

Sakarya Üniversitesi | Seçme Yazılar-IV  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

# SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

## SEÇME YAZILAR-IV

Editör

Dr. Abdulkadir ALTINSOY

---

## SAKARYA ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SEÇME YAZILAR-IV

**Editör: Abdulkadir ALTINSOY**

**ISBN: 978-605-7688-19-4**

**Birinci Baskı: Aralık 2020**

**Copyright © Sakarya Yayıncılık**

Bu kitabın her türlü yayın hakkı Sakarya Yayıncılık'a aittir. Kitabın tamamı veya bir kısmı yayıncının izni olmadan hiçbir şekilde elektronik, mekanik, fotokopi vb. araçla yayımlanamaz ve çoğaltılamaz.

\*Bu kitapta yer alan tüm bölümlerin akademik ve hukuki sorumluluğu yazarlara aittir. Ortak yazarlı makalelerde oluşabilecek muvazaalarda tüm hukuki sorumluluğun kendilerine ait olduğu yazarlar tarafından baştan kabul edilmiştir

**6846 Sayılı ve 2936 sayılı fikir ve sanat eserleri yasaları ve Türk Ticaret Yasası** gereğince; fotokopi, tarama, yazma vs. herhangi bir yöntemle bir kitabı çoğaltarak satan, satın alan veya bir kitaptan yazarın yazılı izni olmadan alıntı yapan kişi ve kurumlar:

- Herbir kopya için iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası (para cezasına çevrilmeksizin)
- 10 bin TL'den 150 bin TL'ye kadar mahkemenin karar vereceği para cezası,
- Meslekten men ve kopyalama ve basım cihazlarına el konulması, cezaları ile cezalandırılır.

**Dizgi, Kapak:** Sakarya Yayıncılık

**Baskı:** Avcı Ofset, Topkapı/İstanbul

**Yayın ve Dağıtım:**

Sakarya Yayıncılık

Sakarya Üniversitesi Esentepe Kampüsü Çarşı Dükkanları No 14 Serdivan - Sakarya

Tel: 0 264 282 20 35 Faks: 0 264 346 00 85 Mail: bilgi@sakaryayayincilik.com

---



## YAZARLAR HAKKINDA BİLGİ

### **Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir ALTINSOY (Editör)**

Beykent Üniversitesi İngilizce İktisat lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde başladığı doktora eğitimini 2019'da tamamlamıştır. Doktora çalışmaları sırasında 2017-18'döneminde İngiltere'de UWE Bristol Üniversitesi'nde bulunmuştur. 2012'de Araştırma Görevlisi olarak göreve başladığı Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde, 2019' dan itibaren Dr.Öğr. Üyesi olarak görev yapmaktadır. Araştırma Yöntemleri (L), Sosyal Politika (L), Uluslararası Sosyal Politika (L) ve Kamu Sağlığı ve Sosyal Politika (YL) derslerini vermektedir.

### **Prof. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR**

Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Akademik hayatına 1999'da Gazi Üniversitesi ÇEEİ Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak başlamıştır. Yüksek lisansını İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, doktorasını Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamlamıştır. Doktora sonrası çalışmaları için 2010-11 döneminde İngiltere'de Oxford Üniversitesinde, 2017-18 döneminde Kazakistan Kyzlorda Korkyt Ata Üniversitesinde bulunmuştur. 2011'den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde görev yapan Özdemir, 2013'te Doçent, 2020'de Profesör unvanı kazanmıştır. Çalışma Ekonomisi (L), Gelir Dağılımı ve Yoksulluk (L), Ücret (L), Sosyal Proje Yönetimi (L), Sosyo-Ekonomik Analiz (YL), Uluslararası İşgücü Piyasası Analizi (YL), Araştırma Yöntemleri (YL), Refah Analizi ve Ölçüm Yöntemleri (Dr), Yeşil Ekonomi ve Sürdürülebilir Sosyal Politika (Dr) derslerini vermektedir.

### **Prof. Dr. Yılmaz ÖZKAN**

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İşletme ve İstatistik lisans me-zunudur. Yüksek lisans çalışmalarını İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletmeler, İstatistik ve Kantitatif Analizler alanında, dok-tora çalışmalarını İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş-letme alanında tamamlamıştır. 1995’te Doçent 2005’te Profesör un-vanı ka-zanmıştır. Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi olarak 1995’ten beri Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölü-münde görev yapmaktadır. İstatistik (L), Kalite Yönetim Sistemi (L), İşgücü Piyasası Veri Analizi (L), İstatistiksel Proses Kontrol (YL), İleri Araş-tırma Yöntemleri (DR) derslerini vermektedir.

### **Doç. Dr. Ekrem ERDOĞAN**

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniver-sitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Doktora sonrası araştırmaları için 2012’de İn-giltere’de De Monfort Üniversitesinde bulunmuştur. 2016’da Doçent unvanı kazanmıştır. 2001’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Eko-nomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Endüstri İlişkileri anabilim da-lında görev yapmaktadır. Endüstri İlişkileri(L), Çalışma Sosyolojisi (L), Çalışma İlişkileri ve Sanat (L), Çalışma İlişkileri Tarihi (L), KOBİ’lerde Çalışma İlişkileri (L), Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri (YL), Çalışma İlişkilerinde Teorik Gelişmeler (Dr), Yeni Yönetim Teknikleri ve Çalı-şanlar (Dr) derslerini vermektedir.

**Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ**

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 2018’de doçent unvanı kazanmıştır. Sosyal Siyaset ve Sosyal Güvenlik anabilim dalı öğretim elemanı olarak 2004’ten beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde görev yapmaktadır. Sosyal Politika (L), AB’de Sosyal Politika (L), Uluslararası Sosyal Politika (L), Sosyal Hizmetler ve Bakım (L), Yerel Yönetimler ve Sosyal Politika (L), AB-Türkiye Karşılaştırmalı Sosyal Politika (YL), Uluslararası Sosyal Siyasetin Güncel Sorunları (Dr) derslerini vermektedir.

**Dr. Öğr. Üyesi Elvan OKUTAN**

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. 2000’den beri Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde İnsan Kaynakları Yönetimi anabilim dalında görev yapmaktadır. Çalışma Psikolojisi (L), Kişisel Başarı Teknikleri (L), İnsan Kaynaklarında Güncel Konular(YL), İşletme Bilgisi (L), İnsan Kaynakları Yönetimi (L), Örgütlerde Davranış ve Yönlendirme (YL) derslerini vermektedir.

**Dr.Öğr. Üyesi Ufuk BİNGÖL**

Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi lisans mezunudur. Yüksek lisans ve Doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü’nde tamamlamıştır. Ağustos 2003- Mart 2016 yıllarında Deniz Kuvvetleri Komutanlığında Bilgi Teknolojileri Astsubayı olarak görev yapmış, Mart 2016- Mart 2018 tarihleri arasından Bursa Mustafakemalpaşa Belediyesinde Bilişim Uzmanı olarak çalışmıştır. Halen Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesinde öğretim üyesi olarak görev yap-

maktadır. Çalışma Ekonomisi (ÖL), Türkiye’de İstihdam Politikaları (L), Küreselleşme ve Refah Devleti (L), International Integration and Globalization (YL-İngilizce) derslerini vermektedir.

### **Dr.Öğr. Üyesi Zeynep ACA**

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Akademik hayatına 2009’da Uludağ Üniversitesi ÇEEİ Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak başlamıştır. Yüksek lisansını İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, doktorasını Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde tamamlamıştır. Doktora sırası çalışmaları için (TÜBİTAK bursu ile) 2015 Mart-16 Şubat döneminde İskoçya’da Strathclyde Üniversitesinde bulunmuştur. 2018’de Doktor, 2019’da Dr. Öğretim Üyesi unvanını kazanan ACA, 2019’dan beri Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Hizmet bölümünde görev yapmaktadır. Sosyal Hizmete Giriş (L), Sosyal Hizmet Tarihi (L), Yoksulluk ve Sosyal Yardım (YL), Sosyal Hizmette Güncel Konular (YL), Sosyal Politika Uygulamaları (YL) derslerini vermektedir.

### **Dr. Hakan METE**

Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi lisans mezunudur. Yüksek lisans ve doktora çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Halen Seyir Hidrografi ve Oşinografi Dairesi Başkanlığı’nda Kıdemli Bilgi Teknolojileri Uzmanı olarak görev yapmaktadır. Bilişim sektörü, eğitim, işgücü uyumu ve istihdam politikaları alanlarında çalışmalar yapmaktadır.

### **Araş Gör.Büşra YİĞİT**

Kocaeli Üniversitesi İşletme lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmasını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2019’da başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. 2017’den beri Sakarya

Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır.

### **Araş Gör.Yasin ÇAKMAK**

Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü Lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi programında tamamlamıştır. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri programında doktora eğitimini sürdürmektedir. 2017’den bu yana Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır.

### **Öğr.Gör. Kemal Gökmen GENÇ**

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri ile İnsan Kaynakları Yönetimi bölümlerinden lisans mezunudur. Yüksek lisans çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında tamamlamıştır. Aynı bölümde 2016’da başladığı doktora eğitimini sürdürmektedir. 2017’den 2018’e kadar Sakarya Üniversitesi Arifiye Meslek Yüksekokulu’nda, 2018’den beri Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Arifiye Meslek Yüksekokulu’nda Öğretim Görevlisi olarak çalışmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliğine Giriş, İletişim ve Etik, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ile İnsan Kaynakları Yönetimi derslerini vermektedir.

### **Sinan BALTA**

Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü lisans mezunudur. Yüksek lisans eğitimine Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanı, Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset bölümünde devam etmektedir.

### **Alper ŞAHİN**

Trakya Üniversitesi Dış Ticaret önlisans ve Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri lisans mezunudur. Yüksek lisans

çalışmalarını Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında sürdürmektedir.



## SUNUŞ

Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, köklü akademik altyapısı ve güçlü kadrosu ile kamu ve özel sektör kuruluşlarına önemli faydalar sağlamış akademik bir birimdir. Bölümde, Çalışma Ekonomisi, Endüstri İlişkileri, Sosyal Politika, İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku anabilim dalları olmak üzere beş anabilim dalı bulunmaktadır. 12 öğretim üyesi ve 8 araştırma görevlisinin yer aldığı bölümde, sosyal politika, refah, işgücü piyasaları, çalışma ilişkileri konuları güncel ve geleneksel yaklaşımlarla tartışılmakta, tarihsel, iktisadi ve hukuki manada disiplinler arası bir sosyal bilim anlayışı temsil edilmektedir.

Bu yıl dördüncüsü hazırlanan elinizdeki “Seçme Yazılar” kitabı, Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde akademik etkinlik yürüten öğretim elamanları ve lisansüstü öğrencilerin, kendi akademik gündemlerini yansıtan çalışmalarından derlenmiştir. Eserin amacı; Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde yürütülen akademik çalışmaları ve bakış açılarını akademik camia ve ilgili kamoyu ile paylaşmaktır. Her biri intihal programından geçirilmiş yedi akademik makalenin bulunduğu bu eserin son kısmında bölüm tarafından yürütülen ve bu yıl sonuçlandırılan bir proje raporu da yer almaktadır.

Zeynep Aca ve M.Çağlar Özdemir tarafından kaleme alınan “Şartlı Eğitim Yardımı Programının Faydalanıcılar Açısından Etkilerinin Değerlendirilmesi” isimli çalışmada nüfusun en yoksul %6’lık kesimini hedefleyerek Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP) kapsamında uygulamaya konulan Türkiye’de Şartlı Eğitim Yardım Programı (ŞEYP)’nin etkileri faydalanıcılar açısından incelenmiştir. Veri toplama aracı olarak saha gözlemlerinin kullanıldığı çalışma sonucunda ŞEYP’ten yararlanan katılımcıların, program amaç ve hedefleri çerçevesinde düşük düzeyde fayda sağladığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda çözüm önerileri sunulmuştur.

Yılmaz Özkan, Hakan Mete ve Ufuk Bingöl tarafından hazırlanan “Bilişim Alanında Yüksek Öğrenim Eğitim Müfredatlarının İşgücü Nitelik Talebini Karşılama Düzeyi ve Uygunluğunun Analizi” isimli çalışma-

da, Türkiye’de yükseköğrenim kurumları tarafından öğrencilere kazandırılması hedeflenen bilişim işgücü nitelikleri ile bilişim işgücü istihdam etmeyi planlayan firmaların işgücü beklentileri arasında karşılaştırma yapılmıştır. Nitel veri analizi yöntemi kullanılarak yapılan karşılaştırılma sonucunda, eğitimlerin işgücü niteliklerini karşılama düzeyleri ve geliştirilmesi gereken yönleri ile tartışılmış, firmaların beklentileri ve çalışanların nitelikleri arasında uyum olduğu gözlemlenmiştir. Mevcut eğitim müfredatının güncel gelişmelere göre yenilenmesi ihtiyacı, yapılan analizin sürekli geliştirilmesi gerektiği tespiti yapılmıştır.

“Avrupa Birliği Ülkelerinde Kupon Çalışma” isimli çalışma Ekrem Erdoğan ve Kemal Gökmen Genç tarafından hazırlanmıştır. Çalışmada, bir istihdam şekli olan Kupon çalışmanın tanımı ve kullanım alanları belirtildikten sonra hangi sektörlerde kullanıldığı ve istihdamı kolaylaştırıcı yönleri tartışılmıştır. Literatür taraması yapılarak betimsel analiz yönteminin kullanıldığı çalışmada, özellikle tarım ve ev hizmetleri alanlarında kupon çalışmaya ilginin arttığı, işverenler ve çalışanlar açısından belirli avantaj ve dezavantajlarının olduğu ve kupon çalışma bağlamında hukuki altyapının ve denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi gerektiği tespitleri yapılmıştır.

“Türkiye’de Sosyal Dışlanma Algısı: SAÜ Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Alan Araştırması” isimli çalışma, Cihan Selek Öz ve Sinan Balta tarafından hazırlanmıştır. Çalışmada, öğrenciler üzerinde sosyal dışlanma algısını ölçmek amaçlı bir saha araştırması yapılmıştır. Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencileri ile yapılan anket görüşmeleri sonucunda elde edilen veriler istatistik paket programları eşliğinde analiz edilmiştir. Ankete katılanların büyük bir çoğunluğu, başta yoksullar olmak üzere eski hükümlülerin, alkol ve uyuşturucu madde bağımlıları vb. gibi toplumdaki dezavantajlı grupların daha çok sosyal dışlanmaya maruz kaldığını belirtmişlerdir.

Elvan Okutan ve Mehmet Ali Turdi tarafından hazırlanan “Örgütsel Davranış Alanında Yapılan Çalışmaların Değerlendirmesi: Web of Science Örneği” isimli makalede, 2008-2018 yılları arasında ‘örgütsel davranış’ anahtar sözcüğü ile yayınlanmış, Web of Science veri taba-

nındaki 758 bilimsel makale incelenmiştir. Vodvileler programını kullanılarak makalelerin ve sözcüklerin yoğunluk ve ağ analizi yapılmıştır. Çalışmaların çoğunlukla ABD yazının etkisinde olduğu, işletme ve ekonomi, uygulamalı psikoloji alanlarında ağırlıklı olduğu ve en çok atıf alan makaleler incelendiğinde örnek olay incelemesi yapan çalışmaların ön planda olduğu tespitlerinde bulunulmuştur.

“Ücretli Çalışanların İş Yükü, Kontrolü ve Sosyal Destek Algılarının İncelenmesi: Sakarya İli Araştırması” isimli çalışma Büşra Yiğit ve B. Yasin Çakmak tarafından hazırlanmıştır. Çalışmada iş yükü, iş kontrolü ve sosyal destek algısı, farklı sosyo-demografik değişkenler ışığında Sakarya ilindeki ücretli çalışanlar özelinde incelenmiştir. Saha araştırması yapılarak elde edilen veriler istatistik paket programları işlenerek analize uygun hale getirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda; iş yükünün, bireyin işyerinde fazla çalıştığına yönelik algısından meydana geldiği belirtilmiştir. İş kontrolünün çalışanın işi ile ilgili sahip olduğu bilgi, beceri, yetenekleri iş ortamında kullanabilme olanakları açısından önemine vurgu yapılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında; iş stresinin kaçınılmaz olarak çalışma hayatının bir parçası olduğu, olumlu katkılarının yanında olumsuz etkilerinin bulunduğu ve bu bağlamda işletmelerin işe alım ve uyum programlarında daha verimli çözümler üretmelerinin önemli bir ihtiyaç olduğu sonucuna varılmıştır.

