kadın Emeği, Sosyal Politika.

Başvuru: 31.01.2025

Kabul: 24.04.2025

Abstract

The fact that women face many unequal situations in economic and social life in terms of gender roles constitutes a very deep and multidimensional problem. Gender and women's labour are issues that have had a profound impact on the socio-economic structures of human societies throughout history. Women's roles in production processes have varied greatly across historical periods and geographical regions. Today, the recognition and valorisation of women's labour is at the centre of gender equality efforts. Especially in patriarchal social structures, women's entry into the labour market and making their labour visible in order to achieve their economic freedom are put on the back burner. Domestic work, care services and voluntary activities, which are described as invisible labour, cause women's economic contribution to be insufficiently recognised. Women's presence in the workplace, on the other hand, faces many problems such as discrimination, psychological violence, harassment, obstacles to leadership positions and wage inequality. In recent years, however, efforts to raise awareness on gender equality have led to a wider recognition of the value of women's labour. Various non-governmental organisations, women's movements and policies have been working to increase the visibility of women's labour and promote its economic value in terms of gender equality. The fair and equitable treatment of women's labour both at home and at work is seen as a critical issue that needs to be evaluated in terms of social policy. In this study, firstly, women's labour will be discussed through the concept of labour and the status of women's labour in the demographic structure of Samsun province will be discussed. Then, important studies and social policy practices on the issue of gender equality in Samsun province and some deficiencies in this regard will be analysed.

Key Words: Gender Concept, Gender Equality, Labour, Women Labour, Social Policy.

^a Doktora Öğrencisi, Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ylmzmstf0817@gmail.com, Orcid ID: 0009-0008-3212-6886

1.GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet özneleri açısından kadın emeği, tarihsel perspektif, toplumsal cinsiyet rolleri, ekonomik hayattaki görünürlüğü ve bu emeğin ücret eşitsizliği sorunları çerçevesinde incelendiğinde oldukça derin ve çok boyutlu bir konu olduğu görülmektedir. Kadın emeği tarih boyunca büyük oranda görünmez kılınmış ve toplumsal cinsiyet rolleriyle sınırlandırılmıştır. Tarım toplumlarından Sanayi Devrimi'ne kadar kadınlar üretim süreçlerinde aktif rol almasına rağmen, bu emek genelde ev içi işlerle sınırlı kalmış ve ekonomik değeri yeterince tanınmamıştır. Günümüzde hala kadınlar, aynı işi yapan erkek çalışanlara göre genellikle daha düşük ücret almakta ve bu durum yapısal bir ücret eşitsizliği sorununa işaret etmektedir. Kadın emeği, ev içinde ücretsiz aile işçiliği ve bakım işleriyle hala büyük ölçüde bağlı olup, bu da kadınların işgücü piyasasında tam olarak potansiyellerini gerçekleştirmelerine engel olan bir faktör olarak görülmektedir. Bu sorunların büyük ölçüde giderilmesi için kadın emeğine yönelik politikalar ve düzenlemeler geliştirilmiş olsa da, uygulamada çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır.

Kadın emeği meselesini derinlemesine anlamak, eşitlikçi ve adil bir toplum yapısına ulaşmak için kritik öneme sahiptir. Bununla birlikte, kadın emeğine dair farkındalığın artması, kadınların işgücü piyasasında daha aktif ve görünür olmalarının önemi oldukça fazladır. Kadın emeğinin çok geniş meslek gruplarında ve farklı sektörlerde daha fazla yer alması için eğitimde cinsiyet eşitliği politikalarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Bir diğer önemli konu ise işgücü piyasasında esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma imkanlarının yaygınlaştırılmasıdır. Bu tür uygulamalar, kadınların hem işgücü piyasasında aktif olarak yer almalarını hem de ev içi sorumluluklarını dengelemelerini kolaylaştırabilmektedir. Ancak bu politikaların her sektörde, her meslek grubu ve pozisyonda adil bir şekilde uygulanması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, kadın girişimciliğinin desteklenmesi de kadın emeğinin ekonomik değerinin görünmesine yardımcı olabilmektedir. Kadınların kendi işlerini kurmalarına yönelik teşvikler, mikro krediler ve eğitim programları, kadınların ekonomik hayata daha bağımsız ve etkili bir şekilde katılmalarını sağlayabilmektedir. Bu sayede, kadınların toplumsal ve ekonomik hayatta daha güçlü bir konuma gelmeleri mümkün olabilmektedir.

Bu çalışmada, ilk olarak toplumsal cinsiyet kavramı üzerinden kadın emeği ve kadının sosyo-ekonomik durumu genel olarak tartışmaya açılmış olup, çalışmanın yürütüldüğü Samsun ili demografik yapısı toplumsal cinsiyet rolleri açısından değerlendirilmiştir. Ardından, Samsun ili özelinde toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine yapılan çalışmalar ve sosyal politika uygulamalarına odaklanılarak mesele mikro düzeyde incelenmiştir.

2.TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KAVRAMI ÜZERİNDEN KADIN EMEĞİNE BAKIŞ

Emek kavramı, ekonomik veya simgesel değeri olan ve keyfi olabilmesinin yanında, fiziksel ve zihinsel çaba da içeren belirli bir amacı olan insan faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır. Emek, oldukça geniş bir kavram olup, genel olarak ekonomik bir değer üretmek olarak görülmesine rağmen bireyler için bir kimlik duygusu oluşturma aracı olmasının yanında büyük ölçüde sembolik değeri de olabilmektedir. Emeğin , hane içinde veya dışında gerçekleşebileceği ve ücretli veya ücretsiz olabileceği ifade edilmektedir ve sadece modern, sanayileşmiş toplumlardaki bireylerin çalışmasını içeren ücretli işleri ve mesleki uğraşları değil, aynı zamanda ücretsiz bakımı, kendi hesabına çalışmayı, geçimlik tarımı, özel sektördeki geçici işleri ve ücretli işler ile kariyer beklentilerine yönelik standart kapitalist toplum kalıplarından farklı olarak diğer faaliyetleri de kapsadığı görülmektedir (Budd, 2016, s.15-17).

Emek kavramı, insanlığın varoluşundan itibaren kendini gösteren karmaşık ve çok yönlü bir kavram olup, zamanla farklı anlamlar kazanmış ve tarihsel süreç içerisinde farklı toplumlarda ve kültürlerde farklı şekillerde yorumlanmıştır. Avcı-toplayıcı toplumlarda emek, temel ihtiyaçları karşılamak için doğayla mücadeleyi ve hayatta kalmayı ifade ediyordu. Avlanmak, toplamak ve barınma ihtiyacı için gerekli olan tüm faaliyetler emeğin kapsamına giriyordu. Tarım toplumlarında, tarımsal üretim, emeğin daha organize ve karmaşık hale gelmesine yol açtı. Sulama, ekim, hasat ve hayvancılık gibi faaliyetler emek gücünün yoğunlaşmasını ve uzmanlaşmasını gerektirdi. Kölelik ve serflik sisteminin yaygınlaşmasıyla birlikte, Antik Yunan ve Roma gibi uygarlıklarda, emek sömürüsü yaygın hale geldi. Köleler ve serfler, toprak sahipleri ve aristokratlar için ücretsiz veya çok düşük ücretlerle çalışmaya zorlandı. Bu durum, emek ve özgürlük arasındaki eşitsizliği derinleştirdi. Feodal sistemle beraber, toprak mülkiyeti ve emek gücü feodal hiyerarşiye göre dağıtıldı. Köylüler, toprak ağalarına vergi ödemek ve onlar için çalışmak zorundaydı (Yüksel, 2014, s.260-266; Ören ve Yüksel, 2012, s.44-45).

Tarih boyunca yaşanan en önemli kırılma noktası olan Sanayi Devrimi, emeğin örgütlenmesinde ve değerlendirilmesinde köklü değişikliklere yol açtı. Buhar gücü ve makinelerin kullanımıyla üretim büyük ölçüde mekanize hale geldi. Ardından, fabrikalaşma ve işçi sınıfının ortaya çıkışıyla, fabrikalarda yoğunlaşan işçiler, uzun saatler boyunca zor ve tehlikeli koşullarda çalışmaya zorlandı. Bu durum, işçi sınıfının ortaya çıkmasına ve emek hakları mücadelelerinin başlamasına neden oldu. 20. yüzyıl itibarıyla ise, Karl Marx ve Friedrich Engels'in emek değer teorisi, emeğin sömürüsüne karşı mücadele eden sosyalist ve komünist hareketlerin temelini oluşturdu. Bu hareketler, adil bir toplum için emeğin kolektif mülkiyeti ve kontrolünü savundular. Ardından, sendikal hareketler ile birlikte sendikalar, işçilerin çalışma şartlarını iyileştirmek ve haklarını korumak için mücadele etmede önemli bir rol oynadılar. Yasal düzenlemeler ve toplu pazarlık yoluyla işçiler için minimum ücret, iş güvenliği ve çalışma süresi gibi hakların elde edildiği görülmektedir (Yüksel, 2014, s.266-268; Ören ve Yüksel, s.45-53)

Günümüzde ise küreselleşme ile birlikte, emek piyasası ulus aşırı hale gelmiş oldu ve farklı ülkelerden gelen işçilerin rekabetine yol açtı. Bu durum, bazı ülkelerde çalışma şartlarının kötüleşmesine ve emek sömürüsünün artmasına neden oldu. Ardından gelen teknolojik gelişmeler ve otomasyon ile beraber enformasyon çağı önemli etkisini göstermiştir. Otomasyon ve robotik gibi teknolojik gelişmeler, bazı iş kollarında iş kayıplarına yol açarken, yeni iş imkanları da yaratmaktadır. Bu durum, emek piyasasının geleceği ve emekçilerin becerilerinin güncellenmesi konusundaki tartışmaları gündeme getirmektedir (Yüksel, 2014, s.268-269; Ören ve Yüksel, s.53-55).

Emek, eylemsel maddi sosyal işbirliği, sosyal karşılıklı bağımlılık, bölünme ve çatışmanın süregelen ilişkilerini ortaya çıkarır; kültürün ve anlamın üretilmesine ve yeniden üretilmesine hizmet eden dinamik bir ilişki olarak ifade edilmektedir (Kalb, 2022, s.55). Bununla birlikte, emek sadece hayatlarının merkezine konumlandırılanların yanı sıra, insanların ücret için emeklerini ortaya koymalarının beklendiği bir toplumda, çalışma dışına itilmiş veya görünmez kılınmış ve onunla ilişkisinde marjinalleştirilmiş bireyler için de hayatı derecede önemli olduğu belirtilmektedir (Weeks, 2014, s.13).

Toplumsal bağ olarak emek, yalnızca bir norm olduğu için değil, topluluk halinde yaşamının öğrenildiği eylemlerden biri olduğu için de bir bütünleşme biçimi olarak görülmektedir. Aynı zamanda, hiyerarşik ve özel ilişkilerin tam tersi, bürolarda, gişelerde, atölyede, ekip halinde geliştirilen bir arada olma haliyle yumuşak bir sosyallik boyutu da içermektedir. Bununla birlikte, bireyin kendi katkısını aktardığı, topluma aidiyet duygusunun geliştiği, topluma ihtiyacı olduğu için bağlı ve yararlı olduğu toplumsal bağ fikri, karşılıklılık, toplumsal sözleşme ve toplumsal yararlılık fikrine dayanmaktadır (Meda, 2018, s.22-23).

Marksist düşünceye göre izlenmesi gereken hedef, bir araya gelmiş üreticilerin üretimi olduğu belirtilmektedir. Kolektif ihtiyaçlara kolektif yaklaşılması genel yararlılık anlamında erişilmesi gereken hedef olarak görülmektedir. Gerçek emek kavramının temel olarak toplumsal olduğu, çünkü yalnızca insani ihtiyaçların giderilmesi için gerekli olmayan, aynı zamanda bireysel ve kolektif tamamlanmanın gerçekleşmesi için de gerekli olan üretimi sağlayan üreticilerin tümünü istisnasız bütün bireylerin kabul ettiği bir çabayla bir araya getirmektedir. Yani emek, gerçek bir iletişim aracı ve kolektif olarak gerçekleştirilen eser olarak nitelendirilmektedir (Meda, 2018, s.24-25).

Marksist politik ekonominin, ücretli emeği kapitalist üretim tarzının odak noktası olarak benimsediğini ve onun bir bakış açısı olarak kapitalizmin bilinmeyen yönlerini ve mantıksal çerçevesini açık bir şekilde savunabileceğini ileri sürmektedir. Ücretli emek, birçok insan için beslenme, giyinme ve barınma ihtiyaçlarına ulaşım sağlamanın en önemli yolu olmasından dolayı, hala geç kapitalist ekonomik sistemlerin en temel parçası olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca ücretli emeğin, gelir dağılımında sistemin temelini oluşturmasının yanı sıra, toplumsal statü kazandırma ve insanların sağlık hizmetlerine ve emekliliğe erişiminde de önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Birçok insan için, ücretli çalışma aile kavramından sonra genellikle en önemli toplumsallık aracı olduğu belirtilmektedir. Hatta kendi sınıf statülerine denk düşecek şekilde istihdam biçimlerini garanti altına alacak niteliklerle çocuk yetiştirmek meselesi ebeveynliğin birincil kuralı olduğu ifade edilmektedir (Weeks, 2014, s.18-19).

Bu nedenle emek yalnızca ekonomik bir faaliyet olmamakla birlikte, her bireyin çalışmak zorunda olması ve birçoğunun ücret için çalışması veya çalışan biri tarafından desteklenmesi toplumsal olarak ortak bir paydada buluşma ve disipline edici bir araç olarak görülmektedir. Her bireyin ömür boyu genellikle bir işte çalışmak zorunda olmasının ve emekçi haline gelmesinin, toplumsal mülkiyetin üretilmesi için zorunlu olmadığı vurgulanmaktadır. Aslında, bireysel üretimi direkt olarak tüketimle ilişkilendiren eski bir ekonomik anlayışa rağmen, bu toplumsal mülkiyet bireysel değil kolektif olarak üretilmektedir (Weeks, 2014, s.20).

Üretim stratejileri doğal kaynaklar, emek ve sermaye unsurlarını bir araya getirmektedir. Sanayi toplumlarında, üretim stratejileri arasında sermayenin önemi büyüktür; ancak sanayi dışı toplumlarda emeğe ilişkin alınan kararlar genellikle daha önemlidir. Bu kararlar, hane içinde çalışan sayısı ile doğrudan ilişkilidir ve bu nedenle aile fertlerinin doyurulması için gereken çalışma miktarı belirlenmektedir. Emek yoğunluğunu etkileyen faktörler arasında insanların üretkenliği, çalışma ömrü ve iş günü uzunluğu yer almaktadır. Bu kavramlar kültürel olarak belirlenir ve genellikle bireyler ve aileler tarafından kendi koşullarına göre yeniden tanımlanmaktadır (Bates, 2009, s.395).

Çalışma ilişkilerinde emek ve sermaye en önemli iki unsur olarak görülmektedir. Sermayenin ilgilendiği olgu, bir meta olarak emek gücüdür ve bu olgu kapitalist üretim tarzının belirleyici özelliği olarak ifade edilmektedir. Emekçi ise bu metanın sahibidir ve özgür olduğu düşünülen piyasada kapitaliste sattığı belirtilmektedir. Emek gücü kapitalizmin doğuşundan çok daha önce de varlığını göstermektedir ve sermayenin varlığı sona erdikten sonra da üretim ve tüketim için kabul görmeye devam edeceği mümkün görünmektedir. Ancak sermaye, emekçinin geçimini sağlaması için gereken miktarın ötesinde artı-değer yaratmak amacıyla emek gücünü sürekli ve sistemli bir şekilde kullanarak kendi yeniden üretimini sağlamaktadır. Bu süreç, sermayenin kalıcı büyüme umuduyla kendi varlığını sürdürebileceğini keşfetmesine dayanmaktadır. Artı-değer, işte bu parasal karın temelini oluşturmaktadır (Harvey, 2020, s.73-74).

Emek ve sermaye sahibi bu iki tarafın hedefi sadece tüketim değildir; işveren artı-değer arayışında iken, işçi gelir elde etmeyi amaçlamaktadır. Ücretli emeğin normatif beklentisinin, yalnızca ekonomik bir işlevden ziyade toplumsal olarak birleştirici rolüyle ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Emek, bireylerin sadece ekonomik sisteme değil, toplumsal, siyasi ve aile ilişkilerine de uyumlandığı temel bir araçtır. Bireylerin çalışmak zorunda olması, temel toplumsal anlaşma için kritik bir öneme sahip olduğu görülmektedir. Çünkü emek, liberal düşünceye göre özneleri bağımsız bireyler olarak kabul edilen ve bu nedenle vatandaş olmanın birincil sorumluluğu olarak görülen bir parçasını oluşturmaktadır (Weeks, 2014, s. 20-21).

Bu sistem, sermayenin varlığını sürdürebilmesi için gereken artı-değeri üretmek amacıyla çalıştırılan emekçilere "adil" bir ücret ödenmesiyle yapılan yanlışın üstünün kapatılmış olduğu belirtilmektedir. Bu yürürlükteki ücret, emekçilerin bir meta olarak sermayeye sundukları emek gücü için ödenen bir bedeldir ve bu bedelin adaleti, emekçilerin kendi emek güçlerine bireysel mülkiyet hakları olduğu ve bu emeği özgürce satabilecekleri fikrinden kaynaklanmaktadır. Bu düşünce, emekçilerin toprağa ve üretim araçlarına erişimlerinin "özgürlüğü" olarak sunulmasının sermaye için son derece elverişli olduğu anlamına gelmektedir. Bu nedenle, emekçiler yaşamlarını sürdürebilmek için emek güçlerini satmaktan başka bir seçeneğe sahip olmadıkları ifade edilmektedir. Kapitalistler, emekçinin üretim sürecinde emek gücünün piyasa değerini aşan meta değerleri ürettiğini fark ederler ve böylece, sermayenin yaratılabilmesi ve yeniden üretilbilmesi için emekçilerden aldıklarının ötesinde değer yaratmaları beklenmektedir. Sermaye bu artı-değeri kar olarak almakta ve bu karı sürekli olarak artan parasal güç şeklinde biriktirmektedir (Harvey, 2020, s.74).

Emek eylemi yalnızca ekonomik mal ve hizmetler üretmekle kalmaz, aynı zamanda bireyleri sosyal ve politik özneler olarak da şekillendirir. Basitçe söylemek gerekirse, ücret almanın dinamiği yalnızca finansal kazanç ve servet birikimiyle sonuçlanmakla kalmaz, aynı zamanda bireyleri disiplinli varlıklar, kolayca yönetilen özneler, toplumun saygın üyeleri ve ailelerine katkıda bulunan sorumlu kişiler haline getirir. Kuşkusuz emek, hem kişisel varoluşta hem de toplumsal algıda oynadığı önemli rol nedeniyle, çeşitli kimliklerin oluşmasında kritik bir alan oluşturmaktadır. Bu özne kılma sürecinin başka bir boyutu emeğin toplumsal cinsiyetle örgütlendiği ve onun toplumsal cinsiyetin dayatıldığı, uygulandığı ve yeniden yaratıldığı bir alan olduğunu söylemek mümkün görünmektedir. İşyerleri genellikle toplumsal cinsiyete dayalı normlar ve beklentiler doğrultusunda şekillendirilmiştir. Ücretli ve ücretsiz emek de benzer şekilde, hane halkı rollerinin yanı sıra ücretli uğraşların da toplumsal cinsiyete göre ayrılması, toplumsal cinsiyete dayalı emeğin verimliliğiyle şekillendirmeye devam etmektedir. Ancak emeğin toplumsal cinsiyetler açısından sadece bu gelenekselleşmiş eğilimlerin erkek ve kadın emeğini farklılaştırması meselesi değil, aynı zamanda çalışanların işteki rolleri açısından da belirli bir düzeyde cinsiyet ayrımı yapmalarının beklenmesinin sonucu olarak görülmektedir (Weeks, 2014, s.21-22).

Cinsiyete dayalı iş bölümleri ele alınırken, biyolojik faktörlerden ziyade kültürel ve tarihsel etmenleri değerlendirerek belirli toplumlarda kadın ve erkeğin üstlendiği görevleri incelemek daha etkili bir yöntem olmaktadır. Araştırmacılar, erkekler ve kadınların esnek bir yapıyla birlikte çalışmasından katı cinsiyet ayrımlarına kadar uzanan çeşitli iş bölümü kalıplarını ortaya koymaktadırlar (Haviland, Prins, Alrath ve McBride, 2008, s.367). Kadınlar ve erkekler arasında yapılan işler, bu iki toplumsal cinsiyetten birini diğerine göre daha avantajlı hale getiren gerçek dışı bir bölünme ile belirlendiği görülmektedir. Cinsiyete dayalı işbölümü olarak adlandırılan bu bölünme, kadın emeğini erkek emeğine göre değersiz bir hale getirmekte ve kadının aile içinde konumlanmasını sağlayarak, isteğe bağlı olarak ücretli çalışmaya katılımının koşullarının oluşturulmasına veya tamamen engellenmesine zemin hazırlamaktadır (Özateş, 2015, s.17).

Feminizm açısından, ücretli ve ücretsiz kadın emeğinin toplumsal cinsiyet ayrımı noktasında oluşturulan, birinci strateji, ücretsiz ev içi emeğiyle ilgili olarak, daha az olan değeri daha fazla kabul ederek, kadınların ücretli emeğe eşit erişimini güvence altına almak istemeleri şeklinde ifade edilmektedir. Ücretli emeğin kadının sosyal ve kültürel olarak dayatılan ev içinden çıkmasını sağlayan en önemli unsur olarak görülmektedir. İkinci feminist strateji ise, ev işlerinden bakım işine kadar ev içi temelli emeğe yeniden değer biçilmesi çabalarına odaklanmaktadır. Her iki stratejideki sorunun temelinde, emeğin görünür kılınması söylemlerine meydan okumada başarılı olamadığı yönündeki görüşler yatmaktadır. Tam tersine, her bir yaklaşım için kadının ücretli veya ücretsiz emeğinin değeri hakkındaki iddiasına destek sağlamak adına geleneksel çalışma etiğinin dili ve fikirlerinden yararlanma eğilimi görülmektedir (Weeks, 2014, s.26-27).

Kadın emeği alanındaki feminist çalışmaların refah devleti, kamu ve sosyal politika alanlarına sunduğu katkılar, işgücü piyasasının cinsiyete dayalı derinleşmesinin, işgücü piyasasına girebilme noktasında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının, ücretlerde kadınlara yönelik negatif ayrımcılığın ve sonuç olarak da toplam mülkiyetin ve yoksulluğun paylaşılmasında kadınlar için dezavantaj oluşturacak tüm ayrımcılıkların herkes tarafından görünür kılınması olarak ifade edilmektedir (Atasü-Topçuoğlu, 2016, s.47-48).

Kadınlar, hem hane içindeki hem de dışındaki emekleriyle kalkınmaya önemli katkılar sağlamaktadır. 1970'lerin sonlarına doğru, patriyarkanın ortaya çıkması sürecinde, kadınların hane içi bakım hizmetleri ve ev işlerinden sorumlu tutulmasının, kadın üzerinde erkek hakimiyetinin oluşturulması rolü üzerine birçok tartışma ortaya atılmıştır. Bu tartışmalar, hane içi çalışmanın daha yaygın olduğu gelişmekte olan ülkelerde, özellikle kalkınma ve kadın konularına odaklanan araştırmacılar için önemini ve güncelliğini her zaman korumuştur. Kadınlar, gelir getirici işlerde çalışsalar bile hane içi işler sona

ermemekte, para kazansalar da kazanmasalar da, kadınlar evde yemek hazırlama, temizlik, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı, kırsal alanlarda bahçe ve tarım işleri, odun toplama ve su getirme gibi işlerin büyük bir kısmını üstlenmektedir (Toksöz, 2018,s.86).

Gelişmekte olan ülkelerde tarımın ticari bir yapıya dönüşmesi, geleneksel ihraç ürünlerinden ziyade emek yoğun meyve, sebze ve çiçek gibi ürünlerin üretilmesini beraberinde getirmiştir. Yaşanan bu değişim, tarım işletmelerinde kadın emeğine olan talebi önemli bir oranda arttırmıştır. Ancak, toplumsal cinsiyet ideolojisi nedeniyle kadın işgücü ikincil görülmekte ve kadınların tam zamanlı çalışma isteği ya da ihtiyacı olmadığı düşünülmektedir. Modern tarım işletmelerindeki işler, geçici, düzensiz ve düşük ücretli olup, güvencesiz ve örgütlenme haklarının olmadığı bir emek rejimi yaratmaktadır. Bunun yanında, ücretli işte çalışan kadınlar, ev içi yeniden üretim faaliyetlerindeki sorumlulukları nedeniyle çalışma sürelerinin uzamasıyla karşı karşıya kalmaktadır. Dolayısıyla, kadın emeği hem hane içinde hem de ücretli işte çalışmasıyla sermaye tarafından önemli ölçüde sömürülmektedir (Ciğerci-Ulukan ve Ulukan, 2022, s.728).

Ev kadınları sürekli olarak herhangi bir karşılığı olmadan emeğini ortaya koyarken, ücretli istihdamda yer alan kadınlar ise zamanlarını iş ve ev arasında bölüşmek zorunda kalmaktadır. Bu mesele, kadınlar için "ikinci vardiya" veya "ikili iş yükü" olarak adlandırılmaktadır. Kadınların ev işleri ve bakım emeği ile uyumlu işlerde çalışma eğilimi göstermeleri, ev ve iş arasındaki dengeyi sağlama ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Ancak ücretli emeğin meta üretimine harcanan zamanının azaltılması, ev içindeki karşılıksız emeğe harcanan zamanın azalması yerine artmasına neden olmaktadır. Bunun sebebi ise ücretli çalışma zamanının kısıtlanmasının, cinsiyetçi işbölümünde değişikliğe neden olmamasına ve erkeklerin ev işleri ve bakım sorumlulukları konusunda sorumluluk hissetmemelerine yol açmaktadır. Veriler de bu düşüncüyü desteklemekte olup, çalışan erkeklerin büyük bir kısmı zamanlarını ücretli işlere ayırırken, çalışan kadınlar zamanlarını ücretli ve karşılıksız işler arasında bölüştürmek durumunda kalmaktadırlar (Urhan, 2022, s.123).

Aktif istihdam politikalarının etkileri ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte, önemli olan istihdamın istenilen düzeyde artmasının belirli göstergelere nasıl etki ettiğidir. Bu göstergeler arasında istihdamın hangi alanlarda arttığı, çalışanların iş biçimi, ücret seviyeleri, kayıt durumları ve işin devamlılığı yer almaktadır. Bu noktadan hareketle, Türkiye’de kadın istihdamı zaman içerisinde artmış olsa da, kadınların istihdam durumu kayda değer bir şekilde kayıt dışı olarak görülmektedir. Kadınların istihdamdan çekilme veya kısmi zamanlı çalışma tercihleri, kadın emeğinin mevcut durumu açısından önemli bir konu olarak ele alınmaktadır. Kadınların tamamen istihdamdan çekilmesi, uzun süreli ara vermesi veya kısmi zamanlı çalışmayı seçmesindeki en büyük etken, ülke refah seviyelerine bağlı olarak değişmekle birlikte, genellikle bakım sorumluluğu olarak vurgulanmaktadır (Durmaz, 2018, ss. 71-72).

Kadınların istihdam seçimlerini hangi yönde yaptıkları da önemli göstergelerden biri olarak görülmektedir. Eşinin ücretinin yetersiz kaldığı durumlarda istihdama giren kadınlar için, istihdam kararlarında çoğunlukla eşin gelirinin belirleyici olduğu ifade edilmektedir. Bu durumda kadınların tercih ettiği işler, çoğunlukla süresiz işlerden oluşmaktadır. Türkiye açısından incelendiğinde bu durum, yıllar içinde azalma eğilimi gösterse de günümüzde hala kadınların büyük bir kısmının düzensiz işyerlerinde yani tarla, bahçe, pazaryeri, sabit olmayan iş ve evlerde istihdam edildikleri anlaşılmaktadır. Bu işyerlerinin ortak özelliği ise düşük ücretli ve kayıtdışılığın yaygın olduğu işler olarak karşımıza çıkmaktadır (Durmaz, 2018, s. 73-74).

İşgücü piyasasındaki erkek egemen ilişki ağının Türkiye’de kadın emeğini nasıl kontrol altına aldığını gösteren bazı ilişkilerin geniş anlamda inkar edilemez gücünü ve etkisini hem aile içinde hem de aile dışında hala sürdürdüğü görülmektedir. Kadının ücretsiz emek olarak görülmesindeki ev-hane içi ataerkil ilişkilerin yanı sıra, ücretli emek olarak işgücü piyasasına katılımı noktasında işyerindeki erkek egemen ilişki ağı ve devlet belirleyici rol üstlenmektedir. Bu kontroller zaman zaman değişiklik gösterse de, kadının marjinalliğinin yaratılması açısından; kadının resmi eğitim seviyesinin düşük tutulması ve kendisine beceri gerektiren kurslar ve çıraklık eğitimi gibi tamamlayıcı özel eğitimlerin sağlanmaması, belirli iş ve mesleklere kadınların kabul edilmemesi, belirli iş ve mesleklerde kadın oranının kotalar olarak sabitlenmesi, işe alımlarda ve işyerlerinde cinsiyete göre ayrımcı uygulamalar, ücretlerdeki eşitsizlikler, evlilik ve çocuk sahibi olma durumlarında işten çıkarmalar, ekonomik kriz ve küçülme durumlarında evli kadınların erkek çalışanlardan daha önce işten çıkarılmaları, kadınların koruyucu yasalardan dolayı bazı meslekleri yapmaları konusunda önlerinin kesilmesi ve sendikaların kadın ve erkek üyeleri arasında ayrımlar oluşturulması, yönetim kadrolarında kadınların çok az temsil edilmesi gibi mekanizmalar oluşturulmaktadır (Ecevit, 2020, s.112-113).

İstihdamın eğitim düzeyi ile yakın ilişkisi olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça istihdam edilme olasılığının arttığı görülürken, artan eğitimle birlikte elde edilen ücret miktarı istihdamın kalitesi açısından bir gösterge olmaktadır. Erkekler, eğitim seviyesi düşük olsa bile geliri yüksek olan mesleklere ulaşma olanağı bulabilirken, kadınların yüksek eğitim seviyesinde olmasının dışında yüksek ücret elde edebilmelerinin neredeyse imkansız olduğu söylenebilmektedir. Türkiye’de cinsiyetler arası ücret farklarının bu denli fazla olmasının bir diğer nedeni de kadınların kısmi zamanlı işlerde yasaların da teşvik etmesiyle, erkeklere oranla daha çok istihdam edilmeleridir (Durmaz, 2018, s.78).

İstihdamda cinsiyet eşitsizliğinin temel nedenlerinden biri, kadınlara yüklenen bakım sorumluluğu ve bakımın sosyalleşmemesi olarak ifade edilmektedir. Kadınların ücretli çalışma ile ücretsiz bakım faaliyetlerine ayırdığı sürenin dağılımı, artan bakım yüküyle doğrudan ilişkilidir. Bakım ve istihdam ilişkisinde, literatürde daha çok çocuk bakımının kadın istihdamına etkisi üzerinde durulmuş, engelli, hasta ve yaşlı bakımının kadın istihdamına etkisi ise daha az incelenmiştir. Bu bağlamda, çocuk bakımının yanı sıra engelli, hasta ve yaşlı bakımının da istihdamda cinsiyet eşitsizliği sonuçları açısından ele alınması oldukça önemli görülmektedir (Memiş ve İzdeş, 2018, s.101).

Ayrıca, toplumsal cinsiyetle yakın ilişkili olan bakım emeğinin, geleneksel olarak kadınlardan beklenen bir hizmet olması büyük ölçüde kadın emeğinin işgücü piyasasında görünür olmasını engellemektedir. Türkiye’de yapılan çalışmalar da genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadın emeğinin, işgücü piyasasına dahil olamamasının veya işgücü piyasasına girip çalışmaya başladıktan sonra işi bırakmasının en önemli nedeninin üstlerine düşen bakım sorumluluğu olduğunu göstermektedir. Söz konusu bakım sorumluluğunun bir kısmını bebek ve çocuk bakımı, bir kısmını zaman içinde ebeveynlerin yaşlanması ile ihtiyaç haline gelen yaşlı bakımı, bir kısmını da aniden gelen bir engellilik hali veya engelli çocuk doğumu sonucunda evde uzun vadeli sürececek engelli bakımı oluşturmaktadır. Kadınların emekleri, zamanları ve bedenleri çoğu zaman bakım işleri, ev işleri ve ücretli işler arasında kaldığı görülmektedir (Atasü-Topçuoğlu, 2017, s.170-171).

Kadınların ücretsiz bakım emeği, sosyal korumanın dayandığı temeli oluşturmaya devam etmekte ve devlet yardımlarındaki yetersizlikler en çok kadınları etkilemektedir. Kadınların ücretli işlere artan katılımına rağmen, işgücü piyasaları ücretler, işle ilgili sosyal yardımlar ve sosyal güvenlik alanlarında toplumsal cinsiyete dayalı bölünmeleri ve eşitsizlikleri yeniden üretmeye devam etmektedir. Ayrıca, sosyal kurumların hiçbir şekilde homojen olmadığı belirtilmekte olup, ülkeler ve bölgeler arasındaki ekonomik, kurumsal ve kültürel farklılıklar, hem karşılaşılan risklerin hem de kadınlar için mevcut sosyal koruma biçimlerinin doğasını şekillendirdiği vurgulanmaktadır (Hassim and Razavi, 2006, s.2).

Daly’e göre, sosyal politikanın bireysel eylemliliği ve kendi kendine yeterliliği teşvik edip değer vermesi ve çocuk bakımının bir kısmını aileden kaydırması nedeniyle bireyselleşmeye doğru güçlü bir hareketin yaşandığı söz konusu olsa da aileciliğin devam ettiğine dair kanıtlar da bulunmaktadır. Bu nedenle, bireyselleştirilmiş bir işçi modeline kesin bir geçişten ziyade, çift gelirli, cinsiyete göre uzmanlaşmış bir aile düzenlemesi teşvik edilmektedir. Bu noktadan hareketle, modern sosyal politika reformunun toplumsal cinsiyet ve aile vurgularını analiz etmek amacıyla bireyselleşmenin aileleşmeye daha uygun bir karşıt argüman olduğunu belirtmektedir. Toplumsal cinsiyet ve aile modellerinde değişimin kavramsallaştırılmasını, insanların birey veya aile üyesi olarak ele alınması, bakım yeri ve bakımın ücretli veya ücretsiz olarak ele alınması, ailenin kurum/ilişkiler bütünü olarak ele alınması ve toplumsal cinsiyet eşit(siz)liğinin sorunsallaştırılması şeklinde dört boyutuyla ele almaktadır (Daly, 2011, s.1-8).

Birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede, iş-aile yaşamını uyumlaştırma politikaları ile kadın istihdamının artırılması hedeflenmektedir. Kadın rollerinde büyük değişimler yaşandıkça, çocuk, engelli ve yaşlı bakımı talebi de kaçınılmaz olarak artmaktadır. Bu iki farklı değişkeni bir araya getirme yolu olarak görülen iş-aile yaşamını uyumlaştırma politikaları, çalışma süreleri ve izinlerine ilişkin yasal mekanizmalar ile bakım hizmetlerine ilişkin kurumsal mekanizmalar olarak iki grupta toplanmaktadır (Dedeoğlu, 2015, s.97).

İş ve aile yaşam dengesini sağlamak için geliştirilen politikalar, aile ve çalışma hayatı arasındaki dengeyi koruma hedefinde olması ve bu politikalarla, iş organizasyonu, çalışma süreleri, işyeri uygulamaları ve kültüründeki değişikliklerle, iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmayı çözmeye çalıştığı ileri sürülmektedir. Kadınların işgücüne katılımının artmasıyla birlikte, çift kariyerli eşlerin sayısındaki artış da, bu politikalara olan ilgiyi daha da yükseltmiştir. "İş-yaşam dengesi", "iş-yaşam bütünleşmesi", "çalışan/aile dostu politikalar" ya da "esneklik" gibi kavramlarla ifade edilen bu uygulamalar, çalışanların aile ve iş sorumluluklarını dengeleme, işlerinde kontrol sahibi olma, iş ve özel hayatlarında birçok anlamda uyumu sağlamayı hedeflemektedir (Kablay ve Elma, 2018, s.79-80).

İş-aile yaşamını uyumlaştırma politikaları, benimsenen refah rejimi doğrultusunda bakım emeğini meta-dışlaştırma (de-commodification) ve/veya aile-dışlaştırma (de-familialization) uygulamaları şeklinde karşılık bulmaktadır. Bakım emeğinin aile-dışlaştırılması, neoliberal politikalar etkisi altında devletten çok piyasanın etkin kılınması sorununu beraberinde getirmektedir. Bu nedenle, bakımın yalnızca metalaştırılarak aile dışına çıkarılması, her zaman kadının bakım sorumluluğundan kurtulması anlamına gelmemektedir (Özateş, 2015, s.37-38).

Kadın emeği meselesi, toplumsal yeniden üretim ile ele alındığında, genellikle yaşamın üretimiyle ilgili; ileriye dönük emeğin üretimi, annelik, aile ve yakın ilişkileri sürdürmek amacıyla cinsel ve duygusal tüm hizmetlerin yerine getirilmesi noktasında biyolojik yeniden üretim; özellikle bakım hizmetlerini kapsayan mal ve hizmetlerin evde ücretsiz üretimi; geçim, eğitim ve öğretimi içerecek şekilde işgücünün yeniden üretimi ; gündelik yaşamın sürdürülebilmesi ve egemen sosyal ilişkileri bir noktada birleştiren kültür ve ideolojinin yeniden üretimi gibi tün etkinlikleri bir arada bulunduran bir kavram olarak ifade edilmektedir (Ünlütürk-Ulutaş, 2021, s.120).