Alper Şahin tarafından kaleme alınan “Türk Cumhuriyetlerinin Küresel İşgücü Piyasası Performansına Etkisi” isimli çalışmada; Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından belirlenen 6 temel ve 12 alt parametre çerçevesinde, Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan ve Türkmenistan’ın 2019’a ait işgücü piyasası verileri analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde küresel işgücü piyasasına pozitif ve negatif yönde etki eden parametreler tespit edilmiştir.

Eserin son kısmında, Sakarya SGK İl Müdürlüğü ve Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü tarafından tamamlanan, “Geçici Genç İstihdamında Kayıt Dışılık Nedenlerinin Araştırılması ve Çözüm Önerilerinin Geliştirilmesi Projesi” sonuç raporu yer almaktadır.

Proje kapsamında, geçici istihdam edilen gençlerin kayıt dışılığı ve kayıt dışı çalıştırılma nedenleri tespiti edilerek, kayıt dışılığa yönelik çö-

züm önerilerinin geliştirilmesi ve kayıt dışılık konusunda yapılacak bilgilendirme çalışmalarının ve farkındalığın artırılması hedeflenmiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda ‘kupon modeli’ çalışma önerilmiştir. Fakat modelin uygulamasında sigorta mevzuatı ve üniversite ders/not yapılandırması ile ilgili eksiklikler bulunduğu tespit edilmiştir. Önerilen modelin eksiksiz uygulanması halinde kayıt dışı çalışmanın önemli ölçüde azalacağı öngörülmüştür.

**Dr. Abdulkadir ALTINSOY**

**Editör**

## İÇİNDEKİLER

<b>ŞARTLI EĞİTİM YARDIMI PROGRAMININ FAYDALANICILAR AÇISINDAN ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ</b> <b>Zeynep ACA-M.Çağlar ÖZDEMİR .....</b>	<b>1</b>
<b>BİLİŞİM ALANINDA YÜKSEK ÖĞRENİM EĞİTİM MÜFREDATLARININ İŞGÜCÜ NİTELİK TALEBİNİ KARŞILAMA DÜZEYİ VE UYGUNLUĞUNUN ANALİZİ</b> <b>Yılmaz ÖZKAN-Hakan METE-Ufuk BİNGÖL.....</b>	<b>33</b>
<b>AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE KUPON ÇALIŞMA</b> <b>Ekrem ERDOĞAN-Kemal Gökmen GENÇ .....</b>	<b>53</b>
<b>TÜRKİYE’DE SOSYAL DIŞLANMA ALGISI: SAÜ ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI</b> <b>Cihan SELEK ÖZ-Sinan BALTA.....</b>	<b>79</b>
<b>ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ALANINDA YAPILAN ÇALIŞMALARIN DEĞERLENDİRMESİ: WEB OF SCIENCE ÖRNEĞİ</b> <b>Elvan OKUTAN-Mahmetali TURDI.....</b>	<b>95</b>
<b>ÜCRETLİ ÇALIŞANLARIN İŞ YÜKÜ, KONTROLÜ VE SOSYAL DESTEK ALGILARININ İNCELENMESİ: SAKARYA İLİ ARAŞTIRMASI</b> <b>Büşra YİĞİT-B.Yasin ÇAKMAK.....</b>	<b>109</b>
<b>TÜRK CUMHURİYETLERİNİN KÜRESEL İŞGÜCÜ PİYASASI PERFORMANSINA ETKİSİ</b> <b>Alper ŞAHİN.....</b>	<b>125</b>
<b>GEÇİCİ GENÇ İSTİHDAMINDA KAYIT DIŞILIK NEDENLERİNİN ARAŞTIRILMASI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ SONUÇ RAPORU .....</b>	<b>141</b>



# ŞARTLI EĞİTİM YARDIMI PROGRAMININ FAYDALANICILAR AÇISINDAN ETKİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Zeynep ACA \*

M.Çağlar ÖZDEMİR \*\*

## Özet

Türkiye’de Şartlı Eğitim Yardım Programı (ŞEYP), nüfusun en yoksul %6’lık kesimini hedefleyerek 2003’te Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP) kapsamında uygulamaya konulmuştur. Bu çalışma ŞEYP’in etkilerini faydalanıcılar açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Örnek olay çalışması niteliğinde olan araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırma 2019 Nisan ve Mayıs aylarında Bursa Nilüfer ve Yıldırım Sosyal Yardımlaşma Vakıflarında mesai saatleri içinde 23 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Ortalama 25-30 dakika süren görüşmelerde katılımcıların izniyle ses kayıt cihazı kullanılmış, ardından görüşmeler aslına uygun şekilde çözümlenmiştir. Veriler betimsel analiz yöntemiyle değerlendirilmiştir. Saha gözlemlerinin de veri toplama aracı olarak kullanıldığı çalışma sonucunda ŞEYP’ten yararlanan katılımcıların, program amaç ve hedefleri çerçevesinde düşük düzeyde fayda sağladığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Şartlı Eğitim Yardım Programı (ŞEYP), Sosyal Yardım, Yoksulluk, Faydalanıcılar, Nitel Araştırma.

\* Dr. Öğretim Üyesi, Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, zaca@bandirma.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-3399-5310

\*\* Prof. Dr. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cozdemir@sakarya.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-3593-5864.

# EVALUATION OF THE EFFECTS OF CONDITIONAL CASH TRANSFER FOR EDUCATION TO BENEFICIARIES

---

Zeynep ACA \*

M.Çağlar ÖZDEMİR \*\*

## Abstract

Targeting the poorest 6% of the population, the Conditional Cash Transfer for Education (CCTE) was put into practice in 2003 in Turkey within the Social Risk Mitigation Project (SRAP). This study aimed to investigate the effects of CCTE in terms of beneficiaries. This case study deployed a semi-structured interview technique and was carried out with 23 participants in Nilüfer and Yıldırım Social Assistance Foundations (Bursa) during working hours between April and May 2019. A tape recorder was used with the participants' consent in the interviews lasting an average of 25-30 minutes, and then the interviews were transcribed following their originals. The data were analyzed descriptively. As a result of the study, where field observations were also used as data collection tools, it was determined that the participants obtained a low level of benefit from the CCTE within the framework of the program goals and objectives

**Keywords:** *Conditional Cash Transfer for Education (CCTE), welfare benefits, poverty, beneficiaries, qualitative research*

---

\* Dr. Öğretim Üyesi, Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü, zaca@bandirma.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-3399-5310

\*\* Prof. Dr. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cozdemir@sakarya.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-3593-5864.



## Giriş

Şubat 2001’de Türkiye’de yaşanan ekonomik krizin muhtaç vatandaşlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla Dünya Bankası ile Türkiye arasında 14 Eylül 2011 tarihli ikraz anlaşması imzalanmış ve bu kapsamda Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP) hayata geçirilmiştir (Legal Dept of World Bank, 2011). Projede azaltılması hedeflenen sosyal risk kapsamı, ekonomik krizin olumsuz etkilerinden kaynaklanan işsizlik, orta düzey suçlar, ülke içi çatışmalar, organize suç eylemleri, bölgesel şiddet hatta terör faaliyetleri gibi geniş bir risk alanında belirlenmiştir. Krizin oluşturabileceği olumsuz etkilerin azaltılabilmesi için sosyal yardımların uygulamaya konulması gerektiğine ilişkin bir Dünya Bankası raporu da hazırlanmıştır. Raporda kriz sonrasında Türkiye’de vatandaşların kendi imkânları ile baş edemeyecekleri bir sosyal risk ortamına sürüklendikleri de belirtilmektedir (World Bank, 2001, s. 136).

2001 krizi ardından uygulamaya konulan ve öncelikle kişileri sosyal risklerden uzak tutma yönünde davranış değişikliği oluşturmayı hedefleyen sosyal yardım programlarından biri de Şartlı Eğitim Yardımıdır. İlk kez 2003’te uygulamaya konan bu yardım programı ile özellikle eğitime yönelik beşeri sermaye yatırımı birikiminin sağlanması, kadın okuryazar oranının artırılması, çocukların okula devam süresinin uzatılması, ailelerin okula yönelik harcama yüklerinin azaltılması, kadınların toplumsal statüsünün yükseltilmesi gibi amaç ve hedefler belirlenmiştir.

Yazında ŞEYP’i değerlendirmeye ilişkin birçok araştırma mevcuttur (Işık, 2019; Vurkun, 2019; Toklucu ve Dama, 2018; Koyunlu, 2017; Sarıipek, 2017; Bülez ve Yüksel, 2017; ASPB, 2014; Kayam, 2014; Emir vd., 2013; ASPB, 2012; Öcal, 2012; Uzun, 2012; Esenyel, 2009; Karakoyun ve Erdal, 2009; Kaya, 2008; Karakoyun, 2008, Ahmed vd., 2007). Bu araştırmalarda genel olarak göze çarpan ortak özellik; ŞEYP’in etki değerlendirmesinde fayda sahiplerinin programa ilişkin düşüncelerini ve bakış açılarını derinlemesine keşfetmeyi sağlayan nitel araştırma yönteminin pek kullanılmamasıdır.

Bu çalışma Türkiye’de yürütülen Şartlı Eğitim Yardımlarının (ŞEYP) seçilmiş bir alanda (Bursa ili Nilüfer ve Yıldırım ilçeleri) faydalanicılar açısından etkilerinin araştırılmasını amaçlamaktadır. Nitel yönlü araştırmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır. Veriler betimsel analize tabi tutularak sınıflandırılmış ve analiz edilmiştir.

Çalışma dört ana başlık altında yapılandırılmıştır. İlk iki başlık, şartlı eğitim programının tanıtımı ile ilgilidir. Üçüncü başlıkta araştırmanın yöntemi anlatılmış son başlıkta bulgular okuyucu ile paylaşılmıştır.

### 1. Şartlı Eğitim Yardımı Programı Hakkında Genel Bilgi

Şartlı Eğitim Yardımı programı, çocukların “eğitimlerine” devam etmesi “şartı” ile ailelerine belirli miktarda para “yardımı” yapılmasına yönelik uygulamayı ifade et-

mektedir (Toklucu ve Dama, 2018, s. 49). Şartlı Eğitim Yardımı Programı (ŞEYP) özellikle kadın okuryazarlığının düşük olduğu ülkelerde (Arjantin, Brezilya ve Şili gibi) hayata geçirilmektedir (Zapçı, 2003, s. 229). Türkiye’de ŞEYP, SRAP’nin dört bileşeninden biri olarak Şartlı Nakit Transferleri kapsamında ilk kez 2003’te 6 pilot ilde uygulamaya konmuştur. Nüfusun %6’lık kısmının hedeflendiği ŞEYP 2004’ten itibaren kademeli şekilde ülke genelinde yaygınlaştırılmıştır. Yardım programı 2007’ye kadar SRAP kapsamında yürütülmüştür. Projenin sona ermesiyle birlikte Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü bünyesinde, 2011’e kadar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma fonu kaynaklarıyla uygulanmaya devam edilmiştir (ASPB, 2014, s. 13). 2011’de 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurulması ardından bakanlık bünyesinde Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü altında faaliyetlerine devam etmiştir. 9 Temmuz 2018’te Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının birleşmesiyle birlikte yardımlar yine aynı genel müdürlük altında ancak yeni adıyla Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde devam ettirilmektedir. ŞEYP sosyal yardım programlarından biri olarak halen varlığını korumaktadır.

Yardım programına ilişkin tutarlar, ilköğretim (1-8’inci sınıflar arası) erkek öğrenciler için aylık 45 TL, kız öğrenciler için aylık 50 TL, ortaöğretim (9-12’inci sınıflar arası) erkek öğrenciler için aylık 55 TL, kız öğrenciler için aylık 75 TL’dir.

ŞEYP ile temelde amaçlanan; çocuklara yönelik beşeri sermaye birikimini sağlayarak, onlara yönelik yatırımları geleceğe taşıma ve bu yolla kısır bir döngü olan yoksulluğun nesiller boyu taşınmasını engellemektir (ASPB, 2015, s. 124-125). Bu temel amacın yanı sıra program ile ailelerin çocuklarına yönelik okul masraflarını azaltarak, onların çocuklarını okula gönderme konusundaki isteksizliklerini ortadan kaldırarak yoksulluk riski yaşayan çocuklarının okullaşma oranını ve eğitime devam sürelerini arttırmak hedeflenmektedir. Ayrıca programla kadınların aile içi statülerini yükseltme ve toplumla sosyal ağ bağlantıları kurmalarını sağlama da hedeflenmektedir. Bunun için de yardıma başvuru ve yardım parasını almada öncelikle yetkili kılınan kişi annelerdir.

## **2. Şartlı Eğitim Yardımı Programına Başvuru ve Programa Hak Kazanma**

Şartlı Eğitim Yardımı Programına (ŞEYP) başvuru yılın herhangi bir döneminde yapılabilir. Merkezi Nüfus İdare sisteminde adına başvuru yapılacak çocuk/çocukların öncelikli olarak annesi tarafından resmi olarak ikamet edilen yerdeki Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına yapılması genel kuraldır. Çocukları adına başvuru yapan anne, dini nikâhlı olsa bile başvuru kabul edilir. Programa, TC numarası yazılı kimlik, ehliyet veya pasaport ile başvuru yapılması gerekmekte olup bunun dışında bir belge ibraz etme zorunluluğu yoktur (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018, s. 18).

Annenin olmaması durumunda, aynı evde ikamet etmek kaydıyla çocuğun/çocukların babaları ya da 18 yaşını doldurmuş hanedeki herhangi bir kişi tarafından programa başvuru yapılabilir. Anne ve babanın her ikisinin de olmaması veya ayrılmış olmaları halinde çocuğun/çocukların yasal vasisi/velisi tarafından başvurunun yapılması gerekmektedir. ŞEYP'ten faydalanabilmek için çocuğun/çocukların yaşadığı hanede kişi başına düşen gelirin, başvuru yapılan yıl içinde geçerli olan aylık net asgari ücretin 1/3'ünden az olması gerekir. Bu yardımdan örgün öğretime devam eden çocuk/çocuklar yararlanabilir (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018, s. 18, 19). Bu anlamda açıktan okuyan ya da yatılı herhangi bir okula devam eden çocuk/çocuklar bu programın kapsamı dışındadır. Diğer taraftan ana sınıfı veya anaokuluna giden dört ve üzeri yaştaki çocuklar da ŞEYP'ten yararlanabilir.

Programın diğer özellikleri şu şekildedir:

- ŞEYP'te hanedeki çocuk sayısı bakımından herhangi bir sınırlama yoktur.
- Bu programdan geçici TC kimlik numarasına sahip olan kişiler de dâhil olmak üzere TC vatandaşları yararlanabilir.
- Bu programdan yararlanabilmek için adına başvuru yapılan çocuğun/çocukların 20 yaşını geçmemiş olmaları gerekir.
- Kapsama alınan çocuk/çocuklar için gerekli şartlar sağlandığı müddetçe, yeni bir başvuruya gerek kalmaksızın program devam eder.
- Başvuru tarihi, Mütevelli Heyeti tarafından onaylanan tarihtir. Mütevelli Heyeti toplantı tarihini bir ayı geçmemek kaydıyla tarihi geriye dönük olarak onaylayabilir. (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2018, s. 18, 19)

### 3. Çalışmanın Yöntemi

Araştırmada nitel araştırma desenlerinden örnek olay çalışması kullanılmıştır. Güncel olan bir olgunun kendi yaşam çerçevesinde çalışılması ve birden fazla veri veya kanıtın var olduğu durumlarda kullanılan örnek olay çalışması (Yin, 2003, s. 6) mülakat gibi çoklu bilgi kaynakları aracılığıyla bir duruma yönelik derinlemesine ve detaylı bilgi toplanmak istendiğinde kullanılan bir araştırma desendir (Cresweel, 2013, s. 97). Amaç bakımından araçsal örnek olay çalışması niteliğinde (Creswell, 2015, s. 99) olan araştırmada, hedeflenen durumu ayrıntılı olarak ve derinlemesine incelemeyi amaçladığından ana temaya bağlı kalmak koşuluyla farklı alt sorular yöneltme imkânı sunan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. (Yıldırım ve Şimşek 2018, s. 88).

Araştırma soruları ŞEYP'in amaç ve hedeflerinden hareketle hazırlanmıştır. Amaç ve hedefler on bir başlık altında sınıflandırılarak soru başlıkları oluşturulmuştur. Bu kapsamda araştırmada, program konusunda farkındalık, program koşulları ve programın kesintiye uğraması, programın beşeri sermaye birikimine ve çocukların uygun beslenmesine katkısı, programdan elde edilen paranın fayda sahiplerince harcama yerleri, program aracılığıyla faydalancı aile çocuklarının okullaşma oranı, yardımla-

rın çocuklar eğitimde kaldığı sürece devam edeceğine ilişkin güven, kadınların statüsünü yükseltme ve onların sosyal ağ kurmalarını sağlama ve ŞEYP'in kapsamının genişletilmesi ile ilgili görüşler araştırılmıştır.

### 3.1. Verilerin Toplanması

2018 verilerine göre Bursa genelinde 176.651 kişi sosyal yardımlardan faydalanmıştır. Yardımların yaklaşık % 72'si beş ilçede; Gürsu (13.833 kişi), Karacabey (15.058 kişi), Nilüfer (10.124 kişi), Osmangazi (30.079 kişi), Yıldırım (57.228 kişi) verilmiştir (Bursa Valiliği, 2019) Bu anlamda çalışmada en çok yardımın verildiği beş ilçeden ikisi seçilerek; Nilüfer ve Yıldırım ilçeleri -gerçekleştirilmiştir.

Saha araştırması ortalama yedi iş günü içinde tamamlanması planlanmış ve vakıflardan yıl içinde yararlanan sayısı göz önünde bulundurulurak; Nilüfer SYDV'ye 22 Nisan ve 24 Nisan 2019 tarihlerinde 2 gün gidilerek 6 kişi ile, Yıldırım SYDV'ye 25 Mayıs ve 29 Mayıs 2019 tarihleri arasında gidilerek 17 kişi ile görüşülmüştür. 25-30 dakika süren görüşmeler esnasında izin alınarak ses kayıt cihazları kullanılmış ve bunlar aslına uygun olarak çözümlenmiştir.

### 3.2. Verilerin Analizi

Araştırma verileri betimsel analiz ile çözümlenmiştir. Betimsel analizle amaçlanan bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde sunmaktır. Bunun için analizde önceden belirlemiş temalara göre veriler özetlenerek yorumlanmış ve katılımcıların görüşlerini yansıtmak için sık sık doğrudan alıntılara yer verilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 239).

Analizde 'betimsel analiz için bir çerçeve oluşturma', 'tematik çerçeveye göre verileri işleme', 'bulguları tanımlama' ve 'bulguların yorumlanması' aşamaları takip edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 240).

### 3.3. Geçerlilik ve Güvenirlilik

Araştırmada geçerlilik için inandırıcılık ve aktarılabirlik stratejileri, güvenilirlik içinde tutarlılık stratejisi kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2018, s. 277-278). İnanırcılık için çözümlenen verilerin ses kayıtlarıyla uyuşup uyuşmadığının teyidi için bir uzmanın görüşüne başvurulmuştur. Aktarılabirlik için de ayrıntılı bir şekilde betimlere yer verilmiştir. Tutarlılık için de yine bir uzmanın görüşüne başvurularak temaların altında kodlanan verilerin temalarla uyumlu olup olmadığının incelemesi istenmiştir.

### 3.4. Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Katılımcıların üçü erkek 20'si kadındır. Katılımcılarla görüşmeye başlamadan önce çalışmanın amaç ve içeriği anlatılmış, onlara kişisel verilerin gizli tutulacağı ve çalışmada gerçek isimlerinin kullanılmayacağı yönünde bilgilendirilme yapılmıştır.

Katılımcılar genel olarak 25-34 ve 35-44 yaş aralığında dağılmaktadır. Düzenli gelir kaynaklarından yoksun, genelde 3-5 ve 6-8 kişinin yaşadığı hanelerden gelen katılımcılar belli bir süredir ŞEYP'ten yararlanmaktadır.

#### 4. Araştırma Bulguları

Araştırmada ŞEYP'in amaç ve hedefleri ana tema olarak kullanılmış ve temalara uygun olan kodlar doğrudan alıntı ve yorumlarla aktarılmıştır. Bu bağlamda bu bölümde Şartlı Eğitim Yardımı Programı (ŞEYP) hakkında bilgi sahibi olma, ŞEYP'in beşeri sermaye birikimine, harcamalara ve okullaşma oranına katkıları, sürdürülebilirliğine ilişkin güven, kadın statüsünü yükseltmeye ve sosyal ağ kurulmasına katkıları ve kapsam genişletilmesine ilişkin görüşler başlıklarında bulgulara yer verilmiştir.

##### 4.1. Şartlı Eğitim Yardımı Programının Varlığından Haberdar Olma, Koşulları Bilme ve Programın Kesintiye Uğraması

Herhangi bir uygulamanın işlevselliği, başarısı ve hedeflenen amaca ulaşabilmesi öncelikle kapsama alınmak istenen grubun uygulamadan haberdar olması ve işleyişe ilişkin koşulları öğrenmesiyle mümkün olur. Bu doğrultuda ŞEYP'ten fayda sahiplerinin nasıl haberdar olduğu, kesintiye uğraması halinde bu kesintinin neden kaynaklandığını ve programın devamlılığı noktasında koşulları bilip bilmedikleri araştırılmıştır.

##### 4.1.1. Şartlı Eğitim Yardımı Programının Varlığından Haberdar Olma

Görüşmelerde programdan haberdar olmada katılımcıların başvurdukları kanallar araştırılmıştır. Katılımcılara; çocuk parası yardımının varlığından nasıl haberdar oldukları sorulduğunda; katılımcıların on altısı (%70'e yakını) komşu veya yakın çevreden haberdar olduklarını belirtmişlerdir. 36 yaşındaki katılımcı bir anne, eşi cezaevinde yatarken ŞEYP'e nasıl başvuru yaptığını şöyle anlatmıştır:

*"... çocuk yardımının varlığından yakın bir çevrem yani aile dostum, halamın gelini öğle diyeyim. O söyledi: Neden böyle bir yardıma başvuru yapmıyorsun. Onun kız kardeşi alıyormuş İzmit'te. Hadi git yardıma başvur falan deyince ben eşim cezaevinde iken başvuruda buldum. Eşim cezaevine girdikten sonra halamın gelini bana böyle bir şey söyledi, çıkmasından iki ay önce işte ben başvuru yaptım"* (Yıldırım SYDV, K1).

Eşi işsiz ve hasta olduğu için yardımlarla geçimini sağladığını belirten ve bu koşullarda üç çocuğunu okula göndermeye çalışan 35 yaşındaki bir diğer anneyi de komşusu yardım konusunda bilgilendirmiştir. Katılımcı anne şunları paylaşmıştır:

*"Komşum önerdiler, dedi o kadar sıkıntı çekiyorsun çocuklarınla birlikte hani o kadar şey yapıyorsun. Dedi bir başvursana. Hatta o da benimle geldi. İşte sağ olsun,*

*Allah razı olsun yardım ediyor hani yardım ediyor da nereye kadar”* (Yıldırım SYDV, K2).

Ev temizliğine giderek geçimini sağlamaya çalışan 31 yaşında ve dini nikâhlı olan bu yüzden de eşinden destek almadan hayatını geçindirmeye çalışan bir diğer anne resmi bir kanal aracılığıyla bu programın varlığından nasıl haberdar olduğunu şu şekilde aktarmıştır:

“Ben ondan nasıl haberdar oldum. Ana sağlığıma gitmiştim, çocuk rahatsız benim. Gittiğimde bayan dedi ki, böyle böyle niye almıyorsun. Anaokuluna vermek istiyordum. Durumum yok diye veremiyordum. Ondan sonra bana başka bir yeri söyledi. Sosyal yardımlaşma gibi bir yeri söyledi. Oraya gittim, ora dedi ki biz vermiyoruz dedi. Kaymakamlığa gitceksiniz. Buraya geldim, işte öyle çıktı” (Yıldırım SYDV, K3).

Katılımcıların bir kısmı SYDV’ler ya da mahalle muhtarları aracılığıyla bu programın varlığından haberdar olduklarını ifade etmiştir (%25). Ancak bu yönde beyanda bulunan katılımcıların ortak noktası; kendilerinin yardım talep ve araştırmaları sonucunda programın varlığını öğrenmeleridir. Bu anlamda resmi kanallar vasıtasıyla nüfusun en yoksul %6’lık dilimi içinde yer alan vatandaşlara programa ilişkin gerekli bilgilendirmenin etkin olarak yapılmadığı da araştırma kapsamında tespit edilmiştir.

Beşe giden on yaşında bir oğlu, üçe giden sekiz yaşında bir kızı olan ve eşi inşaatta çalıştığı için düzenli evine gelir girmediğini, bodrum katta kiralık, güneş girmeyen bir evde yaşadığını ve ortalama bir yıldır ŞEYP’ten yararlandığını belirten 31 yaşındaki anne, muhtardan programı nasıl öğrendiğini şu şekilde aktarmıştır:

“*Kimseden öğrenmedim. Ben şeye gitmiştim muhtarıma, ağlayarak gitmiştim. Çok zor durumda olduğumu belirttim ona, o beni buraya gönderdi. Hadi git oraya sana yardım ederler. Onlar biliyorlar, muhtarıma bile sorabilirsiniz. İşte gittim onla konuştum, buraya geldim. Bunlar yardımcı oldular*” (Yıldırım SYDV, K4).

Eşi epilepsi hastası olduğu için iki çocuğuna bakmak zorunda kalan ve bu nedenle düzenli olarak işe gidemeyen 31 yaşındaki baba (başvuru anne tarafından yapılmış), yaşadığı bir talihsizlik sonucu programdan SYDV aracılığıyla haberdar olduğunu belirtmiştir:

“*Evim yandığı için sosyal yardımlaşma kurumuna geldim yardım amaçlı, burada söylediler*” (Nilüfer SYDV, K5).

Eşi cezaevinde olduğu için ev işlerine giderek geçimini sağlamaya çalışan ve düzenli bir geliri olmayan, bir taraftan engelli oğlu için uğraşı verirken, bir taraftan da dört çocuğunu okutmaya çalışan 33 yaşındaki bir anne de SYDV kanalı ile yardımdan haberdar olduğunu ifade etmiştir:

“*Buraya geldikçe buradan haberdar oldum*” (Yıldırım SYDV, K6).

Görüşmeler esnasında bir katılımcı, diğer katılımcılardan farklı olarak internet ortamında araştırma yaparak programın varlığından haberdar olduğunu belirtmiştir. Eşinden boşanan, üç çocuğu için yaşam mücadelesi veren ve küçük çocuğundan dolayı arada sırada park ve bahçe işlerine gidebildiğini söyleyen 35 yaşındaki anne konuyu şu şekilde ifade etmiştir:

*“İnternette baktım, yani şartlı eğitim. Ondan dolayı başvurduğum çıktı”* (Yıldırım SYDV, K7).

#### 4.1.2. Şartlı Eğitim Yardımı Programına İlişkin Koşulları Bilme

Katılımcılara SYDV'lere başvuru yaptıklarında kendilerine programın koşullarına ilişkin gerekli bilgilendirme yapıp yapılmadığına ilişkin olarak: SYDV'lere başvuru yaptıkları zaman çocuk parası koşullarına ilişkin gerekli bilgilendirme yapıp yapılmadığı sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu kendilerine bir bilgilendirme yapılmadığını belirtmiştir (%70'e yakını). Dört beş kez ŞEYP kapsamında yardım aldığını, eşi çalışmadığı için bir gelirinin olmadığını ve üç çocuğunun üçünün de okula gittiğini söyleyen 35 yaşındaki bir anne, kendisine gerekli bilgilendirmenin yapılmadığını şöyle dile getirmiştir:

*“Hiç öyle bir şey söylemediler. Sigortalı değil zaten bizimki. Ben yeşil kartlıyım zaten. Öyle bir şey olursa yeşil kartımda zaten iptal olur. [Kendisine program koşulları tek tek sıralandığında]... Aaa bilmiyordum ben onları..”* (Nilüfer SYDV, K8).

31 yaşındaki bir anne benzer bir vurguda bulunmuştur:

*“Yo hayır hayır. Sadece dilekçe doldur diyorlar. İşte dilekçeyi yazıyorsun durumunu veriyorsun. Hiçbir şekilde yani geriye sana açıklama veya da ne olacağı ne edeceği söylenmiyor”* (Yıldırım SYDV, K3).

Yaklaşık iki yıldır ŞEYP kapsamında olduğunu belirten ve eşi serbest çalıştığı için düzenli bir gelirinin olmadığını ve geçimini genellikle üç çocuğu için aldığı çocuk parası ve üç ayda bir aldığı nakdi yardımla karşılamaya çalıştığını söyleyen 33 yaşındaki bir anneye gerekli bilgilendirmenin Vakıf tarafından yapıp yapılmadığı sorulduğunda yapıldığı yönünde beyanda bulunmuştur. Ancak kendisine, “sigortalı bir işe girerseniz yardımın kesileceğini biliyor muydunuz” şeklinde teyit amaçlı soru sorulduğunda:

*“Onu bilmiyordum. Onunla ilgili bir bilgim yok”* (Nilüfer SYDV, K9).

cevabını vermiştir.

Çalışmada bazı katılımcılara ŞEYP'e hangi koşullarda başvuru yapamayacakları ve hangi durumlarda yardımın duracağı sorulmuştur. Lise bir ve lise üçe giden iki kızı olan, eşi inşaat işçisi olarak çalışan ve bu yıl inşaat işleri durgun olduğu için kirayı bile aksatarak ödediklerini söyleyen 38 yaşındaki annenin cevabı:

“*Evim ocağım oldu, durumum iyi olur, ondan sonra kesilir. [Katılımcıya kendisinin veya kocasının sigortalı bir işe girmesi halinde yardımdan faydalanamayacağı söylendiğinde]...Vallaha bilmiyorum onu*” (Yıldırım SYDV, K10).

Demiştir.

Benzer yönde bir cevap da eşinin ara sıra lokantadan getirdiği parayla geçinmeye çalıştıklarını, üçüncü, dördüncü ve anasının giden üç kız öğrencisinin oluşunu ve ortalama üç yıldır program kapsamında olduğunu söyleyen 37 yaşındaki anneden gelmiştir:

“*Evet mesela evin olduğu zaman, araban olduğu zaman, yani yatırımın olduğu zaman*” (Yıldırım SYDV, K11).

Demiştir.

Yardımlarla geçimini sağlayan, dört çocuğundan iki oğlu liseye giden ve yedi yıldır ŞEYP kapsamında olduğunu söyleyen 37 yaşındaki bir diğer anne, sigortalı işe girmesi halinde program kapsamı dışına çıkacağını bildiğini şöyle ifade etmiştir:

“*Biliyorum. Sigortalı olursak herhalde, yani geçimimizi rahat sağlayabiliyorsak, afedersin ama üçkâğıda geçmediyse, bazı insanlarımızda var ya öyle*” (Yıldırım SYDV, K12).

#### **4.1.3. Şartlı Eğitim Yardımı Programının Kesintiye Uğraması**

ŞEYP’e başvuru yapıldığında “Şartlı Eğitim Yardımları Hak Sahibi Sözleşmesi” imzalatılır. Sözleşmede başvuru sahiplerinin yükümlü oldukları koşullar yer almaktadır. Koşullardan bazıları program kapsamında yapılan yardımın tamamen veya kısmi zamanlı olarak kesintiye uğramasına ilişkindir. Buna göre; başvuru sahiplerinin yoksulluk hallerinin ortadan kalkması, hanede herhangi bir kişinin sigortalı işe girmesi halinde program kapsamında verilen yardımın hanenin durumuna göre geçici veya sürekli olarak durdurulacağı hüküm altına alınmıştır (Şartlı Eğitim Yardımları Hak Sahibi Sözleşmesi, md.3).

Sözleşmede geçici olarak yardımın kesintiye uğrayacağı haller şu şekilde sıralanmıştır: Hanenin ikametgâhının değişmesi durumunda bildirilmesi gerekmekte olup hanenin incelenmesi ve yeniden yardımın bağlanmasına kadar geçen süreçte yardım kesintiye uğrar (Şartlı Eğitim Yardımları Hak Sahibi Sözleşmesi, md.3). Program kapsamındaki çocuğun/çocukların okul döneminde dört gün üzeri okula gitmemesi durumunda çocuk/çocuklar için gitmedikleri aylara ilişkin ödeme yapılmaz. Ayrıca ŞEYP kapsamında yatırılan paranın, yatırılma tarihinden itibaren altı ay içinde çekilmemesi durumunda fayda sahibi hakkından vazgeçmiş sayılır (Şartlı Eğitim Yardımları Hak Sahibi Sözleşmesi, md.4) ve program kapsamına alınmak için yeni başvuru gerekir.



Diğer taraftan MEB mevzuatı kapsamında okuldan atılan ya da kendi isteğiyle okuldan ayrılan çocuk/çocuklar programdan kapsam dışı kalır (Şartlı Eğitim Yardımları Hak Sahibi Sözleşmesi, md.5).