Toplumsal Cinsiyet Üzerine Yapılan Çalışmalar ve Sosyal Politika Uygulamaları: Samsun İli Örneği

Eşitlikçi cinsiyet rollerini geliştirerek değiştirmeyi ve iş-aile yaşamını uyumlaştırmayı hedefleyen politikaları yönlendiren temel amaç, kadınların ev içi rolleriyle işgücü piyasası faaliyetlerini bütünleştirmek, erkeklerin de ebeveyn ve diğer bakım izinleri yoluyla çocuk, hasta, engelli veya yaşlı bakımındaki rollerini arttırmaktır. Kısmi zamanlı, esnek çalışma, aile yaşamına uyumlu ve alternatif çalışma biçimlerini bir araya getirerek açıklanan politikalara doğum, ebeveyn ve diğer bakım ihtiyaçları için verilen izinler de eklenmektedir. Türkiye’de İş Kanunu ile, işgücü piyasalarının esnekleştirilmesine ilişkin önemli adımlar atılmış, esnek çalışma biçimleri Kanun’la kabul ve koruma altına alınmıştır. Ancak, kadın emeği açısından ele alındığında, Türkiye’de kadınların kısmi zamanlı çalışmasının çok düşük olduğu görülmekte ve İş Kanunundaki değişiklikler de bu olumsuz durumu değiştirememiş gibi görünmektedir. Bu durumun, formel istihdam alanında kısmi zamanlı işler yaratılmadığının bir göstergesi olarak ifade edilebilmektedir. Kadınların büyük bir bölümünün halihazırda enformel işlerde bulunduğu düşünülürse, kadın emeğinin Türkiye’de kayıtlı esnek çalışma şeklinde olmadığı, daha çok enformel çalışma şeklinde ortaya çıktığı vurgulanmaktadır (Dedeoğlu, 2009, s.52).

Toplumsal Cinsiyet Kavramı üzerinden kadın emeği ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde, kadın emeğinin işgücü piyasasındaki olumsuz konumu dikkat çekmektedir. Bunun yanında, toplumsal cinsiyet rolleri açısından kadınlar, özellikle eğitimde fırsat eşitliği meselesi olmak üzere, sosyal ve kültürel anlamda da dezavantajlı grupların başında gelmektedir. Bu noktadan hareketle çalışmanın bu bölümünde, toplumsal cinsiyet üzerine yapılan çalışmalar ve sosyal politika uygulamaları mikro düzeyde ele alınarak Samsun ili örneği açısından önemi üzerinde durulacaktır. Öncelikle ikinci bölümde, Samsun ilinin demografik, eğitim ve istihdam göstergeleri çerçevesinde toplumsal cinsiyet kavramı üzerinden değerlendirilmesi yapılacaktır.

3.SAMSUN İLİ DEMOGRAFİK YAPISI VE TOPLUMSAL CİNSİYET GÖSTERGELERİ

Samsun ili demografik yapısı ve bu genel durum içerisindeki kadın nüfusun konumunu incelediğimizde, öncelikle nüfusun genel görünümü ele alınmış olup, daha sonra yaş ve cinsiyete göre nüfus dağılımı, yıllık nüfus artış hızı, yaşanan göç olgusu ve yaşlı nüfusun genel nüfus içerisindeki görünümü ele alınmıştır.

Karadeniz Bölgesi’nin en büyük ve en gelişmiş ili olan Samsun, 9.579 km²’lik yüzölçümüne ve toplam 1.377.546 nüfusa sahiptir. 4 merkez ilçesi olmak üzere toplam 17 ilçesi bulunmaktadır (TÜİK, 2024; TC Samsun Valiliği, www.samsun.gov.tr).

3.1.Nüfusun Yaş ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Samsun ili genel nüfusu cinsiyetlere göre dağılımı incelendiğinde, kadın nüfusunun 695.981, erkek nüfusunun ise 681.565 olduğu görülmektedir. Bu durum, cinsiyetler arası nüfus farkının çok fazla olmadığını, kadın nüfusunun erkek nüfusundan daha fazla olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Samsun İli ve Türkiye Geneli Cinsiyete Göre Nüfus Dağılımı, 2023

	Toplam	Kadın	Erkek
Samsun	1.377.546	695.981	681.565
Türkiye	85.372.377	42.638.306	42.734.071

Kaynak: TÜİK, Nüfus ve Demografik Göstergeler,2024.

Tablo 1’deki göstergelere göre, Türkiye nüfusunun oransal dağılımı incelendiğinde kadın nüfusunun % 49.9 ve erkek nüfusunun % 50.1 olduğu görülmektedir. Bu durum, Türkiye genelinde erkek nüfusunun kadın nüfusundan oransal olarak daha fazla olduğunu göstermektedir. Nüfusun oransal dağılımı Samsun ili için ele alındığında, Türkiye genelinin aksine % 50.6 ile kadın nüfusu, % 49.4 erkek nüfusundan daha fazladır. Ancak, Samsun ili ve Türkiye açısından cinsiyetler arası dağılımda büyük bir uçurum olmayıp, oransal denge söz konusudur.

Tablo 2’de verilen TÜİK verilerine göre; 1.377.546 nüfuslu Samsun’un 193.252’si gençlerden oluştuğu görülmektedir. 15-24 yaş aralığındaki bu genç nüfusun, 98.695’i erkek, 94.557’si ise kadınlardan meydana gelmektedir. Türkiye nüfusunun %15,1’ini genç nüfus oluştururken, Samsun’daki genç nüfus oranı % 14 olarak tespit edilmiş olup, Türkiye oranının altında kalmıştır (TÜİK, Nüfus ve demografik göstergeler, www.tuik.gov.tr).

Tablo 2. Samsun İli Yaş ve Cinsiyete Göre Nüfus Dağılımı, 2023

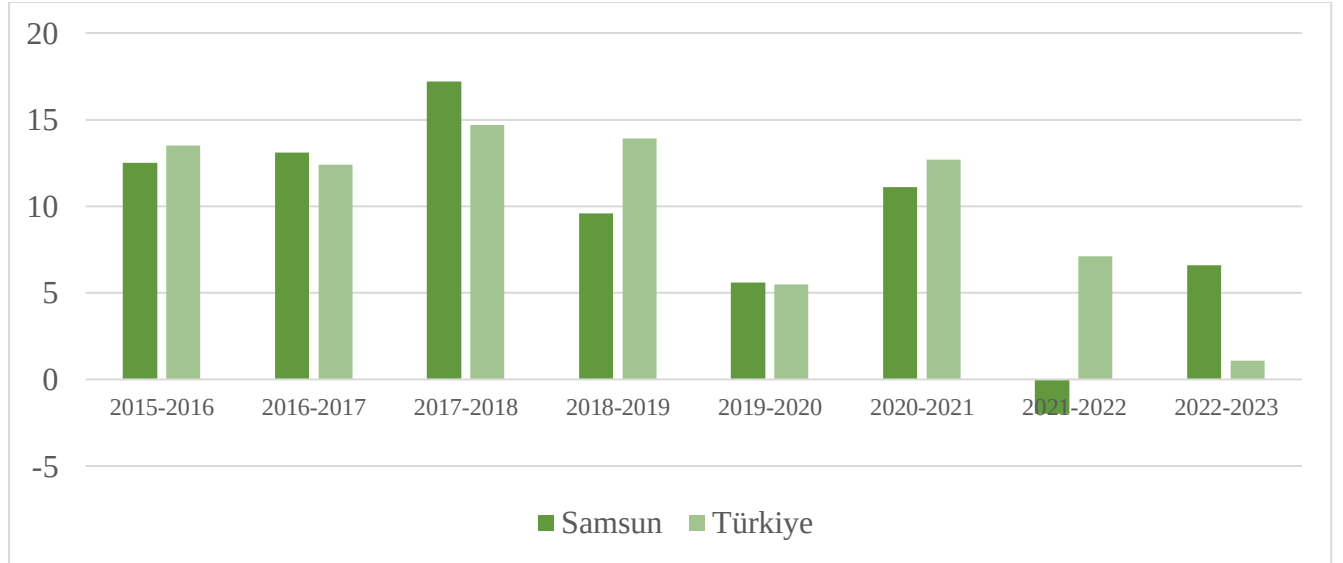
Yaş/Cinsiyet	Toplam	Erkek	Kadın
0-14	256.277	131.402	124.875
15-24	193.252	98.695	94.557
25-34	185.656	92.743	92.913
35-44	200.278	99.271	101.007
45-54	189.265	93.454	95.811
55-64	172.422	84.830	87.592
65-74	115.580	55.359	60.221
75-84	50.871	21.282	29.589
85-90+	13.945	4.529	9.416
Toplam	1.377.546	681.565	695.981

Kaynak: TÜİK, Nüfus ve Demografik Göstergeler, 2024.

3.2. Nüfus Artış Hızı

Samsun ili yıllara göre nüfus artış hızı Grafik 1’de incelendiğinde, 2012-2013 yıllarındaki değişim % 8.0 iken, 2020-2021 yılları arasında % 11.1 seviyesine yükselirken ve 2021-2022 yılları arasında da % -2.0 düzeyine gerilemiştir. Bu çok hızlı düşüşün en büyük etkisi alınan ve verilen göç çerçevesinde hareket eden nüfusun değişimidir. 2022-2023 yılları arası ise % 6.6 olarak tekrar yükseliş eğilimine geçmiştir. Genel olarak oransal dalgalanmaların meydana gelmesinin sebepleri çok fazla değişkene bağlanabilmektedir (TÜİK, Nüfus ve Demografik Göstergeler, 2024).

Grafik 1. Samsun İli ve Türkiye Geneline Yıllara Göre Nüfus Artış Hızı (%) (2015-2023)

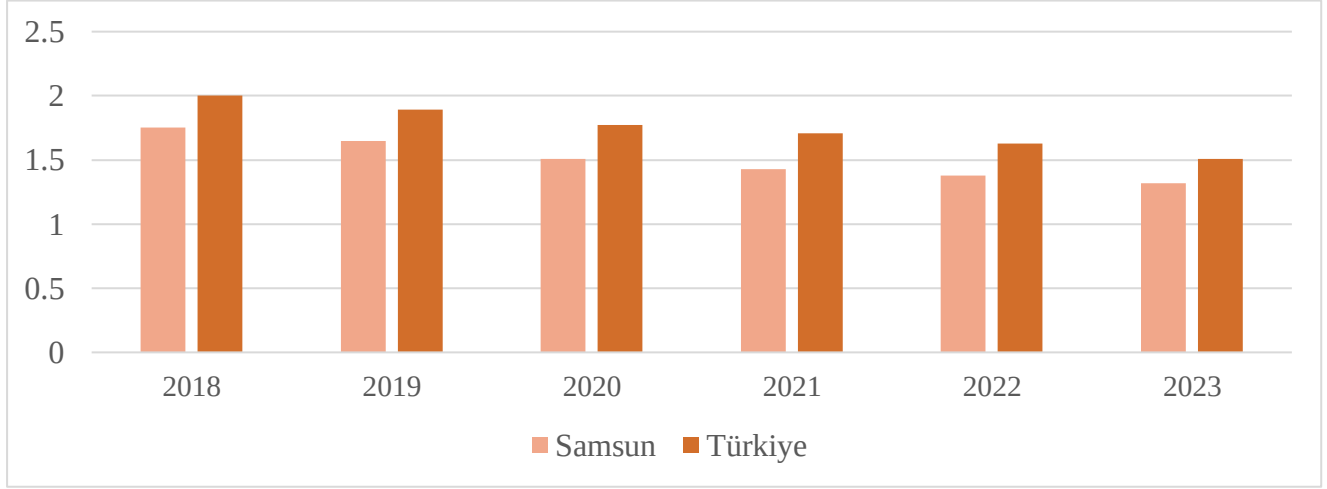


Kaynak: TÜİK, Nüfus ve Demografik Göstergeler, 2024.

Toplumsal Cinsiyet Üzerine Yapılan Çalışmalar ve Sosyal Politika Uygulamaları: Samsun İli Örneği

Grafik 1’de görüldüğü gibi, Türkiye genelinde nüfus artış hızı dengeli bir eğilim göstermekle birlikte, 2019-2020 yılları arasında ani bir düşüş yaşanmıştır. Bunun nedeninin Dünya genelinde yaşanan covid-19 pandemisi olduğu ifade edilebilmektedir. Bu etki aynı doğrultuda Samsun ilinde de düşüşe neden olmaktadır. Ancak, Samsun ilinde genel bir artış azalışla birlikte dalgalanmalar söz konusuyken, nüfus artış hızı 2021-2022 yılları arasında % -2.0 oranına gerilemiştir. Bu ani düşüşte Samsun ilinden ayrılan göçmen nüfusun fazlalığı dikkat çekmektedir.

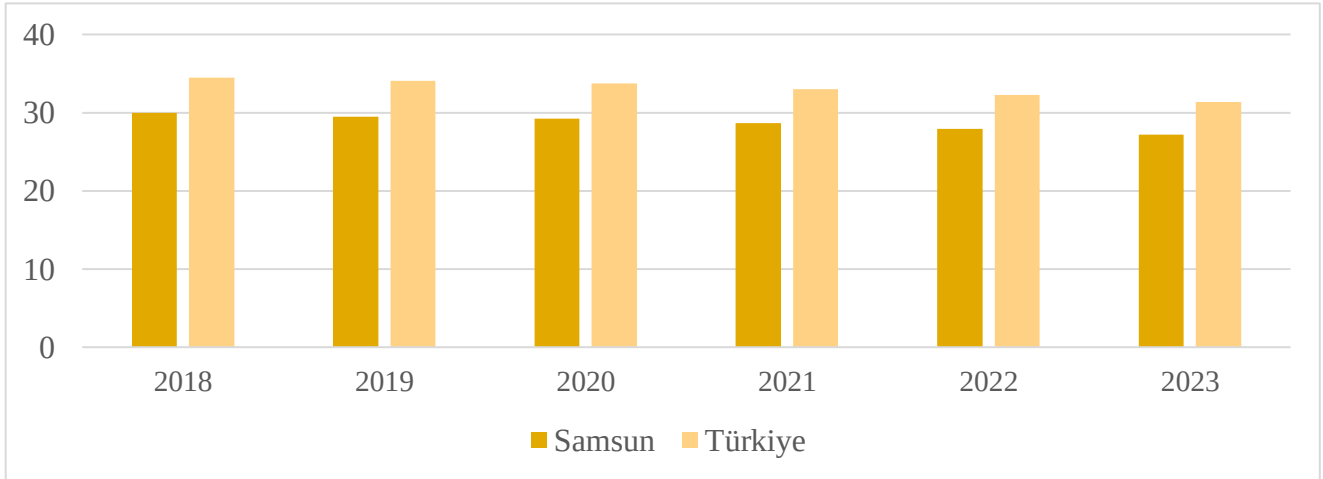
Grafik 2. Samsun İli ve Türkiye Geneline Yıllara Göre Doğurganlık Oranları (Çocuk-Kadın) (%) (2018-2023)



Kaynak: TÜİK, Nüfus ve Demografik Göstergeler, 2024.

Grafik 2 incelendiğinde, Türkiye genelinde 2018-2022 yılları arasında doğurganlık oranlarının hızla düştüğü görülmektedir. Yaşlanan nüfus oranları da aynı doğrultuda yükselmektedir ve yıllar içerisinde daha da yükseleceği tahmin edilmektedir. Aynı paralelde, Samsun ili yıllar içindeki doğurganlık oranları incelendiğinde, 2018 yılında % 1.75 iken, 2023 yılında %1.32 oranına gerilediği görülmektedir.

Grafik 3. Samsun İli ve Türkiye’de Yıllara Göre Çocuk Bağımlılık Oranları % (2018-2023)



Kaynak: TÜİK, Nüfus ve Demografik Göstergeler, 2024.

Grafik 3 ele alındığında, Samsun ili ve Türkiye’de 2018-2023 yılları arasında çocuk bağımlılık oranlarında düşüş yaşandığı görülmektedir. Türkiye’de bu oran 2018 yılında % 34.5 iken 2023 yılında % 31.4 ‘e gerilemiştir. Samsun’da da aynı şekilde düşme eğilimi görülürken, 2018 yılında %30 iken 2023 yılında % 27.2 olduğu görülmektedir.

3.3.Göç Durumu

Samsun ili iç göç alınan ve verilen nüfus dağılımı incelendiğinde, 2018 yılında alınan göç 53.228 iken, verilen göç 48.543 olarak görülmektedir. Yıllar içinde yaşanan dalgalanmalarla birlikte 2022 yılında, alınan göç 48.681 ve verilen göç 43.757 kişiden oluşmaktadır ve göç hızının düşme eğilimi gösterdiği görülmektedir (TÜİK, Göç İstatistikleri, 2024).

Tablo3. Cinsiyete Göre Türkiye'ye Gelen ve Türkiye'den Giden Göç (2022)

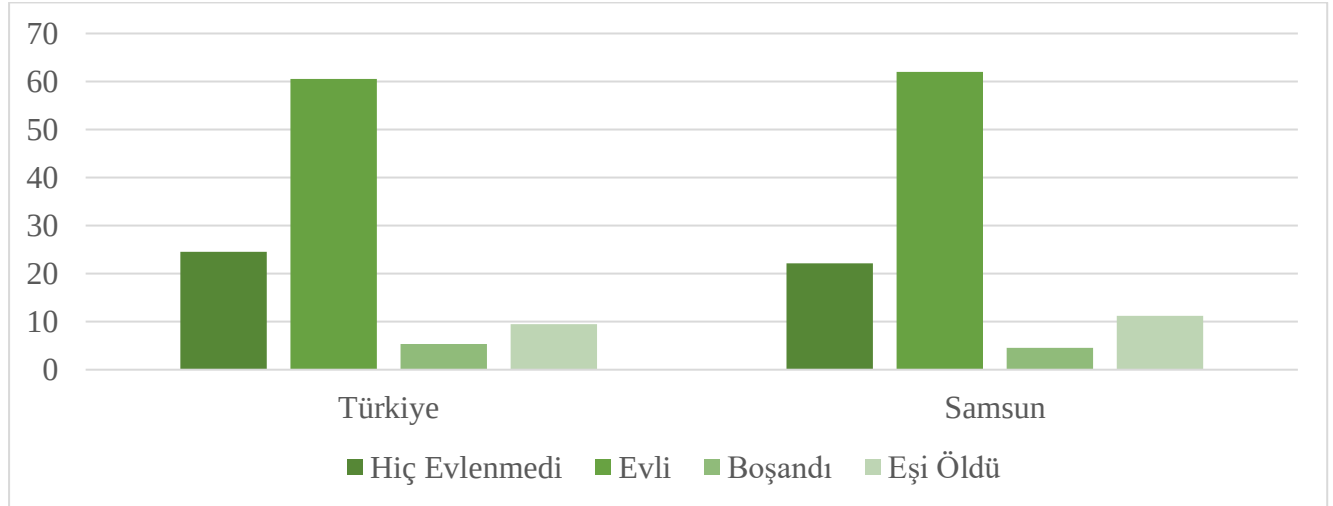
Türkiye'ye Gelen Göç	SAMSUN	TÜRKİYE
TOPLAM	5.035	494.052
ERKEK	2.703	261.201
KADIN	2.332	232.851
Türkiye'den Giden Göç	SAMSUN	TÜRKİYE
TOPLAM	15.813	466.914
ERKEK	8.380	260.245
KADIN	7.433	206.669
NET GÖÇ	-10.778	27.138

Kaynak: TÜİK, Göç İstatistikleri, 2024.

Tablo 3 incelendiğinde, Türkiye genelinde uluslararası gelen ve giden göç farkı net göç sayısı olarak 27.138 göçmen olarak görülürken, Samsun ilinde uluslararası gelen ve giden göç farkı net göç sayısı olarak -10.778 olarak görülmektedir. Bu durum, Samsun ilinde 2021-2022 yılları arasında yabancı göçmen olgusunun hızla düşme eğilimi meydana getirdiğini göstermektedir.

3.4. Medeni Durum

Medeni duruma göre Samsun ilinde yaşayan kadınların durumunu Grafik 4'te ele alınmıştır. Medeni durum açısından Samsun'daki kadınların büyük çoğunluğu evli olarak görülmektedir. TÜİK verilerine göre; 2023 yılında Türkiye kadın nüfusunun medeni durumuna göre incelendiğinde %24.6'sını Hiç Evlenmeyenler, %60.5'ini Evliler, %5.4'ünü Boşananlar, %9.5'inin Eşinin Öldüğü görülmektedir. Samsun ili kadın nüfusunun medeni durumu incelendiğinde ise, %22.2'sinin Hiç Evlenmeyenler, %62'sinin Evliler, %4.6'sının Boşananlar, %11.2'sinin Eşinin Öldüğü şeklinde dağılım gösterdiği görülmektedir.

Grafik 4. Samsun İli Kadın Nüfusun Medeni Durumu (2023)

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2024.

3.5. Yaşlı Nüfus

Türkiye toplam nüfusunun 8.722.806'sı 65 ve üzeri yaş grubundaki yaşlı nüfusu oluşturmaktadır. Toplam yaşlı nüfusun ise, 3.880.356'sı erkek yaşlı nüfustan ve 4.842.450'si kadın yaşlı nüfustan oluşmaktadır. Bu durum, Samsun ili 65 ve üzeri yaş grubundaki yaşlı nüfusunda toplam 180.396 kişiden oluştuğu görülmektedir. Toplam yaşlı nüfusun ise, 81.170'si erkek yaşlı nüfustan ve 99.226'sı kadın yaşlı nüfustan oluşmaktadır (Tablo 4). Genel olarak ele alındığında yaşlanan nüfusun cinsiyetler açısından daha çok kadın nüfusunda yoğunlaştığını göstermektedir.

Tablo 4. Samsun İli ve Türkiye Geneline Cinsiyete Göre Yaşlı Nüfus (2023)

	Toplam	Erkek	Kadın
Samsun	180.396	81.170	99.226
Türkiye	8.722.806	3.880.356	4.842.450

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Yaşlılar, 2024.

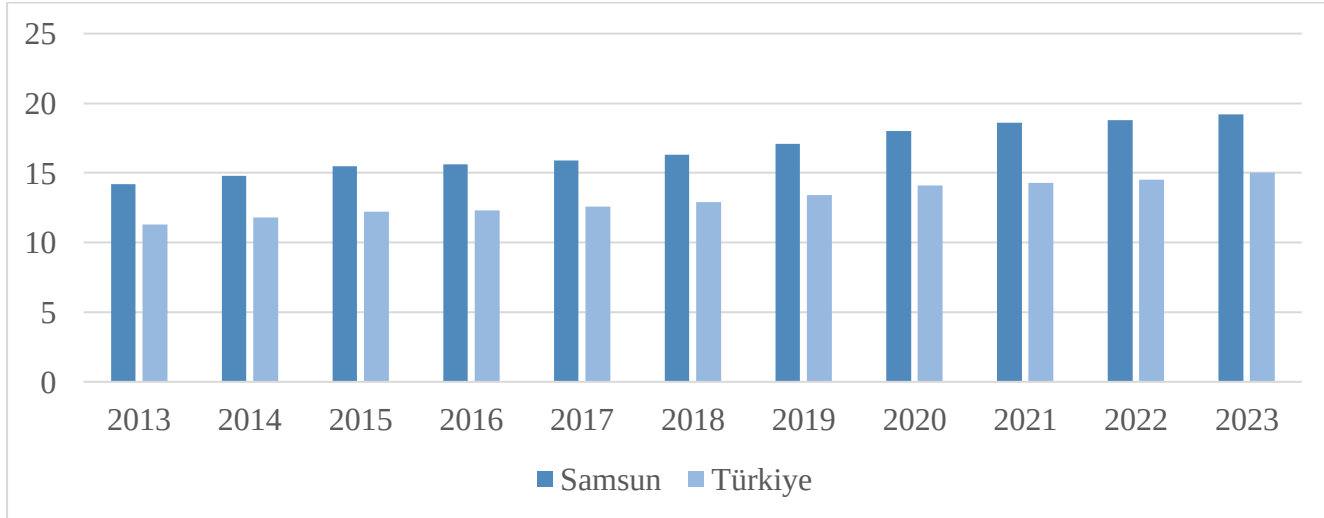
Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oransal dağılımı ise Tablo 5'te, Türkiye'de % 10.2 iken bu oran Samsun ilinde % 13 olarak görülmektedir. Erkek yaşlı nüfusun Türkiye genelindeki oranı % 9 ve Samsun ilinde % 11.9 iken, kadın yaşlı nüfusun Türkiye genelindeki oranı % 11.3 ve Samsun ilinde % 14.2 olarak görülmektedir. Oransal olarak Samsun, Türkiye'nin üstünde yer almakta olup, genel olarak yaşlanan kadın olgusundan bahsetmek mümkün görünmektedir.

Tablo 5. Samsun İli ve Türkiye Geneline Cinsiyete Göre Yaşlı Nüfusun Oransal Dağılımı % (2023)

	Toplam	Erkek	Kadın
Samsun	13	11.9	14.2
Türkiye	10.2	9	11.3

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Yaşlılar, 2024.

Grafik 5. Samsun İli ve Türkiye Geneline Yaşlı Bağımlılık Oranları % (2013-2023)



Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Yaşlılar, 2024.

Grafik 5'te verilen, Samsun ili ve Türkiye genelinde yıllara göre yaşlı bağımlılık oranları incelendiğinde, Samsun ilinin Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu görülmektedir. Yaşlı nüfusun yıllar içinde artmaya devam ettiği sürece yaşlı bağımlılık oranlarının da yükselişine devam edeceği ifade edilebilmektedir.

4.EĞİTİMDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ GÖSTERGELERİ

Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliği kız ve erkek çocuklarının aynı eğitim olanaklarına, kaynaklara ve desteğe erişimini sağlamak açısından büyük önem taşımaktadır. Mevcut cinsiyet eşitliği göstergeleri, okullaşma oranları, mezuniyet oranları, eğitimdeki başarı düzeyleri ve okul sonrası istihdam gibi unsurları değerlendirmektedir. Bu noktadan hareketle, 2023 yılında Türkiye genelinde ve Samsun ilinde bitirilen eğitim düzeyi oranları karşılaştırmalı olarak Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Türkiye Geneli ve Samsun İli Nüfusun Bitirilen Eğitim Düzeyi (+6 Yaş) % (2023)

Yıllar/ Eğitim Durumu	TÜRKİYE		SAMSUN	
	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
Okuma Yazma Bilmeyen	15.3	84.7	19.0	81.0
O-Y Bilen Bir Okul Bitirmeyen	42.8	57.2	38.9	61.1
İlkokul	42.8	57.2	44.7	55.3
İlköğretim	56.5	43.5	56.6	43.4
Ortaokul ve Dengi Meslek Okulu	54.5	45.5	54.0	46.0
Lise ve Dengi Meslek Okulu	56.4	43.6	54.8	45.2
Yüksekokul ve Fakülte	51.5	48.5	50.6	49.4
Yüksek Lisans *	54.3	45.7	52.5	47.5
Doktora	57.8	42.2	59.8	40.2
Bilinmeyen	44.8	55.2	48.4	51.6

Kaynak: Tüik, Eğitim İstatistikleri, 2024. (*Yüksek Lisans Eğitim Düzeyine 5 veya 6 Yıllık Fakülteler Dahil)

Tablo 6'da, erkek nüfusun kadın nüfusa göre daha fazla okullaştığı ve özellikle okuma yazma bilmeyen kadınların hala çarpıcı bir şekilde erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu da eğitimde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gözler önüne sermektedir. Aşağıda verilen Şekil 1'de ise, 2014-2023 yılları arası Türkiye geneli illere göre ortalama eğitim süresi değişimi verilmiştir.

Toplumsal Cinsiyet Üzerine Yapılan Çalışmalar ve Sosyal Politika Uygulamaları: Samsun İli Örneği



Şekil 1. Türkiye Geneli İllere Göre Ortalama Eğitim Süresi Değişimi (+25 Yaş) (2014-2023)

Kaynak: TÜİK, Eğitim İstatistikleri, 2024.

Şekil 1’de TÜİK eğitim göstergeleri incelendiğinde, 2014-2023 yılları arası Samsun ilinde eğitim süresi değişimi bakımından artış yaşandığı gözlenmektedir. Bu artış eğilimine paralel olarak, il genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadınların okullaşma oranının arttığı görülmekte ve eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması adına çalışmaların, yetersiz de olsa, etkili bir şekilde yapılmasından kaynaklandığı ifade edilebilmektedir.

5. İŞGÜCÜ PİYASASINDA TOPLUMSAL CİNSİYET GÖSTERGELERİ

TÜİK, 2002 yılından itibaren Türkiye’nin Avrupa Birliğine uyum sürecinde, Türkiye işgücü piyasası istatistiklerini illere göre değil, bölgesel kalkınma değerlendirmesi açısından bölgesel düzeyde yayınlamaktadır. 2024 yılından itibaren yıllık istatistiklerin il düzeyinde açıklanabilmesi için TÜİK tarafından çalışmalar sürdürülmektedir (İŞKUR, 2024, s.4). Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde, Samsun ili özelinde işgücü piyasası verilerine ulaşılamamış olup, bölgesel düzeyde TR-83 bölgesi (Samsun-Tokat-Çorum-Amasya) verilerinden yararlanılmıştır. Bölgesel düzeyde işgücü piyasası göstergeleri büyük ölçüde Samsun ili göstergelerine paralel olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından kadın emeğin konumuna ışık tutacaktır. Bu bağlamda ilk olarak, Tablo 7’de 2023 yılında 15+ yaştaki nüfusun Türkiye genelinde ve TR-83 bölgesinde cinsiyete göre temel işgücü göstergeleri verilmiştir.

Tablo 7. Türkiye ve TR-83 Bölgesinde Cinsiyete Göre Temel İşgücü Göstergeleri (15+ Yaş) (2023) (Bin)

	TÜRKİYE			TR-83 BÖLGESİ		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
15+ Yaş Nüfus	65.425	32.383	33.042	2.262	1.107	1.154
İşgücü	34.896	23.052	11.844	1.207	765	442
İstihdam	31.632	21.286	10.346	1.103	714	390
İşsiz	3.264	1.766	1.498	103	51	52
İşgücüne Dahil Olmayanlar	30.528	9.330	21.198	1.055	342	713

Kaynak: TÜİK, İşgücü Göstergeleri, 2024.

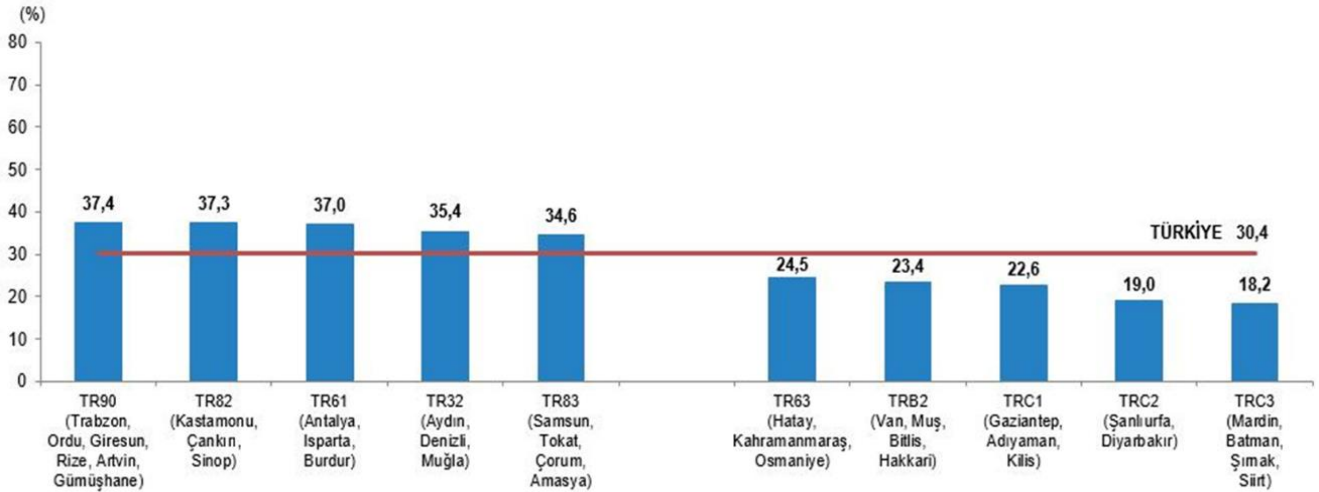
Tablo 8. Türkiye ve TR-83 Bölgesinde Cinsiyete Göre Temel İşgücü Göstergeleri Oransal Dağılımı (2023) (15+ Yaş) (%)

	TÜRKİYE			TR-83 BÖLGESİ		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
İşgücüne Katılım O.	53.3	71.2	35.8	53.4	69.1	38.3
İstihdam O.	48.3	65.7	31.3	48.8	64.5	33.7
İşsizlik O.	9.4	7.7	12.6	8.6	6.7	11.8

Kaynak: TÜİK, İşgücü Göstergeleri, 2024.

Tablo 8’de, 2023 yılı Türkiye genelinde ve TR-83 bölgesindeki cinsiyete göre temel işgücü göstergeleri incelendiğinde, erkek nüfusun işgücüne katılım ve istihdam oranı kadın nüfusa göre oldukça fazla olduğu görülmektedir. Bunun yanında, TR-83 bölgesindeki işsizlik oranı ise kadınlarda % 11.8 ile daha yüksektir. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliği anlamında kadın emeğinin işgücü piyasasındaki olumsuz konumunu göstermektedir.

Samsun ili açısından da bu olumsuz durum paralel seyretmekte olup, İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması Samsun İli 2023 Sonuç Raporunda, İşgücü Piyasası Araştırması kapsamında Samsun ilinde 1.249 işyeri için veri derlenmiştir. Bu işyerleri 20 ve daha fazla çalışan olan işyerleri olup il genelinde toplam 17 sektör araştırma kapsamında yer almaktadır. Samsun ilinde 20 ve daha fazla istihdamlı işyerleri için toplam çalışan sayısı 100.042 kişi olarak tespit edilmiştir. Cinsiyet bazında ise 69.391 çalışan erkeklerden, 30.651 çalışan ise kadınlardan oluşmaktadır (İŞKUR, 2024, s.24).

Grafik 6. Kadın İstihdam Oranının En Yüksek ve En Düşük Olduğu 5 bölge, İBBS 2.Düzye, (2022)

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2024.

Grafik 6’da bütün bölge düzeylerinde kadın istihdam oranının en yüksek ve en düşük olduğu 5 bölgeye bakıldığında, TR-83 bölgesi, 2022 yılında %34.6 ile en yüksek ilk 5 bölge arasında görülmektedir.

Tablo 9. Türkiye ve TR-83 Bölgesinde Cinsiyete ve Sektörlere Göre İstihdam (2023) (Bin)

	TÜRKİYE			TR-83 BÖLGESİ		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Toplam	31.632	21.286	10.346	1.103	714	390
Tarım	4.695	2.757	1.938	369	209	160

Toplumsal Cinsiyet Üzerine Yapılan Çalışmalar ve Sosyal Politika Uygulamaları: Samsun İli Örneği

Sanayi	8.708	6.846	1.861	206	163	43
Hizmet	18.230	11.683	6.547	528	342	187

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2024.

Tablo 10. Türkiye ve TR-83 Bölgesinde Cinsiyete ve Sektörlere Göre İstihdam (2023) (%)

	TÜRKİYE			TR-83 BÖLGESİ		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Tarım	14.8	13.0	18.7	33.4	29.3	41.1
Sanayi	27.6	32.2	18.0	18.7	22.8	11.0
Hizmet	57.6	54.8	63.3	47.9	47.9	47.9

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2024.

Türkiye ve TR-83 bölgesinde cinsiyete ve sektörlere göre istihdam yapısı Tablo 9 ve 10'da değerlendirildiğinde, kadın emeğin yoğun bir şekilde tarım sektöründe olduğu ve bunun yanında ev içi ücretsiz işler, hane içi bakım sorumluluğu, kayıt dışı ekonomi içindeki çalışma biçimleriyle görmezden gelinmesi, kadının işgücü piyasasındaki konumunu toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından en büyük sorunlardan birini oluşturmaktadır.

Tablo 11. Türkiye ve TR-83 Bölgesinde Tarım ve Tarım Dışı Sektörlerdeki İşteki Duruma Göre İstihdam (2023) (Bin)

	TÜRKİYE			TR-83 BÖLGESİ		
	Toplam	Tarım	Tarım Dışı	Toplam	Tarım	Tarım Dışı
Toplam	31.632	4.695	26.938	1.103	369	734
Ücretli, Maaşlı ve Yevmiyeli	22.532	634	21.899	592	14	578
İşveren ve Kendi Hesabında	6.586	2.110	4.476	297	164	133
Ücretsiz Aile İşçisi	2.514	1.951	563	215	192	23

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2024.

Tablo 11'de Türkiye'de ve TR-83 bölgesinde tarım ve tarım dışı sektörlerdeki işteki duruma göre istihdam verileri incelendiğinde, çalışma çağındaki nüfusun büyük çoğunluğu ücretli, maaşlı ve yevmiyeli bir işte çalıştığı görülmektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan nüfus bu dağılımda daha az gibi görünse de, tarım ve tarım dışı sektörlerde bu çalışma biçiminde çalışanların önemli bir şekilde kadın emeği üzerinde şekillenmesi dikkat çekmektedir.

Özellikle, kırsal alanlarda kadınların yaptıkları işlerin ekonomik değeri çoğu zaman belirsizdir. Erkekler genellikle daha fazla gelir getiren faaliyetler yaparken, kadınların mevsimlik, yarı zamanlı ve ücretsiz işler yapması kadın emeğinin değersiz ve görünmez olmasına yol açacaktır. Bazı tarımsal işlerin ev işi olarak kabul edilmesi, kadınların "ücretsiz aile işçisi" olarak tanımlanmasına ve emeklerinin düşük değerlendirilmesine neden olmaktadır. Bu durum, aile işletmeleri tarafından yapılan tarım faaliyetleri bakımından kadının konumunun zayıf kalmasına yol açmaktadır (Baş ve Çiğerci-Ulukan, 2020, s.112-113).

Tablo 12. Türkiye’de Cinsiyete ve İşteki Duruma Göre İstihdam (2023) (Bin)

TÜRKİYE						
	ERKEK			KADIN		
	Toplam	Tarım	Tarım Dışı	Toplam	Tarım	Tarım Dışı
Toplam	21.286	2.757	18.530	10.346	1.938	8.408
Ücretli, Maaşlı ve Yevmiyeli	15.045	413	14.632	7.488	221	7.267
İşveren ve Kendi Hesabında	5.440	1.852	3.588	1.146	258	888
Ücretsiz Aile İşçisi	802	492	310	1.712	1.459	253

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2024.

Tablo 13. TR-83 Bölgesinde Cinsiyete ve İşteki Duruma Göre İstihdam (2023) (Bin)

TR-83 BÖLGESİ						
	ERKEK			KADIN		
	Toplam	Tarım	Tarım Dışı	Toplam	Tarım	Tarım Dışı
Toplam	714	209	505	390	160	229
Ücretli, Maaşlı ve Yevmiyeli	393	7	385	199	6	193
İşveren ve Kendi Hesabında	260	152	108	37	12	25
Ücretsiz Aile İşçisi	61	49	12	154	143	11

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2024.

Tablo 12’de Türkiye genelinde ve Tablo 13’te TR-83 bölgesinde sektörler arası cinsiyete ve işteki duruma göre istihdam dağılımı incelendiğinde, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların toplamında, kadın çalışanlar erkek çalışanların iki katından fazla olduğu gerçeği dikkat çekmektedir. Bu durum tarım ve tarım dışı sektörler ayrımı açısından ele alındığında ise, özellikle kadınların tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak ücretli, maaşlı ve yevmiyeli ya da işveren ve kendi hesabına çalışma biçimlerine göre farkın oldukça fazla olması kadın emeğinin olumsuz durumunu ortaya koymaktadır.

Ücretsiz aile işçisi kadınlar, özellikle kırsal bölgelerde ve tarımsal faaliyetlerde önemli bir rol oynamaktadır. Genellikle aile işletmelerinde, tarla veya bahçelerde çalışan bu kadınlar, aile ekonomisine katkıda bulunarak, gıda güvenliği, tarımsal üretkenliğin devamlılığı ve sürdürülebilir kalkınma gibi birçok açıdan etkin bir rol oynamaktadır. Ancak, bu katkılar çoğunlukla kayıt dışı olarak kalmakta ve yeterince değer görmemektedir. Bu kadınlar, hem üretim süreçlerinde aktif

Toplumsal Cinsiyet Üzerine Yapılan Çalışmalar ve Sosyal Politika Uygulamaları: Samsun İli Örneği

rol olarak hem de ev işleri ve çocuk bakımı gibi toplumsal rollerini yerine getirerek çift yönlü bir sorumluluk üstlenmektedir. Bu da toplumsal cinsiyet rolleri açısından kadınların eşitsiz bir konumda olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 14. Türkiye ve TR-83 Bölgesinde Cinsiyete Göre İşteki Duruma Göre İstihdam (2023) (Bin)

	TÜRKİYE			TR-83 BÖLGESİ		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
İşgücüne Dahil Olmayanlar	30.528	9.330	21.198	1.055	342	713
İş Bulma Ümidi Olmayanlar	1.804	835	969	40	18	22
İşbaşı Yapabilecek Olup İş Aramayanlar	1.422	424	997	36	11	25
İş Arayıp İşbaşı Yapamayacak Olanlar	123	55	68	3	1	2
Ev İşleriyle Meşgul	9.093	0	9.093	333	0	333
Eğitim/ Öğretim	4.437	1.972	2.465	114	49	65
Emekli	5.123	3.801	1.322	216	173	43
Çalışamaz Halde	5.380	1.676	3.704	239	69	170
Diğer	3.148	567	2.580	75	22	53

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2024.

TÜİK verilerine göre 2023 yılında, Türkiye ve TR-83 bölgesinde cinsiyete göre ve işteki durumuna göre istihdam biçimleri Tablo 14’te verilmiştir. Buna göre, işgücüne dahil olmayanlar, iş bulma ümidi olmayanlar, işbaşı yapabilecek olup iş aramayanlar, iş arayıp işbaşı yapamayacak olanlar açısından kadın nüfus erkek nüfusa göre oldukça dezavantajlı görünmektedir. Ayrıca, ev işleriyle meşgul olan kadın nüfus toplumsal cinsiyet rollerine atfedilen durumlardan dolayı tamamen kadınların sorumluluğuna bırakıldığı görülmektedir. Bunun yanında, işteki durumu itibarıyla emekli olan erkek sayısı kadın sayısına göre oldukça yüksek olarak görülmektedir. Bu durum, kadın emeğin işgücü piyasasında görünmez kılınarak kendine yer bulamadığı ya da kayıt dışı işlerde aktif olarak faaliyet göstermek zorunda kaldığı ifade edilebilmektedir.

Genel olarak bakıldığında emek piyasasında kadınların dezavantajlı durumuna neden olan etkenler, istihdamın genellikle küçük işletmeler tarafından sağlanması, istihdamın büyük çoğunluğunun tarım sektöründe olması, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların ağırlıklı olması, kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek olması ile sosyal güvenlik imkanlarından yararlanılamaması, sosyal güvenlik dahilinde esnek ve yarı zamanlı çalışma imkanlarının gelişmemiş olması, işverenlerde toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin düşük olması olarak özetlenebilmektedir.

6. SAMSUN İLİ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE YÖNELİK ÇALIŞMALAR VE SOSYAL POLİTİKA UYGULAMALARI

Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Hedefleri’nden yola çıkarak , 2006 yılında toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerinin yerel yönetimlerin planlama ve programlama süreçlerine katılması ve bu sürece paralel olarak yerel yönetimler ile kadın örgütlerinin güçlendirmesi ve aralarındaki işbirliği fırsatlarının artırılması amacıyla Kadın Dostu Kentler Programı’nın ilk aşaması olan “Birleşmiş Milletler Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı” başlatılmıştır. Projenin amacı; Kadın STK’ları, taban örgütleri, ulusal ve yerel düzeydeki devlet kurumları ile yapılacak yerel çalışmalar neticesinde, yerel yönetim planlama süreçlerine cinsiyet eşitliğinin dahil edilmesiyle, kadın dostu kentlerin

oluşabileceği bir alanın açılması yönünde önemli adımların atılması olarak ifade edilmektedir. Planlama süreçlerine cinsiyet eşitliği faaliyetlerinin eklenmesi için yerel yönetimlerin (valilik ve belediyeler) kapasitelerinin artırılması; toplumsal cinsiyet eşitliği alanında faaliyet gösteren kadın STK'larının kapasitesinin geliştirilmesi; yerel kadın STK'ları, taban örgütleri ve yerel yönetimler arasındaki ikili işbirliklerinin güçlendirilmesi olarak ifade edilmektedir. (Karadoğan-Kınık ve Şavlı, 2015, s.7).

Kadın Dostu Kentler Birleşmiş Milletler Ortak Programı'ndan beklenen sonuçlar ise şu şekilde sıralanmaktadır:

- Mahalli idarelerin ve başta İçişleri Bakanlığı olmak üzere ilgili Bakanlıkların ve Bakanlıkların taşra teşkilatlarının, toplumsal cinsiyete duyarlı yerel hizmet sunumu ve politika geliştirme konularında güçlendirilmesi;
- Proje illerinde toplumsal cinsiyete duyarlı stratejik plan ve bütçe hazırlama yaklaşımının geliştirilmesi;
- İlk aşamadaki altı proje ilinde elde edilen sonuçların, hak tabanlı mahalle yönetim sistemi aracılığıyla mahalle düzeyine yayılması;
- Proje illerinde yaygın olarak yapılan farkındalık çalışmaları sonucunda toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlılığın artması;
- Proje illerinde faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının toplumsal cinsiyet ve savunuculuk konularında kapasitelerinin artması;
- Proje illerindeki mahalli idareler ve kadın STK'larının, kadınların yaşam kalitelerinin iyileştirilmesi için katılımcı mekanizmalar geliştirmeleri;
- Proje illerinin kadın dostu kentler haline getirilmesi için toplumsal cinsiyete duyarlı şehir planlama yaklaşımının geliştirilmesi;
- Mevcut yasal çerçevelerin değerlendirilerek, Program kapsamında geliştirilen kadın erkek eşitliği mekanizmalarının işleyişinin ve sürdürülebilirliğinin sağlanması amacıyla yasal düzenleme önerilerinin hazırlanması ve merkezi otoritelere gönderilmesi (Karadoğan-Kınık ve Şavlı, 2015, s.7).

Kadın Dostu Kentler Ortak Programı'nın ikinci aşaması, birinci fazın bıraktığı yerden devam ederek toplumsal cinsiyet eşitliğini yerel yönetimlere entegre etmek amacıyla İçişleri Bakanlığı, yerel yönetimler ve yerel kadın STK'ları için çeşitli kolaylaştırıcı araçlar sunmak amacıyla 2011 yılında başlatılmıştır. Programa katılmak isteyen iller, kapasiteleri ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak sıralanmış ve bu değerlendirmeye göre yeni iller belirlenmiştir. Bu süreç sonunda, Adıyaman, Antalya, Bursa, Gaziantep, Malatya, Mardin, Samsun illeri Ortak Program'a dahil edilmiştir ve bu yedi il arasında Samsun özellikle önemli bir tuttuğu ifade edilmektedir (Karadoğan-Kınık ve Şavlı, 2015, s.7).

Yerel Eşitlik Eylem Planı kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için yapılması gereken faaliyetler altı ana başlık altında incelenmiştir: Kadın ve Eğitim Hizmetleri, Kadın ve Sağlık Hizmetleri, Kadının Ekonomik Hayata Katılımı, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele, Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına Katılımı , Kadın ve Kentsel Hizmetler olarak sıralanabilmektedir (Samsun Yerel Eşitlik Eylem Planı, 2013-2015).

Birinci müdahale alanı, "Kadın ve Eğitim Hizmetleri" olarak ele alınmaktadır. Kadınların yaygın eğitim fırsatlarından artan oranda yararlanması stratejik önceliği olarak belirtilmektedir. Bu konudaki hedefler, okuma yazma bilmeyen kadın nüfusunu azaltmak, kadınların teknolojik, sosyal, kültürel gelişmelere yönelik uyumlarını artırmak, yaygın eğitim alanında kurumların hizmet kalitesini iyileştirmek ve kurumlar arası işbirliğinin artırmak olarak sıralanmaktadır. Bir diğer stratejik öncelik, kız çocuklarının örgün eğitim imkanlarından eşit biçimde faydalanması. Bu konudaki hedefler, orta öğretime devam etmeyen kız çocuğu sayısını azaltmak, kız öğrenci yurtlarının sayısı/kapasitesi ve güvenliğini arttırmak ve dezavantajlı grupların (Romanlar, sığınmacılar, mevsimlik tarım işçilerinin çocukları, engellilerin, göçle gelen aile çocukları vb.) eğitim sistemine kayıt oranını ve sürekliliğini arttırmak şeklinde belirtilmektedir. Bir başka stratejik öncelik, toplumsal cinsiyete dair farkındalıkların artması ve duyarlılığın gelişmesi noktasındaki atılımlar olarak belirtilmektedir. Bu konudaki hedefler, öğretmenler ve eğitimcilerin eğitim sürecindeki rollerine ilişkin toplumsal cinsiyet temelli farkındalıklarını arttırmak, kız çocuklarının eğitimden yararlanması ve yükseköğrenime devamı konusunda farkındalığı arttırmak, ailelerin eğitim hakkı, çocuk işçiliği , erken yasta evliliğin zararları vb. konularda farkındalıklarını arttırmak, dezavantajlı bölgelerde yaşayan kız çocuklarının okumaya yönelik teşvikleri arttırmak şeklinde sıralanmaktadır (Samsun Yerel Eşitlik Eylem Planı, 2013-2015).

İkinci müdahale alanı, "Kadın ve Sağlık Hizmetleri" olarak ele alınmaktadır. Kadınların sağlıkta hizmete erişim konusunda güçlendirilmesi stratejik öncelik olarak belirtilmektedir. Bu konudaki hedefler, kadınların sağlık alanındaki hakları, sağlık hizmetleri (kurum/kuruluşlar) ve bu sağlık hizmetlerine erişimleri konularında farkındalıklarını arttırmak, kadınlara yönelik sağlık hizmeti sunan kurumları yeterli hale getirmek, kadınların sağlık hizmetlerine ulaşımını sağlamak , kadınların ve erkeklerin sağlık sorunlarının çözümü, cinsel sağlık ve üreme sağlığı konularındaki rolleri ile ilgili farkındalıklarını arttırmak ve sağlık bilincini geliştirmek, ergenlik dönemindeki genç kızların ve erkeklerin, cinsel sağlık ve üreme sağlığı gibi konulara ve hizmetlere ilişkin farkındalıklarını arttırmak olarak sıralanmaktadır (Samsun Yerel Eşitlik Eylem Planı, 2013-2015).

Toplumsal Cinsiyet Üzerine Yapılan Çalışmalar ve Sosyal Politika Uygulamaları: Samsun İli Örneği

Bir diğer stratejik önceliği, kadınlara yönelik nitelikli sağlık hizmet sunumunun artırılması olarak ifade edilmektedir. Bu konudaki hedefler ise sağlık alanında yeni yasal düzenlemeler ve mevzuat değişikliklerini irdelemek ve önerler hazırlamak, sağlık birimlerinde hizmet kalitesini iyileştirmek, sağlık hizmetlerinin nitelikli hale getirilmesi için cinsiyete duyarlı sağlık verileri toplamak, şiddet mağduru kadınlara verilen hizmetleri iyileştirmek, hizmet sunumundaki bölgeler ve yerleşim birimleri arasındaki eşitsizlikleri ortadan kaldırmak, kadınların sağlık kurumlarına ve ilgili diğer merkezlere ulaşımını kolaylaştırmak şeklinde sıralanmaktadır. Kadın ve sağlık hizmetleri müdahale alanının bir diğer stratejik önceliği, ergenlik dönemindeki genç kızların ve erkeklerin, cinsel sağlık ve üreme sağlığı vb. konulara ve hizmetlere ilişkin farkındalıkları arttırmaktır. Bu konuda gösterilen hedef, üreme ve cinsel haklar konularında uygun tutum, bilgi ve beceri kazanan sağlık sunucularını arttırmak. (Samsun Yerel Eşitlik Eylem Planı, 2013-2015).

Üçüncü müdahale alanı, “Kadının Ekonomik Hayata Katılımı” olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların çalışma yaşamına katılım gücünün artırılması, en önemli stratejik öncelik olarak belirtilmiştir. Bu konu üzerinde gösterilen hedef, Samsun ilinde kadınların çalışma alanında kullanabilecekleri bilgi ve becerilerini geliştirmek, özgüvenlerini arttırmak olarak ifade edilmektedir. Bir diğer stratejik önlem, kadın istihdamının gereği ve önemi ile ilgili farkındalığın artırılması şeklinde ifade edilmektedir. Kadınların istihdama katılımına yönelik toplumsal cinsiyet rolleri temelli dirençleri azaltmak, en önemli hedefidir. Bununla birlikte diğer bir stratejik öncelik planı, kadın istihdamı önündeki engellerin kaldırılması ve istihdam olanaklarının artırılması şeklinde belirlenmektedir. İşgücü piyasasında kadınlara yönelik uygun çalışma şartlarını ve imkanlarını geliştirmek hedefleri arasında gösterilmektedir. Bu müdahale alanındaki son stratejik önlem ise, kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Kadınların istihdama katılımları ile ilgili yapılan çalışmaların, sunulan hizmetlerin niteliğinde iyileşme sağlamak hedefleri arasında gösterilmektedir (Samsun Yerel Eşitlik Eylem Planı, 2013-2015).

Dördüncü müdahale alanı, “Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele” olarak ifade edilmektedir. Şiddetin büyük bir oranda azalması stratejik önceliği ve toplumun hemen hemen tüm kesiminde “toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet ve şiddetle mücadele, erken evlilikler” gibi konularda farkındalık oluşturmak şeklinde hedefi bulunmaktadır. Bir diğer stratejik önceliği, şiddete maruz kalan kadınların/kız çocuklarının rehabilitasyonun sağlanması olarak belirtilmektedir. Hedefi, şiddetle mücadele mekanizmalarını iyileştirmek ve güçlendirmek olarak gösterilmektedir. Kadınların yaşadıkları sorunların tespit edilmesi, iyileştirme çalışmalarının izlenmesi ve değerlendirilmesi son stratejik önceliğidir ve kadınlara yönelik bilgiler düzenli olarak elde etmek ile iyileştirme çalışmalarını raporlanmak, kamuoyuna paylaşmak şeklinde hedefler gösterilmektedir(Samsun Yerel Eşitlik Eylem Planı, 2013-2015).

Beşinci müdahale alanı, “Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına Katılımı” olarak ifade edilmektedir. Kadınların politika oluşturma süreçlerine ve eylemlerine eşit biçimde dâhil edilmesi ve kaynaklara eşit erişimlerinin güçlendirilmesi stratejik önceliğidir. Hedefleri arasında, kadınların karar alma süreçlerine aktif katılımını sağlama konusunda yerel yöneticilerin ve yerel yönetim personelinin farkındalığını arttırmak, kadınların illerindeki yerel yönetimin işleyişi, karar alma mekanizmaları ile ilgili farkındalıklarını ve sürece dahil olma konusunda bilgilerini arttırmak, yerel yönetimlerde kadınların karar alma mekanizmalarına aktif katılımını sağlayacak somut, kapsayıcı, görüş/ bilgi toplama ve analiz sistemleri geliştirmek ve son olarak yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde kapsayıcı yönetim politika ve uygulamaları geliştirmek şeklindedir. Bir başka stratejik önceliği, lider, aday ve seçmen olarak kadınların siyasi karar alma mekanizmalarında eşit temsilin güçlendirilmesi olarak ifade edilmektedir. Hedefleri arasında, kadınların seçme ve seçilme haklarına dair bilgi ve kapasitelerini arttırmak ve il genelinde, özellikle erkek nüfus içerisinde, karar alma süreç ve mekanizmalarına kadın katılımının sonuçlarına ilişkin farkındalığı arttırmak şeklinde sıralanmaktadır(Samsun Yerel Eşitlik Eylem Planı, 2013-2015).

Son olarak altıncı müdahale alanı ise, “Kadın ve Kentsel Hizmetler” olduğu görülmektedir. Cinsiyete duyarlı, katılımcı kent plan ve politikalarının güçlendirilmesi öncelikli stratejik önceliğidir. Bu konudaki hedefleri, kadınların kentsel hizmetlere yönelik ihtiyaçlarını belirlemek, kadınların temel kentsel hizmetlerin planlanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi süreçlerine katılımlarını arttırmak ve kentsel hizmet sağlayan kamu kurumları ve yerel yönetim personelinin cinsiyete duyarlı kentsel hizmetler ile ilgili farkındalığını arttırmak şeklinde sıralanmaktadır. Bir diğer stratejik önceliği ise, cinsiyete duyarlı kentsel altyapı ve hizmet sunumunun güçlendirilmesi olarak görülmektedir. Bu noktada gösterilen hedefler ise, temel kentsel hizmetleri ve altyapıyı cinsiyete duyarlı biçimde tasarlamak ve kentsel planlama, toplu konut alanı ve kentsel dönüşüm projelerinin yapımında cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemek şeklinde sıralanmaktadır(Samsun Yerel Eşitlik Eylem Planı, 2013-2015).

Samsun İli İstihdam Eylem Planı’nda (2018–2023) ise kadın istihdamı konusunda, kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdamının artırılması, kadın istihdamının kayıtlı hale getirilmesine yönelik teşvik düzenlemeleri tanıtılarak uygulamanın yaygınlaştırılması , kadın girişimci sayısının artırılması ve kadınlara istihdam oluşturabilecek nitelikli mesleki eğitim kurs sayılarının artırılması şeklinde önemli bir sıralama yapılmaktadır (Kaynak, 2018, s.57).

Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından bir diğer önemli çalışma, Avrupa Birliği tarafından finanse edilen Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nin (CEİD) "Güvenli Kentler İçin Daha Çok İzleme, Daha Çok Eşitlik Projesi" kapsamında "Kentsel Haklar ve Hizmetler Alanında İzleme ve Değerlendirme Kitapçığı" hazırlamıştır. Güvenli Kentler Değerlendirme Kitapçığında Samsun Büyükşehir Belediyesi ve Atakum Belediyesi yer almıştır.

Bu çerçevede, Samsun Büyükşehir Belediyesi'nin kentsel demokrasi alanındaki izleme ve değerlendirme sonuçları, Samsun Büyükşehir Belediyesinin Belediye Meclisinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonunun olduğu , Yerel Eşitlik Eylem Biriminin olmadığı, Yerel Eşitlik Eylem Planının olmadığı, Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartının imzalanmadığı, Belediyenin Kent Konseyinin olmadığı ve Belediyenin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik olarak Kadın Dostu Kentler Projesindeki taahhünameyi imzaladığı destekleyici kaynaklarla ifade edilmektedir (CEİD, Kentsel Haklar ve Hizmetler Alanında İzleme ve Değerlendirme Kitapçığı, 2021, s.37-38).

Kentsel hizmetlere erişim noktasında, Samsun Büyükşehir Belediyesi'nin mevcut eşitsizlikleri önlemeye yönelik kadınlar açısından önlemler aldığı ancak geliştirilmesi gerektiği, şehir sakinlerinden bu konuda talepler toplanarak değerlendirilmeye alındığı, Aile Danışma Merkezinin olduğu, kadın danışma merkeziyle aynı hizmetleri sağladığı, kadın sığınma evinin bakanlığa devredildiği ve iase giderlerinin belediye tarafından karşılandığı, Belediyenin kreş hizmetinin bulunmadığı, Aile danışma merkezinde personele ve halka toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti önlemek için eğitimler verildiği, Belediye personeli, şoför, zabıta, üst düzey yönetici ve Meclis üyelerine kadına yönelik şiddet konusunda eğitimler verildiği ve halen eğitimlerin devam ettiği, bu eğitimi alanların sayısının 1500 kişinin üzerinde olduğu, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yapılmadığı, öğrenciler için sosyal destek çalışmalarının olduğu , yoksul mahallelerde su indirim hizmetinin uygulandığı, Belediye personeline yönelik çocuk gündüz bakım hizmetinin olmadığı, semt sakinlerinin bakmakla yükümlü oldukları yaşlı, hasta, engelli yakınları için bir merkez olduğu ve Belediyenin verdiği mesleki kurslarda toplumsal cinsiyet algısını değiştirici eğitimlerin yeni başladığı destekleyici kaynaklarla ifade edilmektedir (CEİD, Kentsel Haklar ve Hizmetler Alanında İzleme ve Değerlendirme Kitapçığı, 2021, s.38).

Güvenlik anlamında yapılan izleme ve değerlendirme sonuçları, şehirdeki kör noktaların ortadan kaldırılması için sürekli çalışmaların gerçekleştirildiği, bu konuda taleplerin toplandığı ve izlemelerin yapıldığı, parklar ve sosyal alanlarda zabıta kulübelerinin olduğu ve sürekli devriyelerin atıldığı , parkların kameralar ile izlendiği, bazı parklarda ise polis takibinin yapıldığı ve kentsel dönüşüm çalışmalarında olası güvenlik açığının önüne geçilmesi adına öncelikli boş alanlarda çalışmaların yürütüldüğü destekleyici kaynaklarla ifade edilmektedir (CEİD, Kentsel Haklar ve Hizmetler Alanında İzleme ve Değerlendirme Kitapçığı, 2021, s.39).

Hareketlilik başlığı altında yapılan izleme ve değerlendirme sonuçları ise, otobüs hizmetinde hava karadıktan sonra kadınların istediği yerde inmesi için duraksız otobüs uygulamasının olmadığı , çocuklu insanların şehir içi ulaşımında kolaylaştırıcı çalışmalar gerçekleştirildiği, her araç için onlara özel ayrılmış bölgelerin mevcut olduğu ve 8 Mart Dünya Kadınlar gününde ulaşımın ücretsiz olmadığı destekleyici kaynaklarla ifade edilmektedir (CEİD, Kentsel Haklar ve Hizmetler Alanında İzleme ve Değerlendirme Kitapçığı, 2021, s.39).

Atakum Belediyesi kentsel demokrasi alanındaki izleme ve değerlendirme sonuçları, Atakum Belediyesi Belediye Meclisinde Kadın Erkek Eşitliği Komisyonunun veya Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonunun olduğu, Yerel Eşitlik Eylem Biriminin olduğu, Yerel Eşitlik Eylem Planının olduğu ve Meclisten geçtiği, Yerel Eşitlik Eylem Planının kamuoyuna sunulduğu , Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı'nın (CEMR) imzalandığı ve Belediyenin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bir politika belgesinin olduğu görüşmelerde destekleyici kaynaklarla ifade edilmektedir (CEİD, Kentsel Haklar ve Hizmetler Alanında İzleme ve Değerlendirme Kitapçığı, 2021, s.13-14).

Kentsel Hizmetlere Erişim başlığı altında, Atakum Belediyesinin mevcut eşitsizlikleri önlemeye yönelik kadınlar açısından önlemler aldığı ancak bütün grupları kapsamadığı, Belediyenin kadın danışma merkezinin olmadığı, Belediyenin kadın sığınma evinin olmadığı, Belediyenin şiddet ihbar hattı olmadığı, Belediyenin mahallelerde kreş hizmetinin olduğu, toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti önlemek için eğitimler ve kampanyalar düzenlendiği, Belediye yetkililerinin ve çalışanlarının içinde kadına yönelik şiddet konusunda eğitim alanların olduğu , toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yapılmadığı, Belediyenin hizmet binalarında gündüz bakım hizmetinin olmadığı ve Belediyenin verdiği mesleki kurslarda toplumsal cinsiyet algısı eğitimleri verildiği görüşmelerde destekleyici kaynaklarla ifade edilmektedir (CEİD, Kentsel Haklar ve Hizmetler Alanında İzleme ve Değerlendirme Kitapçığı, 2021, s.14).

Güvenlik anlamında ise, şehirdeki kör noktaların elimine edilmesi için yeterli çalışmanın yapılmadığı ile parklar ve diğer sosyal alanlarda standart güvenlik önlemlerin alındığı görüşmelerde destekleyici kaynaklarla ifade edilmektedir (CEİD, Kentsel Haklar ve Hizmetler Alanında İzleme ve Değerlendirme Kitapçığı, 2021, s.14).

Bunun yanında, Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD), 2023 yılında "30 Büyükşehir Belediyesinin Eşitlik Karnesi"ni yayınlamıştır. Bu Büyükşehir Belediyeleri arasında Samsun'un durumu incelendiğinde, 11 büyükşehirde Aile Destek Merkezi, 18 büyükşehirde kreş hizmeti, 17 büyükşehirde yaşlı ve engelli bakım hizmeti, 25 büyükşehirde evde bakım hizmeti

bulunduğu ve bunların arasında Samsun Büyük Şehir Belediyesinin de yer aldığı belirtilmektedir. Eşitlik Birimleri incelendiğinde Samsun Büyükşehir Belediyesi'nde Yerel Eşitlik Birimi bulunmamaktadır. Sadece Atakum Belediyesi'nde Yerel Eşitlik Birimi'nin olduğu görülmektedir. Ayrıca, 13 büyükşehirde Kadın Danışma Merkezi, 10 büyükşehirde sığınma evi bulunduğu ancak, Samsun Büyükşehir Belediyesi'nde bulunmadığı görülmektedir (<https://ceidizler.ceid.org.tr/T24-Cinsiyet-Esitligi-izleme-Dernegi-CEiD-30-Buyuksehir-Belediyesinin-Esitlik-Karnesini-cikardi-i416>). Samsun Büyükşehir Belediyesi'nde Kadın Danışma Merkezi olmadığı ve yalnızca Samsun ili genelinde Atakum ilçesinde Özgecan Kadın Danışma Merkezi faaliyet göstermektedir

7.SONUÇ

Emek kavramı üzerinden kadın emeği ele alındığında, tarih boyunca kadın emeğinin toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkilendirilmekte ve bu durumun kadın emeği değerinin belirlenmesinde oldukça etkili olduğu görülmektedir. Emek dağılımında toplumsal cinsiyet farklılıkları, çoğunlukla kadınların işgücüne katılım oranlarında yansımaktadır ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarına kıyasla çok daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum ücret eşitsizliklerini de beraberinde getirmektedir ve kadınlar, toplumsal cinsiyet rolleri gereği genellikle daha az ücretli veya esnek işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Bunların yanında, kadınların ekonomik bağımsızlığını ve kariyer gelişimini de sınırlamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için işgücü piyasasında cinsiyet önyargılarının kaldırılması, ücret eşitliği uygulamalarının artırılması ve kadınların kariyer gelişimini destekleyen politikaların uygulanması gerekmektedir. İşyerlerinde eşit işe eşit ücret prensibinin ciddi bir şekilde uygulanması, esnek çalışma imkanlarının yaygınlaştırılması, iş-yaşam dengesinin oluşturulması, kadın girişimciliğinin desteklenmesi kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına katkıda bulunacaktır. Kadın emeğinin işgücü piyasasında geri planda kalmasının bir diğer nedeni olan kadının ücretsiz aile işçisi konumunda ev işlerinde ve tarım işlerinde yoğun olarak yer alması ya da büyük ölçüde çocuk, engelli, yaşlı aile üyelerine bakım yükümlülüğünün kadına yüklenmesidir. Bu anlamda, kültürel ve sosyal alanda dönüşümlerin hızlandırılması gerekmektedir. Kadınların hem toplumsal hem de ekonomik hayatta tam anlamıyla eşit şartlar altında yer alabilmesi için erkeklerin de ev içi işler, tarım işleri ve bakım yükümlülükleri gibi sorumlulukları paylaşma konusunda daha aktif rol alması teşvik edilmelidir. Aile hayatında cinsiyet eşitliğine dayalı bir düzenin teşvik edilmesi, kadınların işgücüne katılımının artmasına, daha eşit ve adil bir toplum oluşturulmasına katkılar sağlayacaktır. Ayrıca, bu olumsuzlukların giderilmesi ve kadın emeğinin daha görünür kılınması için, eğitim ve fırsat eşitliği konularına odaklanmak özellikle büyük önem taşımaktadır. Hem bireysel düzeyde hem de kurumsal ve politik düzeyde atılacak adımlar, kadınların işgücü piyasasındaki görünürlüğünü artıracak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli bir rol oynayacaktır.

Kadınların işgücü piyasasındaki başarıları, onlara sunulan fırsatlar ve desteklerle doğrudan ilişkili olduğu söylenebilmektedir. Özellikle ihtiyaç sahibi kadınlar için erişilebilir ve kapsayıcı eğitim programları geliştirmek, onların bilgi ve beceri düzeylerini artırarak, mesleki yeterliliklerini ve özgüvenlerini yükseltmelerine yardımcı olabilecektir. Bu bağlamda, hükümetlerin, sivil toplum kuruluşlarının ve özel sektörün birlikte çalışarak kadın emeğinin daha görünür kılınması için toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen politikalar ve projeler geliştirmesi, kadın emeğinin değerinin artmasında büyük önem taşımaktadır.

Aynı zamanda, kadın emeğinin daha görünür olması ve işgücü piyasasında daha fazla yer alması, Türkiye'nin geleceği için büyük önem taşımaktadır. Bu durum büyük ölçüde kadın emeğinin örgütlenmesi aracılığıyla kadın kooperatifçiliği modeliyle mümkün olabilmektedir. Bu nedenle, kadın kooperatiflerinin potansiyelini en üst düzeye çıkaracak stratejik planlamalar yapılmalı ve bu planlar kararlılıkla uygulanmalıdır. Aynı zamanda, hükümetler ve yerel yönetimlerin, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının bu süreçte işbirliği içinde çalışması ve bu kooperatiflerin desteklenmesi ve güçlendirilmesi, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal olarak gelişiminde ve sürdürülebilir kalkınmasında çok önemli katkılar sağlayacaktır.

Bu çalışmada, giderek artan toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kalan kadın nüfusun Samsun ilindeki durumu incelenmiş, Türkiye içindeki yeri mikro ölçekte ele alınmıştır. Samsun ilinde uygulanan sosyal politikalar ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar, yapılan bazı görüşmelerle ve mevcut durumu analiz etmek için gerekli olan verilere ulaşılmaya çalışılarak incelenmiştir. Çalışma için, Samsun Büyükşehir Belediyesi yetkilileri, Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü yetkilileri, Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı (OKA) yetkilileri ve en önemlisi Samsun ilinde tek Kadın Dayanışma Merkezi olan Atakum Belediyesine bağlı Özgecan Kadın Dayanışma Merkezi ile görüşmeler sağlanmıştır. Özgecan Kadın Dayanışma Merkezi yetkilisi sayın Hicran Karadoğan Kınık çalışma konusunda çok fazla destek sağlamış ve yardımcı olmuştur. Ancak, yapılan görüşmelerde verilere ulaşma konusunda diğer kurumlar çok paylaşımcı olmamış, ayrıntılı analiz noktasında sağlıklı verilere ulaşılamamış ve bu kurumların internet sayfaları, güncel faaliyet raporları ile eylem planları gibi kaynaklar incelenmiştir. Böylelikle Samsun ili mevcut durumu toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları ve sosyal politika uygulamaları ele alınmış olup, toplumsal cinsiyet eşitliği noktasında kadın emeği, ücretsiz aile işçisi olarak hane içi işlerle uğraşan, bakım sorumluluğunu tek başına üstlenmek zorunda kalan ve genellikle tarım işlerinde ücretsiz çalışan, ücretli işlerde de kayıt dışı ekonomi içinde yer alan bir profil çizerek çoğunlukla görünmez kılındığı görülmektedir.

Samsun ilinde kadınların özellikle işgücüne katılımını artırmak için mesleki eğitim programları yaygınlaştırılmalı ve işgücü piyasasında daha fazla istihdam edilmeleri desteklenmelidir. Ayrıca, kadınların kendi yeteneklerine göre kendi işlerini yapmaları ve iş yerlerini açmaları konusunda girişimcilik eğitimleri ve teşvikleri sağlanmalıdır. İşgücü piyasasına dahil olan kadınların da iş yerlerinde eşit fırsatlara sahip olması ve ayrımcılığa maruz kalmaması için gerekli önlemler alınmalıdır. Bu konuda Samsun ili yerel yönetimlerinin gerekli çalışmaları yapması beklenmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında bir diğer önemli mesele, Samsun ili genelinde eğitim ve farkındalık çalışmalarının artırılmasıdır. Bu konuda, okullarda ve toplum genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine eğitimler düzenlenmelidir. Şehrin sokak, cadde ve meydanlarındaki reklam panolarına dikkat çekici kamu spotları, afişler veya bildiriler yayınlanarak farkındalığın artırılması sağlanmalıdır. Ayrıca bu farkındalık çalışmalarının, özellikle sosyal medya üzerinden de yapılması Samsun halkının bu konudaki bilinçlenmesine önemli katkılar sağlayacaktır.

Ayrıca, Samsun ilinde kadınların sağlık hizmetlerine ulaşımının kolaylaştırılması için de pozitif ayrımcılık çalışmalarının yapılması gerekmektedir. İl genelinde kadınlara yönelik sosyal hizmetler, özellikle dezavantajlı gruplara yönelik olarak geliştirilmelidir. Bunların yanında, kadına yönelik şiddetin önlenmesi için yasal düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanması sağlanmalıdır. Samsun ili genelinde, şiddet mağduru kadınlara yönelik sığınma evleri ve destek merkezlerinin sayıları artırılarak yaygınlaştırılmalıdır.

Bütün bunlar dikkate alındığında, Samsun ili genelinde yerel yönetimlerin, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yerel eylem planları hazırlaması ve uygulaması büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte, kadınların yerel karar alma mekanizmalarına katılımı teşvik edilmelidir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda yine yerel yönetimler tarafından düzenli olarak veri toplanmalı ve analiz edilmelidir. Uygulanan politikaların etkinliği düzenli olarak izlenmeli ve değerlendirilmelidir. Ayrıca, sivil toplum kuruluşları ile kamu kurumları arasındaki işbirliği güçlendirilmelidir. Sivil toplum kuruluşlarının yerel politikalara büyük ölçüde katılımları teşvik edilmelidir.

Sonuç olarak, özellikle kadın emeği konusunda Samsun ili genelinde farkındalık ve duyarlılığın artması, toplumsal cinsiyet eşitliğine giden yolda önemli bir adım oluşturacaktır. Hem bireysel düzeyde hem de kurumsal ve politik düzeyde atılacak adımlar, kadınların ekonomik hayattaki görünürliğini artıracak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli bir rol oynayacaktır. Bu süreçte yine il genelinde, eğitim güçlendirilmesi, esnek çalışma imkanlarının yaygınlaştırılması ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi gibi stratejik hedeflerin desteklenmesi ve hayata geçirilmesi, daha adil ve eşitlikçi bir Samsun ili oluşumunda kritik öneme sahip olduğu görülmektedir. Bunun yanında, kadın çalışmalarının yürütülmesi noktasında Yerel Eşitlik Birimleri Büyükşehir Belediyesi, ilçe belediyeleri ve valilik kapsamında il geneline yayılması gerekmektedir. Ayrıca, Samsun ili genelinde Kadın Dayanışma Merkezlerinin de sayılarının artması büyük önem taşımaktadır. Bütün bu çalışmalar, Toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal politika uygulamaları açısından gelecek önlemleri oluşturulabilecek oldukça önemli adımları ifade etmektedir.

EXTENDED ABSTRACT

The fact that women face many unequal situations in economic and social life in terms of gender roles constitutes a very deep and multidimensional problem. Gender and women's labour are issues that have had a profound impact on the socio-economic structures of human societies throughout history. Women's roles in production processes have varied greatly across historical periods and geographical regions. Today, the recognition and valorisation of women's labour is at the centre of gender equality efforts. Especially in patriarchal social structures, women's entry into the labour market and making their labour visible in order to achieve their economic freedom are put on the back burner. Women's labour is still largely tied to unpaid family work and care work in the home, which is seen as a factor that prevents women from realising their full potential in the labour market. Domestic work, care services and voluntary activities, which are considered invisible labour, lead to women's economic contribution not being sufficiently recognised. Women's presence in the workplace, on the other hand, faces many problems such as discrimination, psychological violence, harassment, barriers to leadership positions and wage inequality. In recent years, however, efforts to raise awareness on gender equality have led to a wider recognition of the value of women's labour. Various non-governmental organisations, women's movements and policies have been working to increase the visibility of women's labour and promote its economic value in terms of gender equality. The fair and equitable treatment of women's labour both at home and at work is seen as a critical social policy issue.