Katılımcılara çocuk parası aldıkları süreçte aldıkları paranın kesintiye uğrayıp uğramadığı sorulmuştur. Kesintiye uğradığını söyleyen katılımcılara kesintinin nedeni sorularak Hak Sahibi Sözleşme koşulları konusunda bilgi sahibi olup olmadıkları saptanmak istenmiştir. Katılımcıların bazılarının kesinti nedeni konusunda herhangi bir fikri olmadığı bazılarının yanlış bilgiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Eşi hamallık yaparak evlerinin geçimini sağlayan, dört çocuğundan üçü okula giden ve yardımın uzunca süre kesildiğini ve ancak dört beş kez üst üste düzenli yardım alabildiğini belirten 29 yaşındaki anne kesintiye ilişkin olarak şunları söylemiştir:

*“Evet. Bilmiyorum. Birkaç ay alamadım zaten, ama nedenini hiç bilmiyorum”* (Yıldırım SYDV, K13).

Ortalama iki yıldır ŞEYP’ten yararlandığını belirten 38 yaşındaki anne de benzer yönde fikir beyan etmiştir:

*“Bir ara ben alamadım, bayağı bir zaman. Bilmiyom, ne durdu mu, kriz şeylerinden böyle. Gittim alamadım alamadım, ondan sonra toplu verdiler bir beş yüz lira. Ondan sonra işte şimdi iki çocuk için veriyorlar. Oğlan ohumuyor. Ellişerden yüz lira veriyorlar. Değişiyor”* (Yıldırım SYDV, K10).

Adres değişikliği sebebiyle yardımı kesilen eşi cezaevinde olduğu için on çocuğundan sadece üçünü okula gönderebildiğini söyleyen 29 yaşındaki anne, bilgisizliği sebebiyle yaşadığı mağduriyeti şu şekilde dile getirmiştir:

*“Oldu, iki sene oldu. Bayağı yani İstanbul’dan geldikten sonra....Bilmiyorum ben gidip gidip geliyordum. Hani eşim girdikten sonra hani kestiler.[Eşinin cezaevine girişini kastediyor.] Ben gittiğimde diyordu hani vakfa git şeyini yenile. Ben burda vakıf değiştirme olduğumu bilmiyordum. O yüzden ben de fazla gidip gelemiyordum. Buraları bilmediğim için... Dediklerini anlamıyordum. Ee okuma yazma da olmayınca tek başına bir yerlere gidemiyorsun. Daha sonra yine buraya geldim. İşte çocuk yardımı olmuyor, niye olmuyor diye. Vakıf değişmiştir. Sen başvuru yapmamışsın. Yenilediler burda. İşte yeniden almaya başladım”* (Yıldırım SYDV, K14).

Çocuk/çocuklar okul döneminde belli bir süre okula devam etmediğinde yardımın o ay için kesintiye uğradığını öğrenen ancak tam ve doğru bilgiye sahip olmadığı anlaşılan ve bir çocuğu için ŞEYP’ten yararlandığını belirten 26 yaşındaki anne şunları söylemiştir:

*“Ee çocuk parasını zaten normalde okula gidemediği zaman kesiyorlarmış, Eee şimdi bazen rapor alamadığım an oluyor. Geçende iki gün okula gidememişti, ben de zaten rapor alamamıştım, ben de hastaydım gidememiştim. Kestiler yani. Ben aslında bundan şikâyetçiyim yani. Bu devamlı zorunlu olması lazım. Daha çocuk yedi yaşın-*

da, biri iki buçuk yaşında, hani gidemediği anlarda tamam benim rapor alma imkânım var ama alamadım yani ben de rahatsızdım. Kesildi” (Yıldırım SYDV, K15).

Şartlı sağlık yardımı kapsamındaki çocuğunun okula başladığı zaman doğrudan ŞEYP kapsamına geçeceğini düşünen ve görüşme esnasında yanlış bilgiye sahip olduğunu fark eden bir oğlu ve bir kızı okula giden 35 yaşındaki anne konuya ilişkin olarak şunları paylaşmıştır:

“Şu an kız için olan şartlı eğitim yardımını da almıyorum. [Niye alamıyorsun?] Bilmiyorum. Kesilmiş. Bu yıl okula başladı o. [Başvuru yaptın mı?] Başvuru yapmadım. Daha bulunmadım. [Başvurmazsan otomatik yardım bağlanmaz] Hummm.Bilmiyordum” (Yıldırım SYDV, K7).

## **4.2. Şartlı Eğitim Yardımı Programının Beşeri Sermaye Birikimine, Çocukların Uygun Beslenmesine ve Okula Yönelik Harcama Kalemlerini Kısımaya ve Okullaşma Oranını Teşvike Katkısı**

ŞEYP’ten yararlanan fayda sahiplerinin aldıkları yardımla; çocuklarını okula göndermede zorlanıp zorlanmadıkları, onları yeterince besleyip besleyemedikleri, yardımı en çok nereye harcadıkları ve programın okullaşma oranı bakımından gerçek bir teşvik sağlama aracı olup olmadığı araştırılarak, devletin gerçekte nüfusun en yoksul %6’lık kısmını oluşturan vatandaşların çocuklarını yoksulluktan koruma/kurtarma konusundaki başarısı tespit edilmeye çalışılmıştır.

### **4.2.1. Şartlı Eğitim Yardımı Programının Beşeri Sermaye Birikimine Katkısı**

ŞEYP’in yoksul aile çocuklarının beşeri sermaye birikimi oluşturmaya katkı sağlayabilmesi için onların çocuklarını zorlanmadan okula gönderebilmeleri gerekir. Katılımcılara çocuk parasının varlığına rağmen çocuklarını okula gönderirken zorlanıp zorlanmadıkları sorulmuştur. Katılımcıların tamamı çocuklarını okula gönderirken zorlandığını belirtmiştir. Dini nikâhli eşinden ayrı oluşunu, çoğunlukla eşinden çok fazla destek görmediğini, resmi nikâhı olmadığı için de hiçbir hak talep edemediğini, temizlik işlerine giderek geçimini sağlamaya çalıştığını ancak eline geçen para yeterli olmadığından 750 TL ev kirası ve diğer harcamalar için çoğunlukla ablasından destek aldığını belirten 31 yaşındaki anne, sekiz yaşındaki ikiye giden oğlunun okul harcamalarına yetişemediğini şu şekilde dile getirmiştir:

“Zorlanıyorum tabii. Forma olmuş kırk milyon. Çocuğumun formalarını çocuk hani ne olursa olsun deliniyor, yırtılıyor. Almakta zorlanıyorum. Şu an ayağındaki pantolonu yırtık. Yetmiş milyon bir tane pantolon. Her türlü zorlanıyorum. Servisle gidip geliyor çocuğum benim. Eee servisini tamam şu anda baba ödiyor. Eee ödemediğinde mecbur onu da ödiycem. Eee çocuğuma harçlık veremediğim zaman beslenme veremediğim zaman kantine borç yapıyor, elli milyon şu an kantine borcumuz var.

*Bayağı bir mağdurum yani. Eee okuldan mesela para isteniyor ve çok da şikâyetle bulundum. Milli Eğitimlere kadar çıktım. ....Bana yazmışlar aidat ödenmesi lazım diye. İşte temizlik parası isteniyor, tamam hani olsa veriyim çocuğum mahcup olmasın..... Okulda müdür her şeyi istiyor yani. Çocuğun şu anda dersler azaldı diye okul kapanacak diye çocuğa denmiş ki sulu boya, pastel boya ve defter konucak, resim defteri. Şu anda alamadım daha çocuğuma” (Yıldırım SYDV, K3).*

Kocası iki sene önce inşaattan düştüğü ve belindeki platinden dolayı eşinin çalışamadığını, düzenli bir gelirin uzunca süredir eve girmediğini, kendisine SYDV’den iki çocuk için verilen Şartlı Sağlık, okula giden iki çocuğu için aldığı ŞEYP ve üç ayda bir aldığı nakit yardımla geçinemediği için Sosyal ve Ekonomik Desteğe başvurduğunu söyleyen 34 yaşındaki anne şunları söylemiştir:

*“Yine zorlanıyorum. Benimkinin babası çalışsa düzenli bir maaş getirse işte çok rahatlayacağım da işte. İşte şey olmadığından dolayı zorlanıyorum. Çocuktur her şey istiyor. Bazen harçlık veremiyorum. Bazen beslenme koyacak bir şey bulamıyorum. Oluyor yani. ... Ekstra kitaplar veriyorlar ya, ay onlar var ya. Benim güzelim devletim bana kitap veriyor değil mi? O kitaplardan siz ödev verseniz de yine özele şey yapıyorsunuz. Atıyorum bir kitap yetmiş milyon. Ya ben ödeyemiyorum. Ek kitap mesela üç dört tane istiyorlar. Her bir tanesi yetmiş, kırk, elli TL. Ödeyemiyorum. Bu sefer çocuklarım mağdur kalıyor. Ondan sonra öbürüne iki tane aldım işte bir iki tane kaldı. Öbür oğlana hiç almadım. Öğretmene dedim gerekirse devlet şeylerinden çocuğuma ödev verin dedim. Çocuğum zaten ödevini yapan bir çocuk dedim. Hani şey değil dedim. Siz oradan şey yapın. Şimdilik öyle yani” (Nilüfer SYDV, K16).*

Adıyaman’dan Bursa’ya bir yıl önce göç eden, eşi cezaevinde olduğu içinde on çocuğuyla eşinin kardeşinin ilgilenmek zorunda kaldığını, ekonomik sıkıntı yaşadığı için çocuklarını tek tek okuldan çıkardığını ve şu anda sadece üç çocuğunu okula gönderebildiğini belirten 29 yaşındaki anne, çocuklarını okula gönderirken zorlandığı için Sosyal ve Ekonomik Desteğe başvuru yaptığını ve böylece onların masrafını karşılayabildiğini şu şekilde aktarmıştır:

*“Ee zaten zorlandığım için sosyal hizmetlere gittim, yardım istedim. Eşimin abisinden çocukların okulu için yardım istemedim, isteyemedim. Çünkü onun da belli bir bütçesi olduğu için adam kendince kirada yardımcı olmaya çalışıyor. O ne okula göndermemi istedi ne de istemedi. Hani taraftar değildi. Çünkü ben hiçbir şeyde katkıda bulunamam dedi. Ondan gittim başvuruyu yaptım. Şu anda Allah’a çok şükür zorlanmıyorum. O çocuk yardımı da aldığım için [Sosyal ve Ekonomik Desteği kastediyor] çocuklarımın üstünü başını alabildim. Bir de kitaplarını falan bu ay alabildim” (Yıldırım SYDV, K14).*

Eşi denetimli serbest olduğu için kamu yararına işlerde çalıştığını ve ancak arada bir moloz taşıyarak evin geçimine katkı yapabildiğini, SYDV’den ilkokula giden iki çocuğu için ŞEYP, bir çocuğu için Engelli Yakını Aylığı, küçük oğlu için Şartlı Sağlık

ve elektrik tüketim desteği aldığını söyleyen 36 yaşındaki anne, çocuklarının okul masraflarına yetişemediğini ve zaman zaman mahcup olduğunu dile getirmiştir.

*“Tabii ki gönderirken zorlanıyorum. Mesela nasıl söylesem, eee neden zorlanıyorum, okul yardımı oluyor ben onu hiçbir şekilde veremiyorum, çok mahcupda oluyorum oğlanı gidip alırken. Söylüyorlar bir sen vermedin, sınıf annesi diyor bana. Ona çok mahcup oluyorum. Yüz lira istiyorlar bazen işte, temizlik falan parası oluyor. Bana diyorlar, sen gel temizlik yap. Ben bebeğim olduğu için gidip yapamıyorum [Kim söylüyor bunu?] Sınıf annesi. [Bilmiyor mu sizin maddi durumunuzun olmadığını?] Ben söylemiyorum. Yani böyle konuşmayı sevmiyorum. Ben de diyorum ki benim çocuğum var hani. Ben gelip yapamam, bırak birine gel diyorlar. Bırakacak kimsem yok diyorum. Ama böyle olmaz, herkes veriyor, bir sen vermeyorsun, diyorlar. Öyle yani. Bazen son dakika gidiyorum oğlum okuldan almaya ki kimseyi görmeyeyim diye. Başka zorlandığım şey, kıyafet küçülüyor, alamıyorum. Oğlum idare et. Mesela oğlum eşofman takımı istedi. Sekiz yaşında olan, ikiye gidiyor. Herkes bedende eşofman takımı giyormuş, o giyemiyormuş. Onu alamıyorum. Yani okuldan almam gerekiyor, alamıyorum. Yani nasıl desem, bir yerden kısıp ona vermem lazım. Onu da yapamıyorum. Onu artık fuzuli gibi görüyorum. Aslında belki çocuk için şart. Ama ben fuzuli gibi görüyorum. Mesela kışın bot alıyorum, baharda spor ayakkabı alamıyorum. Yetiştiremiyorum. Ona alsam, ona alamıyorum. Diğerine alsam, diğerine alamıyorum. Öyle yani” (Yıldırım SYDV, K1).*

#### **4.2.2. Şartlı Eğitim Yardımı Programının Çocukların Uygun Beslenmesine Katkısı**

Şartlı eğitim yardımı programları çerçevesinde bazı ülkelerde yoksul ailelerin çocuklarını okula gönderme istekliliğinde daha fazla teşvik sağlama araçlarından biri olarak çocuklar için belirli kalori ve protein değerinde öğle yemeği verilmesi uygulaması bulunmaktadır. Ancak Türkiye’de ŞEYP kapsamında böyle bir uygulama bulunmamaktadır. Eğitime tam katılımı sağlamada okula giden çocuğun/çocukların uygun koşullarda beslenebilmesi önemli bir etkidir. Çalışma kapsamında katılımcılara çocuk parasıyla çocuğunun/çocuklarının beslenme çantasına onu/onları gün içinde idare edebilecek kadar yiyecek/içecek koyup koyamadıkları sorulmuştur. Çok az olsa da bazı katılımcılar ŞEYP’ten aldıkları para sayesinde kısmen çocuklarını besleyebildiklerini dile getirmişlerdir (ortalama %26). Ortalama üç yıldır ŞEYP kapsamında olan ve eşinin hurda toplayarak evin geçimini sağlamaya çalıştığını ancak kirayı bile karşılayamadıklarını dile getiren dört çocuğu da okula giden 37 yaşındaki anne, kısmi de olsa aldığı yardımın çocuklarına katkısını şu şekilde dile getirmiştir:

*“Koyuyoruz canım. Allah razı olsun şeydiyoruz, koyuyoruz. Ama yeterince o kadar da olmuyor işte hani. Sadece o parayı çocuğa harcamıyon ki. Başka ceryanımı yatırıyorum. İyi kötü hani ihtiyacım... markete gidiyorum. Mesela çektiğim gün markete gidiyom çocuklara bişey alıyorum seviniyorlar. [Çocuğun beslenme çantasına genelde ne koyduğunu sorulduğunda] Valla işte genelde evde bazı ekmeğin arasına sa-*

relle çalarım, peynir korum. Bazı yumurta korum. Bazı patates haşlaması şettiririz. Yani öyle. Meyva suyu alıruz. Bazı da işte olduğu zaman çikolata alıyoruz, koyuyoruz” (Yıldırım SYDV, K17).

Üç çocuğu için ŞEYP’ten yararlandığını belirten 33 yaşındaki anne de benzer şekilde kısmi fayda sağladığını ifade etmiştir:

“Yeterince demiyim de hani en azından yardımı oluyor. Öyle söylüyim. ....Ee genelde kahvaltı tarzı şeyler koyuyoruz. Zaten abur cubur tarzı şeyler almıyoruz. Ee nasıl diyim, domates, salatalık ya da o an patates kızartması ekmekle birlikte. İşte o tarz şeyler. Öyle söylüyim” (Nilüfer SYDV, K9).

Bazı katılımcılar (on yedi katılımcı, ortalama % 74) ŞEYP kapsamında aldıkları para ile çocuklarını gün içinde idare edecek kadar beslenme koyamadıklarını belirtmişlerdir. 50 yaşında ayakkabı boyacısı olan baba konuya ilişkin olarak şunları söylemiştir.

“Hayır hayır. [Çocuğun beslenme çantasına genelde ne koydukları sorulduğunda] Valla akşamdan annesi işte tost most, salçalı ekmek öyle şeyler koyuyor. [Normal şartlar altında bir çocuğun beslenme çantasına ne konulması gerektiği sorulduğunda] Ya ne bilim peynir, zeytin olması gerekir heralde. Bilmiyorum böyle şeyler. Ama biz bunları koyamıyoruz” (Nilüfer SYDV, K18).