A deep understanding of the issue of women's labour is critical for achieving an egalitarian and just society. In addition, it is very important to increase awareness on women's labour and to make women more active and visible in the labour market. Gender equality policies in education need to be strengthened in order for women's labour to take place more in a wide range of occupational groups and in different sectors. Another important issue is the expansion of flexible working hours and remote working opportunities in the labour market. Such practices can facilitate women's active participation in the labour market as well as balancing their domestic responsibilities. However, it is crucial that these policies are implemented fairly in all sectors, occupational groups and positions. In addition, supporting women's entrepreneurship can also help to recognise the economic value of women's labour. Incentives for women to start their own businesses, micro-

credits and training programmes can enable women to participate more independently and effectively in economic life. In this way, it is possible for women to have a stronger position in social and economic life.

In this study, firstly, women's labour and women's socio-economic status are discussed in general through the concept of gender, and the demographic structure of Samsun province, where the study is conducted, is evaluated in terms of gender roles. Then, the issue is analysed at the micro level by focusing on studies on gender equality and social policy practices in Samsun province.

8. KAYNAKÇA

ATASÜ-TOPÇUOĞLU, R. (2016). Feminizmin Refah Devleti ve Sosyal Politika Alanına Eleştiri ve Katkıları, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 49, Sayı 4, s. 37-63.

ATASÜ-TOPÇUOĞLU, R. (2017). “Piyasalaşan Bakım: Metalaşma, Toplumsal Cinsiyet Roller ve Refah Devleti Ekseninde Sorgulama” içinde Gülbiye Yenimahalleli Yaşar, Asuman Göksel ve Ömür Birler, *İnsana Karşı Piyasa: Türkiye’de Sağlık ve Sosyal Güvenlik*. Notabene Yayınları, 169-188.

BATES, D.G. (2009). 21. Yüzyılda Kültürel Antropoloji: İnsanın Doğadaki Yeri (Cultural Anthropology) (1. Baskı). Çeviren: Suavi Aydın. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

BAŞ, L. ve CİĞERCİ-ULUKAN, N. (2020).”Fındık Tarımında Mevsimlik Çalışan Yerli Kadın İşçiler: Fatsa Örneği”, *Fiscaoeconomia*, Sayı.4(1), 111-131.

BM, Kadın Dostu Kentler Ortak Programı. (<http://www.kadindostukentler.com/>). (Erişim Tarihi: 11.07.2024).

BUDD J.W. (2016). Çalışma Düşüncesi (The Thought of Work) (1. Baskı). Çeviren: Fuat Man. Ayrıntı Yayınları.

CEİD, 2021. Kentsel Haklar ve Hizmetler Alanında İzleme ve Değerlendirme Kitapçığı. Güvenli Kentler İçin Daha Çok İzleme, Daha Çok Eşitlik Projesi.

CEİD, 2024. “8 Mart’a doğru 30 büyükşehir belediyesinin 'eşitlik karnesi'”. (<https://ceidizler.ceid.org.tr/T24-Cinsiyet-Esitligi-izleme-Dernegi-CEiD-30-Buyuksehir-Belediyesinin-Esitlik-Karnesini-cikardi-i416>). (Erişim Tarihi: 10.07.2024).

CİĞERCİ-ULUKAN, N. ve ULUKAN, U. (2022). Doğu Karadeniz Tarımında Kadın: Hanehalkı Anketlerinin Söyle(me)dikleri. *Fiscaoeconomia*, Sayı 6(2), 726-742.

DALY, M. (2011). What Adult Worker Model? A Critical Look at Recent Social Policy Reform in Europe from a Gender and Family perspective, *Social Politics* 18(1): 1-23.

DEDEOĞLU, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 9, Sayı 2, 41-54.

DEDEOĞLU, S. ve ŞAHANKAYA, A. (2015). “Türkiye’de İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları” içinde derleyenler: Saniye DEDEOĞLU ve Adem Yavuz ELVEREN, 2000’ler Türkiye’sinde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet (1. Baskı). İmge Kitabevi Yayınları. s.93-121.

DEĞİRMENCİ, S. (2023). Örgütlenme Modeli Olarak Kadın Kooperatifleri: Patriyarkal Kapitalizmde Başarı Kriterlerinin Eleştirisi. *Fe Dergi*, 210-230.

DEĞİRMENCİ, S. (2020). “Alternatif Ekonomiler Tartışmasına Bir Katkı: Dayanışma Ekonomileri” içinde derleyenler: Özlem S. IŞIL ve Selma DEĞİRMENCİ, Yaşamı Örgütleyen Deneyimler: Kadınlar Dayanışma Ekonomilerini ve Kooperatifleri Tartışıyor (1. Baskı). Notabene Yayınları. s.61-87.

DURMAZ, N. (2018). “Tamamlanmamış Devrimin Türkiye Yansımaları” içinde derleyen: Çağla Ünlütürk Ulutaş, *Feminist Sosyal Politika* (1.Baskı). Notabene Yayınları. 67-98.

ECEVİT, F.Y. (2020). “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri” içinde hazırlayan Şirin Tekeli, 1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar (7.Baskı). İletişim Yayınları.105-114.

GÖKÇE, A. (2021). “Çalışma Hayatında Kadın Emeği” içinde Hüseyin Sevgi, 21. Yüzyılda Endüstri İlişkileri: Çalışma Yaşamının Dönüşümü, Aktörleri ve Geleceği (1. Baskı). Notabene Yayınları, 375-407.

- HASSIM, S. and RAVAZI, S. (2006). "Gender and Social Policy in a Global Context: Uncovering the Gendered Structure of the 'Social'" in S. Hassim and S. Razavi (eds.) Gender and Social Policy in a Global Context, NY: Palgrave Macmillan.
- HARVEY, D. (2020). On Yedi Çelişki ve Kapitalizmin Sonu (2. Baskı). Çeviren: Esin Soğancılar. Sel Yayınları.
- HAVILAND, W.A.; PRINS, H.L.; Walrath, D. and McBride, B. (2008). Kültürel Antropoloji (Cultural Anthropology: The Human Challenge) (1. Baskı). Çeviren: İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu. Kaknüs Yayınları.
- İŞKUR, (2024). İşgücü Piyasası Araştırması Samsun İli 2023 Yılı Sonuç Raporu.
- KABLAY, S ve ELMA, Y. (2018). İş-Aile Yaşamı Dengesini Sağlamaya Yönelik Türkiye Uygulamaları. Politik Ekonomik Kuram Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, 77-94.
- KARADOĞAN-KINIK, H. ve ŞAYLI, Z.T. (2015). Samsun Yerel Eşitlik Eylem Planı: (2021-2018) Ara Değerlendirme Raporu (1. Baskı). OKA.
- KALB, D. (2022). "Between The Labor Theory Of Value And The Value Theory Of Labor: A Program Note" in KASMIR, S. and GILL, L. The Routledge Handbook of the Anthropology of Labor (First Published). Routledge.
- KAYNAK, S. (2018). Samsun İli İstihdam Eylem Planı (2018-2023). OKA.
- MEDA, D. (2018). Emek: Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?, (3. Baskı). Çeviren Işık Ergüden, İletişim Yayınları.
- MEMİŞ, E. ve İZDEŞ, Ö. (2018). "Türkiye'de Yaşlı Bakımı ve Kadın İstihdamı" içinde der. Çağla Ünlütürk Ulutaş, Feminist Sosyal Politika (1. Baskı). Notabene Yayınları. s.99-138.
- ÖREN, K. ve YÜKSEL, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, 34-59.
- ÖZATEŞ, Ö.S. (2015). Malumun İlanı, Kadın Emeğinin Saklı Yüzü: Ev İçi Bakım Emeği (1. Baskı). Notabene Yayınları.
- TC Samsun Valiliği, (2024). (www.samsun.gov.tr) (Erişim Tarihi:08.07.2024).
- TOKGÖZ, G. (2018). Kalkınmada Kadın Emeği (2. Baskı). Varlık Yayınları.
- TÜİK, (2024). Nüfus ve Demografi Göstergeleri (<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Nufus-ve-Demografi-109>). (Erişim Tarihi:09.07.2024).
- TÜİK, (2024). İşgücü İstatistikleri (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2023-53521>). (Erişim Tarihi: 09.07.2024).
- TÜİK, (2024). İstatistiklerle Kadın (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675>). (Erişim Tarihi: 09.07.2024).
- TÜİK, (2024). İç Göç İstatistikleri (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Ic-Goc-Istatistikleri-2023-53676>). (Erişim Tarihi: 09.07.2024).
- TÜİK, (2024). İstatistiklerle Yaşlılar (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yaslilar-2023-53710>). (Erişim Tarihi: 09.07.2024).
- TÜİK, (2024). Uluslararası Göç İstatistikleri (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Uluslararası-Goc-Istatistikleri-2023-53544>). (Erişim Tarihi: 09.07.2024).
- URHAN, B. (2022). "Kadın emeği ve Toplumsal Cinsiyet" içinde derleyen Feryal Saygılıgil, Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları (3.Baskı). Dipnot Yayınları.
- ÜNLÜTÜRK-ULUTAŞ, Ç. (2021). İşyerine Dönüşen Evler: Toplumsal Yeniden Üretim Bağlamında Evden Çalışma, Praksis, Cilt 57, Sayı 3, 117-130.
- WEEKS, K. (2014). Çalışma Sorunu: Feminizm, Marksizm, Çalışma Karşıtı Politika ve Çalışma Sonrası Tahayüller (The Problem With Work Feminism, Marxism, Antiwork Politics and Postwork Imaginaries) (1. Baskı).Çeviren: Tamer Tosun. Ayrintı Yayınları.
- YÜKSEL, H. (2014).Emek Kavramının Ortaya Çıkışında Rol Oynayan Tarihi Dönüm Noktalarının Süreç Merkezli Değerlendirilmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 19, Sayı 2, 257-273.

Emeklilikte İkinci Kariyer ve Köprü İstihdamı

Second Career in Retirement and Bridge Employment

Seda Topgül^a

Emre Kol^b

Özet

Emeklilik sonrası çalışma ve ikinci kariyer kavramı, son yıllarda giderek daha fazla ilgi gören bir araştırma alanı haline gelmiştir. Geleneksel emeklilik anlayışları değişmekte; bireyler daha uzun süre aktif kalmakta ve iş yaşamından tamamen kopmadan önce farklı işlerde çalışmayı tercih etmektedir. Bu çerçevede “köprü istihdamı” kavramı, bireylerin tam emeklilik öncesinde üstlendikleri geçici veya yarı zamanlı işleri ifade etmektedir. Köprü istihdamı, bireyin önceki kariyerine benzer işlerde çalışması ya da tamamen farklı bir alanda yeni bir kariyere yönelmesi şeklinde gerçekleşebilir. Bu çalışmada, emeklilik olgusu dört ana kuramsal yaklaşımla ele alınmış; köprü istihdamı kavramı, bu yaklaşımlar doğrultusunda kapsamlı bir şekilde değerlendirilmiştir. Araştırmanın yöntemi olarak nitel doküman analizi benimsenmiş; emeklilik, geçiş süreçleri ve ikinci kariyer ile ilgili ulusal ve uluslararası literatür sistematik biçimde incelenmiştir. Ayrıca, emeklilik sonrası kariyer tercihlerinin belirleyicileri olarak yaş, sağlık, finansal ihtiyaçlar ve kişisel doyum gibi bireysel faktörlerin önemi vurgulanmıştır. Araştırma, köprü istihdamının sadece bireysel değil, aynı zamanda kurumsal ve toplumsal düzeyde de önemli etkiler doğurduğuna dikkat çekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Emeklilik, İkinci Kariyer, Köprü İstihdamı, Emeklilik Planlaması, Yaşlılık

Başvuru: 15.01.2025

Kabul: 24.04.2025

Abstract

The concept of post-retirement employment and second careers has become an increasingly prominent area of research in recent years. Traditional understandings of retirement are changing; individuals remain active for longer periods and often prefer to engage in various types of work before fully withdrawing from the workforce. Within this context, the term "bridge employment" refers to temporary or part-time jobs undertaken by individuals before entering full retirement. Bridge employment can involve continuing in a previous career or pursuing an entirely different second career. This study explores the concept of retirement through four main theoretical approaches and provides a comprehensive analysis of bridge employment within these frameworks. A qualitative document analysis method was adopted, and relevant national and international literature on retirement, transition processes, and second careers was systematically reviewed. Furthermore, the study highlights the significance of individual factors such as age, health status, financial needs, and personal satisfaction in shaping post-retirement career preferences. The findings emphasize that bridge employment has implications not only at the individual level but also at the organizational and societal levels.

Key Words: Retirement, Second Career, Bridge Employment, Retirement Planning, Aging

^a Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Manavgat Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, sedatopgul@akdeniz.edu.tr,

ORCID: 0000-0003-1649-1732

^b Doç. Dr. Anadolu Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ekol@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3242-6925

1. GİRİŞ

Nüfus projeksiyonlarına göre, yaşlı nüfus olarak tanımlanan 65 yaş ve üzeri bireylerin oranının 2030 yılında %12,9'a, 2040'ta %16,3'e, 2060'ta %22,6'ya ve 2080'de %25,6'ya ulaşacağı öngörülmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK, 2024: 2) verilerine göre, 2023 yılında bu yaş grubundaki bireylerin işgücüne katılım oranı %12,2 olarak gerçekleşmiştir. OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) verileri de TÜİK'in bulgularını desteklemektedir. Nitekim, Türkiye'de 55–64 yaş arası bireylerin istihdam oranı 2010 yılında %29 iken, 2020 yılında %35'e yükselmiştir. Öte yandan, 2019 yılında yapılan anketlerde işverenlerin %25'i 50 yaş ve üzeri çalışanları istihdam ettiğini belirtmişken, bu oran 2023 itibarıyla %30'un üzerine çıkmıştır (Patronlar dünyası, 2024). Bu veriler, Baby Boom kuşağının yaşlanması, doğurganlık oranlarının düşmesi ve yaşam süresinin uzaması gibi demografik dönüşümlerin sonucunda toplumun genel olarak yaşlandığını ortaya koymaktadır. Söz konusu demografik değişim ve işgücü yapısındaki dönüşümler, farklı ülke ve bölgelerden elde edilen verilerle de desteklenmekte olup, emeklilik olgusunun küresel ölçekte stratejik bir önem kazandığını göstermektedir (Tyers & Shi, 2007: 538). Emeklilik, yalnızca bireyler için değil; aynı zamanda aileler, işverenler ve toplumun bütünü açısından da kritik sonuçlar doğurmaktadır. Bu alandaki en kapsamlı çalışmalardan biri Beehr (1986: 35) tarafından gerçekleştirilmiştir. Yaşlanma ve çalışma ilişkisine odaklanan çeşitli çalışmalar bulunmasına karşın, bu çalışmaların çoğu emekliliği bütüncül bir yaklaşımla ele almamış; emeklilik süreci ve sonuçlarını anlamaya yönelik yeni kuramsal bakış açıları geliştirmemiştir (Beehr, 1986: 40). Bu çalışmada, emeklilik olgusuna ilişkin farklı kuramsal yaklaşımlar irdelenerek, son yirmi yılda artan bir önem kazanan “köprü istihdamı” kavramı ayrıntılı biçimde ele alınacaktır.

2. ALAN YAZIN TARAMASI

Emeklilik sonrası çalışma ve ikinci kariyer kavramları, özellikle gelişmiş ülkelerde nüfusun yaşlanmasıyla birlikte akademik ve politik ilgi odağı haline gelmiştir. Geleneksel emeklilik anlayışlarının değişmesi, yaşam beklentisinin uzaması ve emeklilik sonrası bireylerin hâlâ üretken kalma isteği, bu alandaki çalışmaları hızlandırmıştır. Bu bağlamda, “köprü istihdamı” kavramı, emeklilik öncesi ve sonrası arasında geçiş sağlayan iş biçimlerini ifade etmektedir. Shultz (2003: 220), köprü istihdamını, bireylerin emeklilik sonrası tam olarak iş gücünden çekilmeden önce geçici veya yarı zamanlı olarak çalışmaya devam ettikleri bir süreç olarak tanımlamaktadır. Feldman (1994: 300) ise bu geçişi motive edilmiş bir seçim davranışı olarak ele almakta ve bireyin önceki kariyerinden tamamen kopmadan yeni bir iş biçimi geliştirdiğini ifade etmektedir.

Beehr (1986: 32), emekliliği bireyin kendi psikolojik süreci içerisinde değerlendirmiş ve bu süreci bir tür karar verme davranışı olarak açıklamıştır. Emeklilik kararının sadece ekonomik değil, psikolojik ve toplumsal dinamiklerle de şekillendiğini öne süren bu yaklaşım, emeklilik sonrası çalışma biçimlerinin daha derinlemesine analiz edilmesini sağlamıştır. Wang (2007: 455) ise emekliliğin dinamik bir süreç olduğunu savunarak, bireylerin emeklilik sonrası köprü istihdamına farklı zamanlarda, farklı gerekçelerle dahil olabildiklerini göstermiştir. Emekliliğin yalnızca bir çıkış değil, aynı zamanda bireysel gelişimin devam ettiği bir kariyer aşaması olduğu ileri sürülmektedir.

Kim ve Feldman (2000: 1196), köprü istihdamına yönelimde belirleyici faktörlerin sağlık durumu, işte geçirilen süre, eşin çalışıp çalışmaması ve ailedeki bağımlı bireylerin varlığı olduğunu belirtmektedir. Öte yandan, bireyin yaşı, aldığı emeklilik maaşı ve erken emeklilik olanakları gibi etkenlerin bu süreci olumsuz yönde etkileyebileceği ifade edilmiştir. Kim ve DeVaney (2005: 371) ise eğitim düzeyi yüksek bireylerin ve kendi işini kurmuş olanların köprü istihdamına daha yatkın olduğunu ortaya koymuştur. Köprü istihdamı kararlarının sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel ve toplumsal bağlamda da etkileri olduğu vurgulanmaktadır. Rol teorisi, süreklilik teorisi ve yaşam seyri perspektifi gibi kuramsal yaklaşımlar, bireylerin emeklilik sürecini nasıl deneyimlediğini ve bu süreçte ne tür roller üstlendiğini açıklamada önemli bir çerçeve sunmaktadır (Van Solinge & Henkens, 2008: 425; Shultz vd., 1998: 217). Özellikle rol teorisine göre, bireylerin emeklilikte yaşadığı geçiş süreci, iş rolünün kaybı ve yeni rollerin benimsenmesi ile şekillenir. Süreklilik teorisi ise bireylerin önceki yaşam tarzlarını emeklilikte de sürdürme eğiliminde olduklarını savunur. Bu doğrultuda, köprü istihdamı, bireylerin sosyal bağlılıklarını ve üretkenliklerini devam ettirmeleri açısından önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmalar, köprü istihdamının bireyin psikolojik iyilik hali, yaşam doyumu ve zihinsel sağlığı üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir (Wang, 2007: 460). Özellikle kariyerle bağlantılı köprü istihdamı türleri, bireyin kimlik bütünlüğünü ve sosyal katkı hissini korumasına yardımcı olmaktadır. Tüm bu bulgular, köprü istihdamının sadece ekonomik gerekliliklerle değil, aynı zamanda yaşam doyumu ve bireysel anlam arayışıyla da bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır.

3. EMEKLİLİĞİN TEORİK KAVRAMSALLAŞTIRMALARI

Emeklilik araştırmalarında, 2000'li yıllardan itibaren emeklilik literatürünü şekillendiren dört ana teorik kavramsallaştırma öne çıkmaktadır. Bu kavramsallaştırmalar, emekliliği yalnızca bir işten ayrılma süreci olarak değil, bireylerin yaşamlarındaki çok yönlü bir dönüşüm olarak ele almayı amaçlamaktadır. Emekliliğin bireysel deneyimlerini, psikolojik ve sosyal etkilerini inceleyen bu teoriler, emeklilik dönemi ile ilgili anlayışımızı derinleştirerek, yaşam boyu öğrenme, kimlik değişimi ve toplumsal katılım gibi unsurların önemine dikkat çekmektedir.

3.1. Karar Verme Süreci Olarak Emeklilik

Emeklilik, yalnızca iş yaşamından çekilme süreci değil, aynı zamanda birey açısından motive edilmiş bir seçim davranışı olarak da değerlendirilmektedir. Bu bağlamda emekliliğin karar verme süreci olarak kavramsallaştırılması, çalışanların emekli olmaya karar verdiklerinde işe olan psikolojik bağlılıklarını azaltarak, davranışsal olarak işten çekilme sürecine girdiklerini savunur (Shultz & Wang, 2007: 150). Feldman'a (1994: 290) göre bu karar, uzun vadeli sonuçlar doğurur ve bir kez verildiğinde iş yaşamına dönme eğiliminin oldukça düşük olduğu kabul edilir. Bu yaklaşıma göre, emeklilik kararıyla birlikte iş faaliyetlerinde zamanla azalma gözlemlenirken, bireyin aile ve toplumla ilişkili faaliyetlere daha fazla yöneldiği varsayılmaktadır. Dolayısıyla, emeklilik kararı önemli bir yaşam dönüm noktası olarak görülmekte ve bireylerin bu kararı verirken çeşitli normatif ve psikolojik motivasyonlardan etkilendikleri öne sürülmektedir (Shultz, Morton, & Weckerle, 1998: 55).

Emeklilik sürecini karar verme modeli çerçevesinde ele alan araştırmalar, çoğunlukla "bilgili karar verme" yaklaşımına dayanmaktadır. Bu yaklaşıma göre, yaşlı bireyler emeklilik kararlarını kendi kişisel özellikleri ile iş ve iş dışı çevresel faktörler hakkındaki bilgileri değerlendirerek verirler. Birey, bu unsurları tartarak emekliliğin kendisine sağlayacağı fayda düzeyine göre bir karar oluşturur. Bu karar verme sürecini açıklamak üzere literatürde çeşitli teorik modeller geliştirilmiştir. Bunlar arasında rasyonel tercih teorisi, imaj teorisi, rol teorisi, planlı davranış teorisi ve beklenti teorisi öne çıkmaktadır.

Rasyonel tercih teorisi, emeklilik kararlarını bireylerin mali kaynakları ve dış ekonomik koşulları değerlendirmelerine dayandırır. Bu teoriye göre, çalışanlar yalnızca biriktirdikleri varlıkların ve öngördükleri ekonomik koşulların, emeklilikteki tüketim ihtiyaçlarını karşılayabileceğine inandıklarında emekliliği tercih ederler (Bernheim & Garrett, 2003: 1488). İmaj teorisi ve rol teorisi ise emeklilik kararını bireyin öz-imajı ve toplumsal rollerle kurduğu ilişki bağlamında ele alır. Feldman (1994: 285) ile Talaga ve Beehr'in (1995: 17) çalışmalarında, bireyin yaşı, iş deneyimi, medeni durumu ve mesleki verimliliği gibi demografik ve psiko-sosyal özelliklerin, bireyin emeklilik kararına yönelik algısını şekillendirdiği belirtilmiştir. Bu teorilere göre, birey, benimsediği toplumsal rol ve öz-imajıyla tutarlı olan bir emeklilik kararı alma eğilimindedir. Rol teorisi, özellikle emekliliği bir rol değişimi süreci olarak tanımlar ve bu geçişin birey tarafından aktif biçimde yönetildiğini öne sürer.

Planlı davranış teorisi, çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve emeklilik tutumları gibi bireysel faktörlerin yanı sıra, sosyal normların da emeklilik kararında etkili olduğunu vurgular (Wang vd., 2008: 818). Bu teorik model, emeklilik kararının bireyin tutumları ile çevresel beklentilerin etkileşimi sonucu oluştuğunu varsayar. Beklenti teorisi ise çalışanların iş performansı, işin doğası ve sağlık durumu gibi faktörleri emeklilik kararıyla ilişkilendirerek, özellikle düşük başarı beklentisi veya düşük ödül beklentisinin emekliliğe yönelimi artırabileceğini ileri sürer (Kim, 2003: 107).

Emekliliği karar verme süreci olarak kavramsallaştıran yaklaşımlar, bireyin bu kararı neden verdiğini açıklamada güçlü teorik çerçeveler sunsa da, bu kararın emeklilik sonrası sonuçlarını yeterince inceleyen çalışmalar sınırlıdır. Oysa bireylerin neden emekli olduğuna ilişkin motivasyonların, emeklilik sonrası yaşam deneyimlerini de şekillendirmesi beklenir. Bu bağlamda, emeklilik kararının bireysel bir tercih olup olmadığı önemli hale gelmektedir. Van Solinge ve Henkens'e (2008: 422) göre, emeklilik kararının her zaman gönüllü olmaması, bilgili karar verme yaklaşımının geçerliliğini sınırlandıran temel bir etken olabilir. Emeklilik kararının gönüllü olarak alınmadığı durumlarda, bireyin bu süreci bilinçli ve planlı bir şekilde yönettiğini varsayan modeller yetersiz kalabilir. Bu nedenle, emeklilik kararının gönüllülüğü, kuramsal yaklaşımların uygulanabilirliğini doğrudan etkileyen kritik bir değişkendir.

3.2. Emekliliğin Uyum Süreci Olarak Kavramsallaştırılması

Emekliliği bir karar verme süreci olarak ele alan yaklaşımların ötesinde, emekliliği bir uyum süreci olarak kavramsallaştırmak, bu dönemi daha kapsamlı ve dinamik bir çerçevede değerlendirme olanağı sunmaktadır. Bu yaklaşım, emekliliği yalnızca bir karar anı olarak değil, aynı zamanda bireyin iş yaşamından çekilme sürecinde karşılaştığı değişimlere uyum sağlama ve psikolojik denge kurma çabası olarak görür (Wang, 2007: 462). Bu kavramsallaştırmaya göre, bireylerin yalnızca emekli olma kararı değil, bu karara eşlik eden geçiş sürecinin özellikleri de analiz edilmelidir (Van Solinge & Henkens, 2008: 425). Nitekim, benzer emeklilik kararları veren bireyler arasında; kararın zamanı, hazırlık düzeyi, kaynaklara erişim ve emeklilik sonrası faaliyetlerdeki değişim oranı gibi faktörler önemli ölçüde farklılık gösterebilir. Bu nedenle, emekliliğin uyum süreci olarak ele alınması, yalnızca karar anına değil, bu kararın ardından gelen işlevsel ve psikolojik yeniden yapılanma sürecine odaklanır.

Bu yaklaşım emekliliği aynı zamanda gelişimsel bir süreç olarak kabul eder. Bu da emekliliğin uzunlamasına analiz edilmesini ve sonuçlarının bireysel bağlamda değerlendirilmesini mümkün kılar (Wang, 2007: 463). Bu bakış açısı doğrultusunda yapılan araştırmalar genellikle süreci etkileyen öncüller ve bu sürecin çıktılarıyla ilişkili değişkenleri açıklayan kuramsal çerçevelere dayanmaktadır. Literatürde bu kavramsallaştırma en çok üç teoriyle ilişkilendirilmiştir: yaşam seyri perspektifi, süreklilik teorisi ve rol teorisi.

Yaşam seyri perspektifi, emeklilik geçişini bireyin yaşam tarihçesi ve geçişin gerçekleştiği bağlamla birlikte ele alır. Bu yaklaşıma göre, bireyin önceki geçiş deneyimleri, iş ve boş zaman alışkanlıkları, önceki istihdam yapısı gibi yaşam öyküsüne

ilişkin etkenler; demografik özellikler, sağlık ve finansal durum gibi bireysel faktörler ile sosyal destek gibi çevresel kaynaklar emeklilik geçiş sürecini doğrudan etkiler (Van Solinge & Henkens, 2008: 423). Örneğin, daha önceki yaşam geçişlerinde esneklik geliştirmiş bireylerin, iş ile olan sosyal bağları zayıf olanların ya da geçişe uygun kaynaklara sahip olanların emeklilik sürecine daha iyi uyum sağladıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca, sosyal bağlamda yer alan destek sistemleri (örneğin aile, arkadaş çevresi), bu geçişin daha olumlu deneyimlenmesini sağlayabilirken, emeklilikle ilgili olumsuz toplumsal stereotipler süreci zorlaştırabilmektedir. Evlilik, aile yaşamı ve bireyin sahip olduğu alternatif roller de, emeklilik sonrası kimlik gelişimi ve yeni uğraş alanlarının belirlenmesinde belirleyici rol oynar (Calasanti, 1996: 3). Yaşam seyri perspektifi ayrıca, geçiş sonrası bireysel gelişim yollarına ilişkin özel hipotezler de öne sürmektedir. Bu yaklaşıma göre, yaşlılık dönemi daha az fiziksel çaba ve daha az sosyal sorumluluk gerektiren rollere geçişle karakterizedir. Dolayısıyla, emeklilik geçişiyle birlikte zamanın ve faaliyetlerin yeniden yapılandırılması gereği ortaya çıkar; ancak bu yeniden yapılanma, bireyin sahip olduğu kaynaklara bağlı olarak daha az çaba gerektiren bir hâl alabilir (Van Solinge & Henkens, 2008: 424). Bu bağlamda, yaşam seyri perspektifi, emeklilik sonrası uyumun gelişimsel bir yol izlediğini ve olumlu bir uyum sürecinin olanaklı olduğunu savunur.

Süreklilik teorisi, bireylerin yaşamları boyunca geliştirdikleri tutum, davranış ve yaşam tarzlarını sürdürmeye eğilimli olduklarını vurgular. Bu teoriye göre, emeklilik geçişi bir kesinti değil, bireyin var olan yaşam modelini devam ettirme fırsatıdır. Sosyal ilişkilerin ve yaşam tarzının korunması, emeklilik sonrası uyumu kolaylaştıran önemli etkenler olarak görülür. Bu bağlamda, sağlık ve mali kaynaklardaki değişimler (Wang, 2007: 470), köprü istihdam biçimleri (Kim & Feldman, 2000: 1199), bireysel beceriler ve planlama düzeyi, sürekliliğin sağlanmasında belirleyici olmaktadır.

Rol teorisi ise emekliliği bir rol kaybı ve yeniden rol tanımlama süreci olarak ele alır. Bireyin iş rolüne ne ölçüde yatırım yaptığı, bu sürecin psikolojik etkilerini doğrudan belirler (Evans vd., 1985: 368). Emeklilik süreci, bir yandan iş rolünün sona ermesiyle oluşan boşluğu ifade ederken, diğer yandan aile, toplum ya da gönüllülük temelli yeni rollerin gelişimini de beraberinde getirebilir. Rol teorisine göre, geçiş sürecinin niteliği, bireyin bu yeni rollere ne ölçüde gönüllü olarak geçtiği ve bu rollerin bireyin değerleri ile ne derece örtüştüğüyle yakından ilişkilidir. Bu bağlamda, rol stresörleri, rol kimlikleri, kişisel değerler ve yaşam hedefleri gibi faktörler emekliliğe uyumu şekillendiren temel öncüller olarak ele alınmaktadır (Shultz vd., 1998: 46).

Sonuç olarak, emekliliğin bir uyum süreci olarak kavramsallaştırılması, bireylerin yalnızca karar anına değil, kararın ardından yaşanan çok boyutlu yeniden yapılanma sürecine odaklanmakta ve emekliliği daha bütüncül, gerçekçi ve gelişimsel bir olgu olarak değerlendirmektedir.

3.3. Kariyer Gelişim Aşaması Olarak Emeklilik

Geleneksel kariyer anlayışı, örgütler tarafından tanımlanan, terfiler ve emeklilik gibi örgütsel ödüllere odaklanan doğrusal bir ilerleme modeline dayanır. Ancak günümüzde bu doğrusal model, bireysel farklılıkların ve kişisel hedeflerin ön plana çıkmasıyla giderek geçerliliğini yitirmektedir (Feldman, 1994: 300). Bu değişime yanıt olarak geliştirilen protean kariyer modeli, bireylerin kariyerlerini kendi değerleri, hedefleri ve yaşam tercihleri doğrultusunda yönettiklerini savunur. Bu yaklaşıma dayanarak, emeklilik artık bir kariyerin sonu olarak değil, geç dönem kariyer gelişiminin bir aşaması olarak kavramsallaştırılmaktadır (Shultz & Wang, 2007: 150). Bu kavramsallaştırma, bireylerin emeklilik sonrasında da kariyer gelişimlerini sürdürme potansiyeline sahip olduğunu varsayar. Dolayısıyla temel araştırma sorusu, emeklilerin kariyer amaçlarını sürdürme konusundaki iradeleri ve öz-yeterlilik algılarına, yani kariyer gelişimine yönelik ajans yetkinliklerine odaklanmaktadır. Shultz ve Wang (2007: 152), emeklilik sonrası kariyer gelişimini etkileyen faktörleri bireysel, iş düzeyinde ve örgütsel düzeyde olmak üzere üç ana kategoriye ayırır.

Bireysel düzeyde, fiziksel ve bilişsel yaşlanma, deneyim ve uzmanlık gibi unsurlar ön plana çıkar. Fiziksel yaşlanma, yaşlı bireylerin fiziksel olarak yoğun görevleri yerine getirme kapasitesini sınırlandırabilir. Kas gücündeki azalma ve bağışıklık sistemi işlevlerindeki düşüş, iş kazalarına ve mesleki risklere karşı daha fazla savunmasızlık doğurabilir (Hershey & Mowen, 2007: 688). Bu durum, bireylerin kariyer tercihlerinde, sağlık hizmetlerine erişim sağlayan ya da fiziksel olarak daha az yorucu işlere yönelmelerine neden olabilir. Bilişsel işlevlerde yaşa bağlı gerilemeler, özellikle teknolojik gelişmelere uyum sağlama konusunda eğitim ihtiyacını artırmaktadır. Öte yandan, ileri düzeyde mesleki deneyim ve uzmanlığa sahip emekliler, işverenler için hem eğitim maliyetlerini azaltmaları hem de daha yüksek performans potansiyeli sunmaları nedeniyle tercih sebebidir. Ayrıca bu bireyler, kariyerlerinden tamamen ayrılmadan, mevcut mesleklerine farklı biçimlerde katkı sunmaya devam edebilirler (Feldman, 1994: 302). İş düzeyinde ise, teknolojik değişimlere uyum sağlama zorunluluğu, işin yapısal özellikleri ve işle bağlantılı stres unsurları kariyer tercihlerini şekillendirmektedir. Yaşlı çalışanların bazıları yeni teknolojilere uyumda zorluk yaşayabilir; bu durum, onları daha az dijital beceri gerektiren alanlara yönlendirebilir. Ayrıca, yaşlı yetişkinler genellikle daha fazla özerklik içeren ve bireysel karar alma süreçlerine olanak tanıyan iş koşullarını tercih etmektedirler.

Örgütsel düzeyde ise, yaşa dayalı önyargılar, kurumsal küçülmeler ve yaşlı işgücüne yönelik talep düzeyi gibi faktörler emeklilik sonrası kariyer gelişimini etkileyen temel unsurlardır. Örgütlerin yaşlı çalışanlara yönelik tutumları – örneğin saygı,

değer verme ve kapsayıcılık – bireylerin çalışma yaşamına yeniden katılım konusundaki motivasyonunu artırabilir ya da azaltabilir (Tyers & Shi, 2007: 560).

3.4. İnsan Kaynakları Yönetiminin Bir Parçası Olarak Emeklilik

Emekliliğin insan kaynakları yönetiminin bir boyutu olarak kavramsallaştırılması, emeklilik sürecinin yalnızca bireysel bir yaşam kararı değil, aynı zamanda örgütsel strateji açısından yönetilmesi gereken önemli bir süreç olduğunu göstermektedir (Armstrong-Stassen, 2008: 203). Bu bakış açısına göre, emeklilik politikaları; örgütlerin insan kaynağını planlama, yeniden yapılandırma ve stratejik hedeflerle hizalama süreçlerinin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir (Taylor & Earl, 2016). Bu yaklaşım, özellikle örgütlerin biyolojik sistemlere benzetildiği genel sistem teorisi çerçevesinde değerlendirilmekte; insan kaynakları yönetimi ise, örgütün çevresiyle bilgi, kaynak ve enerji alışverişi içinde olan bir alt sistem olarak konumlandırılmaktadır (Kast & Rosenzweig, 1972: 450).

İnsan kaynakları politikaları kapsamında uygulanan emeklilik stratejileri, yalnızca çalışan bağlılığı ve iş tatmini gibi bireysel çıktıları artırmakla kalmaz; aynı zamanda örgütsel performansın sürdürülebilirliğine de katkı sağlar (Shacklock vd., 2007: 160). Erken emeklilik teşvikleri, kademeli emeklilik ve iş paylaşımı gibi uygulamalar, işgücü esnekliğini artırmak ve örgütsel yeniden yapılanmayı desteklemek amacıyla yaygın biçimde kullanılmaktadır (Taylor, 2006: 31). Bu tür stratejiler, insan sermayesinin etkin yönetimini sağlarken aynı zamanda maliyet avantajı yaratmaktadır (Armstrong-Stassen & Schlosser, 2008: 420).

Bu yaklaşımların çoğu, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının içinden çıktığı sosyal, ekonomik ve kültürel bağlamlarla şekillendiğini öne süren sosyal bağlam teorisi ile açıklanabilir (Boxall & Purcell, 2011: 50). Örneğin, 1990'lı yıllarda erken emeklilik uygulamaları, örgütlerin küresel rekabet koşulları doğrultusunda işgücünü küçültme stratejilerinin bir parçası olarak yaygın biçimde benimsenmiştir. Buna karşılık, 2000'li yıllardan itibaren Baby Boomer kuşağının emekli olmasıyla birlikte nitelikli işgücü açığı doğmuş ve bu durum, emeklilik sonrası çalışma modellerine olan ilgiyi artırmıştır (Posthuma & Campion, 2009: 160). Günümüzün ekonomik belirsizlik koşullarında, birçok örgütün emeklilikle ilgili hem geleneksel hem de esnek stratejileri bir arada kullanmak zorunda kaldığı görülmektedir (Lain & Vickerstaff, 2015: 407). Bir yandan, işgücü maliyetlerini sosyal olarak kabul edilebilir biçimde azaltmak için erken emeklilik teşvikleri uygulanırken; diğer yandan, deneyimli çalışanlara geçici veya yarı zamanlı köprü istihdamı fırsatları sunulmaktadır (Glamser, 1976: 115). Böylece, örgütler hem yetenekli çalışanlara erişimlerini sürdürmekte hem de maliyet-etkin personel politikaları geliştirmektedir (Shacklock & Brunetto, 2011: 270).

4. YÖNTEM

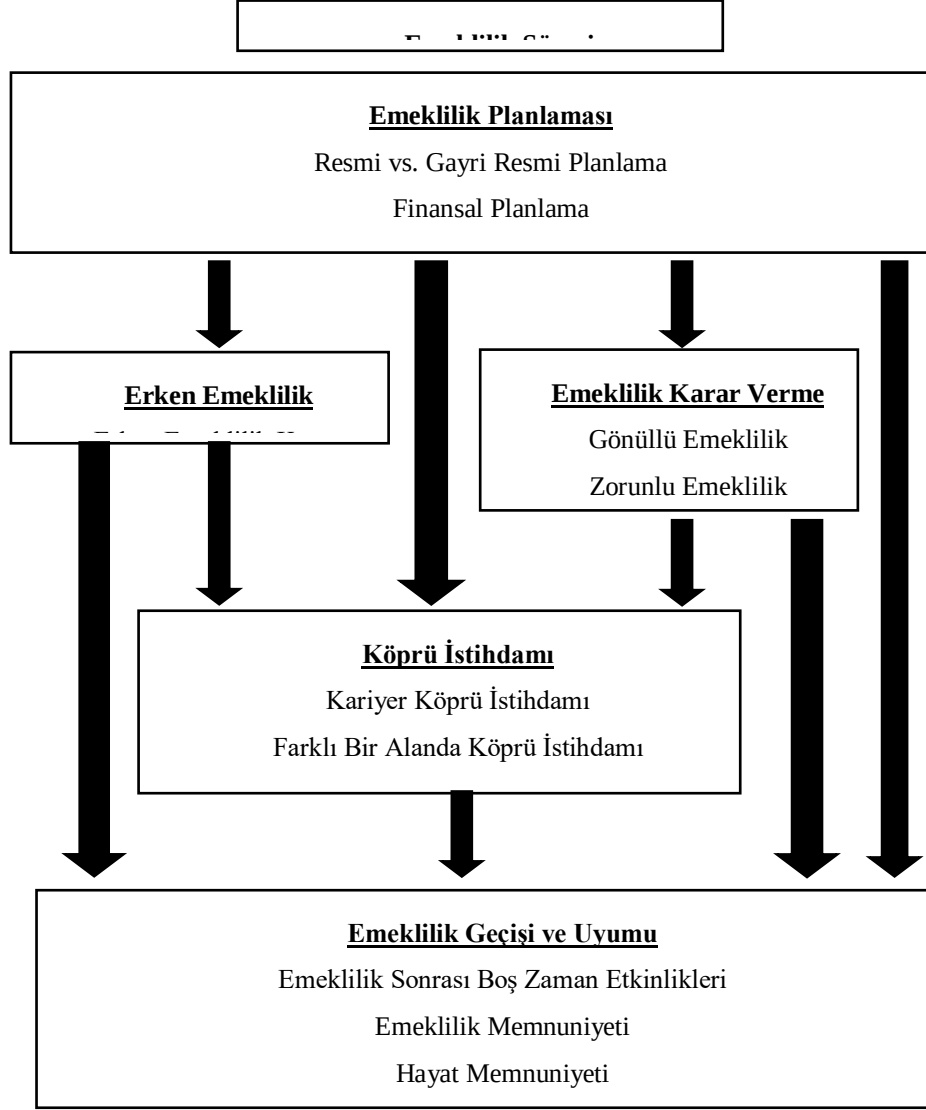
Bu çalışma güncel bir literatür araştırması sunmaktadır. Emeklilik sonrasında ikinci kariyer ve köprü istihdamının ne olduğu sorusuna geleneksel derleme ile yanıt aranmıştır. Geleneksel derleme çalışmaları (traditional review), belirli bir konuda mevcut bilgi birikimini toparlayan, sentezleyen ve yorumlayan akademik çalışmalardır. Geleneksel derleme çalışmalarında; belirli bir konu hakkında genel bir kavrayış sunmak, kavramsal bir çerçeve oluşturmak ve mevcut literatürdeki eğilimleri, boşlukları ve tartışmaları ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu çalışmada da öncelikle emekliliğe yönelik teorik kavramsallaştırmalar hakkında bilgi verilmiştir. Sonrasında ise bu konuya ilişkin yapılan çalışmalardan söz edilmiştir. Literatür taraması, sonucunda dört ana kategori oluşturulmuştur: (1) Emeklilik planlaması, (2) Emeklilik kararı verme süreci, (3) Erken emeklilik ve (4) Köprü istihdamı. Bu kategoriler doğrultusunda kuramsal çerçeve yapılandırılmıştır. Böylece emekliliğe dair toplumsal sorunlar ve güncel gelişmelerle ilgili bütüncül bir bakış açısı sunulmaktadır.

5. EMEKLİLİK SÜRECİ ÜZERİNE ELE ALINAN KONULAR

Emeklilik süreci üzerine yapılan ampirik çalışmalar, emekliliğin yalnızca bir sona eriş değil, çok boyutlu bir geçiş ve yeniden yapılanma dönemi olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kapsamda literatürde dört temel alt başlık öne çıkmaktadır: emeklilik planlaması, karar verme, geçiş ve uyum süreci ile köprü istihdamı. Emeklilik planlaması, bireyin emeklilik öncesi hedeflerini belirlemesi ve buna göre finansal, psikolojik ve sosyal hazırlıklar yapmasını içerir. Yapılan araştırmalar, iyi planlanmış bir emeklilik sürecinin hem emeklilik zamanlamasını hem de emeklilik sonrası yaşam memnuniyetini olumlu etkilediğini göstermektedir (Hershey & Mowen, 2000: 688; Spiegel & Shultz, 2003: 286).

Diğer yandan, emeklilik kararları gönüllü veya zorunlu olabilir; gönüllü kararlar daha yüksek memnuniyetle ilişkilendirilirken, zorunlu emeklilik durumları bireyde stres ve rol boşluğu yaratabilir (Shultz & Wang, 2007: 160). Emeklilik sonrası geçiş süreci ise, bireyin iş yaşamından ayrıldıktan sonra yeni roller üstlenme, boş zaman faaliyetlerine katılma ve psikolojik uyum sağlama becerilerini içerir (Wang, 2007: 456). Bu süreçte sosyal destek, sağlık durumu ve anlamlı uğraşlar, bireyin emekliliğe daha sağlıklı uyum sağlamasını kolaylaştırmaktadır (Van Solinge & Henkens, 2008: 433). Son olarak, köprü istihdamı, emekliliğe geçişte bireyin önceki mesleğinde ya da farklı bir alanda yarı zamanlı veya geçici işler üstlenmesini ifade eder. Bu istihdam biçimi, emekliliğin ani ve keskin bir geçiş olmasını engelleyerek bireyin sosyal ve ekonomik uyumunu destekler (Kim & Feldman, 2000: 1205; Wang vd., 2008: 820).

Şekil 1: Emeklilik Süreci Üzerine Ele Alınan Konular



Kaynak: Wang (2007), Van Solinge & Henkens (2008), Kim & Feldman (2000), Shultz (2003) ve Spiegel & Shultz (2003) çalışmalarından yararlanılarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

5.1. Emeklilik Planlaması

2000’li yıllardan itibaren emeklilik planlaması üzerine yapılan araştırmalar, planlamanın emeklilik zamanlaması, emeklilik sonrası yaşam memnuniyeti ve uyum üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Bu bağlamda, emeklilik sürecini açıklamak için en sık kullanılan teorik yaklaşımlar, emekliliğin bir karar verme süreci ve bir uyum süreci olarak kavramsallaştırılmasıdır. Örneğin, emekliliğe iyi hazırlanmış ve geçişe hazır hisseden bireylerin, işgücünden daha erken ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Spiegel ve Shultz (2003: 285), deniz kuvvetlerinden emekli olan subaylar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, emekliliğe hazırlık düzeyinin ve taşınabilir bilgi, beceri ve yeteneklerin emeklilik uyumuna etkilerini incelemiştir. Bulgular, emeklilik planlamasının daha yüksek memnuniyet ve sivil yaşama daha başarılı uyum ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, süreklilik teorisi ve yaşam seyri perspektifiyle uyumlu olarak, emekliliği bir kariyer gelişimi aşaması olarak yeniden değerlendirme eğilimini desteklemektedir.

Emeklilik planlaması, bireylerin geleceğe yönelik hedef belirleme ve bu hedeflere ulaşma süreçlerini kolaylaştırır. Kim vd., (2005: 77), hem kişisel emeklilik planlaması hem de işyeri temelli finansal planlamanın, bireylerin emeklilikle ilgili güven duygularını güçlendiren belirleyici faktörler olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, emekliliği karar verme süreci

olarak kavramsallaştıran yaklaşımla da örtüşmektedir; çünkü bu yaklaşım, bireylerin emekliliğe yönelik bilinçli ve amaçlı kararlar verdiğini varsayar.

Emeklilik planlamasına ilişkin katılım düzeyi, bireyin gelir düzeyi, cinsiyeti ve etnik kökeni gibi demografik değişkenlerden etkilenmektedir. Price (2002: 41), düşük gelirli yaşlı işçilerin, kadınların ve etnik azınlıkların hem resmi hem de gayri resmi planlama süreçlerine daha az dahil olduklarını belirtmiştir. Frieze vd. (2011: 40), erkeklerin emeklilik için daha fazla tasarruf yapma ve daha yüksek riskli finansal araçlara yatırım yapma eğiliminde olduğunu saptamıştır. Benzer şekilde, Moen (1996), erkeklerin daha belirgin ve somut emeklilik hedeflerine sahip olduğunu; kadınların ise daha soyut ve genel hedefler (örneğin "mutlu olmak") ifade ettiklerini ortaya koymuştur (Silverman vd., 1996: 319). Wang ve Shi (2014: 209), kadınların daha kesintili kariyer öyküleri, daha düşük gelir düzeyleri ve daha yaygın yarı zamanlı istihdam gibi etkenler nedeniyle emeklilik planlamasında yapısal dezavantajlara sahip olduklarını vurgulamıştır.

5.2. Emeklilik Kararı Verme

Emekliliğe karar verme süreci, literatürde sıklıkla bireyin işgücünden çekilmeye yönelik bilinçli bir karar alma süreci olarak tanımlanır. Bu süreci açıklamak üzere en yaygın kullanılan çerçeve, rasyonel seçim teorisidir. Bu teori, bireyin iş ve boş zaman arasında yaptığı tercihi, fayda-maliyet analiziyle belirlediğini savunur. Bununla birlikte, sosyoloji, psikoloji ve gerontoloji alanlarında sıklıkla başvuru rol teorisi, süreklilik teorisi ve yaşam seyri perspektifi gibi alternatif modeller de emeklilik kararlarını açıklamakta kullanılmaktadır.

Beehr (1986: 32), emeklilik kararını bireyin koşullarına bağlı olarak zaman içinde gelişen karmaşık bir psikolojik süreç olarak tanımlamıştır. Kararın bireysel belirleyicileri arasında yaş, sağlık durumu, eğitim düzeyi ve finansal durum öne çıkmaktadır. Örneğin, Kim ve Feldman (2000: 372), yaşın ilerlemesiyle emekli olma olasılığının arttığını göstermiştir. Bu bulgu, yaşam seyri perspektifinin, yaşlanmanın fiziksel ve bilişsel sınırlılıklar yarattığı yönündeki temel savını desteklemektedir. Eğitim seviyesi de emeklilik kararlarını etkileyen önemli bir değişkendir. Ekerdt vd. (2000: 4), yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin, bilgi ve becerilerini kullanarak danışmanlık ya da girişimcilik gibi alanlarda kariyerlerine devam etme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Sağlık durumu, emeklilik kararını etkileyen bir diğer temel faktördür. Shultz ve Wang (2007: 160), sağlık sorunlarının iş performansını düşürebileceğini ve bu durumun bireyi emekli olmaya zorlayabileceğini belirtmektedir. Finansal durum ise bireyin emeklilik kararındaki esnekliğini belirleyen kritik bir unsurdur. Bireylerin finansal olarak güvende hissetmeleri, emeklilik kararlarını ertelemelerine neden olabilirken, finansal baskılar emekli olma ihtiyacını hızlandırabilir. Bidewell vd. (2006: 370), "işten yorulmuş hissetme" gibi öznel deneyimlerin de erken emeklilikle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşın, Adams ve Beehr (1998: 645), işe ve kariyere yüksek düzeyde bağlılık duyan bireylerin emekliliği daha geç tercih ettiklerini bildirmiştir.

Aile ve sosyal çevre, yaşam seyri perspektifine göre emeklilik kararını etkileyen önemli sosyal bağlamlardır. Özellikle eşin çalışma durumu, eş desteği, evlilik kalitesi ve bakıma muhtaç aile üyelerinin varlığı gibi faktörler, bireyin karar sürecine etki etmektedir. Bununla birlikte, evlilik durumu ile emeklilik kararı arasında doğrudan bir ilişki kurmayan çalışmalar da mevcuttur. Dolayısıyla, bu alanda daha fazla ampirik araştırmaya ihtiyaç vardır. Ayrıca, makro düzeydeki çevresel faktörler de emeklilik kararlarını şekillendirmektedir. Bunlar arasında kurumsal politikalar, mesleki normlar, işyerindeki yaşa dayalı önyargılar ve toplumsal stereotipler sayılabilir. Settersten ve Hagestad (1996: 603), bu tür dışsal faktörlerin yaşlı bireyler üzerinde emekliliğe yönelik baskı oluşturabileceğini ve bunun karar sürecini etkileyebileceğini vurgulamıştır.

5.3. Erken Emeklilik

Erken emeklilik konusu, özellikle beyaz yakalı profesyoneller üzerinde yapılan çalışmalarla geniş bir literatüre kavuşmuştur. Bununla birlikte, farklı sosyoekonomik gruplar üzerinde yapılan araştırmalar, erken emekliliğe neden olan faktörlerin çeşitlilik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Szubert ve Sobala (2005: 178), Polonya'daki mavi yakalı işçilerle yürüttükleri çalışmada, iş koşulları, sağlık durumu ve boş zaman yetersizliğinin, bireylerin yasal emeklilik yaşından önce işgücünden ayrılma riskini artırdığını göstermiştir.

Erken emeklilik kararları her zaman gönüllü olmayabilir. Gowan (1998: 125), emekli olmak istemeyen ancak erken emeklilik paketi ile karşı karşıya kalan bireylerin bu süreci zararlı ve olumsuz bir yaşam olayı olarak değerlendirdiğini ortaya koymuştur. Özellikle düşük özsaygı düzeyine, sınırlı finansal kaynaklara ve çalışmaya devam etme isteğine sahip bireylerin, erken emekliliği daha olumsuz algıladığı görülmüştür. Bu durum, erken emekliliğin hem birey hem de toplum düzeyinde beklenmeyen ve "zamansız" bir geçiş olarak değerlendirilmesine neden olmaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi perspektifinden bakıldığında, erken emekliliğin yalnızca bireyler değil, aynı zamanda örgütler ve toplum için de önemli sonuçlar doğurduğu açıktır. Örgütler, erken emekliliği personel azaltma veya yeniden yapılandırma aracı olarak kullanırken, bu kararların işgücü yapısı ve kurumsal bilgi birikimi üzerinde olası olumsuz etkileri de dikkate almak zorundadır. Politika yapımcılar, ortalama emeklilik yaşını artırmaya yönelik stratejiler geliştirirken, bu girişimlerin

kültürel kabulü ve bireyler üzerindeki etkilerini daha ayrıntılı biçimde incelemeye ihtiyaç vardır. Bu doğrultuda, erken emeklilikle ilgili ulusal düzeyde karşılaştırmalı çalışmaların artırılması, politikaların etkinliğinin değerlendirilmesi açısından önem taşımaktadır.

5.4. Emekliliğe Geçiş ve Uyum

Emeklilik geçişi ve uyumu süreci, bireylerin iş yaşamından ayrıldıktan sonra psikolojik, sosyal ve davranışsal düzeyde yaşadıkları değişimleri ifade eder. Literatürde bu sürecin bireyler üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkiler yarattığına dair çeşitli bulgulara rastlanmaktadır. Örneğin, bazı araştırmalar emeklilik geçişi sonrasında bireylerin daha kötü fiziksel sağlık, artan depresyon ve yalnızlık duygusu, azalan yaşam memnuniyeti ve mutluluk düzeyi, emekliliğe karşı daha olumsuz bir tutum ve daha düşük aktivite seviyeleri bildirdiklerini ortaya koymuştur. Buna karşılık, Calasanti (1996: 27), emeklilik geçişinin yaşam memnuniyeti, sağlık durumu ve stres düzeyleri üzerinde olumlu etkiler yarattığını belirtmiştir. Diğer bazı çalışmalarda ise emeklilik geçişi ve uyumunun bireyler üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı gözlemlenmiştir.

Bu tutarsız bulguları açıklamak amacıyla Wang (2007: 455), emekli bireylerin geçiş sürecinde tek tip bir deneyim yaşamadıklarını, aksine farklı geçiş yollarının ve uyum biçimlerinin bulunduğunu ileri sürmüştür. Kendi araştırmasında Wang (2007:456), emeklilerin yaklaşık %70'inin psikolojik iyilik hâlinde önemli bir değişim yaşamadığını, %25'inin ilk aşamada negatif duygular yaşasa da zamanla toparlandığını, %5'inin ise geçiş süreciyle birlikte olumlu psikolojik değişimler yaşadığını bulmuştur. Bu bulgular, Pinguart ve Schindler'in (2007: 442) Almanya örnekleminde yürüttüğü çalışmayla da doğrulanmış ve emeklilik geçişinde çoklu yolların varlığı yönündeki tezi desteklemiştir.

Emeklilik geçişi ve uyum sonuçlarını etkileyen başlıca belirleyiciler arasında bireysel ve sosyal faktörler öne çıkmaktadır. Yaşam seyri perspektifi bağlamında değerlendirildiğinde, fiziksel ve zihinsel sağlık durumu ile finansal yeterlilik, emeklilik geçişinin niteliğini belirleyen temel değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak finansal düşüşlerin etkisi bağlama göre değişkenlik göstermektedir. Örneğin, van Solinge ve Henkens (2008: 430), Hollanda'da yapılan bir çalışmada finansal kayıpların uyum sürecini olumsuz etkilediğini belirtirken, Wang (2007:474) tarafından ABD'de yürütülen araştırmalarda bu etkinin daha sınırlı olduğu bulunmuştur.

Aile bağlamında değerlendirildiğinde, evli bireylerin genellikle bekâr veya dul bireylere kıyasla daha yüksek uyum düzeyi sergilediği görülmektedir (Pinguart & Schindler, 2007: 450). Ancak bu avantaj, eşin hâlen çalışıyor olması durumunda ortadan kalkabilmektedir. Benzer şekilde, daha mutlu evliliklere sahip bireylerin ve daha az bağımlı çocuğa sahip olanların daha yüksek emeklilik uyumu gösterdiği belirtilmiştir. Van Solinge ve Henkens (2008: 431), emeklilik geçiş sürecinde partner kaybının emeklilik memnuniyeti üzerinde belirgin olumsuz etkiler yarattığını ortaya koymuştur.

Geçişin yapısal özellikleri de sürece etki etmektedir. Süreklilik teorisinin öne sürdüğü şekilde, emekliliğin gönüllü olarak gerçekleşmesi ve bireyin önceden planlama yapmış olması, geçişe daha yüksek uyum sağlanmasına katkıda bulunmaktadır (Wang, 2007: 473; Van Solinge & Henkens, 2008: 431). Buna karşın, beklenmedik veya planlanmamış erken emeklilik deneyimlerinin, geçiş süreciyle ilgili memnuniyeti azalttığı tespit edilmiştir (Quick & Moen, 1998: 45). Quick ve Moen'in çalışması, emeklilik motivasyonlarının da sonuçlar üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Örneğin, sağlık nedenleriyle emekli olan bireylerde emeklilik memnuniyeti daha düşükken; boş zaman değerlendirme arzusu ya da finansal teşviklerle emekliliği tercih eden bireylerde daha yüksek memnuniyet gözlemlenmektedir.

Emeklilik sonrası gerçekleştirilen faaliyetlerin de geçiş sürecine etkisi büyüktür. Köprü istihdamı, gönüllülük faaliyetleri ve boş zaman etkinlikleri, emeklilik geçişi ile olumlu biçimde ilişkilendirilmektedir. Bununla birlikte, bireylerin sosyal statülerini ve bağlantılarını kaybetme endişesi, özellikle sosyal etkileşim kaynaklı tatmin arayışları olan bireylerde, geçiş sürecini olumsuz etkileyebilmektedir (Van Solinge & Henkens, 2008: 433). Bu bulgu, sosyal kimliğin emeklilikte sürdürülme arzusunun, geçişin psikolojik niteliği üzerinde güçlü bir rol oynadığını göstermektedir.

5.5. Köprü İstihdamı

Köprü istihdamı, yaşlı çalışanların kariyer işlerinden ayrıldıktan sonra tamamen iş gücünden çekilmeden önce sürdürdükleri çalışma biçimini ifade eder. Bu kavram, bireylerin emeklilikten sonra tam anlamıyla pasifleşmeden, farklı biçimlerde çalışma yaşamına devam etmelerine olanak tanıyan bir geçiş süreci olarak görülmektedir. Köprü istihdamı, emekliliğe ani bir çıkış yerine, daha kademeli ve esnek bir geçiş sağlayarak bireylerin hem ekonomik hem de psikososyal ihtiyaçlarını karşılamalarına imkân sunar. Köprü istihdamı genellikle geçici veya yarı zamanlı işlerde çalışma, bireyin önceki kariyerinden farklı bir sektörde yer alması ya da danışmanlık ve serbest meslek gibi esnek iş biçimlerini tercih etmesi şeklinde ortaya çıkar. Bu çalışma biçimi, bireylere ek gelir sağlama, sosyal çevrelerini sürdürme, zihinsel olarak aktif kalma ve emekliliğe daha sağlıklı uyum sağlama imkânı sunar (Shultz, 2003: 216).

1990'lardan sonra yapılan ampirik çalışmalar, köprü istihdamının giderek artan bir şekilde emeklilik sonrası iş gücü katılımını çeşitlendirdiğini ve emekliliğin artık iş yaşamından tamamen çekilmeyle eş anlamlı olmadığını ortaya koymuştur. Feldman (1994: 300), köprü istihdamını bireylerin tam emekliliğe geçişini kolaylaştıran motive edilmiş bir seçim davranışı

olarak kavramsallaştırmıştır. Bu yaklaşım doğrultusunda yapılan araştırmalarda, köprü istihdamı kararlarının rasyonel ve bilinçli karar süreçlerine dayandığı belirtilmektedir. Örneğin, Shultz (2003: 217), mali durumdan memnuniyet, esnek iş koşullarına sahip olma ve gönüllü olarak emekli olma hissinin, yaşlı çalışanların köprü istihdamında yer alma olasılığını artırdığını göstermiştir. Kim ve Feldman (2000: 1205), sağlık durumu, işte geçirilen süre, eşin çalışma durumu ve bağımlı çocukların varlığı gibi faktörlerin köprü istihdamına yönelimi artırdığını belirtmiştir. Aynı çalışmada, yaş, emeklilik maaşının düzeyi ve erken emeklilik fırsatlarının azalması gibi etkenlerin ise köprü istihdamı olasılığını azalttığı ifade edilmiştir. Benzer şekilde, Kim ve DeVane (2005: 390), üniversite mezunu olan ve kendi işini kurmuş bireylerin köprü istihdamına devam etme olasılığının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Shultz (2003: 235), köprü istihdamını üç kategoriye ayırmıştır: kariyer köprü istihdamı, farklı alanda köprü istihdamı ve tam emeklilik. Kariyer köprü istihdamı, bireyin önceki sektörüyle aynı ya da benzer bir işte çalışmaya devam etmesini ifade ederken; farklı alanda köprü istihdamı, bireyin kariyerinden tamamen farklı bir sektörde çalışmaya başlamasıdır. Tam emeklilik ise bireyin iş gücünden tamamen çekilmesidir. Araştırmalar, erkek emeklilerin ve girişimcilik eğilimi yüksek bireylerin kariyer köprü istihdamını daha fazla tercih ettiğini; evli emekliler ile uzun süre aynı organizasyonda çalışmış olanların ise bu tercihe daha az eğilimli olduğunu göstermektedir. Ayrıca, daha genç emekliler ve kariyer değişimine yönelik arzusu olan bireylerin farklı alanda köprü istihdamına yönelme olasılığı daha yüksektir.

Rosen ve Jerdee (1989: 101), iş piyasasını iyi tanıyan, becerilerini etkin şekilde kullanmak isteyen ve sosyal güvenlik değişikliklerinden daha az kaygı duyan bireylerin, tam emeklilik yerine farklı bir alanda köprü istihdamını sürdürme olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Aynı çalışmada, daha az iş dışı ilgiye sahip bireylerin, yeteneklerini değerlendirmek isteyenlerin ve maddi gereksinimleri yüksek olanların kariyer köprü istihdamını tercih etme eğiliminde oldukları ifade edilmiştir. Ayrıca, daha genç kadın çalışanların, daha az iş dışı ilgisi olan bireylerin, kariyer köprü istihdamına yönelme olasılıklarının daha fazla olduğu vurgulanmıştır.

Emekliliği bir kariyer gelişimi aşaması olarak ele alan bazı araştırmalar, köprü istihdamını anlamada iş arama modelini kullanmıştır. Örneğin, Adams ve Rau (2005: 720), yaş, geleneksel iş arama sınırlılıkları ve iş ahlakının köprü istihdamına yönelimi olumsuz etkilediğini; emekliliğe ve işe karşı olumsuz tutumların azaldıkça köprü istihdamı arzusunun arttığını, sosyal desteğin de bu sürece olumlu katkı sunduğunu göstermiştir.

Köprü istihdamını insan kaynakları yönetimi bağlamında değerlendiren çalışmalar da giderek artmaktadır. Bu kapsamda yapılan araştırmalar, emeklilerin hangi tür iş özelliklerini daha cazip bulduğunu ve organizasyonların bu bireyleri nasıl çekebileceğini incelemektedir. Örneğin, Rau ve Adams (2005: 725), esnek çalışma saatleri ve eşit istihdam olanaklarına yönelik politikaların, yaşlı bireylerin kuruma yönelme düzeylerini olumlu etkilediğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda, organizasyonların daha etkili işe alım ve esnek çalışma stratejileri geliştirmeleri, köprü istihdamını teşvik edici bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Wang (2007: 473), köprü istihdamının emeklilik geçiş sürecinde psikolojik iyilik hâlini korumaya yardımcı olduğunu ve özellikle kariyer köprü istihdamının zihinsel sağlık üzerinde olumlu etkiler yarattığını ifade etmiştir. Buna karşın, farklı alanda gerçekleştirilen köprü istihdamının zihinsel sağlık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı da belirtilmiştir.

Uygulamalı örnekler de köprü istihdamının iş gücü piyasasındaki önemini pekiştirmektedir. Örneğin, Japonya’da yaşlı işgücünün iş hayatında tutulması amacıyla kamu ve özel sektör işbirliğiyle köprü istihdamı desteklenmiş; emeklilere yönelik danışmanlık, yarı zamanlı çalışma ve geçici istihdam modelleri yaygınlaştırılmıştır (OECD, 2018: 35). Benzer şekilde Almanya’da "Silver Economy" politikaları kapsamında, yaşlı çalışanların deneyimlerinden faydalanmak amacıyla danışmanlık ve eğitim rolleri desteklenmektedir (Lain, 2012: 545). Amerika Birleşik Devletleri’nde ise özellikle akademi, mühendislik ve sağlık gibi bilgi yoğun sektörlerde emekli profesyonellerin köprü istihdamı ile projelerde danışmanlık yapması yaygınlaşmıştır (Cahill vd., 2011: 35). Avustralya’da yaşlı çalışanların iş gücünde kalmasını teşvik eden "Age Positive" girişimi kapsamında, işverenler yaşlı bireyleri esnek şartlarla istihdam etmeye yönlendirilmiş ve yaş ayrımcılığıyla mücadele edilmiştir (Patrickson & Hartmann, 1998: 108). İsveç’te ise emeklilik yaşı civarındaki çalışanların deneyimlerinden faydalanmak amacıyla kamu sektöründe uzman danışmanlık ve mentorluk programları uygulanmaktadır (Eurofound, 2012: 25). Ayrıca Hollanda’da yaşlı çalışanlara yönelik olarak "Werk en Zekerheid" programı çerçevesinde emeklilikten sonra yarı zamanlı çalışma teşvik edilmiştir (van Dalen, Henkens & Schippers, 2010: 310).

Köprü istihdamının finansal sonuçlarına ilişkin bulgular ise henüz netlik kazanmamıştır. Feldman (1994: 310), bazı emeklilerin finansal nedenlerle köprü istihdamına yöneldiğini belirtmişse de, bu iş biçiminin emeklilerin finansal refahı üzerindeki kısa ve uzun vadeli etkilerini açıklığa kavuşturacak daha fazla ampirik araştırmaya ihtiyaç vardır.

Bu bölümde emeklilik sürecine dair kuramsal ve ampirik yaklaşımlar sistematik biçimde ele alınmıştır. Emeklilik, yalnızca bir işten çekilme ya da yaşa bağlı bir statü değişikliği değil, bireylerin yaşamlarında önemli bir geçişi ve dönüşümü ifade eden çok boyutlu bir olgudur. Bu çerçevede bölümde sırasıyla emeklilik planlaması, emekliliğe karar verme süreci, erken emeklilik, emeklilik geçişi ve uyumu ile köprü istihdamı temaları değerlendirilmiştir.

Emeklilik planlaması, emekliliğe geçişin hazırlık aşamasını temsil eder. Bu hazırlık süreci, bireylerin finansal, psikolojik ve sosyal yönden emekliliğe hazır hale gelmesini ifade etmektedir. Araştırmalar, planlamanın hem emeklilik kararlarının zamanlaması hem de emeklilik sonrası yaşam doyumu açısından belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Özellikle emeklilik hedeflerinin netleştirilmesi, geçiş sürecine dair belirsizliklerin azalmasına katkı sağlamakta; bu da uyum sürecini kolaylaştırmaktadır.

Emekliliğe karar verme süreci, bireyin içsel ve dışsal birçok faktörü değerlendirerek emekli olma kararı aldığı karmaşık bir süreci yansıtır. Rasyonel seçim teorisi, rol teorisi, süreklilik ve yaşam seyri yaklaşımları bu süreci açıklamak için kullanılan temel çerçevelerdir. Karar verme sürecini etkileyen başlıca faktörler arasında yaş, sağlık durumu, finansal güven, kariyer tatmini ve ailevi sorumluluklar yer almaktadır. Bu süreçte alınan kararın gönüllülük düzeyi, emeklilik sonrası uyumun kalitesini de önemli ölçüde etkilemektedir.

Erken emeklilik başlığı altında, özellikle işgücünden yasal emeklilik yaşından önce ayrılan bireylerin deneyimleri ele alınmıştır. Bulgular, erken emeklilik kararlarının çoğu zaman gönülsüz alındığını ve bireylerde tatmin düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. Özellikle ekonomik baskılar, sağlık sorunları ve örgütsel yeniden yapılandırmalar bu tür emeklilik kararlarında etkili olmaktadır. Bu durum, emeklilik deneyimlerinin normatif kalıplarla sınırlı olmadığını, aksine bireyin karşı karşıya kaldığı yapısal kısıtların da karar süreçlerini biçimlendirdiğini ortaya koymaktadır.

Emeklilik geçişi ve uyumu, bireyin iş yaşamından ayrıldıktan sonra yeni roller üstlenmesini, psikolojik dengeyi korumasını ve sosyal çevresiyle ilişkilerini sürdürebilmesini içeren bir uyum sürecini tanımlar. Bu sürecin başarıyla gerçekleşmesi; bireyin sağlık durumu, sosyal destek düzeyi, evlilik ilişkileri ve finansal koşulları ile yakından ilişkilidir. Literatürde bu sürece ilişkin bulguların tutarsızlık göstermesi, bireyler arasında geçiş yolları ve deneyimlerinin çeşitliliğine işaret etmektedir. Bu noktada yaşam seyri yaklaşımı, emekliliğin bireyin yaşam öyküsü bağlamında değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Son olarak, köprü istihdamı emeklilik sürecinde bireylerin iş gücüyle ilişkisini tamamen kesmeden sürdürdüğü bir istihdam biçimi olarak önem kazanmaktadır. Emeklilikle iş arasında bir geçiş alanı sunan bu model, bireylerin hem ekonomik hem de psikososyal gereksinimlerini karşılayarak emekliliğe daha esnek ve kademeli bir geçiş imkânı sağlamaktadır. Kariyer köprü istihdamı ya da farklı alanlarda istihdam gibi çeşitli biçimlerde gerçekleşen bu süreç, bireyin öz yeterliliğini sürdürmesine ve sosyal statüsünü korumasına katkı sağlamaktadır. Uygulamada ise Japonya, Almanya, ABD, Avustralya, İsveç ve Hollanda gibi ülkelerde kamu politikaları aracılığıyla desteklenen köprü istihdamı modelleri, bu yaklaşımın iş gücü piyasasında ne denli stratejik hale geldiğini göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, emeklilik sürecinin birey, kurum ve toplum düzeyinde çok yönlü etkiler doğurduğu; karar alma, planlama, geçiş ve yeniden yapılanma süreçlerinin birbirinden bağımsız değil, dinamik bir etkileşim içinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle, emekliliği yalnızca yaşla sınırlı bir statü değişimi olarak değil; bütüncül, çok katmanlı ve bağlamsal bir geçiş süreci olarak kavramsallaştırmak, hem akademik analizler hem de politika yapımı açısından önemli bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır.

6. SONUÇ

Bu çalışma, emeklilik sürecinin yalnızca bir iş yaşamından çekilme eylemi olarak değil; bireylerin yaşam döngüsünde yer alan çok boyutlu bir geçiş süreci olarak kavramsallaştırılması gerektiği düşüncesinden yola çıkarak gerçekleştirilmiştir. Özellikle “köprü istihdamı” kavramı çerçevesinde emeklilik sonrası çalışma eğilimleri incelenmiş ve bu süreçte bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde etkili olan faktörler kuramsal bir zeminde tartışılmıştır. Çalışma, yaşlanan nüfus, değişen iş yaşamı dinamikleri, ekonomik belirsizlikler ve insan kaynakları yönetiminin yeni yönelimleri bağlamında stratejik bir önem arz etmektedir. Emekliliğin, pasif bir dönemden ziyade, üretkenliğin devam edebileceği bir ikinci kariyer evresi olarak değerlendirilmesi gerektiğine işaret eden bu yaklaşım, hem bireysel refahın artırılmasına hem de örgütsel kapasitenin korunmasına katkı sağlayabilir.

Araştırma, nitel bir doküman analizi yöntemi ile yapılandırılmış; emeklilik, geçiş süreçleri, ikinci kariyer ve köprü istihdamı kavramları sistematik bir literatür incelemesi aracılığıyla ele alınmıştır. Bu çerçevede, emeklilik süreci beş temel tema altında analiz edilmiştir: emeklilik planlaması, karar verme süreci, erken emeklilik, geçiş ve uyum süreçleri ile köprü istihdamı. Araştırmanın teorik temelleri; rasyonel tercih, rol teorisi, süreklilik kuramı, yaşam seyri perspektifi ve insan kaynakları yönetimi bağlamında şekillendirilmiştir. Bu teoriler aracılığıyla, emeklilik kararlarının nedenleri, bu kararların bireysel ve toplumsal sonuçları ile köprü istihdamı tercihlerinin ardındaki motivasyonlar karşılaştırmalı biçimde değerlendirilmiştir.

Elde edilen bulgular göstermektedir ki, emeklilik süreci tek yönlü ve lineer bir süreçten ziyade; bireylerin yaşam öykülerine, kariyer deneyimlerine, psiko-sosyal kaynaklarına ve toplumsal bağlamlara göre farklı biçimlerde deneyimlenen çok katmanlı bir geçiştir. Bu doğrultuda, bireylerin emeklilik sonrası faaliyetlere yönelme eğilimleri, yalnızca finansal

gereksinimlerle değil; öz-yeterlilik, toplumsal aidiyet, üretkenlik ve anlam arayışı gibi psikolojik ihtiyaçlarla da şekillenmektedir.

Köprü istihdamı, bu ihtiyaçları karşılayan önemli bir seçenek olarak öne çıkmaktadır. Özellikle önceki kariyerle ilişkili alanlarda sürdürülen yarı zamanlı işler, bireylerin kimlik bütünlüğünü koruyarak sosyal katılımını artırmakta ve emeklilik geçişini daha sağlıklı kılmaktadır. Diğer yandan, farklı bir sektöre yönelme ya da gönüllü çalışma biçimleri de bireyin emeklilik sonrası rol repertuarını zenginleştiren etkili yollar arasında yer almaktadır.