Muş’tan dört sene önce Bursa’ya gelen ve on iki yaşında evlendiği kocasının yedi ay önce akciğer kanserinden vefat ettiğini ve altı çocuğunun dördünün okula gittiğini söyleyen 35 yaşındaki anne şunları söylemiştir:

“Valla yeterli değil de, onlar diyorlar anne yeter, zaten paramız yok. Öyle bir simit bir meyva suyu alıp bırakıyorum. [Başka bir şey koyup koyamadığını sorduğumuzda] Yani olsa bırakırım, olmasa da evden ekmek arası yaparlar. Çikolata olsun, peynir olsun ekmeğin arasına bırakırlar. İşte insan her zaman istediklerini koyamıyor. Eşim ölmeden önce eşim bakıyordu. Diyordu evimiz yoktur, çocuklarımız iyi yetişsin. Ama eşimden sonra birine aldın birine almadın mı... Bana diyorlar babamız öldü sen bize hiçbir şey almadın. Yani öyle bir şeyleri var” (Yıldırım SYDV, K19).

Eşinden boşandığı için evin bütün geçiminden kendisinin üstlenmesi gerektiğini söyleyen yedi yıldır ŞEYP’in kapsamında olan 37 yaşındaki anne dört öğrencisinden özellikle ilköğretim çağındaki çocuklarına yeterince beslenme koyamadığını şu şekilde ifade etmiştir:

“Hayır, koyamıyorum. Meyva saatimiz var mesela koyamıyorum. Yani haftada bir iki kere koyabiliyorum, sonrasında boş gönderiyorum. Mecburen yapacak bi şey yok. [Çocuklarınız bir şey demiyor mu?] Üzüliyorlar, anne diyorlar, herkes yedi diyorlar. Allah razı olsun sınıfımızda iyi insanlar var, onlar bazen fazla gönderiyorlar. Öyle çocuklarım da faydalıyor o şekilde. Ama eziklik, üzüntü oluyor çocuklarda” (Yıldırım SYDV, K12).

Madde bağımlısı olan eşinin şu an nerede olduğunu bilmediğini söyleyen ve günlük işlere giderek kendisi de dâhil dört kişinin geçimini sağlamaya çalışan ancak yetiştiremediği için lye giden oğlunu okuldan aldığını ve oğlunun henüz iş bulamadığını, kızı Erzurum’da dört yıllık üniversite kazandığı halde gönderemediğini ve diğer çocuklarını okutmadığı için ilkokula giden oğlunun okumasını çok istediğini söyleyen 37 yaşındaki bir diğer anne şunları söylemiştir:

“Hayır. Ancak kalemi alsam, bir defteri alsam, ona ne koyabilirim ki. Belki evden koyuyorum. İşte evden koydum, oldu koyarım, olmadı da ne biliyim yani. İnan ki bana diyor anne, orda insanlar bahıyorum herkes güzel yiyor. Benim yoh. Ben utanıyorum anne. Ben bazı salata koyuyorum, bazı domates koyuyorum. Evde peynir olsa koyarım. Diyor ki ordakiler güzeldir. Benim bele yohtur. Üzülürüm tabii ki. İster istemez insan üzülür” (Yıldırım SYDV, K20).

#### 4.2.3. Şartlı Eğitim Yardımı Programının Okula Yönelik Harcama Kalemlerini Kısımaya Katkısı

ŞEYP ile hedeflen diğer bir hedef, fayda sahipleri aile çocuklarının okul masraflarını azaltmaktır. ŞEYP Hak Sahibi Sözleşmesinde alınan yardımın sadece çocuğun eğitim masrafları için kullanacağı hüküm altına alınmıştır (Şartlı Eğitim Yardımları Hak Sahibi Sözleşmesi, md.2).

Katılımcılara, genel olarak çocuk parasını en çok nereye harcadıkları sorulmuştur. Böylece hem okul masraflarının kısılp kısılmadığı hem de başvuru esnasında imzalan Haksahibi Sözleşmenin ilgili hükmüne uyulup uyulmadığı saptanabilir.

Katılımcıların yarısından çoğu aldıkları parayı çocuğuna/çocuklarına harcadıklarını belirtmişlerdir. Eski bir evde kira ödememek için oturmaya razı olduğunu ve evinin elektrik faturalarını çoğunlukla ödeyemediği için biriktiğini ve ancak ŞEYP kapsamında üç çocuğu için aldığı parayı çocuklara harcadığını söyleyen 35 yaşındaki anne şunları paylaşmıştır:

“Çocuklarıma harcıyorum. Mesela kıyafet alıyorum onlara pazardan. Bir ayakkabı alıyorum onlara, ondan sonra ne lazım oluyorsa... Kızıma zaten içlik falan alıyorum, büyük kızım onun ihtiyaçları oluyor” (Yıldırım SYDV, K2).

Aldığı yardımın çocuklarının hakkı olduğunu düşünen 36 yaşındaki anne şunları ifade etmiştir:

“Aldığım çocuk parası çocuklarımla ihtiyaçlarına gidiyor. İşte yemelerine, ekstra mesela benden on gün önce ne istemişler, yapamamışım yemek. Onu yapmaya çalışıyorum. Bir de özel ihtiyaçları. Mesela ayakkabıdır çok şart. Yoktur ayağında, yırtılmıştır, alıyorum. Mesela çantası yoktur, defteri yoktur, yani tamamen onların kişisel ihtiyaçlarına harcamaya çalışıyorum. Onların istekleri üzerinden hareket ediyorum. Ben böyle düşünüyorum, onların hakkı. Yani biz onları dünyaya getirdik, onların bizi seçme hakkı yoktu. Yani o yüzden bu onların hakkı” (Yıldırım SYDV, K1).

31 yaşındaki katılımcı anne ŞEYP kapsamında aldığı paranın çocukları için yeterli olmadığını ve iki çocuğun okul ihtiyaçlarını karşılayabilmek için SYDV'den üç ayda bir aldığı nakit yardımı da kullandığını şöyle dile getirmiştir:

*“Şimdi okuldan da eğitim parası istiyorlar. Hani aidat paraları, ben hiç vermedim. Müdüre bile dedim gel evime bak. Düşün dedim ben o parayı verebilir miyim veremez miyim? En azından defter istiyorlar, silgi istiyorlar, kalem istiyorlar, giyim istiyorlar, onları onlara şey yapıyorum. Çocuk parası ile karşılıyorum. Yardım alınca da [üç ayda bir nakit yardımı kastediyor] o da yiyecek bi şeyler. Yağ, yumurta, şeker. Hiçbir gizlim yok. Gelip bakadabilirsiniz.*

*...Şu anda öyle sabırsızlıkla bekliyoruz ki, ikisinin de ayakkabısı yok. Gece kıyafeti yok. Alacam diye söz verdim. Çocuklar bile soruyor anne yattı mı diye, alacam diye. Hani o yüzden geldim bugün buraya. [Yine üç ayda bir aldığı nakit yardımı kastediyor.]*

*[Daha önce aldıklarını nereye harcadığı sorulduğunda] Aynı öyle, o yiyecekleri, okul ihtiyaçları, kıyafeti. Öyle geçti. Hani ekstradan kitap veriyorlar, yani almak zorunda oluyorsun. Testler alıyorum, hani okusunlar, eğitim çok önemli. Okusunlar” (Yıldırım SYDV, K4).*

Katılımcılardan bazıları aldıkları yardımı eve harcamak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Geçim sıkıntısından dolayı sürekli strese girdiğini, stres kaynaklı fiziksel sağlık sorunları yaşadığını ve oturduğu evde çocuklarının ihtiyaçları olan eşyalara sahip olmadığı için onları oradan buradan temin etmeye çalıştığını ve böylece azda olsa çocukları için evde uygun ortam yaratabildiğini belirten 34 yaşındaki anne, aldığı yardımı eve harcadığını şu şekilde ifade etmiştir:

*“Bak şu an hatırlamaya çalışıyorum. Genelde işte diyorum ya, ihtiyaç olduğu anda ihtiyaca gidiyor yani. Suyum elektriğim filan ödenmedimi ona gidiyor. Bazen bakıyorum o ay rahatsam yani şeyse genelde çocuklarıma ödüllendirmek istiyorum. Ama elektrik su gelmişse para onlara gidiyor. Çünkü eşim de çalışsa ben biraz rahatlayacağım işte benim bu aralar gerçekten yani son bir sene ben çok kötü olmuşam. Kendi göğsümde alındı. Ayağımın tabanını göstersem stres ve sıkıntıdan hep kat kat, pul pul. İltihap filan hep böyle bir şeyler oluyo. Hep stres ve sıkıntıdan yani. ...Çocuklarım yerde yatıyorlardı, yer yatağındaydı. Belediyeye eşya başvurusu yapmıştım. Belediyeden bana perde bir de çocuklara yatak verdiler. Çocuklar o kadar çok sevindi, o kadar çok mutlu oldular ki anlatamam sana. Allah bin kere razı olsun verenden” (Nilüfer SYDV, K16).*

Eşinden boşanan, nafaka alamadığını, temizlik işlerine giderek üç çocuğunu okutmaya çalıştığını, aynı zamanda dokuza ve sekize giden oğullarının yazın çalışmak zorunda kaldığını belirten 35 yaşındaki anne şunları dile getirmiştir:

“Emin ol ki yine faturalara gidiyor. Bak bugün aldığım yüz elli lira yemin ederim ki yüz lira zaten elektrik faturam gelmiş. Sağolsunlar yeni bir kanun geldi, faturamın yarısını karşılıyorlar. Altmış yedi lirasını onlar karşılamıştı işte gerisini ben ödedim. ...O öbürde önce her ay iki yüz, iki yüz yatıyordu [Yıldırım’a taşınmadan önce ikamet ettiği Altınoluk’ta aldığı yardımı kastediyor.] Ya şimdi de şey oldu, iki ayda bir beş yüz oldu. O daha çok zor oldu mesela. Biraz daha fazla olsaydı ya da her ay düzenli yatsaydı daha iyi olurdu en azından kiramı ordan kapatırdım. Benim günlük getirdiğimden normal günlük gideri karşılardık” (Yıldırım SYDV, K21).

#### **4.2.4. Şartlı Eğitim Yardımı Programının Okullaşma Oranını Teşvike Katkısı**

ŞEYP’in hayata geçirilişinde özellikle kız çocukları başta olmak üzere yoksul aile çocuklarının okullaşma oranını artırma açıkça belirtilen net hedeflerden biridir. ŞEYP’ten yararlanan fayda sahiplerine; çocuk parasından yaralanmanın gerçekten de çocuğunu okula göndermede yeterli bir teşvik sağlayıp sağlamadığı sorulmuştur. Sınırlı sayıdaki katılımcı (sadece üç katılımcı) ŞEYP’in çocuklarını okula göndermede teşvik sağladığını belirtmiştir. Daha önce haberi olmadığı için üç öğrencisi için ancak geçen yıl yardım almaya başladığını, ŞEYP’ten aldığı para çocuklarının okul masraflarını karşılamada yeterli olmadığı için Yıldırım SYDV’den üç ayda bir aldığı 200 TL’yi de okul masraflarına harcadığını belirten 35 yaşındaki anne konuya ilişkin olarak şunları paylaşmıştır:

*“Tabi canım. O olmasa ben ve çocuklarım eksik oluyorum. Mesela arkadaşlarından geri kalıyor. Üst başları çok şey oluyor, eski oluyor. Mesela iki ayda bir alıyorum, gidip hemen onlara kıyafet alıyorum, bazen de onlara biraz marketten bir şeyler alıyorum, yiyorlar”* (Yıldırım SYDV, K2).

Genel olarak gelir kaynağı SYDV’den aldığı yardımlar olduğunu ve iki çocuğunu okutmaya çalıştığını söyleyen 33 yaşındaki katılımcı anne şunları söylemiştir:

*“Yani bir etki yaratıyor ama ciddi bir olumlu yönde etki yaratmıyor. Yeterince demiyim de hani en azından yardımı oluyor”* (Nilüfer SYDV, K9).

Yüzde seksen engelli eşine, kısmi felçli kaynatasına ve şeker hastalığından dolayı engelli maaşı alan kaynanasına bakmak zorunda olduğunu, bakım yükünden dolayı çalışmadığını ve okula giden bir çocuğu için ŞEYP’ten yararlandığını belirten 26 yaşındaki anne, aldığı yardımın yeterli olmadığını ifade etmiştir:

*“Hayır yetmiyor. Zaten dediğim gibi okulun devlet okulu olduğu halde bayağı bir masrafı var yani. [Çocuğuna bu para verilmeseydi çocuğunu okula gönderip göndermeyeceği sorulunca] Eee zaten ben bunu iki aydan beri alıyorum. Daha önceden de gönderebiliyordum yani bir şekilde. Ama gitmiyordu ama gidiyordu yani. Etkinliklere falan bir şekilde gidiyordu. Tamam, iyi bir şey, çok iyi bir şey ama iki ayda bir, bir de kesintisi var [Çocuğunun okula gidemediği zamanlarda yardımın kesintiye*



uğradığını görüşme akışı içinde anlatmıştır.] Bir de yetmiyor yani. Yetmiş milyon, otuz beş milyon neye yeter çocuğuma. Bu çocuk yani” (Yıldırım SYDV, K15).

Bir öğrencisi olan 31 yaşındaki anne şunları söylemiştir:

“Hayır asla. Niye dersiniz, geçen gün bilem sınıf anneleri toplantı yapmış. Ben gidemedim utancımдан, çünkü bütün herkes her şeye tamam diyor, veriyor. Ee çocukların her şeyini ayırtetmiyorlar ama işte o an diyorlar ki bana mesela senin çocuğun orada dışlanabilir. Mesela herkesin anneleri her şeye var. Mesela tabela yapılıyor, çocukların resimleri takılacak veya bir şeyleri. Diyor mesela [adını zikrediyor] içinde yok. Benim çocuğum orda o mahçubiyetliği yaşar mı, duyarsa yaşar tabii, [sesli ağlıyor] niye yaşamasın. Ee mesela bak okuldan bir şeyler istiyorlar, ee ay gelecek, ee o parayla gitsen bir sulu boya almaya belki yirmi, yirmi beş milyon. Hani beş milyona on milyona yok yani. Bu neyine yetcek. Yetmiş milyon para, bir de hani her ay değil ki. Üç aydan üç aya mı iki aydan iki aya mı ne. Yani neye yeterli olacak. Zaten bu çocuğa normalde evde hani evde yemeğini yedersen bile beslenme şart. Eee beslenmenin haricinde oldu da çocuk acıktı farzet, en azından bir iki milyon eline vermeye kalksan hiçbir şekilde yeterli olmaz. Hani bak ben kantinciye getirip konuşturabilirim yani. Okulda çok şahitlerim de var. Hiçbir şeye yeterli gelmiyor” (Yıldırım SYDV, K3).

Altınoluk’tan Yıldırım’a taşınan ve burada daha az yardım aldığı için geçinmekte ve üç çocuğunu okula göndermekte daha çok zorlandığını belirten 35 yaşındaki anne aldığı yardımın yeterli olmadığını şöyle ifade etmiştir:

“Hayır, sağlamıyor canım. Mesela en azından yani her ay verilse, çocuk başına da belirli bir miktar verilse hem çocuğum rahatlıkla okula gider, çocuğum mesela çoğu zaman benim çocuğum kışın gidemiyordu. Ayağındaki ayakkabı yırtıktı. Arkadaş içine o şekil giremiyordu. Benim büyük oğlumun üstünde mont yoktu, gidemiyordu okula. Hani utanıyordu. Düzenli her ay işte çocuk başına mesela yüz lira yatsaydı her bir çocuğum adına emin ol ki kat kat iyi olurdu benim çocuğum. Çocuğumun hiçbir eksigi kalmazdı. Geri kalan eksigi de kendi çabamla karşılardım. Çünkü ben o çocuklara bakmak zorundayım. Yani devlet tamam okumayı zorunlu yaptı ama bir o kadar da zorlaştırdı. Gerçekten çok zorlaştırdı hayat açısından. Mesela faturalar sürekli zam geliyor, kiralara sürekli zam geliyor. Kıyafet alamıyorsun. Ne biliyim yani en basiti bir gidip çiçek yağı alıyorsun, olmuş otuz milyon. Yetmiyor hani, hiçbir şekilde yetmiyor” (Yıldırım SYDV, K21).