Ancak, emekliliğin gönüllülük esasına dayanmaması, finansal baskılar ya da sağlık sorunları nedeniyle zorunlu biçimde gerçekleşmesi durumunda, bu geçişin birey üzerinde olumsuz etkiler doğurabileceği tespit edilmiştir. Bu bağlamda, emeklilik kararlarının bireysel özerklik temelinde alınması ve bu süreçle yönelik kapsamlı planlamaların yapılması, emeklilik sonrası yaşam doyumunu artırıcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

Kurumsal düzeyde ise, yaşa dayalı önyargıların azaltılması, yaşlı bireylere yönelik esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi ve emeklilik sonrası istihdam fırsatlarının çeşitlendirilmesi, insan kaynakları yönetiminin öncelikli gündemlerinden biri olmalıdır. Araştırma, örgütlerin yaşlanan iş gücünü etkin biçimde yönetebilmesi için köprü istihdamı gibi esnek uygulamaların stratejik olarak konumlandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırma bulguları doğrultusunda bazı öneriler geliştirilebilir. Bireylerin erken yaşlardan itibaren emeklilik planlamasına teşvik edilmesi, finansal okuryazarlık eğitimlerinin artırılması ve yaşam boyu öğrenme fırsatlarının desteklenmesi, emeklilik geçişine hazırlık düzeyini artıracaktır. Örgütlerin esnek çalışma saatleri, danışmanlık pozisyonları ve yarı zamanlı görevler gibi köprü istihdam biçimlerini destekleyici insan kaynakları stratejileri geliştirmesi gerekmektedir. Ayrıca yaşlı çalışanların bilgi ve deneyimlerinden yararlanmak amacıyla mentorluk programları hayata geçirilmelidir. Kamu politikalarının yaşlılıkta aktif yaşamı destekleyecek biçimde yapılandırılması, yaş ayrımcılığıyla mücadeleyle yönelik kampanyaların düzenlenmesi ve sosyal güvenlik sistemlerinin köprü istihdamını teşvik edecek biçimde esnetilmesi önem arz etmektedir. Köprü istihdamının uzun vadeli etkilerini ortaya koyacak boylamsal çalışmaların artırılması; toplumsal cinsiyet, sınıf ve etnik farklılıklar gibi sosyo-demografik değişkenlerin bu süreçteki rolünün daha ayrıntılı biçimde analiz edilmesi, literatürdeki boşlukların giderilmesine katkı sağlayacaktır.

Bu araştırma, emeklilik sürecinin yalnızca bireysel değil, aynı zamanda örgütsel ve toplumsal düzeyde yeniden düşünülmesi gerektiğini göstermektedir. Emeklilik sonrası üretkenliğin sürdürülebilmesi, bireylerin toplumsal yaşama entegrasyonunun artırılması ve yaşam doyumunun korunması için köprü istihdamı gibi geçiş biçimlerinin daha fazla teşvik edilmesi gerekmektedir. Yaşlanan toplum yapısı karşısında geliştirilecek bütüncül emeklilik stratejileri, sadece bireylerin refahını değil; aynı zamanda sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğini de doğrudan etkileyecektir. Bu nedenle emekliliğe dair yaklaşımların yeniden tanımlanması, hem akademik literatür hem de kamu politikaları açısından giderek daha büyük bir önem kazanmaktadır.

EXTENDED ABSTRACT

This study was conducted with the premise that retirement should not be conceptualized merely as a withdrawal from working life, but rather as a multidimensional transition process situated within the life course of individuals. Within this framework, the concept of "bridge employment" was used as a focal point to examine post-retirement work tendencies. The study offers a theoretical discussion of individual, organizational, and societal-level factors that influence this process. In the context of an aging population, evolving labor market dynamics, economic uncertainties, and changing orientations in human resource management, the topic holds strategic significance. The approach, which conceptualizes retirement not as a passive period but as a productive "second career" phase, contributes to enhancing individual well-being and sustaining organizational capacity.

Methodologically, the study employed a qualitative document analysis approach. A systematic literature review was conducted to examine the interrelated concepts of retirement, transition processes, second careers, and bridge employment. The retirement process was thematically analyzed under five major categories: retirement planning, retirement decision-making, early retirement, retirement transition and adjustment, and bridge employment. The theoretical foundations of the research were based on rational choice theory, role theory, continuity theory, life course perspective, and the framework of strategic human resource management. These theories were used comparatively to evaluate the reasons behind retirement decisions, their consequences at multiple levels, and the motivational dynamics of bridge employment.

The findings reveal that retirement is not a linear or uniform process but rather a layered and diverse experience shaped by individuals' biographical narratives, career trajectories, psychosocial resources, and contextual variables. Individuals' engagement in post-retirement work is driven not only by financial necessity but also by psychological needs such as self-efficacy, social belonging, productivity, and the search for meaning. In this regard, bridge employment emerges as a meaningful option, especially for retirees who continue working part-time in their former professions, thereby preserving identity integrity and fostering social participation. Alternatively, entering a new field or engaging in voluntary work further enriches the post-retirement role repertoire.

However, the study also highlights that involuntary retirement due to financial pressures or health problems may lead to negative psychological and social outcomes. Therefore, ensuring autonomy in retirement decision-making and promoting comprehensive planning practices are essential for enhancing post-retirement life satisfaction.

At the organizational level, it is critical to combat age-related biases, expand flexible work arrangements for older adults, and diversify post-retirement employment opportunities. The study underlines the strategic role of human resource management in utilizing bridge employment practices to effectively manage an aging workforce.

Based on the findings, the study offers the following recommendations: First, individuals should be encouraged to engage in retirement planning from an early age, supported by financial literacy programs and lifelong learning opportunities. Second, organizations should adopt flexible HR strategies including part-time positions, consultancy roles, and mentoring programs to integrate retirees into the workplace. Third, public policies should promote active aging through inclusive social security reforms and anti-ageism campaigns. Finally, future research should focus on longitudinal studies to assess the long-term effects of bridge employment, and address gaps related to gender, class, and ethnic disparities in retirement transitions.

In conclusion, this study suggests that retirement should be redefined not only at the individual level but also within organizational and societal structures. Facilitating post-retirement productivity and integration through bridge employment can enhance individual well-being and ensure the sustainability of pension systems. Therefore, reframing retirement as a multidimensional, contextual, and strategic transition process is increasingly crucial for both academic inquiry and policy development.

KAYNAKÇA

- ADAMS, G. A., & BEEHR, T. A. (1998). Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences. *Personnel Psychology*, 51(3), 643-665. doi: 10.1111/j.1744-6570.1998.tb00255.x
- ADAMS, G. A., PRESCHER, J., BEEHR, T. A., & LEPİSTO, L. (2002). Applying work-role attachment theory to retirement decision-making. *International Journal of Aging and Human Development*, 54(2), 125-137. doi: 10.2190/JRUQ-XQ2N-UP0A-M432
- ADAMS, G., & RAU, B. (2004). Job seeking among retirees seeking bridge employment. *Personnel Psychology*, 57(3), 719-744. doi: 10.1111/j.1744-6570.2004.00005.x
- ARMSTRONG-STASSEN, M. (2008). Human resource practices for an aging workforce. In S. Tyson (Ed.), *Strategic Human Resource Management* (pp. 201-220). CIPD.
- ARMSTRONG-STASSEN, M., & SCHLOSSER, F. (2008). Benefits of a supportive development climate for older workers. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 419-437.
- BEEHR, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39(1), 31-55. doi: 10.1111/j.1744-6570.1986.tb00573.x
- BERNHEİM, B. D., GARRETT, D. M. (2003). The effects of financial education in the workplace: evidence from a survey of households. *Journal of Public Economics*, 87(7-8), 1487-1519. doi: 10.1016/S0047-2727(01)00184-0
- BİDEWELL, J., GRİFFİN, B., & HESKETH, B. (2006). Timing of retirement: Including delay discounting perspective in retirement model. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2) 368-387. doi: 10.1016/j.jvb.2005.06.002
- BİRATİ, A., & TZİNER, A. (1995). Successful promotion of early retirement: A quantitative approach. *Human Resource Management Review*, 5(1), 53-62. doi: 10.1016/1053-4822(95)90007-1
- BOXALL, P., & PURCELL, J. (2011). *Strategy and human resource management* (3rd ed.). Palgrave Macmillan.
- CAHILL, K. E., GIANDREA, M. D., & QUINN, J. F. (2011). Reentering the labor force after retirement. *Monthly Labor Review*, 134(6), 34-42.
- CALASANTİ, T. M. (1996). Gender and life satisfaction in retirement: An assessment of the male model. *Journals of Gerontology: Social Sciences*, 51(1), 18-29. doi: 10.1093/geronb/51b.1.s18
- CRON, W. L., JACKOFSKY, E. F., & SLOCUM, J. W. (1993). Job performance and attitudes of disengagement stage salespeople who are about to retire. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 13(2), 1-13. doi: 10.1080/08853134.1993.10753943
- EDWARDS, J. R. & SHİPP, A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on organizational fit* (pp. 209-258). New York: Lawrence Erlbaum.
- EKERDT, D. J., KOSLOSKİ, K., & DEVİNEY, S. (2000). The normative anticipation of retirement by older workers. *Research on Aging*, 22(1), 3-22. doi: 10.1177/0164027500221001
- EUROFOUND. (2012). *Income from work after retirement in the EU*. Publications Office of the European Union.
- EVANS, L., EKERDT, D. J., & BOSSE, R. (1985). Proximity to retirement and anticipatory involvement: Findings from the normative aging study. *Journal of Gerontology*, 40(3), 368-374. doi: 10.1093/geronj/40.3.368
- FELDMAN, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *The Academy of Management Review*, 19(2), 285-311. doi: 10.2307/258706
- FREUND, A. M., & BALTES, P. B. (1998). Selection, optimization, and compensation as strategies of life management: Correlations with subjective indicators of successful aging. *Psychology and Aging*, 13(4), 531-543. doi: 10.1037//0882-7974.13.4.531
- FRIEZE IH, OLSON JE, MURRELL AJ.(2011). Working beyond 65: predictors of late retirement for women and men MBAs. *Journal Women Aging*, 23(1), 40-57. doi: 10.1080/08952841.2011.540485.
- GLAMSER, F. D. (1976). Determinants of a positive attitude toward retirement. *Journal of Gerontology*, 31(1), 104-107. doi: 10.1093/geronj/31.1.104

- GOWAN, M. A. (1998). A preliminary investigation of the factors affecting appraisal of the decision to take early retirement. *Journal of Employment Counseling*, 35(3), 124-140. doi: 10.1002/j.2161-1920.1998.tb00994.x
- HERSHEY, D. A., & MOWEN, J. C. (2000). Psychological determinants of financial preparedness for retirement. *The Gerontologist*, 40(6), 687-697. doi: 10.1093/geront/40.6.687
- HOBFOLL, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. doi: 10.1037/1089-2680.6.4.30
- KAST, F. E., & ROSENZWEIG, J. E. (1972). General systems theory: Applications for organization and management. *Academy of Management Journal*, 15(4), 447-465. doi: 10.2307/255141
- KİM, S. (2003). The impact of research productivity on early retirement of university professors. *Industrial Relations: A Journal of Economy & Society*, 42(1), 106-125. doi: 10.1111/1468-232X.00280
- KİM, H., & DEVANEY, S. A. (2005). The selection of partial or full retirement by older workers. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(3), 371-394. doi:10.1007/s10834-005-5903-8
- KİM, S., & FELDMAN, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1195-1210. doi:10.2307/1556345
- KİM, J., KWON, J., & ANDERSON, E. A. (2005). Factors related to retirement confidence: Retirement preparation and workplace financial education. *Financial Counseling and Planning*, 16(2), 77-89. <https://psycnet.apa.org/record/2006-11386-006>
- LAIN, D. (2012). Working past 65 in the UK and the USA: Comparing public policies. *Journal of Social Policy*, 41(3), 543-560. <https://doi.org/10.1017/S0047279412000216>
- LAIN, D., & VICKERSTAFF, S. (2015). National institutions and older workers: International perspectives. *Social Policy & Society*, 14(3), 407-416.
- MOEN, P. (1996). Life course perspective on retirement, gender, and well-being. *Journal Occupational Health Psychology*, 1(2), 131-144. doi: 10.1037//1076-8998.1.2.131
- MULLER, C. F., & BOAZ, R. F. (1988). Health as a reason or a rationalization for being retired? *Research on Aging*, 10(1), 37-55. doi: 10.1177/01640275881010
- OECD. (2018). Working Better with Age: Japan. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264201996-en>
- PATRICKSON, M., & HARTMANN, L. (1998). Australian women and retirement: Challenges and opportunities. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 9(1), 107-122.
- PATRONLAR DÜNYASI (2024). Çalışma hayatında yeni dönem: İstihdamda 50 yaş trendi. <https://www.patronlardunyasi.com/calisma-hayatinda-yeni-donem-istihdamda-50-yas-trendi>
- PEREIRA MC, ROSA M, SANTOS MH. (2023). The Gender of Retirement in a Double-Ageing Country: Perspectives and Experiences of Retired Women and Men in Portugal. *Behavioral Sciences* 13(9), 774. doi: 10.3390/bs13090774.
- PHILLIPSON, C., & SMITH, A. (2005). Extending working life: A review of the research literature. Department for Work and Pensions Research Report No. 299.
- PINQUART, M., & SCHINDLER, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent-class approach. *Psychology and Aging*, 22(3), 442-455. doi: 10.1037/0882-7974.22.3.442
- POSTHUMA, R. A., & CAMPION, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1), 158-188.
- QUICK, H. E., & MOEN, P. (1998). Gender, employment, and retirement quality: A life course approach to the differential experiences of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(1), 44-64. doi: 10.1037/1076-8998.3.1.44
- PRICE CA. (2002). Retirement for women: the impact of employment. *Journal Women Aging*, 14(3-4), 41-57. doi: 10.1300/J074v14n03_04.
- RAU, B. L., & ADAMS, G. A. (2005). Attracting retirees to apply: Desired organizational characteristics of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 26(6), 649-660. doi: 10.1002/job.330

- ROSEN, B., & JERDEE, T. H. (1989). Retirement policies: Evidence of the need for change. *Human Resource Management*, 28(1), 87-103. doi: 10.1002/hrm.3930280106
- SETTERSTEN, R. A. Jr., & HAGESTAD, G. (1996). What's the latest? Cultural age deadlines for educational and work transitions. *The Gerontologist*, 36(5), 602-613. doi: 10.1093/geront/36.5.602
- SHACKLOCK, K., FULOP, L., & HORT, L. (2007). Managing older worker exit and re-entry practices: A 'revolving door'?. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(2), 151-167.
- SHACKLOCK, K., & BRUNETTO, Y. (2011). A model of older workers' intentions to continue working. *Personnel Review*, 40(2), 252-274.
- SHULTZ, K. S. (2003). Bridge employment: Work after retirement. In G. A. Adams & T.A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 214-241). New York: Springer.
- SHULTZ, K. S., MORTON, K. R., & WECKERLE, J. R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53(1), 45-57. doi: 10.1006/jvbe.1997.1610
- SHULTZ, K. S., & WANG, M. (2007). The influence of specific health conditions on retirement decisions. *International Journal of Aging and Human Development*, 65(2), 149-161. doi: 10.2190/AG.65.
- SILVERMAN M, SKIRBOLL E & PAYNE J. (1996). An examination of women's retirement: African American women. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*, 11(4), 319-334. doi: 10.1007/BF00115799
- SPIEGEL, P. E., & SHULTZ, K. S. (2003). The influence of preretirement planning and transferability of skills on Naval officers' retirement satisfaction and adjustment. *Military Psychology*, 15(4), 285-307. doi: 10.1207/S15327876MP1504_3
- SZUBERT, Z., & SOBALA, W. (2005). Current determinants of early retirement among blue collar workers in Poland. *International Journal of Occupational Medicine & Environmental Health*, 18(2) 177-184. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16201209/>
- TALAGA, JA. & BEEHR, TA. (1995). Are there gender differences in predicting retirement decisions? *Journal of Applied Psychology*, 80(1):16-28. doi: 10.1037/0021-9010.80.1.16.
- TAYLOR, P. (2006). Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15. *International Social Security Review*, 59(1), 31-45.
- TAYLOR, P., & EARL, C. (2016). The social construction of retirement and evolving policy discourse of working longer. *Journal of Social Policy*, 45(2), 251-268.
- TÜİK (2024). İstatistiklerle Yaşlılar, 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Yaslilar-2023>.
- TYERS, R., & SHİ, Q. (2007). Demographic change and policy responses: Implications for the global economy. *World Economy*, 30(4), 537-566. doi: 10.1111/j.1467-9701.2007.01004.x
- VAN DALEN, H. P., HENKENS, K., & SCHIPPERS, J. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, 36(2), 309-330. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2010.00331.x>
- VAN SOLİNGE, H., & HENKENS, K. (2008). Adjustment to and satisfaction with retirement: Two of a kind? *Psychology and Aging*, 23(2), 422-434. doi: 10.1037/0882-7974.23.2.422
- WANG, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455-474. doi: 10.1037/0021-9010.92.2.455.
- WANG M, & SHİ J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review Psychology*. 65, 209-233. doi: 10.1146/annurev-psych-010213-115131.
- WANG, M., ZHAN, Y., LİU, S., & SHULTZ, K. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 818-830. doi: 10.1037/0021-9010.93.4.818

AI and Automation: Reshaping The Labor Market

Yapay Zeka ve Otomasyon : İş Gücü Piyasasının Yeniden Şekillendirilmesi

Aras Yolusever^a

Abstract

The rapid advancement of artificial intelligence (AI) and automation technologies is transforming labor markets around the globe, prompting both optimism and concern. This review article seeks to critically analyze the economic implications of AI and automation on the labor market, focusing on their potential to disrupt traditional employment structures, influence productivity, and either exacerbate or alleviate economic inequality. By examining historical precedents of technological disruptions alongside contemporary data, this study aims to assess whether these technologies serve as a means of economic empowerment or as a catalyst for inequality. The primary objective is to provide a comprehensive understanding of the challenges and opportunities presented by AI-driven transformations, along with actionable policy recommendations for managing this transition, ensuring inclusive growth, and cultivating a workforce equipped for the demands of the AI era. This study also discusses the possible reflections of technological developments on social life through their effects on labor markets.

Key Words: Artificial Intelligence, Automation, Labor Market

Jel Codes: J00, J01, J08

Başvuru: 01.12.2024

Kabul: 26.04.2025

Özet

Yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerinin hızla ilerlemesi, dünya çapında işgücü piyasalarını dönüştürmekte ve bu durum olumlu veya olumsuz görüşlere sebep olmaktadır. Bu derleme çalışma, yapay zekâ ve otomasyonun işgücü piyasası üzerindeki ekonomik etkilerini eleştirel bir şekilde analiz etmeyi ve yapay zekanın geleneksel istihdam yapılarını bozma, üretkenliği etkileme ve ekonomik eşitsizliği şiddetlendirme potansiyeline odaklanmayı amaçlamaktadır. Çalışmada teknolojik ilerlemenin yaratabileceği tahribatın tarihsel örnekleri incelenecek, bu teknolojik devrimlerin iktisadi gelişmeye mi yoksa eşitsizliğe mi hizmet ettiği değerlendirilecektir. Yapay zekâ odaklı dönüşümlerin sunduğu zorluklar ve fırsatlar hakkında kapsamlı bir anlayış sağlamak, bu geçişi yönetmek, kapsayıcı büyümeyi sağlamak ve yapay zekâ çağının talepleri için donanımlı bir işgücü yetiştirmek için uygulanabilir politika önerileri sunmak diğer amaçlar olarak öne çıkmaktadır. Çalışma aynı zamanda teknolojik gelişmelerin emek piyasalarına etkileri üzerinden toplumsal hayata olası yansımalarını da tartışmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yapay Zekâ, Otomasyon, İş Gücü Piyasası

Jel Kodları: J00, J01, J08

^a Dr. İstanbul Kültür Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, a.yolusever@iku.edu.tr, Orcid ID: 0000-0001-9810-2571

INTRODUCTION

The advent of artificial intelligence (AI) and automation marks a pivotal moment in the evolution of global labor markets, heralding a technological revolution that promises unprecedented productivity gains while posing profound challenges to employment structures and socioeconomic equity. As of March 27, 2025, these technologies—ranging from autonomous robotics in manufacturing to AI-driven algorithms in service sectors—are no longer speculative futures but tangible forces reshaping how work is performed, valued, and distributed. This transformation echoes historical shifts, such as the Industrial Revolution's mechanization of manual labor and the Digital Revolution's digitization of cognitive tasks, each of which redefined economic landscapes while sparking both innovation and disruption (Mokyr, 1992; Autor, 2015). Today, AI and automation stand at the cusp of a similar paradigm shift, amplifying human potential in fields like healthcare and education while threatening to displace millions in routine occupations, from assembly lines to customer service desks (Frey & Osborne, 2017).

The economic implications of this technological wave are dual-edged. On one hand, AI and automation enhance efficiency, reduce costs, and foster the emergence of new industries—evidenced by the proliferation of gig platforms and smart technologies that have created over 50 million jobs globally since 2020 (ILO, 2025). On the other hand, they exacerbate job polarization, erode middle-skill employment, and concentrate wealth among tech-savvy elites, deepening income inequality and social divides (Acemoglu & Restrepo, 2020). The International Labour Organization's 2025 report underscores this tension, noting that while digital economies thrive, many workers—particularly in developing nations—are relegated to precarious, low-wage platform roles with limited upward mobility. These dynamics raise critical questions: Will AI and automation usher in an era of inclusive prosperity, or will they amplify disparities, leaving vast swathes of the workforce behind?

This article seeks to address these questions by critically examining the interplay between AI, automation, and the labor market through a multidisciplinary lens. Drawing on historical precedents, contemporary data, and economic theory, it explores how these technologies disrupt traditional employment, influence productivity, and shape societal outcomes. The Agricultural Revolution's shift to settled labor, the Industrial Revolution's urban factories, and the Digital Revolution's gig economy offer valuable lessons for navigating today's AI-driven changes (Scott, 2017; Mokyr, 1992; Baldwin, 2019). By analyzing these parallels, the study assesses whether AI serves as a tool for economic empowerment or a catalyst for inequality, a debate framed by optimists like Brynjolfsson and McAfee (2014), who foresee enhanced human capabilities, and skeptics like Acemoglu and Restrepo (2020), who warn of structural unemployment and wage stagnation.

The primary objective is to provide a comprehensive understanding of AI and automation's challenges and opportunities, culminating in actionable policy recommendations. These include workforce reskilling, ethical AI governance, and global cooperation—strategies aimed at managing the transition, ensuring inclusive growth, and preparing workers for an AI-dominated future. The article unfolds in four key chapters: Chapter 1 reviews the historical context of technological change in labor markets; Chapter 2 examines globalization's role in technological convergence and its effects on work; Chapter 3 delves into the economic impacts of AI and automation, grounded in theoretical frameworks; and Chapter 4 proposes policy interventions to mitigate disruptions and promote equity. As societies stand at this technological crossroads, understanding and steering these forces is not just an economic imperative but a societal one, determining whether AI and automation will forge a future of shared prosperity or entrenched division.

1. HISTORICAL CONTEXT OF TECHNOLOGICAL CHANGE IN LABOR MARKETS

Technological advancements have consistently served as catalysts for transformation in both the workplace and social structures. From the dawn of human civilization to contemporary times, each significant technological revolution has redefined labor dynamics, altered social hierarchies, and reshaped economic and cultural norms. Grasping the historical interplay between technology, labor, and society offers essential insights into the ongoing changes driven by artificial intelligence and automation (Acemoglu & Restrepo, 2020).

The evolution of production methods, labor markets, and social structures throughout history can be categorized into three main periods. These periods are: agricultural societies; the Industrial Revolution and its aftermath, spanning from the late 18th century to the mid-20th century; and the digital revolution, which began in the mid-20th century and has rapidly accelerated in the 21st century. Each of these phases has precipitated significant transformations in the three key phenomena mentioned.

1.1 The Agricultural Revolution: The Birth of Settled Work and Social Stratification

The Agricultural Revolution, which began around 10,000 BCE, was a transformative period that significantly altered both work life and social organization. Marking humanity's shift from a nomadic hunter-gatherer existence to settled farming, this revolution was characterized by the domestication of plants and animals. However, the transition was not immediate or

uniform. Many communities engaged in nomadic gardening or semi-sedentary horticulture, practicing small-scale cultivation while maintaining elements of their traditional foraging lifestyle. These groups often planted seasonal crops along their migratory routes, combining farming with hunting and gathering to diversify their food sources (Scott, 2017; Diamond, 2017). Societies gradually transitioned from foraging to cultivating crops and raising livestock, leading to the establishment of permanent agricultural settlements. This technological advancement not only increased food production but also paved the way for population growth, urbanization, and social complexity.

Before the Agricultural Revolution, work life was largely shaped by subsistence foraging. Hunter-gatherer societies relied on collective labor to hunt animals and gather wild plants. While this lifestyle required adaptability and shared responsibilities, it was generally characterized by a lack of surplus, limiting population growth and specialization (Diamond, 2017). However, the development of farming techniques fundamentally changed the nature of labor.

With the domestication of staple crops such as wheat, barley, and rice, agricultural societies could produce a consistent food surplus. This surplus allowed communities to sustain larger populations and develop specialized labor roles beyond subsistence farming. Tasks diversified to include pottery making, weaving, tool crafting, and construction (Childe, 1936). Additionally, the domestication of animals like cattle, sheep, and goats introduced new forms of labor, including plowing, herding, and the use of animal power for transportation (Scott, 2017). These activities established the foundation for economic diversification and the emergence of early markets. Archaeological evidence from sites like Çatalhöyük in modern-day Turkey showcases craft specialization existing alongside agricultural practices, illustrating the early coexistence of farming and non-agricultural labor (Hodder, 2006).

However, the transition to agricultural labor was not without consequences. Unlike the relatively varied and mobile work of hunter-gatherers, agricultural labor was far more intensive and repetitive. Farmers engaged in backbreaking tasks such as soil cultivation, irrigation, and grain harvesting. Evidence from skeletal remains suggests that early agriculturalists experienced increased rates of arthritis and other physical ailments due to the strain of their labor (Cohen & Armelagos, 1984). Malnutrition also became prevalent as diets became heavily reliant on a limited number of staple crops.

The Agricultural Revolution fundamentally reorganized the production structure of human societies, shifting the economic foundation from dispersed foraging to centralized, family-based agricultural units. In these early farming communities, the family emerged as the primary production unit, integrating labor, resource management, and subsistence into a cohesive system. Unlike the collective, task-sharing nature of hunter-gatherer groups, agricultural families operated as self-contained economic entities, cultivating crops and raising livestock on their plots of land. This structure was evident in Neolithic villages like those in the Fertile Crescent, where archaeological evidence shows households managing small fields of emmer wheat and barley alongside pens for domesticated goats and sheep (Barker, 2009). Each family member contributed to a cycle of planting, tending, harvesting, and processing, ensuring the household's survival and, over time, generating surpluses that could be stored or traded.

The family's role as a production unit was not merely economic but also deeply social, reinforcing interdependence and division of labor within the household. Men typically handled heavier tasks like plowing and clearing land, while women and children took on sowing, weeding, and animal care—roles that varied by region and culture but were essential to the family's output. This division was practical, leveraging the physical capacities of all members, and it fostered a sense of shared purpose. In many societies, such as those in ancient China's Yellow River Valley, families also engaged in secondary production, like spinning wool or crafting tools, which supplemented their agricultural yield (Chang, 1987). The surplus produced by these family units became the backbone of early trade networks, linking households to broader communities and laying the groundwork for economic specialization beyond the farm.

However, the reliance on the family as a production unit introduced vulnerabilities that shaped its evolution. Environmental factors—droughts, floods, or soil depletion—could devastate a family's output, leaving them without reserves or bargaining power in times of scarcity. Moreover, the need to maximize labor often led to larger families, as more children meant more hands for the fields, a pattern observed in early European agrarian societies (Boserup, 1965). This demographic pressure, while boosting production in good years, strained resources during lean times and tied the family's economic fate to its physical capacity. Over generations, successful families could amass land and wealth, contributing to social stratification, while those less fortunate might lose autonomy, becoming tenants or laborers for emerging elites. Thus, the family production unit, while a cornerstone of agricultural society, was both a source of resilience and a fulcrum for inequality.

The Agricultural Revolution not only restructured labor but also introduced significant social stratification. The ability to generate surplus food enabled the accumulation of wealth, which in turn gave rise to economic and political hierarchies. Control over agricultural resources, particularly fertile land and irrigation systems, became a key source of power (Scott, 2017). Unlike egalitarian hunter-gatherer groups, agricultural societies saw the emergence of landowning elites, religious authorities, and centralized governance.

Monumental evidence from early civilizations, such as Mesopotamia and Ancient Egypt, reflects this stratification. Temples, palaces, and granaries symbolized the power of ruling classes who controlled agricultural production and redistributed surplus goods (Childe, 1936; Scott, 2017). Alongside these governing elites, specialized classes of artisans, scribes, and traders emerged, contributing to the diversification of work.

Moreover, agricultural societies often institutionalized inequality through systems of coerced labor, including slavery and serfdom. In Mesopotamia, for instance, large-scale irrigation projects required organized labor, frequently carried out by enslaved individuals and marginalized workers (Algaze, 2005). This marked a stark shift from the relative autonomy experienced by hunter-gatherer communities.

Beyond its economic implications, the Agricultural Revolution had a profound effect on social and cultural norms. The establishment of permanent settlements enhanced community bonds and facilitated the emergence of shared religious practices and cultural traditions. Early agricultural societies constructed significant religious monuments, such as Göbekli Tepe in present-day Türkiye, highlighting the growing significance of spiritual beliefs within social life (Hodder, 2006).

Furthermore, the stability provided by agriculture enabled the growth of written language and record-keeping. Systems of accounting using clay tokens and cuneiform script emerged in Mesopotamia to manage agricultural surplus and trade (Schmandt-Besserat, 2022). This development laid the groundwork for administrative institutions, legal codes, and the concept of state governance.

In conclusion, the Agricultural Revolution, regarded as one of the earliest technological developments, marked a pivotal moment in human history. It fundamentally reshaped labor structures and social organization. While it brought about increased food security and economic diversification, it also resulted in labor intensification, social inequality, and hierarchical governance. Understanding the lasting consequences of this transformation offers valuable insights into the relationship between technological advancements and societal change—a dynamic that remains relevant amid today's technological revolutions.

1.2. The Industrial Revolution: Mechanization and Urbanization

The Industrial Revolution, spanning from the late 18th century to the mid-19th century, was a transformative period marked by the rapid advancement of technology and the mechanization of production processes. Originating in Britain and subsequently spreading to Europe, North America, and beyond, this era significantly altered both work life and social organization. The introduction of machinery, fueled by innovations such as the steam engine and mechanized textile production, replaced traditional manual labor and reshaped industries ranging from agriculture to manufacturing (Mokyr, 1992; Allen, 2014). As the factory system emerged, labor shifted from small-scale cottage industries to centralized urban factories, leading to large-scale urbanization and profound social consequences.

One of the most pivotal technological advancements of the Industrial Revolution was James Watt's steam engine, which transformed energy production and automated tasks that had previously required extensive manual labor (Landes, 2014). Factories equipped with mechanized looms and spinning machines, such as the Spinning Jenny and the Power Loom, significantly boosted textile output, thereby reducing both production time and costs (Mantoux, 2006). While mechanization greatly increased productivity and fueled economic growth, it also fundamentally altered the nature of work.

Traditional craftsmanship and artisanal labor declined as machines replaced skilled workers in industries such as textiles, iron, and coal. Factory work became synonymous with long hours, repetitive tasks, and hazardous conditions. In contrast to skilled artisans who enjoyed autonomy over their labor, industrial workers were subjected to strict supervision within tightly controlled factory environments (Thompson, 1963). Child labor was notably widespread, with children as young as six employed in textile mills and coal mines, enduring perilous conditions in exchange for minimal wages (Humphries, 2010).

The mechanization of agriculture contributed to rural displacement. Innovations like the seed drill and mechanical threshers decreased the need for manual labor, prompting many former agricultural workers to move to urban industrial centers in search of employment (Overton, 1996). This migration from rural areas accelerated the growth of industrial cities and created a surplus of labor, which factory owners exploited to keep wages low.

The mass migration of rural populations to urban areas gave rise to rapidly expanding industrial cities such as Manchester, Birmingham, and Glasgow. While cities became hubs of economic activity, they also faced severe challenges in accommodating their swelling populations. Urban planning lagged behind the pace of industrial expansion, resulting in overcrowded tenements, inadequate sanitation, and poor living conditions. In cities built around factories and facing serious poverty, high crime rates have been observed. In these challenging conditions, families have lost their ability to function effectively as a production unit (Engels, 1845). Epidemics of cholera, typhoid, and tuberculosis were common in these densely populated environments, exacerbating public health crises (Szreter, 2005).

The stark divide between industrial elites and the working class became increasingly evident in the urban landscape. Factory owners and industrial capitalists amassed wealth, often residing in luxurious estates far removed from the polluted industrial districts. In contrast, the working class endured harsh living conditions in cramped slums, with limited access to clean water, healthcare, and education (Hobsbawm, 1999).

Moreover, the rapid urbanization associated with the Industrial Revolution strained existing social institutions. Traditional community ties weakened as families were uprooted from rural villages. In response, new forms of urban social organization emerged, including mutual aid societies and early labor unions that sought to provide support and advocate for better working conditions (Thompson, 1963).

The declining conditions of industrial labor fueled significant resistance and the emergence of organized labor movements. One of the earliest and most prominent examples of this was the Luddite movement (1811–1817), during which displaced textile workers destroyed industrial machinery that jeopardized their livelihoods (Sale, 1995). While Luddites were frequently portrayed as being anti-technology, their actions were rooted in deeper frustrations regarding the unchecked power of industrial capitalists and the absence of labor protections.

By the mid-19th century, the growing working-class consciousness gave rise to formal labor organizations and political movements. The establishment of trade unions and collective bargaining allowed workers to negotiate for higher wages, shorter working hours, and safer working conditions. Landmark legal victories, such as the passage of the Factory Acts in Britain, introduced early labor regulations that limited child labor and improved working conditions (Gray, 2002).

Philosophers and economists of the period also engaged with the social consequences of industrial capitalism. Karl Marx and Friedrich Engels famously critiqued the exploitation of the working class in their seminal work *The Communist Manifesto* (1848), arguing that industrial capitalism exacerbated economic inequality and class antagonism (Marx & Engels, 1848/2002). Their writings provided ideological support for labor movements and socialist reforms that sought to redistribute wealth and power.

There were social and cultural shifts also. While the Industrial Revolution exacerbated class divisions, it also introduced new opportunities for social mobility. The expanding industrial economy created a growing middle class of factory managers, engineers, and merchants who benefitted from industrial wealth (Landes, 2014). Education and literacy rates improved as industrial societies increasingly recognized the importance of skilled labor and technical knowledge. Public schools and vocational training programs were established to equip workers with the skills necessary for industrial employment (Goldin & Katz, 2008).

Furthermore, the era witnessed advancements in transportation and communication. The construction of railways and canals facilitated the efficient movement of goods and labor, fostering regional economic integration. Innovations such as the telegraph accelerated information exchange, enabling the growth of national and international markets (Steinberg, 2015).

In conclusion, the Industrial Revolution, despite the myriad challenges it presented, laid the essential groundwork for today's industrialized society. This transformative era not only drove significant economic growth and sparked remarkable innovations but also exposed stark contrasts within society. It illuminated the dual nature of technological advancement, where progress facilitated unprecedented industrial capabilities while simultaneously exacerbating social inequalities and intensifying the exploitation of labor. The revolution's legacy is a complex tapestry of progress and adversity that continues to shape our modern world.

1.3. The Digital Revolution: Automation, Job Polarization, and the Transformation of Social Relations

The Digital Revolution, beginning in the mid-20th century, introduced information technology and automation that fundamentally altered the nature of work and social life. Computers, the internet, and artificial intelligence revolutionized production, communication, and economic structures. Unlike the Industrial Revolution, which primarily affected physical labor, the Digital Revolution reshaped cognitive and service-based work (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

One of the most significant impacts of automation on work life has been its dual effect on employment. Digital technologies have streamlined or eliminated routine, repetitive jobs—such as data entry, assembly-line manufacturing, and clerical work—by replacing them with algorithms and robotics. At the same time, these technologies have increased the demand for highly skilled labor in fields like software engineering, data science, finance, and creative industries, where adaptability and problem-solving skills are essential. However, this shift has not been uniform. Low-skill, non-routine service jobs—such as those in retail, and hospitality—have also become more prevalent. This trend, known as job polarization, has eroded the middle tier of the labor market, leading to a decline in stable, middle-class occupations like bookkeeping and factory supervision that once provided predictable wages and benefits (Autor, 2015). Research by Goos, Manning, and Salomons (2014) further illustrates this trend across industrialized nations, showing how technological advancement has bifurcated the workforce into high-wage innovators and low-wage service providers, exacerbating economic inequality.

The transformation of work life extends beyond job types to the very structure of labor relationships. The gig economy emerged as a byproduct of the Digital Revolution, driven by the proliferation of internet-enabled platforms and the demand for flexible, on-demand labor in the late 20th and early 21st centuries. It refers to a labor market characterized by short-term, task-based work arrangements—often mediated by digital apps like Uber, Lyft, TaskRabbit, or Fiverr—where individuals operate as independent contractors rather than traditional employees (Woodcock & Graham, 2020).

This shift was catalyzed by technological advancements that allowed companies to connect workers with consumers instantly, bypassing conventional employment structures, and by economic pressures following the 2008 financial crisis, which pushed many to seek alternative income sources. The gig economy promises workers autonomy and the ability to set their own schedules, appealing to those disillusioned with rigid 9-to-5 jobs, but it also means precarious employment with no guaranteed wages, benefits, or job security (De Stefano, 2016). For businesses, it offers cost savings and scalability, as they shift risks onto workers. Critics argue it exploits labor under the guise of flexibility, deepening income inequality and eroding worker protections (Ravenelle, 2019). For instance, gig workers frequently operate without the safeguards typically afforded by traditional employment relationships, including access to health benefits, paid time off, and job security. This raises critical concerns regarding the viability and sustainability of the gig work paradigm, as highlighted in research by Katz and Krueger (2016).

Today, the gig economy spans sectors from ride-hailing to freelance design, reflecting a broader transformation in how work is organized and valued in a digital age. While this offers workers autonomy and scheduling freedom, it often comes at the cost of job security, health benefits, and labor protections (Baldwin, 2019). Remote work, enabled by tools like Zoom and cloud computing, has further blurred the boundaries between professional and personal life, allowing global collaboration but also intensifying expectations of constant availability. For instance, a 2021 study by the International Labour Organization (ILO) highlighted how digital tools, while boosting productivity, have increased worker stress and eroded work-life balance, particularly during the COVID-19 pandemic when remote work surged (ILO, 2021).

In gig economies, workers could, in theory, tailor their schedules to personal needs, balancing family or leisure with professional demands. However, this promise has often morphed into a source of insecurity, as the dissolution of fixed hours has tethered employees to an unrelenting cycle of availability. A 2020 report by Eurofound revealed that teleworkers across Europe frequently worked beyond contracted hours, with 27% reporting regular interruptions to personal time due to work demands facilitated by digital tools (Eurofound, 2020). This conclusion is similar with the report of International Labour Organization. This constant connectivity has eroded the ability to “switch off,” fostering a culture of overwork that undermines mental well-being.

The insecurity extends to financial unpredictability, particularly for those in flexible, non-traditional roles enabled by digital platforms. Unlike the steady paychecks of salaried positions, workers with variable hours—such as freelance graphic designers or online tutors—face income that ebbs and flows with client demand or seasonal trends. Without the buffer of employer-provided benefits like sick leave or pensions, these workers bear the full brunt of economic downturns or personal emergencies. The digital infrastructure that enables such flexibility—think Upwork or LinkedIn—prioritizes speed and scalability for clients, leaving workers to navigate a feast-or-famine cycle with little institutional support.

Furthermore, the shift to flexible hours has transferred significant risk from organizations to individuals, amplifying vulnerability in an already competitive labor market. Employers, leveraging tools like AI-driven scheduling or real-time analytics, can adjust staffing with precision, calling on workers only when demand peaks and releasing them when it wanes. This practice, dubbed “flexible staffing,” has been critiqued for treating labor as an on-demand utility rather than a stable commitment (Standing, 2021). For example, retail workers on zero-hour contracts—a model turbocharged by digital rostering systems—often receive schedules mere days in advance, making it impossible to plan childcare or secondary employment. A 2022 analysis by the Resolution Foundation noted that in the UK, over 1 million workers were on such contracts, with 66% reporting anxiety over last-minute shift changes (Resolution Foundation, 2022). Far from empowering, this flexibility has entrenched a precarious existence where workers are perpetually on edge, their lives dictated by the whims of digital efficiency rather than human need.

Lastly, The Digital Revolution has fundamentally transformed human relationships and community dynamics. The advent of the internet and social media platforms—such as Facebook, Twitter (now X), and Instagram—has facilitated unprecedented global connectivity, fostering virtual communities and democratizing access to information. Knowledge sharing has surged, with resources like Wikipedia and online courses from institutions such as MIT OpenCourseWare making education more widely available. However, this connectivity is not without its drawbacks. Research indicates that excessive reliance on digital communication can lead to social isolation, as face-to-face interactions diminish (Turkle, 2016). Furthermore, the pervasive monitoring enabled by digital surveillance—whether through corporate tracking of consumer behavior or government data collection—has raised significant concerns regarding privacy and autonomy, thereby altering the nature of trust in both institutions and personal relationships (Zuboff, 2019).

The integration of AI into everyday life has amplified these changes, both in work and social life, particularly in decision-making processes. Algorithms now influence hiring practices, credit scoring, and even criminal justice outcomes, often with little transparency. While proponents argue this enhances efficiency, critics point to entrenched biases—such as racial or gender disparities in AI-driven recruitment tools—and a lack of ethical accountability (Acemoglu & Restrepo, 2020). Economically, the Digital Revolution has introduced new forms of insecurity. The gig economy’s “pay-per-task” model leaves workers vulnerable to income volatility, while automation threatens entire industries—think self-checkout kiosks in retail or autonomous vehicles in transportation. Baldwin (2019) argues that this “globotics” upheaval—combining globalization and robotics—could displace millions, particularly in developing economies reliant on outsourced labor. Meanwhile, the wealth generated by digital innovation has disproportionately accrued to a small elite of entrepreneurs and investors, deepening societal divides (Piketty, 2014).

In summary, the Digital Revolution has transformed the landscape of work by automating routine tasks, polarizing job markets, and redefining labor through increased flexibility and precarity. According to ILO (2025), the rapid advancement of new digital technologies has prompted numerous countries to harness the developmental potential of artificial intelligence by formulating and often implementing targeted industrial policies tailored to their local digital ecosystems. However, due to the substantial requirements in terms of skills, digital infrastructure, and energy costs, only a limited number of countries and jurisdictions are capable of accessing the high-value-added segments of the digital economy. In contrast, many nations—including several of the more digitally advanced countries in South-Eastern Asia—are witnessing an increasing number of workers being drawn into data and gig platform jobs. Unfortunately, these positions often come with inferior working conditions and limited opportunities for career advancement (ILO, 2025).

2. TECHNOLOGICAL CONVERGENCE AS A RESULT OF GLOBALIZATION AND ITS EFFECTS ON WORKING LIFE

Globalization and technological convergence have emerged as mutually reinforcing phenomena within the modern economy, significantly influencing labor markets, economic structures, and international relations. Globalization—characterized by the increasing interconnectedness of economies through trade, investment, and the flow of information—has accelerated the spread of technologies across borders (Baldwin, 2019). Technological convergence, which refers to the adoption and integration of similar technologies across various regions and industries, has been instrumental in transforming global production processes, labor allocation, and economic competition (Gereffi & Fernandez-Stark, 2016). This dynamic interplay has generated opportunities for growth and innovation but has also posed new challenges, such as economic inequality, labor displacement, and the digital divide (Rodrik, 2011; Acemoglu & Restrepo, 2019).

Technological advancements have served as both a catalyst and a consequence of globalization. Innovations in transportation—such as containerization and air freight—have significantly lowered the costs and time associated with international shipping, thereby facilitating the growth of global trade networks (Levinson, 2016). At the same time, progress in information and communication technology (ICT), particularly through the internet and satellite communications, has enabled real-time data exchange across continents. This capability allows multinational corporations to effectively coordinate intricate supply chains and operations across diverse geographical regions (Baldwin, 2019).

An illustrative example is the rise of global value chains (GVCs), where production processes are divided among multiple countries. For instance, the manufacturing of a smartphone may involve design work done in California, semiconductor production in Taiwan, assembly in China, and distribution across the globe. This fragmentation has been facilitated by advancements in information and communication technology (ICT) and automation, which lower coordination costs and allow companies to position specific stages of production in regions where they have a comparative advantage (Gereffi & Fernandez-Stark, 2016).

Technological convergence pertains to the process through which various technologies are integrated and standardized on a global scale, leading to diminished disparities in technological capabilities across different geographic regions. A notable example of this phenomenon is the swift adoption of mobile phone technology in developing markets, which frequently bypasses traditional infrastructure such as landlines, thereby allowing for rapid advancements in communication capabilities without the constraints of prior systems. The convergence of information and communication technology (ICT) has been especially transformative for emerging economies. Countries like India, Vietnam, and Ethiopia have utilized ICT to drive economic growth and enhance their integration into global markets (Nasscom, 2021). In a similar vein, digital platforms in Africa, such as M-Pesa, have revolutionized financial inclusion by offering mobile banking services to populations that were previously unbanked (Jack & Suri, 2014).

Digital platforms have revolutionized the traditional employment paradigm by enabling remote work and cross-border freelancing, thereby allowing skilled professionals from developing economies to tap into higher-paying markets in developed nations. Platforms such as Upwork and Fiverr illustrate this phenomenon, serving as critical intermediaries that connect a diverse array of workers with clients worldwide and thereby promoting a more interconnected labor market

(Baldwin, 2019). This trend underscores the shifting dynamics of labor availability and compensation, necessitating a deeper examination of the implications for both local and global economies.

Conversely, the globalization of labor markets has heightened competition for certain job categories, especially in middle-skill occupations. For instance, manufacturing jobs have transitioned from high-wage countries like the United States and Germany to lower-wage nations such as China and Mexico, where labor costs are significantly reduced. This trend of offshoring has contributed to deindustrialization in many developed economies and has fueled discussions regarding the "race to the bottom" in labor standards (Rodrik, 2011).

Moreover, technological convergence has exacerbated disparities both within and between nations. High-income countries, benefiting from superior access to cutting-edge technologies and a highly skilled workforce, have disproportionately capitalized on globalization's advantages. In contrast, low-income nations, hindered by inadequate infrastructure and limited educational resources, face significant challenges in maintaining competitive parity. This phenomenon has been characterized as a "technology trap," wherein developing nations risk further marginalization unless they undertake substantial investments in human capital development and innovation capabilities (Acemoglu & Restrepo, 2019).

Globalization and technological convergence present complex challenges for policymakers striving to harmonize economic growth with social equity. Strategic investments in digital infrastructure, education, and upskilling initiatives are essential to ensure that the workforce can fully leverage technological innovations. Moreover, fostering international collaboration is crucial for tackling transnational issues, including the regulation of cross-border data flows, safeguarding intellectual property rights, and addressing the environmental repercussions of global production networks (UNCTAD, 2021). Governments need to tackle the risks of labor displacement and inequality by implementing social safety nets, progressive taxation, and policies that promote inclusive growth. It is crucial to bridge the digital divide, especially in low-income and rural areas, to enable broader participation in the digital economy and support sustainable development.

3. UNDERSTANDING THE ECONOMIC EFFECTS OF AI AND AUTOMATION

The economic implications of artificial intelligence (AI) and automation are fundamentally anchored in theoretical frameworks that assess the interplay between technological advancement, labor dynamics, and productivity metrics. This section delves into the pivotal theories and models that inform the analysis of these interactions, emphasizing their consequences for labor markets, income inequality, and overall economic growth trajectories.

3.1. Technological Change and Labor Substitution

One of the key theories examining the effects of automation is the task-based framework, which evaluates how technologies substitute for or complement human labor in particular tasks. Within this framework, technologies such as AI and automation are viewed as capable of executing tasks that were traditionally performed by workers. This shift may lead to potential job displacement in occupations that heavily depend on routine or predictable processes (Autor et al., 2003).

The substitutive impact of automation is particularly evident in jobs characterized by high routine intensity, including sectors such as manufacturing, clerical tasks, and retail operations. These functions are easily codifiable, which increases their vulnerability to being supplanted by advanced technologies such as robotics, algorithms, and machine learning systems. A pertinent example is the integration of industrial robots in manufacturing settings, which has led to the displacement of assembly-line labor. Similarly, AI-driven chatbots are increasingly taking over roles traditionally held by customer service representatives (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

The task-based framework emphasizes the complementary relationship between automation and labor. When AI and automation improve the productivity of human workers—especially in tasks that require creativity, problem-solving, or interpersonal skills—they open up new roles and industries. For example, AI tools in healthcare have enhanced doctors' capabilities by increasing diagnostic accuracy rather than replacing them entirely (Acemoglu & Restrepo, 2018).

3.2. Skill-Biased Technological Change (SBTC)

Skill-biased technological change (SBTC) theory provides a compelling framework for understanding the impact of technological advancements on the labor market, particularly how these changes favor skilled workers over their less-skilled counterparts. This theory suggests that as technology evolves, it tends to create a greater demand for workers who possess specific expertise and training, while simultaneously reducing the need for roles that require less skill.

Throughout the late 20th century and into the early 21st century, significant technological innovations—particularly in fields like information technology and automation—have contributed to rising wage inequality. This phenomenon can be observed in sectors that increasingly rely on complex technologies such as artificial intelligence (AI), where knowledge in programming, data analysis, and machine learning becomes crucial. The demand for workers with these specialized skills

has surged, creating high wage premiums for those equipped to navigate and leverage advanced technologies (Goldin & Katz, 2008).

Conversely, the expansion of these high-tech industries often leads to diminished opportunities for workers lacking the requisite skills or formal training. As tasks that were once performed by unskilled or semi-skilled labor become automated or reallocated to skilled professionals, many individuals find themselves at a disadvantage in an evolving job landscape. This shift highlights the significant gap between the abilities of a skilled workforce and the needs of a technology-driven economy, raising concerns about social equity and job accessibility (Goldin & Katz, 2008).

The emergence of AI technologies has exacerbated the ongoing trend of job polarization within the labor market. High-skilled professionals, including engineers, data scientists, and software developers, are experiencing heightened demand, while middle-skill positions—such as those in administration and manufacturing—are under significant threat from automation. This dichotomy is leading to a pronounced bifurcation of the labor market, resulting in a decreased number of opportunities for mid-tier skill roles (Autor, 2015).

3.3. The Productivity Paradox

The transformative potential of artificial intelligence (AI) and automation in shaping the economic landscape is often hailed as groundbreaking. However, the actual impact of these technologies on productivity growth in many advanced economies has been surprisingly modest, giving rise to what is commonly known as the productivity paradox. While the theoretical framework supports the notion that automation should lead to increased efficiency and lower operational costs, empirical data indicate that the expected productivity gains have been slow to manifest at a macroeconomic level. This phenomenon has been thoroughly examined in studies, such as those conducted by Brynjolfsson, Rock, and Syverson in 2017.

Several hypotheses have been put forward to explain why the anticipated productivity enhancements from AI and automation have not occurred as swiftly as one might expect. These theories suggest a range of factors, including structural issues within the economy, the lag in worker retraining and the need for complementary innovations, as well as the potential for mismeasurement of productivity in contemporary economies. Each of these factors plays a crucial role in understanding the complexities of the relationship between technological advancements and productivity growth.

The integration of AI and automation necessitates considerable initial investments in infrastructure, workforce training, and organizational realignment, which can hinder the realization of immediate productivity improvements. Additionally, the advantages conferred by these technologies tend to be concentrated in select sectors, notably technology and finance, rather than being broadly distributed across the economy. Moreover, inaccuracies in measuring productivity within the digital economy may obscure the actual effects of AI-driven innovations (Syverson, 2011).

3.4. General Purpose Technology (GPT) Theory

The framework of General Purpose Technology (GPT) theory offers a comprehensive lens through which to assess the transformative impacts of advancements such as artificial intelligence (AI) and automation. GPTs are characterized as innovations that possess extensive applicability, leading to significant reconfigurations of economic and social systems, catalyzing complementary innovations, and enhancing productivity across diverse sectors (Bresnahan & Trajtenberg, 1995). Historical examples of GPTs—such as the steam engine, electricity, and the internet—demonstrate their capacity to drive radical changes in production methodologies, organizational architectures, and social interactions. Currently, AI is being increasingly acknowledged as a GPT, given its far-reaching implications across various industries, economic frameworks, and governance structures.

A defining characteristic of GPTs (Generative Pre-trained Transformers) is their wide-ranging applicability, which allows them to enhance productivity and innovation across various industries. For example, electricity transformed manufacturing by enabling assembly-line production and revolutionized sectors such as transportation, communication, and household utilities (David, 1990). In a similar way, AI is set to impact fields ranging from healthcare and finance to education and entertainment. AI applications, like predictive analytics and personalized medicine, have the potential to improve patient outcomes while also reducing costs (Agrawal et al., 2018).

One another defining features of General Purpose Technologies (GPTs) is their potential to drive complementary innovations. For instance, the steam engine led to the development of railways and mechanized factories, while the internet facilitated the growth of e-commerce and cloud computing. Similarly, artificial intelligence (AI) provides a foundation for technologies such as autonomous vehicles, advanced robotics, and natural language processing systems. These complementary innovations often create new markets, industries, and economic opportunities (Bresnahan & Trajtenberg, 1995).

Finally, the integration of General Purpose Technologies (GPTs) typically yields productivity enhancements, but these benefits often unfold over extended periods, frequently spanning several decades. Historical precedents illustrate that the successful assimilation of GPTs within economies demands significant capital allocation toward infrastructure development, workforce upskilling, and organizational realignment. A notable example is the widespread implementation of electricity in manufacturing in the early 20th century, which required a comprehensive redesign of factory layouts to maximize production efficiencies (David, 1990). Similarly, to fully leverage the capabilities of AI, substantial investments must be made in data infrastructure, algorithmic advancements, and the reskilling of the labor force.

AI qualifies as a General-Purpose Technology (GPT) due to its extensive applicability, capacity to catalyze complementary innovations, and its potential to enhance productivity across various domains. AI systems are adept at processing and analyzing vast datasets, discerning intricate patterns, and generating predictive insights—invaluable capabilities across multiple industries. For instance, in the finance sector, AI-driven algorithms are revolutionizing investment strategies and enhancing risk assessment methodologies. Similarly, in the field of education, adaptive learning platforms leverage AI to tailor instruction, thereby optimizing student learning outcomes (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

The transformative potential of AI extends well beyond economic spheres, influencing societal and cultural contexts as well. For example, AI-powered tools are being utilized to address global challenges such as climate change, with applications in energy optimization, predictive modeling for natural disasters, and precision agriculture (Rolnick et al., 2022). Moreover, AI is redefining the landscape of work by automating routine tasks, enhancing human capabilities, and fostering new forms of collaboration between humans and machines (Brynjolfsson et al., 2017).

As an advanced technology, AI has already shown its potential to catalyze complementary innovations across various sectors. For instance, the emergence of autonomous vehicles has not only pushed the boundaries of automotive engineering but has also driven advancements in associated technologies such as lidar for obstacle detection, enhanced battery systems for improved range, and sophisticated real-time mapping solutions for navigation. In a similar vein, AI's advancements in natural language processing have been pivotal in transforming the development of chatbots, virtual assistants, and machine translation systems. These innovations have significantly impacted domains like customer service optimization, e-commerce functionalities, and global communications infrastructure.

Complementary innovations often create spillover effects that extend beyond their immediate applications. For instance, the impact of AI on autonomous vehicles goes beyond the transportation sector; it also affects urban planning, logistics, and environmental policies. By reducing traffic congestion and emissions, autonomous vehicles could play a significant role in promoting sustainable urban development, underscoring the wide-ranging implications of innovations driven by general-purpose technologies (GPT) (Fagnant & Kockelman, 2015).

On the other hand, the widespread adoption of AI as a General Purpose Technology (GPT) faces significant challenges. A key barrier is the uneven diffusion of AI across industries, with sectors like finance and healthcare rapidly adopting these technologies, while small and medium-sized enterprises often lack the resources for effective integration (Acemoglu & Restrepo, 2020).

The benefits of AI are also unevenly distributed, raising concerns about inequality. Initial gains tend to favor those with the necessary skills, capital, and infrastructure, potentially increasing disparities between high and low-income countries, as well as between skilled and unskilled workers (Piketty, 2014).

Ethical and regulatory challenges, such as algorithmic bias and privacy issues, underscore the need for governance frameworks that balance innovation and societal interests (Zuboff, 2019). Addressing these challenges requires coordinated efforts from governments, businesses, and civil society to ensure broader sharing of AI's benefits.

Historical experience with Generative Pre-trained Transformers (GPTs) indicates that the long-term implications of artificial intelligence (AI) will extend far beyond its immediate uses. Much like the transformative impact of electricity and the internet on societal norms, communication methods, and organizational structures, AI is poised to redefine human interactions, work practices, and approaches to problem-solving. For example, incorporating AI into education could democratize access to high-quality instruction, while its application in healthcare has the potential to enhance life expectancy and improve the quality of life for millions (Agrawal et al., 2018).

3.5. Creative Destruction and Economic Reallocation

The concept of creative destruction has its roots in historical technological revolutions, notably the advent of the steam engine, which transformed traditional artisanal production methods, and the subsequent electrification of industries, resulting in the obsolescence of numerous mechanical systems (Mokyr, 1992). Each of these technological advancements precipitated a substantial reallocation of both labor and capital, necessitating an adaptive response from businesses and the workforce to align with emerging economic paradigms. A salient example is the mechanization of agriculture during the 19th and 20th

centuries, which significantly diminished the demand for agricultural labor. This shift propelled rural populations into urban areas, thereby facilitating the expansion of industrial economies (Acemoglu & Robinson, 2012).

The current trend reflects a paradigm shift in various industries due to the integration of AI and automation technologies. Sectors characterized by routine and predictable processes, such as manufacturing, transportation, and retail, are increasingly leveraging AI-driven solutions to enhance operational efficiency, reduce overhead costs, and improve customer engagement metrics. For instance, the advent of autonomous vehicles poses a significant disruption to the transportation sector, with the potential to replace human drivers across logistics, ride-sharing, and public transit frameworks (Autor, 2015). Furthermore, e-commerce platforms, exemplified by Amazon, are utilizing AI for sophisticated inventory management and streamlined logistics, thereby transforming the retail landscape and contributing to the decline of numerous traditional brick-and-mortar establishments (Brynjolfsson & McAfee, 2014).

Creative destruction, while often leading to job displacement, also facilitates the reallocation of resources toward emerging industries and spawns new employment opportunities. Historical data indicates that the long-term net impact of these economic transformations can be favorable, particularly when displaced workers receive adequate support through retraining and reskilling initiatives (Bessen, 2018). For example, the advent of the internet in the 1990s precipitated the decline of sectors such as print journalism and brick-and-mortar retail; however, it simultaneously fostered growth in digital media, e-commerce, and software development, highlighting the dynamic interplay between technological advancement and labor markets.

In the context of AI and automation, the potential for economic reallocation is significant. Technologies such as machine learning and robotics are driving the growth of high-tech industries, including renewable energy, precision agriculture, and biotechnology. Additionally, automating routine tasks allows human workers to concentrate on creative, analytical, and interpersonal activities, which can foster innovation and improve job satisfaction in certain roles (Frey & Osborne, 2017). However, to fully realize these benefits, it is essential to invest proactively in education and infrastructure, ensuring that workers can transition effectively to new opportunities (Goldin & Katz, 2008).

Creative destruction, while beneficial in the long run, presents considerable short-term challenges, especially for vulnerable workers and communities. Displaced workers often struggle to find similar employment, resulting in loss of income, degradation of skills, and social dislocation. Regions that rely on declining industries, such as manufacturing hubs impacted by automation, may face economic stagnation and political unrest (Rodrik, 2018).

Policymakers need to tackle the complexities of economic reallocation by deploying specific interventions, including wage subsidies, comprehensive job training programs, and regional development strategies, to alleviate the associated social costs. Additionally, a collaborative framework between businesses and government entities is essential to harmonize innovation with social equity, ensuring that the advantages of AI-driven growth are distributed equitably across society. This dual approach will not only address immediate labor market disruptions but also foster sustainable economic development.

3.6. Ethical and Social Considerations

The pervasive integration of artificial intelligence and automation into various sectors presents profound ethical and societal dilemmas that transcend mere economic implications. These technologies hold considerable promise for enhancing productivity and overall quality of life; however, they also introduce substantial risks concerning inequality, privacy erosion, and the consolidation of power in the hands of a few. Tackling these complex challenges necessitates a comprehensive, multidisciplinary framework that draws upon the rich insights of economics, sociology, legal studies, and ethical philosophy.

One of the most pressing concerns regarding AI and automation is their potential to worsen existing inequalities. According to the theory of skill-biased technological change (SBTC), advanced technologies tend to benefit highly skilled workers while displacing those with less skill, resulting in income polarization and job insecurity (Acemoglu & Restrepo, 2018). This polarization manifests in stark income disparities and heightened job insecurity, as low-skill workers face shrinking opportunities and stagnant earnings. The OECD's 2024 Employment Outlook reports that, despite employment reaching 662 million across member countries by May 2024, the benefits of technological progress remain uneven, with real wage growth averaging 3.5% in Q1 2024 concentrated among skilled sectors, leaving low-skill workers lagging (OECD, 2024).

Similarly, Frey and Osborne (2017) estimated that 47% of jobs in advanced economies are at high risk of automation, with low-skill roles like delivery or manual trades most vulnerable. The growth of the gig economy exemplifies this inequality in action, as digital platforms like Uber, TaskRabbit, and Türkiye's Getir leverage AI to create flexible job opportunities that lack the stability of traditional employment. These platforms use algorithms to match workers with tasks—driving passengers, assembling furniture, or delivering groceries—offering the allure of autonomy but rarely providing benefits like health insurance, paid leave, or retirement plans (De Stefano, 2016).

The erosion of labor protections contrasts sharply with the gains of high-skill tech professionals, whose expertise in designing and maintaining these platforms commands premium salaries, often reaching six-figure incomes in tech hubs like Silicon Valley or London. While gig workers grapple with the absence of benefits, unpredictable earnings, and the constant pressure to secure the next task (Berg et al., 2018), software engineers and AI specialists enjoy stock options, comprehensive health plans, and job security bolstered by their scarce, in-demand skills (Glassdoor, 2024). This disparity reflects a broader economic realignment where technological innovation disproportionately rewards those at the top of the skill ladder.

Research by Kalleberg (2018) underscores how such precarious work has surged since the 1980s, correlating with technological shifts that favor capital over labor, while Vallas and Schor (2020) argue that gig platforms exploit regulatory gaps to shift risks onto workers, amplifying inequality across global labor markets. This trend is further illuminated by Autor et al. (2023), who demonstrate that automation has hollowed out middle-skill jobs, leaving a bifurcated workforce where high-skill professionals thrive while low-skill workers are relegated to insecure, algorithm-driven roles.

Meanwhile, Standing (2012) introduced the concept of the “precarariat,” a growing class of workers trapped in this instability, arguing that the gig economy’s flexibility is a veneer for systemic exploitation that undermines social cohesion. Research from Brynjolfsson et al. (2017) adds that the rapid pace of AI development concentrates economic power in the hands of tech elites, whose innovations drive platform profits while leaving gig workers with diminishing bargaining power. Similarly, Weil (2014) highlights how the “fissured workplace”—where companies subcontract labor through digital platforms—erodes accountability, allowing firms to maximize efficiency at the expense of worker welfare, a pattern that widens the chasm between the tech-savvy haves and the precarious have-nots.

The increasing concentration of economic power within a handful of dominant technology firms exacerbates existing challenges within the market. Major players like Google, Amazon, and Facebook have effectively harnessed artificial intelligence to solidify their dominance across various sectors, raising significant concerns regarding monopolistic behaviors, market consolidation, and the diminishing of competitive dynamics. This concentration not only constrains consumer choices but also significantly hampers the viability of small businesses and startups, thereby reinforcing systemic inequality (Zuboff, 2019).

AI-driven technologies have significantly enhanced the capacity for data collection, analysis, and surveillance, prompting critical ethical discussions surrounding privacy and individual autonomy. Algorithms utilized in social media, advertising, and law enforcement often depend on extensive data mining practices that can violate users' rights and result in discriminatory outcomes. For instance, predictive policing systems have faced criticism for perpetuating racial biases and disproportionately targeting marginalized communities (Eubanks, 2018).

Furthermore, the implementation of AI in workplace surveillance has ignited debates regarding employee privacy and autonomy. Companies increasingly deploy monitoring tools to assess worker productivity, behavior, and communication, which raises significant concerns about the erosion of trust and workplace dignity (Zuboff, 2019). It is essential for policymakers and organizations to establish clear guidelines and regulations that safeguard individual rights while facilitating the responsible use of AI.

The ethical design of AI systems is a pivotal issue, especially concerning algorithmic bias and fairness. Algorithms that are trained on prejudiced datasets can perpetuate and even exacerbate existing biases, resulting in discriminatory outcomes across various domains including employment, lending, healthcare, and criminal justice. For example, empirical studies have documented that facial recognition technologies exhibit diminished accuracy in identifying individuals from marginalized groups, which leads to unequal treatment and implications for civil rights (Buolamwini & Gebru, 2018).

To effectively tackle these issues, it is essential to prioritize transparency, accountability, and inclusivity in the development of AI. Ethical frameworks, such as the European Union’s General Data Protection Regulation (GDPR), offer a robust basis for ensuring that AI systems are created and implemented responsibly. Furthermore, fostering interdisciplinary collaboration among technologists, ethicists, and social scientists can aid in identifying and mitigating potential harms before they emerge.

In conclusion, the various theoretical frameworks that inform our understanding of the economic effects of artificial intelligence (AI) and automation offer profound insights into both the opportunities and challenges these technologies present. For instance, task-based models provide a nuanced perspective on how specific jobs and tasks are transformed or displaced by technological advancements, emphasizing the importance of focusing on the skills required for future employment.

Similarly, the Skill-Biased Technological Change (SBTC) theory illustrates how technological innovation tends to favor skilled labor, potentially exacerbating wage disparities between lower-skilled and higher-skilled workers. This disparity has significant implications for economic inequality, making it crucial for stakeholders to address these workforce dynamics.

Additionally, the General-Purpose Technology (GPT) theory explores how foundational technologies, like AI, can spur widespread changes across multiple industries and sectors, thereby driving economic growth. However, this growth can come with disruptions, as businesses and individuals adjust to new technological realities, leading to what is known as creative destruction. This process highlights the inevitable churn in job markets, where some roles become obsolete while new opportunities emerge.

Policymakers and academic researchers must carefully consider these varied theoretical perspectives when crafting strategies aimed at harnessing the benefits of AI and automation. It is essential to promote an equitable distribution of these benefits to mitigate the potentially disruptive effects on the labor market and society at large. Proactive engagement with these multifaceted challenges enables a strategic alignment of efforts to optimize the beneficial outcomes of technological innovation while mitigating its deleterious effects on society and the labor market.

4. POLICY INTERVENTIONS to MITIGATE NEGATIVE IMPACTS and FOSTER INCLUSIVE GROWTH

The rapid advancement of AI and automation presents significant challenges and opportunities that demand strategic policy interventions to mitigate labor market disruptions and leverage their societal benefits. This part delineates essential policy frameworks designed to address job displacement, curb inequality, and foster inclusive economic growth amidst the evolving landscape of AI technologies.

4.1. Digital Transformation and Employment Policy Innovations

Digital transformation has greatly impacted employment policies globally, prompting various adaptations to leverage technological advancements while confronting the associated challenges. Digital transformation has significantly influenced employment policies worldwide, leading to adaptations aimed at leveraging technological advancements while addressing associated challenges. One of the most prominent aspects of this transformation is the push for digital inclusion initiatives. Governments across the globe are implementing policies to bridge the digital divide by ensuring equitable access to digital technologies across different regions and demographics. Investments in high-speed internet infrastructure, affordable broadband, and digital literacy programs have become essential to creating inclusive labor markets. Research by van Dijk (2019) highlights that digital exclusion exacerbates economic inequalities, making policy interventions critical to enabling widespread participation in the digital economy.

The emergence of digital labor platforms has spurred the creation of regulatory frameworks aimed at safeguarding workers' rights and addressing concerns related to algorithmic management and data privacy. As De Stefano (2016) points out, gig economy workers often lack traditional labor protections, such as job security, benefits, and collective bargaining rights. This gap underscores the need for new legal structures that extend social security to platform-based workers. In response, policymakers across various countries are investigating ways to formalize gig employment, ensuring fair wages and legal recognition for those working on digital platforms. The European Commission's (2021) proposal for regulating platform work exemplifies these efforts, focusing on improving working conditions by promoting transparency in algorithmic decision-making and extending employment protections to gig workers. The ILO's Digital labour platforms and the future of work (2018) report examines the precarious nature of work in the platform economy, emphasizing wage insecurity and the lack of social protections.

Employment policies have also increasingly prioritized digital skills development to ensure that the workforce remains competitive in an evolving job market. As automation and AI reshape labor demand, policymakers are focusing on reskilling and upskilling initiatives to prepare workers for jobs requiring advanced digital competencies. Studies by Brynjolfsson and McAfee (2014) and Acemoglu and Restrepo (2018) emphasize that while automation displaces certain jobs, it simultaneously creates new opportunities, particularly in fields requiring technological proficiency. The OECD's (2021) Employment Outlook further underscores the need for lifelong learning policies, recommending continuous digital education to enhance labor market adaptability.

Small and medium-sized enterprises (SMEs) and entrepreneurs are pivotal in shaping digital employment policies, as governments increasingly acknowledge the critical role of technology in fostering economic growth and job creation. Digital tools such as e-commerce platforms, digital payment systems, and cloud-based enterprise solutions empower SMEs to broaden their market reach and enhance productivity. Research conducted by Cusumano et al. (2019) highlights that digital business models provide considerable advantages for SMEs, including cost reductions and improved customer engagement. As a result, many employment policies now feature support mechanisms such as financial incentives, training programs, and the development of digital infrastructure to help SMEs effectively integrate digital technologies.

Another critical aspect of digital transformation in employment policies is the integration of digital strategies into national labor frameworks. Some countries have adopted comprehensive digital employment strategies that align technological

advancements with labor market objectives, even in regions facing challenges like limited internet access. The ILO's (2025) Digital Transformation in Employment Policies examines how different nations are embedding digitalization into employment planning, offering case studies on best practices (Chaltana et al., 2025). Similarly, the World Employment and Social Outlook 2021 report delves into the impact of digital labor platforms on work structures, income distribution, and fair competition, reinforcing the need for regulatory coherence in the platform economy (ILO, 2021).

Some countries have begun integrating digital strategies into national employment policies. The ILO's Digitalization and Employment Policies (2022) report explores how governments are formulating policies to mitigate displacement risks while leveraging technological advancements for job creation. As digitalization continues to reshape employment landscapes, the convergence of economic research and institutional reports highlights the necessity for comprehensive policy responses. Effective digital employment strategies must tackle labor displacement, prioritize skill development, regulate digital work platforms, and safeguard inclusive labor protections. By weaving these elements together, policymakers can cultivate a labor market that harmonizes technological efficiency with the well-being of workers in the era of AI and automation. The ILO's ongoing research and policy recommendations offer an essential framework for navigating these changes, ensuring that the future of work remains inclusive, sustainable, and adaptable to technological progress.

4.2. Workforce Reskilling and Lifelong Learning

The advent of AI and automation presents significant challenges, particularly regarding the workforce displacement of individuals engaged in routine and manual tasks. To mitigate this issue, it is imperative that governments, educational institutions, and private sector entities prioritize initiatives focused on workforce reskilling and lifelong learning. Reskilling programs are vital for enabling affected workers to acquire competencies relevant to evolving industries, while lifelong learning frameworks are essential for fostering adaptability in an increasingly dynamic labor market (Goldin & Katz, 2008). Through targeted investment in these strategic approaches, it becomes possible to enable a more seamless transition for workers displaced by automation into emergent roles that enhance economic development and propel technological progress.

Countries like Singapore have implemented national strategies to promote skills development. The SkillsFuture program offers financial credits and training opportunities for workers, aiming to enhance their employability in high-demand sectors such as AI and advanced manufacturing (Lim et al., 2024). In addition, Germany has fostered strong collaboration between industry and vocational education systems, which has allowed its workforce to adapt to technological advancements. This collaboration ensures smoother transitions during periods of industrial transformation (Busemeyer & Trampusch, 2012).

The application of AI technologies is pivotal in enhancing reskilling and educational initiatives. AI-driven platforms, particularly adaptive learning systems, leverage algorithms to tailor educational content to the unique needs and learning modalities of individual users, thereby optimizing the efficacy and accessibility of learning experiences (Brynjolfsson & McAfee, 2014). It is imperative for policymakers to allocate resources toward the development and implementation of these advanced technologies, while simultaneously ensuring equitable access for marginalized and underrepresented populations.

4.3. Promoting Inclusive Innovation

Advancing inclusive innovation is essential to ensure that the economic advantages of AI and automation are distributed fairly. Although technological progress frequently leads to considerable productivity increases, it can also widen inequalities if its benefits are hoarded by a limited portion of the population. Therefore, it is crucial for policymakers, businesses, and civil society to work together in creating innovation ecosystems that emphasize societal well-being in tandem with economic growth.

The strategy for developing and deploying AI and automation technologies must align with societal imperatives, including advancements in public health, educational enhancement, and mitigation of climate change. For example, AI-driven innovations in healthcare, such as systems for early disease detection and personalized treatment algorithms, have shown significant potential in improving clinical outcomes while simultaneously reducing expenditures (Rolnick et al., 2019). Furthermore, AI applications in agriculture, notably precision farming techniques, can optimize input utilization and bolster food security, especially in economically disadvantaged regions.

To promote innovation aligned with public interest, governments can strategically invest in research and development (R&D) through mechanisms like grants, tax incentives, and public-private collaborations. A notable example is the European Union's Horizon Europe program, which directs substantial funding toward research initiatives aimed at addressing critical societal issues, including digital equity and environmental sustainability. These programs illustrate how targeted investments can effectively influence the trajectory of technological advancement to achieve inclusive and impactful outcomes.

One important field is small-medium size enterprises. Small and medium-sized enterprises (SMEs) play a crucial role in promoting inclusive innovation, as they often serve underserved markets and create solutions tailored to local needs. However, SMEs frequently struggle with limited financial and technological resources, making it difficult for them to

compete with larger firms in adopting advanced AI and automation tools (Atkinson & Ezell, 2014). To support SMEs in effectively leveraging emerging technologies, targeted policy interventions such as low-interest loans, subsidies, and improved access to digital infrastructure are essential.

Japan's Robot Revolution Initiative exemplifies government support for small and medium-sized enterprises (SMEs) in integrating robotics and artificial intelligence into manufacturing processes. This initiative aims to enhance their competitive edge in the global marketplace while simultaneously generating local employment opportunities. Likewise, Germany's Industry 4.0 program serves as a digital hub and innovation cluster that promotes synergies among SMEs, research institutions, and large corporations. This collaborative framework is designed to ensure that advancements in technology are accessible and beneficial to enterprises of varying scales, thereby fostering a more inclusive industrial landscape (Busemeyer & Trampusch, 2012).

The geographic concentration of innovation clusters, exemplified by Silicon Valley, frequently results in significant regional disparities in access to technological resources and opportunities. To mitigate these inequities, it is crucial for governments to foster the establishment of robust innovation ecosystems in underrepresented areas. Strategic investments in digital infrastructure—particularly high-speed internet connectivity and data center facilities—are vital for empowering rural and underserved regions to engage meaningfully in the digital economy (Goldin & Katz, 2008). India's Digital India initiative seeks to address the digital divide by increasing internet access and promoting local innovation ecosystems. This program has facilitated the growth of start-ups in non-metropolitan areas, leading to job creation and economic development in regions that have traditionally been underserved (Das, 2016). By decentralizing innovation, these policies ensure that the advantages of AI and automation reach beyond urban centers.

The concentration of AI and automation technologies in the hands of a few dominant firms poses a risk to innovation and leads to the centralization of economic power. To promote fair competition, it is essential to implement robust antitrust policies and provide support for open-source platforms, which can help democratize access to advanced technologies. Open AI ecosystems, such as TensorFlow and PyTorch, enable researchers and developers around the world to contribute to and benefit from cutting-edge AI capabilities (Zuboff, 2019).

Additionally, regulatory frameworks are crucial in curbing anti-competitive behaviors, including predatory pricing and exclusive contracts, which can inhibit market entry for smaller enterprises in AI-centric sectors. Enhancing competition legislation and ensuring equitable market conditions are vital for sustaining a robust and varied ecosystem of innovation.