### 4.3. Şartlı Eğitim Yardımı Programının Şimdi ve Gelecekte Devam Edeceğine Dair Güvence

ŞEYP’ten yararlanan fayda sahiplerinin yardımın şimdi ve gelecekte verilip verilmeyeceğine dair devlete duydukları güveni araştırmak amacıyla, aldıkları çocuk parasının çocuğun/çocuklarının okula devam ettiği müddetçe şimdi ve gelecekte devam edeceğine dair bir güven duygusuna sahip olup olmadıkları sorulmuştur. Katılımcıla-

rın cevapları ortalama olarak eşit denilecek şekilde; fikrim yok/belirsiz, güvenmiyorum ve güveniyorum şeklinde dağılmaktadır. Üç çocuğu için ŞEYP Programından yararlanan 37 yaşındaki anne, kendine yapılan yardımın gelecekte devam edip etmeyeceğine ilişkin yaşadığı belirsizliği şu şekilde dile getirmiştir:

*“Yani hayır bilmiyorum. Yani nereye kadar verilecek, ben de onun bilgisini bilmediğim için. Ne süreye kadar, hangi seneye kadar, hangi yaşa kadar. Ne biliyim. Ne kadar süreliğine veriliyor bilmiyorum ki. Bilmediğim için de bir şey de diyemiyorum”* (Yıldırı SYDV, K11).

33 yaşındaki anne belirsizliğe ilişkin şunları söylemiştir:

*“Yani ileriye dönük ne olacağını bilemediğim için diyemiyorum ben onu. Türkiye’deki şartlar genel olarak değiştiği için ileriye dönük neler olacak, neler bitecek hani keşebilirlerde, devam edebilirlerde. Bu sonuçta devletin şeyine kalmış bir şey. O yüzden hani o taraflı bir şey diyemiyorum”* (Nilüfer SYDV, K9).

ŞEYP’in gelecekte devam edeceğine dair bazı katılımcılar güven duymadıklarını belirtmişlerdir. 35 yaşındaki diğer bir anne düşüncesini şu şekilde ifade etmiştir:

*“Yani yok. Çünkü bir ay iki yüz yatıyor, bir ay yüz elli yatıyor. Yani ben ona ne kadar güvenip, bel bağlayabilirim ki. O yüzden de illa ki inancım sarsılıyor. Yani belli bir miktarda yatsa sabit. Yani diyelim ki, her ay yatsa, yüz yatsa gene inan ki insan tatmin olur. Nasıl diyeceksin; biliyorum ki ben yüz ordan gelecek, annem ben o yüzle karşılarım. Ama o yok işte, ne kadar yatacağını bilmiyorum. İki ayda bir yatıyor, öyle olunca da inanamıyorsun”* (Yıldırım SYDV, K21).

El arabasıyla hurda toplayarak çocuklarının geçimini sağlamaya çalıştığını ancak yeterince gelir elde edemediği için ailesiyle barakada yaşadıklarını, iki kızının bu yıl okula başladıklarını, oğlunun dördüncü sınıfta okuduğunu aktaran 50 yaşındaki baba yardımsever olarak tanımladığı devletin her yardımsever gibi canı istediği zaman verdiği yardımı kesintiye uğratabileceğini şöyle anlatmıştır:

*“Yok valla öyle bir şey beklemiyorum yani. Devlet veriyor Allah razı olsun. Ama paranın gelecekte de ödeneceğine inanmıyorum. Biz fakir bir insanız devlet veriyor biz alıyoruz. Devletten faydalanıyoruz. Allah razı olsun. Ama gelecekte ödeneceğine dair bir şart yoktur yani bizim Türkiye’de. Allah razı olsun, hayırsever devletimiz veriyor, biz de alıyoruz, ne yapacağını da devlet bilir”* (Nilüfer SYDV, K22).

ŞEYP’in gelecekte de ödeneceğine dair inançları olduğunu belirten katılımcılardan 37 yaşındaki anne duyduğu derin inancını şu ifadelerle aktarmıştır:

*“Ee inanıyorum tabii ki. Ee valla inanıyorum. Devletimize güveniyorum. Bele bişey var diyorum, destek verir çocuğumu ohuyana kadar hani, ele bu konuda. Güveniyorum”* (Yıldırım SYDV, K20).

*Lisedeki kızı ilkokula başladığından beri program kapsamında olduğunu ve iki kızı için yardım aldığını belirten 50 yaşındaki baba duyduğu güveni şöyle ifade etmiştir:*

*“Tabii. Böyle bir inancım var. [Nedeni sorulduğunda] Güven. Yok kesinlikle güveniyorum. Yani çünkü bu zamana kadar hiç öyle kesintiye uğramadı. Allah var yukarda. Yani az veya çok veriyorlar yani. Çocuk parasını yani. O yüzden güveniyorum” (Nilüfer SYDV, K18).*

#### **4.4. Şartlı Eğitim Yardımı Programının Kadınların Statüsünü Yükseltmeye ve Sosyal Ağ Kurmalarına Katkısı**

Daha önce de ifade edildiği gibi ŞEYP’e başvuruda hak sahibi kişi olarak annelere öncelik verilmiştir. Önceliğin annelere tanınmış olmasındaki temel güdü; anneliğin önemini ön plana çıkararak kadının aile içindeki statüsünü yükseltme ve kadınların yardım aracılığıyla onları evlerinden çıkararak sosyal ağ mekanizmaları içinde yer alabilmeleri ve sosyalleşebilmelerini sağlamaktır.

##### **4.4.1. Şartlı Eğitim Yardımı Programının Kadınların Statüsünü Yükseltmeye Katkısı**

Katılımcı kadınlara aldıkları çocuk parasının aile içi kararlarda söz sahibi olabilmeleri bakımından bir etkisinin olup olmadığı sorulmuştur. Çalışma kapsamında sınırlı sayıda katılımcı aldıkları yardım sayesinde aile içi statülerinin yükselmesinde olumlu yönde etkisinin olduğunu belirtmiştir. Olumlu yönde fikir beyan eden 35 yaşındaki anne konuya ilişkin olarak şunları söylemiştir:

*“Tabii. Mesela daha önce eşim her şeye koşardı. Ama şu anda ben koşuyorum. İşim olduğu zaman kendim gidip hallediyorum. Daha bir kendime çok güveniyorum. [Gülüyor.] Güven daha da bir artıyor. Ayaklarımın üstünde durabiliyorum yani. Mesela geldiğim zaman buraya hiç zorlamandan soru sorabiliyorum. Ne istediğimi biliyorum. Karşı taraftan yanıt alabiliyorum” (Yıldırım SYDV, K7).*

33 yaşındaki bir diğer anne de benzer yönde şu ifadeleri paylaşmıştır:

*“Ee bence oldu biraz. Eskisi gibi değil yani şimdi [Sesli gülüyor]. Yani nasıl diyim eskiden daha sessizdim, ama şimdi pek öyle değilim. Hani şimdi biri bir şey söylediği zaman tepki verebiliyorum misal. [Aldığımız paradan mı kaynaklanıyor?] Ya sadece ondan değil. Bir de hani hem ondan kaynaklanıyor. Çünkü sonuçta bu parayı çocuklara harcıyorum. Hani kim ister ki diğer çocuklar gitsin o gitmesin. Hani öyle diğerlerinden geri kalmalarını istemediğim için ister istemez konuşuyorum. Eee konuşunca da ne oluyor, aile kararlarına katılmış oluyorsunuz. Yani bunu ben böyle hissediyorum” (Nilüfer SYDV, K9).*

Katılımcılar genellikle ŞEYP’in kadınların aile içi statüsünün yükseltmede pek etkili olmadığını yönünde görüş bildirmişlerdir. Haftada iki üç gün eşinin pazara giderek günlük 100 TL yevmiye ile çalıştığını ve az gelirlerine rağmen 800 TL kira ödemek zorunda olduklarını, 5 kişilik hanede 3 çocuğunu okutmaya çalıştığını, maddi açıdan

çok zorda olduğunu ve ŞEYP'ten gelen paranın aldığı gibi gittiğini ve kendi statüsü bir tarafa, eşinin evi geçindirmeye bile hiçbir etkisinin olmadığını belirten 35 yaşındaki anne şunları ifade etmiştir:

“Yok diyemiyorum. Çünkü çok az bir miktar olduğu için iki ayda bir ya, yani öyle bir şey diyemiyorsun. Yani ben öyle bir şey diyemem. Belki çalışmadığım için ondan söz sahibi olamıyorum. Bu paranın eşime bile faydası olmuyor. Bir markete gidiyorum, o para göze bile gelmiyor kullandığımda. Çok az bir para” (Nilüfer SYDV, K8).

İnşaat işçisi kocasının kışın çalışmadığı için çoğunlukla geçimlerine kendi annesinin yardım ettiğini söyleyen ve iki çocuğunu okutmaya çalışan 31 yaşındaki anne de aldığı yardımın geldiği gibi gittiğini ve ev içi statüsünü yükseltmeye herhangi bir etkisinin olmadığını belirtmiştir:

“Yok, öyle bir şeyimiz olmadı. Bazen çocuk parasını aldığımda hiç kuruş bile kalmıyor. Orda faturayı yutuyorum, çünkü kesilme şeyleri geliyor. Elektrik, su, gaz hep öyle yutmuşum. Bana martta üç aydır elektriğimi yuturma şeyi çıktı [Elektrik tüketim desteğini kastediyor]. Ona da şükürler olsun. Başka türlü çok zor olurdu. Ama yine de yok öyle bir şeyim olmuyor hiç. Çünkü aldığımı orda öylece faturaya yutuyorum, ordan çocukların ihtiyacı, eve hiçbir şey gelmiyor inan. Yüz elli lira bi şey değil ama gene de şükürler olsun” (Yıldırım SYDV, K4).

Kocasının yanında konuşmaktan bile çekinen 38 yaşındaki anne konuya ilişkin olarak şunları paylaşmıştır:

“Yok onu diyemiyum. Ona niye diyim ki. Benim aldığım yüz milyon para, eşim evin sorumlusu. Yani o kadar şey yapamam yani. Kocamdan çıkar, biz öyle benim dediğim olsun, ben yapacağım, biz eşimizin yanında konuşamayız zaten” (Yıldırım SYDV, K10).

#### 4.4.2. Şartlı Eğitim Yardımı Programının Kadınların Sosyal Ağ Kurmalarına Katkısı

Çalışma kapsamında araştırılan bir diğer başka konu ŞEYP'in kadınların sosyal ağ kurabilmelerine etkisidir. Katılımcılara; çocuk parası için evden çıkmalarının onlar içi sosyalleşebilme ve başka insanlarla iletişime geçme bakımından bir fırsat yaratıp yaratmadığı sorulmuştur. Katılımcıların çoğu olumlu yönde görüş bildirmiştir. 34 yaşındaki anne mecburiyetten doğan dışarı çıkmalarının kendisinde yarattığı duygu değişimini şu şekilde dile getirmiştir:

“Çok. Hani mesela o anda çıkamıyorsun. Çocuk var, işin gücün var. Ama mecburiyetten çıkmak zorunda kalıyorsun. İllaki çocuğunu filan şey yapıyorsun. Çıkıyorsun yani. O da iyi oluyor hani. Hava almış oluyorsun. İyi oluyor hani. Bak dün mesela geldim ama dört çocuğumla beraber geldim [Sesli gülüyor]. Çünkü çıkmak zorundaydım. Bilmiyordum burasının kapalı olduğunu 23 Nisan'dan dolayı. Geldim kapıdan geri çevirdim. Dört çocukla beraber geldim. Dört çocuğumla...” (Nilüfer SYDV, K16).

35 yaşındaki anne ŞEYP sayesinde yeni insanlarla tanışabilmenin ve tanışmalar sayesinde sıkıntılarını anlatabilmenin mutluluğunu şöyle ifade etmiştir:

*“Ee valla sağlıyor yani. İnsanlar en azından birbirini görüp tanıştırıyor, görüşüyor. Yani ben ondan çok memnunum. Yardım içinde değil, insanlar insanların içine girdimi en azından kendimi yani iyi hissediyorum. Birçok yeni insanla tanıştım burda. Yani senin gibi [Araştırmacıyı kastediyor] cana yakın oldu, konuştu, böyle şeyyittirdi yani. En azından insan biraz derdini dökabiliyor yani”* (Yıldırım SYDV, K19).

Yardımanın çocuklarıyla sosyalleşebilme fırsatını kendisine verdiği belirten 35 yaşındaki başka bir anne duygularını şu şekilde aktarmıştır:

*“Ee tabi canım. Eskisi gibi değil. Eskiden bir yere gidemiyorduk. Çocuklara bir şey alamıyorduk. Şimdi çıkıyoruz, alıyoruz. Mesela aldığım gibi çocuklara elbise alıyorum. Gidiyorum onlara bir şeyler alıyorum. İnsan biraz dışarı çıkıyor, şey oluyor. Normalde bizim taraf bırakmıyorlar dışarı. O sayede gidiyorum. Bazen onlara [çocukları kastediyor] dışarda yemek veriyorum sevinirler hani diye”* (Yıldırım SYDV, K2).

Bazı katılımcılar olumsuz yönde görüş bildirmiştir. Sosyalleşmek bir tarafa, SYDV’ye gelmenin ekstra harcama kalemi olmasının belirli ölçüde kendisine sıkıntı oluşturduğunu belirten 31 yaşındaki anne şunları paylaşmıştır:

*“Yoo, sosyalleşemiyorum ki. Buraya geldim, kimi görüyorsun, ne yapabiliyorsun ki sosyalleşeceksin ki. Ya da bir hayır kafan rahat değil ki. Değişen bir şey olmuyor. Yok yani aynı. Evden çıkmasam daha iyi. Buraya bunu sormaya bilem geliyorsun, yol parası harcıyorsun. Belediye otobüsü bilem kullansan kart basmak zorundasın”* (Yıldırım SYDV, K3).

SYDV’ye gelmenin ya da para çekmek için dışarı çıkmanın kendisi için sosyalleşebilme olmadığını ifade eden 33 yaşındaki anne, ŞEYP kapsamındaki ailelere program çerçevesinde birtakım etkinliklerin düzenlenmesi gerektiğini şu şekilde ifade etmiştir:

*“Değil bence [Kendisine yardımın nasıl bir sosyalleşme aracı olduğu sorulduğunda]. Çok güzel bir soru [sesli gülüyor]. Ee mesela bilgilendirme ziyaretleri, etkinlikleri yapılırsa daha iyi olurdu. Çünkü sosyalleşme dediğiniz gibi dışarı çıkıp bir iki insanla konuşup tekrar eve gelmek değildir. Genelde zaten ev hanımları o tarzda oluyorlar. Yani dediğim gibi buraya gelmek konuşmak sosyalleşmek değil. Ama yani dediğim gibi bir etkinlik olsa, çocuklarla birlikte. Çocuklar, anneler yani bir araya gelse. Hani şöyle şöyle bir etkinliğimiz var dense, davet edilsek, anneler, babalar, çocuklar bir araya gelip hani bir araya gelip eğlensek hani daha iyi olur”* (Nilüfer SYDV, K9).

#### 4.5. Şartlı Eğitim Yardımı Programının Kapsamının Genişletilmesi

ŞEYP faydalanıcılarına, çocuklarını okula gönderirken en çok neye ihtiyaç duydukları ya da ŞEYP yeniden şekillendirilecek olsaydı nelerin dâhil edilmesinin onlar için gerekli olduğuna yönelik düşüncelerini öğrenmek için bir soru yöneltilmiştir. Katılımcılara aldıkları çocuk parasının kapsamı genişletilecek olsaydı, kapsama nelerin dahil edilmesini istedikleri sorulmuştur.

Bu kısımdan elde edilen genel bulgular katılımcıların ŞEYP'in özellikle aylık olarak verilmesi ve miktarının artırılması ile programa öğlen yemeği ve servisin dahil edilmesi noktalarına yoğun vurgu yaptıklarını göstermektedir. Kocasından boşanan ve birinci sınıfa giden kızıyla yaşam mücadelesi veren, geçimini çoğunlukla evlere temizliğe giderek kazanmaya çalışan ancak son zamanlarda çok rahatsız olduğu için SYDV'den aldığı yardımlarla geçindiğini belirten 33 yaşındaki anne verilen yardımın aylık olması ve miktarının artırılması gerektiğini şu şekilde ifade etmiştir:

*“Yani biraz iki ayda bir olduğu için iki ayda bir alıyorum ya, yani ne biliyim biraz daha olsa olurdu yani. En azından ayda bir olsaydı, o güzel olurdu. En azından biraz da miktarı çok olsaydı, fazla değil yani biraz”* (Yıldırım SYDV, K23).