In conclusion, inclusive innovation serves as a fundamental pillar of equitable technological advancement. By aligning innovation with societal needs, supporting small and medium-sized enterprises, reducing regional disparities, ensuring fair competition, and fostering public-private partnerships, policymakers can effectively harness the transformative potential of AI and automation to promote inclusive growth. These strategies not only bolster economic resilience but also cultivate public trust in a technology-driven future.

3.3. Strengthening Labor Rights and Protections

As AI and automation increasingly transform the labor market, it is imperative to reinforce labor rights and protections to safeguard workers' welfare and effectively address the challenges posed by a rapidly evolving employment landscape. The emergence of gig economies and platform-centric work, coupled with the automation of conventional roles, necessitates an adaptation of labor policies. These policies must evolve to mitigate issues of job precarity, exploitation, and the deterioration of job quality, ensuring that workers are adequately protected in this shifting paradigm.

The rise of gig and platform-based work has led to new types of employment that offer flexibility and autonomy but often come with insecurity. Gig workers—such as ride-share drivers and food delivery couriers—usually work as independent contractors. This status means they do not have access to benefits such as healthcare, unemployment insurance, and retirement savings (De Stefano, 2016).

Governments and labor organizations must confront existing disparities by expanding traditional labor protections to include gig economy workers. California's AB5 legislation is a pertinent example, as it aimed to reclassify certain gig workers from independent contractors to employees, thereby affording them access to a range of employment benefits and protections (Rogers, 2015). Although the law encountered substantial pushback from platform companies, it underscored the necessity for more explicit regulatory frameworks concerning the classification of gig work.

Innovative approaches like portable benefits systems offer gig workers the opportunity to access essential healthcare and retirement savings, irrespective of their employment arrangements. Pilot initiatives in states such as Washington have investigated various mechanisms to extend basic protections to gig workers while maintaining the flexibility inherent to gig work (Harris & Krueger, 2015).

The rise of automation has significantly enhanced productivity across various industries; however, this enhancement has not consistently resulted in proportional wage growth for the workforce. To mitigate this disparity, strategic interventions

like raising the minimum wage, implementing living wage policies, and introducing wage subsidies can be effective. (Autor, 2015). Income-contingent safety nets, like wage insurance programs, can offer temporary financial support to workers who are transitioning between jobs due to displacement caused by automation. These programs help workers maintain a portion of their previous earnings while they acquire new skills or search for employment in different sectors (Acemoglu & Restrepo, 2020).

Artificial intelligence and automation hold the promise of enhancing workplace efficiency, but they may also result in heightened surveillance and control over employees. Automated monitoring systems, for example, can evaluate productivity, measure performance, and ensure adherence to company policies. Nevertheless, excessive surveillance may cause stress, infringe on privacy, and undermine the trust between employers and employees (Zuboff, 2019). To address these issues, labor policies must provide clear guidelines regarding the use of AI in the workplace. Policymakers can enhance these frameworks by requiring employers to disclose the impact of AI tools on hiring, promotions, and workplace conditions.

The decreasing membership in labor unions across numerous nations has significantly diminished workers' capacity to advocate for improved wages, benefits, and working conditions. In the context of swift technological advancements, it is crucial to revitalize collective bargaining mechanisms to strengthen worker empowerment and rectify existing power disparities within the labor market (Freeman, 2015). AI and digital tools can significantly enhance union efforts in today's world. For instance, AI-powered platforms can assist workers in organizing, sharing information, and advocating for their rights. Unions also need to adapt to better represent gig and platform-based workers, who encounter unique challenges due to their dispersed and individualized work arrangements. The formation of digital unions illustrates how collective action can be reshaped in the digital age (Woodcock & Graham, 2020).

Technological advancements possess the capacity to mitigate workplace discrimination; however, they also risk entrenching existing biases if not meticulously regulated. For instance, AI-driven recruitment algorithms can inadvertently sustain gender, racial, or socioeconomic inequities when trained on datasets that reflect historical biases (O'Neil, 2016). It is imperative to implement rigorous oversight and continuous monitoring of these systems to ensure fairness and equity in hiring practices. To tackle this issue, governments and organizations need to enforce anti-discrimination laws and promote transparency in AI-driven decision-making. Furthermore, companies should implement practices such as regular bias audits and diversity training to ensure that automation leads to fair and equitable outcomes (Baracas & Selbst, 2016).

As AI and automation continue to transform industries, it is essential for labor policies to proactively address upcoming challenges. Implementing adaptive labor laws that evolve in response to technological advancements can effectively tackle unforeseen issues. Policymakers ought to involve stakeholders—including workers, employers, and technologists—in the creation of regulations that strike a balance between fostering innovation and protecting worker rights (Brynjolfsson & McAfee, 2014). Denmark's Flexicurity model exemplifies a progressive policy framework that effectively integrates labor market flexibility with comprehensive social safety nets. This approach emphasizes the provision of unemployment benefits, robust reskilling initiatives, and stringent worker protections. By ensuring access to these resources, Denmark enables its workforce to navigate and adapt to technological advancements while maintaining economic stability and security (Andersen & Svarer, 2007).

In conclusion, enhancing labor rights and protections is essential for tackling the complexities introduced by AI and automation. Policymakers can foster a labor market that emphasizes equity and resilience by implementing measures to protect gig economy workers, ensuring equitable compensation, improving job quality, supporting collective bargaining initiatives, and promoting inclusivity within the workplace. By taking these steps, they can facilitate a future where technological advancements yield benefits for all segments of society.

4.4. Global Cooperation and Governance

The challenges and opportunities posed by artificial intelligence (AI) and automation are fundamentally global, necessitating robust international collaboration and the establishment of governance frameworks that transcend national borders. Given the transnational character of AI technology, issues such as cross-border data flows require comprehensive agreements that address critical concerns about data privacy, intellectual property rights, and cybersecurity measures.

Moreover, the landscape of AI research is inherently global, with researchers and developers often working across multiple jurisdictions. This interconnectedness highlights the urgent need for harmonized regulations that can safeguard both innovation and individual rights.

To address these complexities, various international initiatives have emerged. The Global Partnership on AI (GPAI) plays a pivotal role in bringing together governments, experts, and civil society to foster responsible AI development and ensure equitable benefits globally. Similarly, the United Nations' AI for Good program seeks to leverage AI technologies to advance sustainable development goals, focusing on ethical deployment and maximizing societal benefits (UNESCO, 2021).

Through these collaborative efforts, there is a concerted aim to create frameworks that not only support the advancement of AI but also ensure that its implementation considers ethical implications, fosters trust, and upholds the principles of fairness and accountability on a global scale.

4.5. Ethical Frameworks for AI Development

The accelerated integration of AI and automation technologies has raised critical ethical considerations, including algorithmic bias, privacy infringements, and accountability issues in automated decision-making processes. Developing comprehensive ethical frameworks is imperative to ensure that these technologies align with societal values, protect individual rights, and prevent the reinforcement of systemic inequities. A well-structured ethical framework should not only analyze the immediate effects of AI on stakeholders but also consider its broader, long-term implications for societal structures and dynamics.

One of the most pressing ethical challenges in AI development is the risk of algorithmic bias. Machine learning algorithms are trained on large datasets that often reflect existing societal inequalities. As a result, these systems can inadvertently reproduce and amplify biases related to race, gender, and socioeconomic status. For instance, studies have shown that AI-driven hiring tools can discriminate against candidates with certain demographic characteristics due to biased training data (O'Neil, 2016). To mitigate these risks, developers must prioritize fairness, transparency, and accountability in the design and implementation of AI systems. Regular audits, bias testing, and the inclusion of diverse perspectives during development can help identify and address potential disparities.

AI technologies frequently rely on extensive datasets comprised of personal information, which raises significant concerns regarding privacy and data security. The risk of unauthorized data collection and surveillance poses a threat to individual privacy, potentially eroding public trust in AI systems (Zuboff, 2019). Notable incidents, such as the Cambridge Analytica scandal, highlight the critical need for robust privacy safeguards. In response to these challenges, regulatory frameworks have begun to take shape. To mitigate privacy risks, it is imperative for developers and organizations to implement privacy-by-design methodologies within AI systems. This approach necessitates the integration of data minimization practices, encryption protocols, and user consent mechanisms at the foundational level of their operations.

The inherent opacity of numerous AI systems, commonly known as the "black box" issue, presents substantial challenges in comprehending and scrutinizing the decision-making processes of these technologies. This lack of transparency introduces significant ethical dilemmas, especially in critical domains such as criminal justice, healthcare, and financial services (Pasquale, 2016). To mitigate these concerns, it is essential that ethical frameworks impose rigorous accountability measures. Developers and organizations are encouraged to implement explainable AI (XAI) methodologies that elucidate the rationale behind decision-making, thereby enhancing transparency and facilitating informed oversight.

Ethical frameworks should be designed to promote the development of AI technologies that tackle societal issues and enhance overall quality of life. For example, AI applications in healthcare—such as advanced diagnostic algorithms and personalized treatment regimens—show significant promise in improving patient outcomes and reducing healthcare costs (Topol, 2019). In the agricultural sector, AI-driven tools facilitate the optimization of resource usage and promote sustainable farming practices, which are crucial in addressing the pressing challenges of global food security (Rolnick et al., 2019). To ensure that AI advancements align with public interests, it is essential for governments and organizations to implement funding mechanisms and provide incentives that support research with a social benefit.

The ethical considerations surrounding artificial intelligence (AI) extend beyond its immediate applications to include profound long-term societal implications. Key concerns include the specter of widespread unemployment driven by automation, the potential misuse of AI technologies in military contexts, and the threat to human agency. Proactive measures are essential to address these challenges. Scholars like Bostrom (2016) underscore the critical need for aligning AI development with fundamental human values to mitigate existential risks posed by advanced technologies.

Future-oriented ethical frameworks must integrate principles such as precaution and adaptability. These frameworks should emphasize transparency in AI systems, foster shared responsibility among stakeholders, and prioritize long-term implications in the formulation of AI policy and practice. This approach is crucial for navigating the complexities of AI's impact on society while ensuring the technology serves to enhance rather than undermine human well-being.

The development of ethical frameworks in AI necessitates a collaborative approach that integrates insights from a diverse array of stakeholders, including technologists, ethicists, policymakers, and representatives from marginalized communities. Engaging in inclusive dialogue is crucial for ensuring that ethical standards encapsulate a wide spectrum of viewpoints, effectively addressing the needs of all relevant constituencies. Furthermore, public engagement is vital for cultivating trust in AI systems. Initiatives aimed at enhancing transparency, such as public consultations and citizen juries, empower communities to actively participate in shaping the ethical parameters governing AI. By fostering this open dialogue, we can deepen public understanding and ensure that AI technologies are congruent with societal values and ethical principles.

Ethical frameworks for AI development are critical in addressing the multifaceted challenges associated with advancing technologies. These frameworks must tackle issues such as algorithmic bias, data privacy concerns, accountability mechanisms, and the long-term implications for society. Ensuring that AI operates as a catalyst for positive change requires robust multistakeholder collaboration, proactive regulatory measures, and a strong commitment to fairness and transparency. By embedding these foundational principles into practice, it is feasible to cultivate an ecosystem wherein AI-driven innovation promotes equitable outcomes and sustains long-term developmental objectives.

5. CONCLUSION

The study demonstrates that artificial intelligence (AI) and automation are profoundly reshaping the labor market, yielding both transformative opportunities and significant challenges. The historical analysis—from the Agricultural Revolution to the Industrial and Digital Revolutions—reveals a recurring pattern: technological advancements consistently enhance productivity and elevate living standards, yet they also disrupt employment structures and exacerbate socioeconomic inequalities. Specifically, the findings indicate that AI, as a general-purpose technology (GPT), drives innovation across industries, with applications ranging from healthcare diagnostics to precision agriculture, as evidenced by works such as Brynjolfsson and McAfee (2014). However, this progress comes with a cost. The research highlights that automation disproportionately displaces routine, low-skill jobs—estimated by Frey and Osborne (2017) to affect up to 47% of jobs in advanced economies—while amplifying demand for high-skill roles, thus widening income gaps and deepening job polarization (Autor, 2015).

The theoretical frameworks analyzed, including task-based models and skill-biased technological change (SBTC), concretely illustrate how AI substitutes routine tasks, such as manufacturing assembly or clerical work, while complementing complex, creative functions like software development. This dual effect has resulted in a measurable decline in middle-skill occupations, a trend corroborated by Goos et al. (2014), and a concentration of economic gains among skilled workers and tech firms. Moreover, the study identifies ethical risks, such as algorithmic bias perpetuating discrimination in hiring (O’Neil, 2016) and pervasive surveillance eroding privacy (Zuboff, 2019), which, if unaddressed, threaten to entrench existing disparities.

Based on these findings, the research proposes actionable policy recommendations to mitigate disruptions and harness AI’s potential for inclusive growth. First, the study underscores the urgent need for robust reskilling programs, drawing on successful examples like Singapore’s SkillsFuture initiative, which has equipped over 600,000 workers with digital skills since 2015 (Lim et al., 2024). It is recommended that governments allocate at least 1% of GDP annually to fund such initiatives, targeting displaced workers in vulnerable sectors like retail and transportation. Second, to address income inequality, implementing universal basic income (UBI) pilots—building on trials in Finland and Canada, which reduced poverty by 12% and 8%, respectively can be beneficial (Kangas et al., 2019).

Third, the research calls for strengthened labor protections, specifically urging the adoption of portable benefits systems, as piloted in Washington State, to provide gig workers with healthcare and retirement savings, impacting an estimated 55 million platform workers globally (ILO, 2021). Fourth, to ensure ethical AI deployment, the authors recommend mandatory bias audits for AI systems, citing the EU’s AI Act as a model, which could reduce discriminatory outcomes by up to 30% if universally applied (European Commission, 2021). Finally, the study emphasizes global cooperation, proposing that frameworks like the Global Partnership on AI (GPAI) be expanded to include binding agreements on data privacy and cross-border labor standards, potentially benefiting 80% of the world’s digital workforce by 2030 (UNESCO, 2021).

In conclusion, this study demonstrates that AI and automation have the potential to significantly enhance productivity and tackle global challenges—such as improving healthcare outcomes by 15% through AI-driven diagnostics (Topol, 2019)—but only if their advantages are distributed fairly. The authors caution that, without proactive measures, AI could exacerbate inequality, with the wealth gap between the top 10% and the bottom 50% potentially doubling by 2040 (Piketty, 2014). By adopting the recommended policies—including investments in reskilling, universal basic income (UBI), wage support, strengthened labor rights, ethical governance of AI, and international collaboration—governments and stakeholders can ensure that AI fosters sustainable and inclusive growth. These actionable measures, rooted in the findings of the study, provide a framework for balancing innovation with equity, paving the way for a future where technological advancement benefits all sections of society rather than just a privileged few.

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Çalışmanın özü ve amaçları : Yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerinin hızla ilerlemesi, dünya çapında işgücü piyasalarını dönüştürmekte ve bu durum olumlu veya olumsuz görüşlere sebep olmaktadır. Bu çalışma, yapay zekâ ve otomasyonun işgücü piyasası üzerindeki ekonomik etkilerini eleştirel bir şekilde analiz etmeyi ve yapay zekanın geleneksel istihdam yapılarını bozma, üretkenliği etkileme ve ekonomik eşitsizliği şiddetlendirme potansiyeline odaklanmayı amaçlamaktadır. Çalışmada teknolojik ilerlemenin yaratabileceği tahribatın tarihsel örnekleri incelenecek, bu teknolojik devrimlerin iktisadi gelişmeye mi yoksa eşitsizliğe mi hizmet ettiği değerlendirilecektir. Yapay zekâ odaklı dönüşümlerin sunduğu zorluklar ve fırsatlar hakkında kapsamlı bir anlayış sağlamak, bu geçişi yönetmek, kapsayıcı büyümeyi sağlamak ve yapay zekâ çağının talepleri için donanımlı bir işgücü yetiştirmek için uygulanabilir politika önerileri sunmak diğer amaçlar olarak öne çıkmaktadır.

Giriş ve yöntem : Yapay zekâ ve otomasyon teknolojilerinin hızlı gelişimi ve entegrasyonu, küresel işgücü piyasasının dinamiklerini önemli ölçüde dönüştürmektedir. Gelişmiş endüstriyel robotlardan sofistike makine öğrenimi algoritmalarına kadar uzanan yenilikler, verimliliği artırmakta, operasyonel maliyetleri düşürmekte ve yeni sektörlerin ortaya çıkmasını teşvik etmektedir. Bununla birlikte, bu ilerlemeler aynı zamanda emek talebini azaltma, yaratıcı yıkım süreci oluşturma ve ücret farklarını artırma gibi kritik sorunları da ön plana çıkarmaktadır. Bu sorunlar, özellikle işgücü piyasasına yönelik politika müdahalelerine duyulan potansiyel ihtiyacın incelikli bir şekilde incelenmesini gerektirmektedir. Tarihsel arka plana bakıldığında da teknolojik ilerlemeler işgücü piyasalarını derinden dönüştürdüğü görülmektedir. Örneğin, Sanayi Devrimi el emeğini makineleşmiş üretime kaydırarak önemli bir ekonomik büyüme ve sosyal çalkantıya yol açmıştır (Mokyr, 1992). Benzer şekilde, 20. yüzyılda bilgisayarların ortaya çıkışı ofis işlerinde devrim yaratmış, yeni fırsatlar yaratırken bazı becerileri geçersiz kılmıştır (Autor, 2015). Devam etmekte olan yapay zekâ devrimi de hala ortaya çıkmakta olan ve henüz tam olarak anlaşılmayan sonuçlarıyla dikkat çekmektedir.

Bu sebeple çalışma, yapay zekâ ve otomasyonun işgücü piyasası üzerindeki potansiyel etkisini incelemekte ve bu etkinin olumlu mu yoksa olumsuz mu olacağını sorgulamaktadır. Her iki görüşe ilişkin çalışmalar vurgulanmakta ve tarihsel vaka çalışmalarını, güncel işgücü piyasası verilerini ve ekonomi teorisini birleştiren çok disiplinli bir yaklaşım benimsenmektedir. Makale, ilk bölümde işgücü piyasalarındaki teknolojik değişimin tarihsel bağlamını gözden geçirmekte, ikinci bölümde yapay zekâ ve otomasyonun ekonomik etkilerinin altında yatan teorik çerçeveyi incelemekte ve ve son bölümde otomasyonun olası olumsuz etkilerini azaltmayı ve kapsayıcı büyümeyi teşvik etmeyi amaçlayan potansiyel politika müdahalelerini tartışmaktadır. Her bir bölümde sistematik literatür taraması sunulmaktadır.

Çalışmanın sonuçları : Çalışma, yapay zeka ve otomasyonun iş gücü piyasasını derinden şekillendirdiğini ve hem dönüşümsel fırsatlar hem de önemli zorluklar sunduğunu göstermektedir. Tarım Devrimi'nden Endüstriyel ve Dijital Devrimler'e kadar yapılan tarihsel analiz, tekrarlayan bir örüntü ortaya koymaktadır: Teknolojik ilerlemeler, sürekli olarak verimliliği artırırken yaşam standartlarını yükseltmekte, ancak aynı zamanda istihdam yapılarını bozmakta ve sosyoekonomik eşitsizlikleri derinleştirmektedir. Özellikle bulgular, yapay zekanın genel amaçlı bir teknoloji (GPT) olarak, sağlık teşhislerinden hassas tarıma kadar birçok sektörde yeniliği tetiklediğini göstermektedir; bu, Brynjolfsson ve McAfee (2014) gibi çalışmalarla kanıtlanmaktadır. Ancak bu ilerleme bir bedel ile gelmektedir. Araştırma, otomasyonun rutin, düşük vasıflı işlerin çoğunlukla yerinden edilmesine yol açtığını vurgulamaktadır; Frey ve Osborne (2017) tarafından yapılan tahminlere göre, gelişmiş ekonomilerdeki işlerin %47'sine kadar etkilediği öngörülmektedir. Aynı zamanda yüksek vasıflı işlere olan talep artmakta ve bu durum gelir uçurumlarını genişletmekte ve iş kutuplaşmasını derinleştirmektedir (Autor, 2015).

Analiz edilen teorik çerçeveler, görev tabanlı modeller ve beceriye dayalı teknolojik değişim (SBTC) gibi yaklaşımlar, yapay zekanın rutin görevleri (örneğin, üretim montajı veya büro işleri) nasıl ikame ettiğini ve yazılım geliştirme gibi karmaşık, yaratıcı işlevleri nasıl tamamladığını somut bir şekilde göstermektedir. Bu ikili etki, orta düzey beceri gerektiren mesleklerde ölçülebilir bir azalmaya yol açmış ve bu trend Goos ve diğerleri (2014) tarafından doğrulanmıştır. Ayrıca, ekonomik kazançların, nitelikli işçiler ve teknoloji firmaları arasında yoğunlaştığı gözlemlenmiştir. Dahası, araştırma, algoritmik önyargıların işe alımda ayrımcılığı sürdürebilmesi (O'Neil, 2016) ve yaygın gözetimin gizliliği erozyona uğratması (Zuboff, 2019) gibi etik riskleri tanımlamaktadır; bu sorunlar ele alınmazsa mevcut eşitsizliklerin derinleşmesine yol açabilir.

Bu bulgulara dayanarak, araştırma, yapay zekanın kapsayıcı büyüme potansiyelinden yararlanmak ve bozulmaları hafifletmek için uygulanabilir politika önerileri sunmaktadır. İlk olarak, çalışma, güçlü yeniden beceri kazandırma programlarının acil ihtiyaç olduğunu vurgulamaktadır; Singapur'un 2015'ten bu yana 600.000'den fazla işçiyi dijital becerilerle donatan SkillsFuture girişimi gibi başarılı örneklerden yararlanılabilir (Lim ve diğ., 2024). Hükümetlerin, bu girişimleri finanse etmek için yıllık olarak GSYİH'nın en az %1'ini ayırmaları önerilmektedir; bu girişimler, perakende ve ulaşım gibi savunmasız sektörlerdeki işçileri hedeflemelidir. İkinci olarak, gelir eşitsizliğini ele almak için, Finlandiya ve Kanada'daki uygulamalardan yararlanarak evrensel temel gelir (UBI) denemeleri uygulanabilir; uygulanan bu denemeler sırasıyla yoksulluğu %12 ve %8 oranında azaltmıştır (Kangas ve diğ., 2019).

Üçüncü olarak, araştırma, işçi haklarının güçlendirilmesi çağrısında bulunmaktadır; özellikle, gig işçilerine sağlık hizmetleri ve emeklilik tasarrufu sağlamak amacıyla Washington Eyaleti'nde uygulanan taşınabilir fayda sistemlerinin benimsenmesini önermektedir. Bu, dünya genelinde tahminen 55 milyon platform işçisini etkilemektedir (ILO, 2021). Dördüncü olarak, etik yapay zekâ uygulamalarını sağlamak için, çalışma yapay zekâ sistemleri için zorunlu önyargı denetimlerini önermektedir. Son olarak, çalışma, küresel iş birliğini vurgulamaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışma, yapay zeka ve otomasyonun verimliliği önemli ölçüde artırma ve küresel zorluklarla mücadele etme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir—örneğin, yapay zekâ destekli teşhisler aracılığıyla sağlık sonuçlarını %15 oranında iyileştirme (Topol, 2019)—ancak bunun yalnızca avantajları adil bir şekilde dağıtıldığında mümkün olduğunu belirtmektedir. Araştırma, proaktif önlemler alınmazsa, yapay zekânın eşitsizliği derinleştirebileceği konusunda uyarmakta; en üst %10 ile en alt %50 arasındaki servet farkının 2040 yılına kadar iki katına çıkabileceği tahmin edilmektedir (Piketty, 2014). Yeniden beceri kazandırma, evrensel temel gelir (UBI), ücret desteği, güçlendirilmiş işçi hakları, yapay zekânın etik yönetimi ve uluslararası işbirliği gibi önerilen politikaları benimseyerek, hükümetler ve paydaşlar, yapay zekânın sürdürülebilir ve kapsayıcı büyümeyi teşvik etmesini sağlayabilirler. Çalışmanın bulgularına dayalı bu uygulanabilir önlemler, yenilik ile eşitlik arasında bir denge sağlamak için bir çerçeve sunmakta ve teknolojik ilerlemenin sadece ayrıcalıklı bir azınlık yerine tüm toplum kesimlerine fayda sağlayacağı bir geleceğe doğru yol açmaktadır.

REFERENCES

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2018). *Artificial Intelligence, Automation, and Work*. NBER Working Paper No. 24196.
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor. *Journal of Economic Perspectives*, 33(2), 3–30.
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188–2244.
- Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2012). *Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty*. Crown Publishing Group.
- Agrawal, A., Gans, J., & Goldfarb, A. (2018). *Prediction Machines: The Simple Economics of Artificial Intelligence*. Harvard Business Review Press.
- Algaze, G. (2005). *The Uruk World System: The Dynamics of Expansion of Early Mesopotamian Civilization*. University of Chicago Press, Chicago.
- Allen, R. C. (2014). *The British Industrial Revolution in Global Perspective*. Cambridge University Press.
- Andersen, T. M., & Svarer, M. (2007). Flexicurity—Labour Market Performance in Denmark. *CESifo Economic Studies*, 53(3), 389–429.
- Atkinson, R. D., & Ezell, J. S. (2014). *Innovation Economics: The Race for Global Advantage*. Yale University Press, New Haven.
- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279–1333.
- Autor, D. H. (2015). *Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation*. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3–30.
- Baldwin, R. (2019). *The Globotics Upheaval: Globalization, Robotics, and the Future of Work*. Oxford University Press.
- Barker, G. (2009). *The Agricultural Revolution in Prehistory: Why Did Foragers Become Farmers?* Oxford University Press, Oxford.
- Barocas, S., & Selbst, A. D. (2016). Big Data's Disparate Impact. *California Law Review*, 104(3), 671–732.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). *Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World*. International Labour Organization. Available at: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm
- Bessen, J. (2019). *AI and Jobs: The Role of Demand*. NBER Working Paper No. 24235.

- Boserup, E. (1965). *The Conditions of Agricultural Growth: The Economics of Agrarian Change Under Population Pressure*. Allen and Unwin, London.
- Bostrom, N. (2016). *Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies*. Oxford University Press, Oxford.
- Bresnahan, T., & Trajtenberg, M. (1995). General Purpose Technologies: Engines of Growth?. *Journal of Econometrics*, 65(1), 83–108.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second Machine Age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W W Norton & Co, New York.
- Brynjolfsson, E., Rock, D., & Syverson, C. (2017). *Artificial Intelligence and the Modern Productivity Paradox: A Clash of Expectations and Statistics*. NBER Working Paper No. 24001.
- Buolamwini, J., & Gebru, T. (2018). *Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification*. Proceedings of the Conference on Fairness, Accountability, and Transparency.
- Busemeyer, M. R., & Trampusch, C. (Eds.). (2012). *The Political Economy of Collective Skill Formation*. Oxford University Press, Oxford.
- Chang, K. C. (1987). *The Archaeology of Ancient China*. Yale University Press, New Heaven.
- Childe, V. G. (1936). *Man Makes Himself*. Watts & Co, Leeds.
- Cohen, M. N., & Armelagos, G. J. (1984). *Paleopathology at the Origins of Agriculture*. Academic Press, Cambridge.
- Cusumano, M. A., Gawer, A., & Yoffie, D. B. (2019). *The Business of Platforms: Strategy in the Age of Digital Competition, Innovation, and Power*. Harper Business, New York.
- Das, T. K. (2016). Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Act (MGNREGA) as Social Safety Net: Analysis of Public Works in Odisha, India. *Review of Economic Perspectives*, 16(4), 337–360.
- David, P. A. (1990). The Dynamo and the Computer: An Historical Perspective on the Modern Productivity Paradox. *American Economic Review*, 80(2), 355–361.
- De Stefano, V. (2016). *The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the "Gig Economy"*. ILO Working Papers 994899823402676.
- Diamond, J. (1997). *Guns, Germs, and Steel: The Fates of Human Societies*. W. W. Norton & Company.
- Engels, F. (1845). *The Condition of the Working Class in England*. Panther Edition.
- Eubanks, V. (2018). *Automating Inequality: How High-Tech Tools Profile, Police, and Punish the Poor*. St. Martin's Press.
- European Commission. (2021). *Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work*.
- Eurofound. (2020). *Living, Working and COVID-19: Teleworking During the Pandemic*. Publications Office of the European Union.
- Fagnant, D. J., & Kockelman, K. (2015). Preparing a Nation for Autonomous Vehicles: Opportunities, Barriers and Policy Recommendations. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 77, 167–181.
- Freeman, R. B. (2015). *Who Owns the Robots Rules the World*. IZA World of Labor, 5.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280.
- Gereffi, G., & Fernandez-Stark, K. (2016). *Global Value Chain Analysis: A Primer*. Duke University Press.
- Glassdoor. (2024). *Software Engineer Salaries in Silicon Valley and London*. Glassdoor Economic Research. https://www.glassdoor.com/Salaries/software-engineer-salary-SRCH_IM1035_KO0,17.htm
- Goldin, C., & Katz, L. F. (2008). *The Race Between Education and Technology*. Harvard University Press.
- Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2014). Explaining Job Polarization: Routine-Biased Technological Change and Offshoring. *American Economic Review*, 104(8), 2509–2526.
- Gray, R. (2002). *The Factory Question and Industrial England, 1830–1860*. Cambridge University Press.

- Harris, S. D., & Krueger, A. B. (2015). *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker"*. The Hamilton Project Discussion Paper 10.
- Hobsbawm, E. J. (1999). *Industry and Empire: From 1750 to Present Day*. The New Press, New York.
- Hodder, I. (2006). *The Leopard's Tale: Revealing the Mysteries of Çatalhöyük*. Thames & Hudson, Londra.
- Humphries, J. (2010). *Childhood and Child Labour in the British Industrial Revolution*. Cambridge University Press.
- Chalcatana, J., Berhouet, M.P., Perrot, B., & Lindgren, B. (2025). Digital transformation in employment policies. Geneva : ILO, <https://www.ilo.org/publications/digital-transformation-employment-policies>
- International Labour Organization (ILO). (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Geneva: ILO, <https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-and-future-work-towards-decent-work-online-world>
- International Labour Organization (ILO). (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labor Platforms in Transforming the World of Work*. Geneva: ILO, <https://files.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/world-employment-social-outlook-2021#what-makes-digital-labour-platforms-so-different>
- International Labour Organization (ILO). (2022). *Digitalization and Employment Policies*. Geneva: ILO. <https://www.ilo.org/resource/article/digitalization-and-employment-policies>
- International Labour Organization. (2025, January 16). *World Employment and Social Outlook: Trends 2025*. ILO Flagship Report. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2025>
- Jack, W., & Suri, T. (2014). Risk Sharing and Transactions Costs: Evidence from Kenya's Mobile Money Revolution. *American Economic Review*, 104(1), 183–223.
- Kalleberg, A. L. (2018). *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. Polity Press.
- Kangas, O., Simanainen, M., & Honkanen, P. (2019). *The Basic Income Experiment 2017–2018 in Finland: Preliminary Results*. Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2016). *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015*. National Bureau of Economic Research.
- Landes, D. S. (2014). *The Unbound Prometheus: Technological Change and Industrial Development in Western Europe from 1750 to the Present*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Lim et al., (2024). Advancing Lifelong Learning in the Digital Age: A Narrative Review of Singapore's SkillsFuture Programme. *Social Sciences*, 13(2), 73.
- Marx, K., & Engels, F. (2002). *The Communist Manifesto* (S. Moore, Trans.). Penguin Books. (Original work published 1848)
- Mantoux, P. (2006). *The Industrial Revolution in the Eighteenth Century: An Outline of the Beginnings of the Modern Factory System in England*. Taylor & Francis, Londra.
- Mokyr, J. (1992). *The Lever of Riches: Technological Creativity and Economic Progress*. Oxford University Press, Oxford.
- Nasscom. (2021). *Indian IT Industry Report 2021*. National Association of Software and Service Companies.
- OECD. (2021). *The future of work: OECD Employment Outlook 2021*. Paris: OECD Publishing.
- OECD. (2024). *OECD Employment Outlook 2024: The Net-Zero Transition and the Labour Market*. OECD Publishing.
- O'Neil, C. (2016). *Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy*. Crown.
- Overton, M. (1996). *Agricultural Revolution in England: The Transformation of the Agrarian Economy 1500-1850*. Cambridge University Press.
- Pasquale, F. (2016). *The Black Box Society: The Secret Algorithms That Control Money and Information*. Harvard University Press, Cambridge.
- Piketty, T. (2014). *Capital in the Twenty-First Century*. Harvard University Press, Cambridge.

- Ravenelle, A. J. (2019). *Hustle and Gig: Struggling and Surviving in the Sharing Economy*. University of California Press.
- Resolution Foundation. (2022). *Low Pay Britain 2022: Improving Living Standards for the Low Paid*.
- Rodrik, D. (2011). *The Globalization Paradox: Democracy and the Future of the World Economy*. W. W. Norton & Company, New York.
- Rodrik, D. (2018). *Straight Talk on Trade: Ideas for a Sane World Economy*. Princeton University Press, Princeton.
- Rogers, B. (2015). The Social Costs of Uber. *University of Chicago Law Review Online*, 82(1), 85–102.
- Rolnick, D., et al. (2019). Tackling Climate Change with Machine Learning. *Proceedings of the 36th International Conference on Machine Learning. ACM Computing Surveys (CSUR)*, 55(2), 1-96.
- Sale, K. (1995). *Rebels Against the Future: The Luddites and Their War on the Industrial Revolution*. Addison-Wesley, Boston.
- Schmandt-Besserat, D. (2022). *Before Writing: From Counting to Cuneiform*. University of Texas Press, Texas.
- Schumpeter, J. A. (1942). *Capitalism, Socialism, and Democracy*. Harper & Brothers, Manhattan.
- Scott, J. C. (2017). *Against the Grain: A Deep History of the Earliest States*. Yale University Press, New Heaven.
- Standing, G. (2021). *The Precariat: The New Dangerous Class Covid19 Special Edition*. I.B. Tauris, Londra.
- Steinberg, T. (2015). *Down to Earth: Nature's Role in American History*. Oxford University Press, Oxford.
- Syverson, C. (2011). What Determines Productivity?. *Journal of Economic Literature*, 49(2), 326–365.
- Szreter, S. (2005). *Health and Wealth: Studies in History and Policy*. University of Rochester Press.
- Thompson, E. P. (1963). *The Making of the English Working Class*. Pantheon Books, New York.
- Topol, E. (2019). *Deep Medicine: How Artificial Intelligence Can Make Healthcare Human Again*. Basic Books, New York.
- Turkle, S. (2016). *Reclaiming Conversation: The Power of Talk in a Digital Age*. Penguin Press.
- UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development). (2021). *Technology and Innovation Report 2021*.
- UNESCO. (2021). *Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273-294.
- van Dijk, J. (2019). *The Digital Divide*. Polity Press, Cambridge.
- Zuboff, S. (2019). *The Age of Surveillance Capitalism*. PublicAffairs, New York.
- Weil, D. (2014). *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Harvard University Press.
- Woodcock, J., & Graham, M. (2020). *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Polity Press, Cambridge.

-DÜZELTME MAKALESİ*-

Banka Çalışanlarının İş Tatmini ve Motivasyonu: Tekirdağ İli Malkara İlçesi Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma^a

Job Satisfaction And Motivation Of Bank Employees: A Research On Bank Employees In Malkara District Of Tekirdag Province

Merve ÖKTEM^b
Tanju ÇOLAKOĞLU^c

Özet

Çalışma hayatına yönelik olarak örgütlerin yönetiminde iş tatmini ve motivasyon kavramlarına yönelik araştırmalar her geçen gün artmaktadır. Gerçekleştirmiş olduğumuz bu çalışma ile amacımız, Tekirdağ ilinin Malkara ilçesindeki banka şubelerinde görev almakta olan beyaz yakalı çalışanların, iş tatminleri ve motivasyonları arasında bir ilişki olduğu ve iş tatmini algılarına olumlu yönde etki eden faktörlerin bulunduğuna ilişkin varsayıma dayanarak bu ilişkiyi incelemek ve bu iki kavram arasında bir ilişki varsa hangi unsurlar arasında anlamlı ilişkiler olduğunun tespitinin yapılmasıdır. Çalışmada iş tatmini unsurlarına ve motivasyonun önemi ve çeşitlerine yer verilecek olup, çalışanların iş tatmini ve motivasyonuna yönelik yaptığımız anket çalışmasından elde ettiğimiz bulgular ışığında iş tatmini ve iş motivasyonu algısı arasındaki ilişki incelenmiş olup bu husustaki sonuçların yorumlamasını yapacak ve bu sonuçları tablolar ile de destekleyerek ulaşılmış olduğumuz sonuçlara ve verilere yer verilecektir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, İş Motivasyonu Algısı, Banka Çalışanları.

Başvuru: 29.07.2024

Kabul: 27.08.2024

*Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2024/Ağustos dönemi sayısında (Cilt:5 Sayı:2) yer alan ve yukarıda künye bilgileri verilen 5. sıra numaralı makale için yazar tarafından düzeltme talebinde bulunulmuştur. Makalenin birinci ve ikinci yazarının ad sıralamasının makale dosyasında sehven yanlış girildiği tespit edilmiştir. Oluşan hatanın giderilmesi amacıyla, birinci yazar Merve ÖKTEM, ikinci yazar “Tanju ÇOLAKOĞLU” olacak şekilde değişiklik yapılmıştır. Düzeltme talebine istinaden 2025 Nisan sayısında bu düzeltme makalesi yayımlanmıştır. Okuyucuların ve kullanıcıların bilgisine sunarız

^aBu çalışma Merve Öktem’in Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı’nda, danışman Dr. Öğr. Üyesi Tanju Çolakoglu ile yürütmekte olduğu “Banka Çalışanlarının İş Tatmini ve Motivasyonu Arasındaki İlişki: Tekirdağ’ın Malkara İlçesi Örneği” adlı yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

^b Yüksek Lisans Öğrencisi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı, evremetko@gmail.com

^c Dr. Öğr. Üyesi Tanju Çolakoglu, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, tanjuçolakoglu@gmail.com, ORCID: 0000-0002-2401-5667