37 yaşındaki anne yardımı yeterli bulmadığını, yardımın miktarının artırılmasının yanı sıra kapsama servis ve öğlen yemeğinin dahil edilmesi gerektiğini şu şekilde ifade etmiştir:

*“Valla kişi başına bence aylık kırk beş değil...Her şey zamlandı, domatese, her şeye zam geldi. Bir tek çocuk parasına zam gelmedi. Keşke buna da bir zam gelse. En azından aylık seksen lira da olsa, yetmiş lira da olsa istemiyoruz fazla bir para. Yani en azından yüzün üstünde demiyoruz da böyle elli ile yüz arası olsa bence güzel olur. ....Devlet yani en azından bence öğrenciyi böyle durumu olmayan tespit edilse, servis ayarlansa bence çok güzel olur. O çocukta en azından geri de kalmaz. Kimisi var çocuğunu okutmuyor, neden okutmuyor, belki çok istiyordur ama maddi durumu yetmediği için insan ayağını geri çekiyor. Yani bir şey diyemiyorsun. ....Hani şimdi belediyelerde özel eğitimler var dersane gibi, ders veriyorlar. Onlar güzel bir şey. ...Bir de okullarda keşke, böyle liseye giden, bazı dersler sabah gidiyorlar saat dört gibi geliyorlar. Öğlen arası bir çorba bile olsa eyle bir etkinlik olsa o da çok güzel olur. Yani okutmayanlar bile okutmak isteyecektir. ....Yani ne biliyim bir okuldan ne gerekiyorsa hani eksik ne varsa, zaten kitap veriliyor. Ama hani liseye giden öğrenciler bildiğim kadarıyla hani iyi okullarda masrafı bayağı yüksekmış. Keşke devlet öyle araştırırsa, durumu olmayanlara da orda da bir el atsa bence güzel olur. Yani zaten liseler genelde herkesin imkanları göre yakında yok. Mesela bu sene kızım kazansa lise biraz yakın ama oraya göndermek istemem. Çünkü o okulun çok fena olduğu söyleniyor. Hani toplumda bence çok önemli. Bir toplumu kazanmak için yani o çocuğu kazandırmak için okulun bence çok iyi seçilmesi lazım. Bence ergenlik döneminde her şey çocuğu etkiliyor. Yani sadece hocanın kalitesi değil öğrencilerin de*

*kalitesi çok önemli. [İyi bir okula göndermeye engel olan şey nedir? diye sorulduğunda] Engel olan servis. Yani bence servis karşılanırsa yani insan dişini tırnağına birbirine taksa ne yapsa da o çocuğuna yetiştirir. Hani önemli olan okula gitmesi” (Yıldırım SYDV, K11).*

35 yaşındaki diğer bir anne konuya ilişkin olarak şunları söylemiştir:

*“Allah’ım yarabbim keşke aylık olsaydı. Beş yüz olsaydı, altı yüz olsaydı. Hani çocuklarıma yetirebilseydim. Biz de insanız hani, diğer insanlar gibi çocuklarım rahat etsinler, rahat etsinler. Hep diyorum inşallah giyim de olur. ...Bilyon mu kalemimizi öğretmenimiz veriyor. Oğlanın kalemi bitiyor, öğretmeni veriyor. Allah razı olsun test kitabı, bir test kitabı aha hayatta alamıyorum. Öğretmenleri veriyorlar. Allah razı olsun. Defter veriyö, kalem veriyö, eee ben isterdim ki mesela benim olsa ben kendim çocuklarıma alsam. Arkadaşlarının içinde böyle boynu bükük kalmaları...Bir de herkesin çocuğu gibi benimkilerde rahat gitse servisle. Mesela bir tane oğlum şeyde Teferrüç’te okulu. Yürüyerek götürüp getiriyorum ben” (Yıldırım SYDV, K2).*

Evlerinde okula giden çocuklarının yatacak bazalarının, ders çalışmak için masalarının olmadığını, hane koşullarından dolayı çocuklarının okul arkadaşlarını eve getirmekten utandıklarını ve çocuklarının isteklerini karşılayamadığı için zaman zaman seslerini yükselterek kendisine kızdıklarını belirten 35 yaşındaki anne, yardımın aylık olarak verilmesini, kapsama yemek ve servisin yanı sıra nelerin dâhil edilmesi gerektiğini şu şekilde ifade etmiştir:

*“Aylık olsaydı. İki ayda bir olmasaydı hani biraz daha mesela çocuk başına yüz yüz düşse. Yani bir çocuk otuz beş TL iki ayda bir, bir çocuk başına bana göre az. Çünkü yaz geliyor, çocuklar yazlık kıyafet oluyor, kış geliyor kışlık lazım oluyor. Şimdi çocuklarımız büyük olduğu için hani sürekli yenisi hani sürekli masrafını kaldıramıyorsun. O yüzden yeterli değil. ....Bana göre aylık olsun, biraz daha fazla olsaydı daha iyi olurdu çocuk parası.....Bir de servis parası verilmesini isterdim. Gidip gelmektense okulda biraz uzak herkes servisle gönderiyor, ben kendim yürüyerek götürüp getiriyorum. On beş, yirmi dakika uzak. Ben götürüp getiriyorum. Benim mahallemde herkes servisle götürüp getiriyor. Ben çocuğu servise veremiyorum. Servis 235 TL istedi. Yani her gün sabah götürüyorum, öğlen o yüzden yanına gidemiyorum. Günde üç defa gidip gelmek bana da zor geliyor. Bir de saat üçte gidip geliyorum. Sürekli ben gidip geliyorum. Gidiyorum eve biraz işimi görüp gidip alıyorum çocuğu. Mesela bir işe giremedim. Nereye başvurduysam hani çocuğum kalıyor ortalıkta. Ben çok isterdim servis olsun. Ondan sonra öğlen yemekhaneye yazılsın. Böyle kurslar var etütler, ben çocuğumu hiçbir kursa mesela okulda satranç olsun tenis olsun her şey ücretli. Ben hiçbir etkinliğe gönderemedim çocuğumu. Yani her şeyi ayrı ayrı ücretli. Mesela saz ayrı, o ayrı. Yüz TL ona, yüz TL diğerine. Hiçbir etkinliğe gitmedi çocuğum. .... yardımın lise bittiğinden de devam etmesini isterdim. Çünkü üniversite daha zor olduğu için yani isterdim devlet çocuğumu hani durumu olmayanlar*

*için....[Başka nelerin yardım kapsamına dahil edilmesini isterdiniz? Diye sorulduğunda] Yani takip edilmesi gerekiyor, hani çocuklar için hani herhangi bir yokluğu için bize hiçbir yardım yapılmadı. Dediğim gibi servis olur, ek ders olabilir, işte benim çocuklarımın fazla dersleri yok. Hani ben de fazla öğretmediğim için isterdim ki bir kurs veya bir etüt sağlansın. Mesela eve bir öğretmen gönderme veya bir kurs açılrsa çocukları oraya göndersem. İngilizce dersleri düşük, matematik dersleri düşük, yani isterdim ki bunlara yönelik katkıda bulunsunlar. Benim ortanca çocuğum rahatsız olduğu için onun iki senedir dersleri çok çok düşük. Yani isterdim onun için daha çok ek ders verilsin. Ek takviye olmasını isterdim. Bu tarz kurslar var ama biz gönderemiyoruz. Beş yüze var, yedi yüze var. Okulumuz iyi, öğretmenlerimiz çok şükür anlatıyorlar hani ama yeterli olmuyor. Otuz öğrenci sonuçta teke tek hani bire bir görüşmek farklı olur. Hani ben isterdim birebir çocuklar düzeline kadar. Ben üçten terk oluşum için bana sorduklarında ben hiçbir şeye cevap veremiyorum. Baba da benim gibi bilmiyor. Baba o kadar ilgili değil. Hani onların dersleri olsun şey olsun. Hani çalıştığı için zaten gidip geliyor. Zaten oda bir iş yapmadığı için o da sıkıntılı olduğu için bir kurs bizim için daha iyi olurdu.*

*.....Mesela bir ayakkabı bir çocuğun en çok yırttığı bir şey. Mesela ayakkabıları olabilir. Kışlık montları olabilir. Kış geldiği zaman mesela hepimiz o zorluğu yaşıyoruz. Botları olabilir. Mesela yazın spor olsun kışın bot verseler, yazlık kıyafetleri olsun. Kışlık kıyafetler verseler yardım olarak çok iyi olur. İkinci ele gittim. Çok çok yırtık. Çok eski. İnsan onu çocuğuna bile giydiremez. Gittim gördüm. Kaç defa aldım. Yani çok eski çok yırtık. Öyle olunca da gidip almadım artık” (Nilüfer SYDV, K8).*

Eşi epilepsi hastası olduğu için çocukların bakımı dahil evle ilgili her şeyle kendisinin ilgilenmesi gerektiğini söyleyen 31 yaşındaki baba, ŞEYP kapsamına servis ve yemek dahil edilmesinin çocuğunu okutma bakımından kendisi için taşıdığı önemi şöyle dile getirmiştir:

*“Nelerin mesela.. Mesela çocuğumu motorla götürüp getiriyorum, çocuğuma bir servis parası verilmesini isterdim. Mesela bir servis parası yüz yetmiş beş, iki yüz...yani şimdi mesela bir yere gitcem çocuk engel oluyor. Çocuğu ben götürmek zorunda kalıyorum. Okulda uzak olduğu için eee yani servis kapıdan alsa, kapıya bıraksa tabii ki daha iyi olur ve en azından ee zamanımdan kısıtlama olmaz. Yani kendimi daha çok işime yönlendiririm. ...Ya da okulda bir yemek verilseydi çocuğuma bu da bana avantaj sağlardı. Çocuk mesela sabahları kahvaltıyı yediremiyorsun. Zorla şey yapıyoruz. Çoğu çocukta öyle yani. Ama okula gittiği zaman hareket halinde olduğu için ister istemez çocuk karnına ağır geliyor açlık. Yemediği için besini sağlayamadığı için. Tabii ki okulda öyle bir şey olsa hani bayağı bir etkisi olur yani. Hani çocuk hem keyifli olur hem de çocuklar için yani ee beslenme açısından da çok iyi olur. Yani kafamız rahat olur” (Nilüfer SYDV, K5).*



## Sonuç ve Öneriler

2003'te uygulamaya konan Şartlı Eğitim Yardımı Programı (ŞEYP) ile en yoksul kesimin çocuklarının okullaşmasının önündeki engelleri ortadan kaldırılarak, temel insani hak (merit mal) olarak kabul edilen eğitime, yoksul aile çocuklarının erişiminin kolaylaştırılması amaçlanmıştır.

Araştırma ŞEYP programının yeterliliğini faydalanıcılar açısından değerlendirmektedir. Programın amaç ve hedefleri dikkate alınarak sorular üretilmiş ve belirlenen evren içindeki örnekleme yüz yüze mülakat yapılarak tespitler yapılmıştır.

ŞEYP varlığından haberdar olma, koşulları bilme ve programın kesintiye uğramasına yönelik araştırmada, ŞEYP'in nüfusun en yoksul %6'lık kesimi içinde yar alan ailelere duyurulması konusunda yetersiz olduğunu göstermektedir. Uygulamaya konan sosyal politika aracının çoğunlukla komşu, akraba ve yakın çevreden haber alındığı görülmüştür. Resmi kanalların (SYDV, muhtarlık vb) az sayıda katılımcıya ulaşabildiği anlaşılmaktadır. Faydalanıcıların ŞEYP'e ilişkin koşullar ve/veya kesintiye uğraması konularında yeterince bilgi sahibi olmadıkları, SYDV'lere gittikleri zaman kendilerine gerekli ve yeterli bilgilendirmenin yapılmadığı tespit edilmiştir.

ŞEYP'in beşerî sermaye birikimine, çocukların uygun beslenmesine ve okula yönelik harcama kalemlerini kısımaya ve okullaşma oranını teşvike katkısına yönelik araştırma sonuçlarına göre: hanenin geçimini sağlayan kişilerin işlerinin olmaması veya yapılan işlerin düzensiz ya da gerçek anlamda gelir sağlamadan uzak işler olması nedeniyle, yararlanıcıların sadece ŞEYP kapsamında aldıkları para ile çocuklarının beşerî sermaye birikimine nitelikli katkıda bulunmalarının mümkün olmadığı anlaşılmıştır. Program kapsamında alınan paranın gerek az olması gerekse bazı fayda sahiplerinin aldıkları yardımı evin başkaca giderlerine harcamak zorunda kalmasından dolayı çocuklarına okulda onları gün içinde idare edecek kadar beslenme koyamadıkları tespit edilmiştir. Ancak ŞEYP kapsamında alınan para yeterli olmasa da faydalanıcıların büyük çoğunluğun aldıkları parayı öncelikle çocuklarının ihtiyaçlarını karşılamak için kullanma eğiliminde olduğu anlaşılmaktadır. Fayda sahipleri ŞEYP çerçevesinde elde ettikleri parayla çocukların okul ihtiyaçlarını gerçek anlamıyla karşılayamadıkları için çocuklarını okula göndermede yeterince teşvik sağlamadığı, dolayısıyla programın yoksul aile çocuklarının okullaşma oranını artırma bakımından sınırlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Programının şimdi ve gelecekte devam edeceğine dair güvence sorulduğunda, fikrim yok diyen üçte birlik kısım çıkarıldığında, faydalanıcıların yaklaşık yarı yarıya ayrıştığı görülmektedir. Program faydalanıcılarının yarısı devletin bu yardımı ihtiyaçları olduğu sürece devam ettireceğine kesin olarak inanırken diğer yarısı yardımların bir nedenden dolayı kesilebileceğini düşünmektedir.

ŞEYP'in kadınların statüsünü yükseltmeye ve sosyal ağ kurmalarına katkısına yönelik araştırmada, kadınların aile içindeki konumlarını belirli bir para almalarından dolayı görece etkilemekle birlikte, belirgin olarak yükseltmediği anlaşılmıştır. Ancak

programın kadınların iletişimini ve sosyal ağ kurmalarını olumlu yönde etkilediği görülmüştür.

ŞEYP kapsamının genişletilmesi hakkında alınan görüşlerde ödemelerin özellikle aylık olarak verilmesi, miktarının artırılması ve programa öğlen yemeği ile servisin dahil edilmesi konularının öne çıktığı görülmektedir.

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde aşağıdaki önerilerin uygun olduğu düşünülmektedir:

- Etkin bir resmi duyuru sistemi geliştirilmelidir: İlgili kamu kurum ve kuruluşlarına yukarıdan resmi yazı ile “ilgili kişi veya gruplara duyurulması” ifadeli emir yazılarının yetersiz olduğu görüldüğünden, günümüz koşullarında yenilikçi yöntemler kullanılarak yardımların gerçek ihtiyaç sahiplerine ulaştırılabilmesi için arz yönlü etkin duyuru sisteminin geliştirilmesi önerilmektedir.
- İlgili kurum ve kuruluşlarda faydalanicılara yeterince bilgilendirme yapılmadığı anlaşıldığından, personelin iş yükü de dikkate alınarak nitelikli bilgilendirme yapısının kurulması önerilir.
- ŞEYP kapsamında yapılan yardımların beşerî sermaye yatırımına katkısının yükseltilebilmesi için ailelere öncelikli olarak istihdam imkânı sağlanmalıdır (TYP veya diğer teşvikli istihdam programları çerçevesinde). ŞEYP ödemeleri, program faydalanicılarına sağlanan istihdam sürekliliği ile ilişkilendirilerek işi bırakmaları halinde çocukları için aldıkları yardımın da kesileceği bir sistem geliştirilmelidir. Bu kapsamda yardım alanlar kamu hizmetlerinde de istihdam edilebilir. Böylece karşılıksız yardım almak yerine istihdam koşullu yardım alanlar hem katma değer üretecekler hem de aldıkları yardım istihdam kaynaklı ek gelir desteğinden dolayı eğitimde beşerî sermaye yatırımına daha fazla katkı sağlayacaktır.
- Beşerî sermayenin kuvvetlendirilmesi için aşırı yoksul ailelerin çocukları da kimsesiz çocuklar gibi devlet koruması altına alınıp uygun koşullarda yetiştirilmesi için imkânlar sağlanmalıdır.
- Sadece ŞEYP için değil devlet tarafından yapılan yardımların tamamının geçici olduğu, faydalanicılara net olarak anlatılmalıdır. Yardımların sonlandırma nedenleri net olarak belirlenmeli, kurallara kesinlikle uyulmalı, devletin uygulamaları ile ilgili tüm nepotik şüpheler ortadan kaldırılmalıdır. Yardım alındığı süre içerisinde faydalancı ailelere durumlarını düzeltebilmeleri için imkânlar sunulmalı (yukarıdaki istihdam başlığında olduğu gibi), imkânları zaruri durumlar dışında (engellilik, yaşlılık vb.) kendi inisiyatifleri ile değerlendirmeyenlere net uyarılar yapılmalıdır.
- Nakdi yardımların artırılmasının kısa dönemde memnuniyet oluşturmaya rağmen orta ve uzun dönemde etkisinin yok olacağı kanaatindeyiz. Nakdi yardımlar yerine aynı yardımların artırılmasına yönelik çalışmaların, örneğin öğle yemeği ve okul servislerinin karşılanmasına yönelik uygulamaların, başarılı sonuçlara neden olacağı düşünülmektedir.

## Kaynakça

- Ahmet A.U., M. Adato, A. Kudat, D. Gillian, T. Roopnaraine, ve R. Colasan (2007), *Impact Evaluation Of The Conditional Cash Transfer Program In Turkey: Final Report*, [http://www1.worldbank.org/prem/poverty/ie/dime\\_papers/602.pdf](http://www1.worldbank.org/prem/poverty/ie/dime_papers/602.pdf), (erişim 08.12.2020).
- AÇŞHB, (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı), (2018), **Çoklu Doğum Yapan Muhtaç Ailelere Nakdi Destek Verilmesi Yardım Programına İlişkin Uygulama Kılavuzu**. Ankara.
- AÇŞHB, (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı), (2019), Sosyal Yardım Programlarımız, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz/>, (erişim 08.12.2020).
- AÇŞHB, (Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı), (2019), **Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2018 Faaliyet Raporu**, Ankara.
- ASPB, (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı), (2012), **Türkiye’de Uygulanan Şartlı Nakit Transferi Programının Fayda Sahipleri Üzerindeki Etkisinin Nitel ve Nicel Olarak Ölçülmesi Projesi Final Raporu**, Ankara.
- ASPB, (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı), (2014), **Türkiye’de Şartlı Nakit Transferi Programının İyileştirilmesine Yönelik Politika Belgesi**, Unicef, Ankara.
- ASPB, (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı), (2015), **Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2014 Faaliyet Raporu**, Ankara.
- ASPB, (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı), (2016), **Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2015 İdare Faaliyet Raporu**, Ankara.
- Büleç, A. ve A. Yüksel (2017), “Erciş’te Sosyal Riski Azaltma Projesi Kapsamında Şartlı Nakit Transferi Alan Kadınların Mediko-Sosyal Durumları ve Şartlı Nakit Transferi Alma Koşullarının Değerlendirilmesi”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, C. 6, S., (1573-1588).
- Creswell, J.W. (2013), **Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Desenleri** (Çev., Osman Birgin vd.), Gözden geçirilmiş 2. Baskı, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Emir, İ., T. Erbaydar ve A. Yüksel (2013), “Şartlı Nakit Transferi Uygulaması Kadınların Toplumsal Konumunu Değiştiriyor mu?”, **Fe Dergi**, C.5, No.2, (120-133).
- Esenyel, C. (2009), **Türkiye’de ve Dünyada Şartlı Nakit Transferi Uygulamaları, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü**, Ankara.

- Işık, N. (2019), *Şartlı Nakit Transferlerinin Yoksulluğu Azaltmadaki Rolü: Brezilya, Meksika ve Türkiye’de Şartlı Eğitim Yardımı Uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karakoyun, İ. (2008), *Türkiye’de 1980 sonrasında Uygulanan Yoksullukla Mücadele Programları: Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP) Örneği-Aydın İli Uygulaması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Karakoyun, İ.ve F. Erdal (2009), “Şartlı Nakit Transferleri ve Çocuk Yoksulluğu İle Mücadele: Sosyal Riski Azaltma Projesi (SRAP) Şartlı Nakit Transferi (ŞNT) Bileşeni Aydın İli Uygulaması”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, C. 46, S. 529, (15-33).
- Kaya, İ. (2008), *Yoksullukla Mücadelede Eğitimin Rolü: Şartlı Nakit Transferi: ŞNT Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kayam, S. (2014), Şartlı Eğitim Yardımlarının Etkisi ve Etkinliği: Bölgesel Bir Yaklaşım, <https://docplayer.biz.tr/47634064-Sartli-egitim-yardimlarinin-etkisi-ve-etkinligi-bolgesel-bir-yaklasim-1.html>, (erişim 08.12.2020).
- Koyunlu, O. (2017), *Eğitim Ekonomisinde Sosyal Yardımın Rolü: Şartlı Nakit Transferi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Legal Dept Of World Bank (2011), Conformed Copy, L4638, *Social Risk Mitigation Project/Loan - Supplemental Letter*, Washington, DC, World Bank.
- Öcal, J. (2012), “Türkiye’de Şartlı Nakit Transferleri: Nitel Analiz”, *Sosyal Dönüşüm, Biyoetik ve Kamu Politikaları Konferansı*, Ankara.
- Toklucu, D. ve N. Dama (2018), **Yoksulluk Döngüsünden Çıkış: Şartlı Eğitim Yardımı**, Seta, İstanbul.
- Uzun, C. (2012), Türkiye’deki Şartlı Nakit Transferi Yardımlarının Bölgesel Dağılımı, **Sosyal Politika Çalışmaları**, Yıl: 12, C. 7, S. 28, (37-59).
- Vurkun, S. (2019), *Şartlı Eğitim Yardımı Alan Çocukların Annelerinin Eğitime Dair Düşünceleri: Çankaya Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Vakfı Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- World Bank (2001), World Development Report 2000/2001: *Attacking Poverty*. World Development Report, University Press, New York, Oxford.

- Yin, R.K. (2003), **Case Study Research Design and Methods**, 3rd. Ed., Sage, Thousand Oaks.
- Yıldırım, Ali ve H. Şimşek (2018), **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, 11. Baskı, Seçkin, Ankara.
- Zapcı, F. (2003), “Sosyal Riski Azaltma Projesi: Yoksulluğu Azaltmak mı, Zengini Yoksuldan Korumak mı?”, **SBF Dergisi**, C. 58, S. 1. (215-239).



# BİLİŞİM ALANINDA YÜKSEK ÖĞRENİM EĞİTİM MÜFREDATLARININ İŞGÜCÜ NİTELİK TALEBİNİ KARŞILAMA DÜZEYİ VE UYGUNLUĞUNUN ANALİZİ

Yılmaz ÖZKAN\*

Hakan METE\*\*

Ufuk BİNGÖL\*\*\*

## Özet

Bu çalışma, Türkiye’de yükseköğrenim kurumları tarafından icra edilen bilişim eğitimleri sonucunda mezun olan öğrencilere kazandırılması hedeflenen bilişim işgücü nitelikleri ile bilişim işgücü istihdam etmeyi planlayan firmaların işgücü beklentileri arasında karşılaştırma yapmayı hedeflemiştir. Eğitim kurumlarının kazandırmayı hedeflediği işgücü nitelikleri, eğitim içerikleri ve hedef çıktıları dokümanlarından, sektörün aradığı işgücü nitelikleri, iş arama portallarında yayımlanan bilişim iş ilanlarından elde edilmiştir. İki veri setinin bilgisayar destekli nitel veri analizi yöntemi ile analiz edilerek karşılaştırılması sonucunda, eğitimlerin işgücü niteliklerini karşılama düzeyleri ve geliştirilmesi gereken yönler tartışılmıştır. Analiz sonucunda yüksek öğrenim kurumlarının müfredatları ve hedef çıktılarının sektörde faaliyet gösteren firmalar tarafından çalışan istihdam etmek üzere aradıkları bilişim nitelikleri ile tam uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Bilişimin sürekli gelişen yapısı nedeniyle sektöre uygun nitelikli işgücü yetiştirilmesi için eğitim müfredatının güncel gelişmelere göre yenilenmesi ihtiyacı, yapılan analizin sürekli geliştirilmesini gerektirmektedir. Bu yönleriyle çalışma bilişim eğitimi düzenlemelerine kaynak oluşturacağı değerlendirilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** *Bilişim Sektörü, Bilişim Eğitimi, Bilişim İlanları, İşgücü Niteliği, Nitel Veri Analizi.*

---

\* Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [yo-zkan@sakarya.edu.tr](mailto:yo-zkan@sakarya.edu.tr)

\*\* Dr., Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, [hakanmete8@gmail.com](mailto:hakanmete8@gmail.com)

\*\*\* Dr. Öğr. Üye, Bandırma Üniversitesi, Manyas MYO., [ufuk.bingol@ogr.sakarya.edu.tr](mailto:ufuk.bingol@ogr.sakarya.edu.tr)

# ANALYSIS OF THE LEVEL AND COMPATIBILITY OF THE WORKFORCE QUALIFICATION DEMAND AND HIGHER EDUCATION CURRICULUM IN INFORMATICS.

---

Yılmaz ÖZKAN\*

Hakan METE\*\*

Ufuk BİNGÖL\*\*\*

## Abstract

This study aims to compare IT labor force qualification of students who graduated from higher IT education institutions and labor expectations of firms that plan to hire IT labor force in Turkey. The labor force qualifications conducted by IT institutions are obtained from training contents and target outputs, and the labor force qualifications sought by the sector are obtained from the IT job advertisements published on the job search websites. By comparing these two datasets with computer-assisted qualitative data analysis methods, the training levels to meet the workforce qualifications and the aspects that need improvement were discussed. With analysis, it has been determined that higher education institutions' curricula and target outputs are fully compatible with the informatics qualifications that IT sector companies are looking for employees. Due to IT's developing structure, the need to renew the education curriculum according to current developments to train qualified workforce suitable for the sector requires the continuous improvement of the analysis. In this respect, it is considered that it will constitute a source for labor informatics education regulations.

**Keywords:** *Information Technology Sector, Information Technology Education, Information Technology Job Advertisement, Labor Force Qualifications, Qualitative Data Analysis Method*

---

\* Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, [yozkkan@sakarya.edu.tr](mailto:yozkkan@sakarya.edu.tr)

\*\* Dr., Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, [hakanmete8@gmail.com](mailto:hakanmete8@gmail.com)

\*\*\* Dr. Öğr. Üye, Bandırma Üniversitesi, Manyas MYO., [ufuk.bingol@ogr.sakarya.edu.tr](mailto:ufuk.bingol@ogr.sakarya.edu.tr)



## Giriş

Dünya Bankası, ülkeleri kişi başına düşen gayri safi milli hasıla verilerine göre sınıflandırmakta ve düşük gelirli (az gelişmiş), orta gelirli (gelişmekte olan) ve yüksek gelirli (gelişmiş) ülkeler olarak tanımlanmaktadır. Türkiye 2018 sonu itibariyle 9.632 dolar olarak ölçülen kişi başı GSMH değeri ile gelişmekte olan ülkeler sınıfında yer almıştır. İstatistiksel olarak ifade edilen bu kavram, aynı zamanda bünyesinde ekonomik, sosyal ve kültürel birçok alt unsuru barındırmaktadır. Tanımlamadaki temel amaç az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için gelişmiş ülkeler ile aralarındaki farklılıkların ortaya koyularak hedef belirleme, gelişmiş ülkeler için sürdürülebilirliğin sağlanmasıdır (Kubar, 2016:68).

Sanayi devrimi sonrasında, yaşanan teknolojik gelişmeler, bilgisayarın icadı ve bilginin bir meta olarak piyasalarda alınıp satılır niteliğe kavuşması toplumların tüm yapısını değiştirmiş ve bilgi toplumu kavramını ortaya çıkarmıştır. Bilginin toplumsal yaşayış düzeni içerisinde ekonomik, sosyal ve kültürel tüm süreçlerin işleyişinde en önemli unsur olması olarak tanımlanır. Bilgi toplumu dünyasında, artık kalkınma ve gelişmişlik kriterleri ülkelerin bu metayı nasıl ve nerede kullandıkları ile ölçülmeye başlanmıştır (Arklan ve Taşdemir, 2008:67).

Bilişim sektörünün bilgi toplumu olma yolundaki teknolojik gelişmelerin altyapısını oluşturması nedeniyle en önemli unsur olduğunu, diğer sektörlerin gelişimini de doğrudan etkilemesi nedeniyle sektörde yaşanan bir birim gelişmenin ülke geneline daha büyük oranda katkı sağladığını gösteren birçok analiz bulunmaktadır. Yeni dünya düzeninde kalkınmanın ve gelişmişlik düzeyinin istenilen seviyeye yükseltilmesinin lokomotifini olacak bilişimin nasıl ilerleme sağlayacağı sektörün tüm tarafları tarafından incelenmekte ve tartışılmaktadır. Bilişim sektörü cazip fırsatların yanında yapısal düzenlemeleri beraberinde getirmektedir. Yoğun altyapı yatırımı gerektirmesi, nitelikli insan kaynağına ihtiyaç duyması, rekabet düzeyinin yüksek oranda olması ve toplumun tüm süreçlerini hızlı bir şekilde değişime uğratması sektörün zorlukları arasında sayılabilecektir (Özdemir, 2009:67).

İşgücü piyasalarında sektörlerin ihtiyaç duyduğu yüksek nitelikleri kazandırma görevi, eğitim-istihdam uyumlaştırması kapsamında formel eğitim süreçlerini planlayıp uygulayan merkezi devlet otoritesine yüklenmiştir. Öte yandan nitelik edinimi ile ilgili sektörde çalışmayı arzulayan işgücüne de çeşitli sorumluluklar düşmektedir. Bilişim sektöründe eğitim-istihdam uyumunun sağlanması amacıyla mevcut durumun ortaya koyulması ve elde edilen bilgilere göre geleceğin olması gereken bilişim sektörünü dizayn etmek üzere yapısal kararlar alınması en önemli adımlar olacaktır (Özaydın vd. 2019:1).

Bu araştırma iki temel soruya cevap aramaktadır. Bu kapsamda bilişim sektöründe faaliyet gösteren firmaların talep ettiği işgücü nitelikleri ve sektöre işgücü yetiştiren Yüksek Öğretim Kurumları eğitim müfredatlarının söz konusu talebi karşılamadaki

performansı çalışmanın motivasyonunu oluşturmaktadır. Bu iki sorunun cevaplarını birbirine karşılaştırarak yapısal eğitim reformlarına gerekli bilgiyi sağlamak nitelikli personel yetiştirmek amacına önemli katkı sağlayacaktır.

İki veri setinin karşılaştırılıp analiz edilmesi amacıyla nitel veri analizi metodu tercih edilmiştir. Nitel veri analizi yöntemlerinden verilerin kodlama işlemi uygulanarak detaylı analiz edilmesi ve temalarının ilk kez bu çalışmada oluşturulması nedeniyle içerik analizi seçilmiştir. Bilgisayar destekli nitel veri analizi yazılımlarından özellikle güçlü yönü karşılaştırılmalı analiz araçları olan Nvivo yazılımı kullanılmıştır. Detaylı bir şekilde kaydedilen bilişim ilanları ile üniversitelerin bilişim eğitimi müfredatları çok yönlü olarak karşılaştırılmış ve önemli sonuçlar elde edilmiştir. Veriler toplandıktan sonra aynı bilişim ilanları, aynı ders adı, konusu ve müfredatları sadeleştirilmiş, verilerin istatistiksel olarak gösterimi sağlanmış ve çeşitli analiz metodlarıyla sonuçların doğrulanması yapılmıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm sektörde faaliyet gösteren firmaların bünyelerinde istihdam edeceği çalışanlarda sahip olmalarını beklediği işgücü nitelikleri analiz edilmiştir. İkinci bölümde Yüksek Öğretim Kurumları müfredatları ve hedef çıktıları üzerinden mezun olan öğrencilere kazandırılması hedeflenen işgücü niteliklerinin araştırması yapılmıştır. Üçüncü bölümde iki analiz karşılaştırılarak müfredatların işgücü niteliklerini karşılama durumu ve uygunluğu tartışılmıştır.

Çalışma eğitim istihdam uyumunu inceleyen literatürdeki araştırma, rapor ve diğer çalışmalardan veri setlerinin oluşturulması, analiz yöntemi ve verilerin karşılaştırmalı analizi yönlerinden ayrılmaktadır. Alanyazın içerisinde ilk olarak eğitim-istihdam uyumu konusunu genel manada araştıran, eğitimin istihdamı etkilediği yönleri inceleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Durkaya ve Hüsnüoğlu: 2018, Özsoy: 2015, Bedir:2013, Bedir:2002) Eğitim-istihdam uyumunu inceleyen diğer çalışmalarda, belirli bölgelere ve sektörlere yoğunlaşarak çalışan sayısı, eğitim düzeyi ve işgücü nitelikleri parametrelerinin anket yöntemi ile nicel veri analizi metodu kullanılarak araştırıldığı görülmektedir (Işık:2020, Yağmur: 2009, MEB:2006). Alanyazın içerisinde veri setinin iş ilanları örneklerinden oluştuğu, belirli sektör ve iş unvanlarını inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Beltekin:2014, Bacaksız ve Sönmez:2015, Çetin ve Şahingöz:2019). Çalışma bilişim sektörünün tamamını incelemesi, eğitim-istihdam uyumunu elektronik ortamda yayımlanan işgücü nitelikleri ile ders müfredatları ve hedef çıktıları kullanması açısından diğer çalışmalardan ayrılmaktadır.

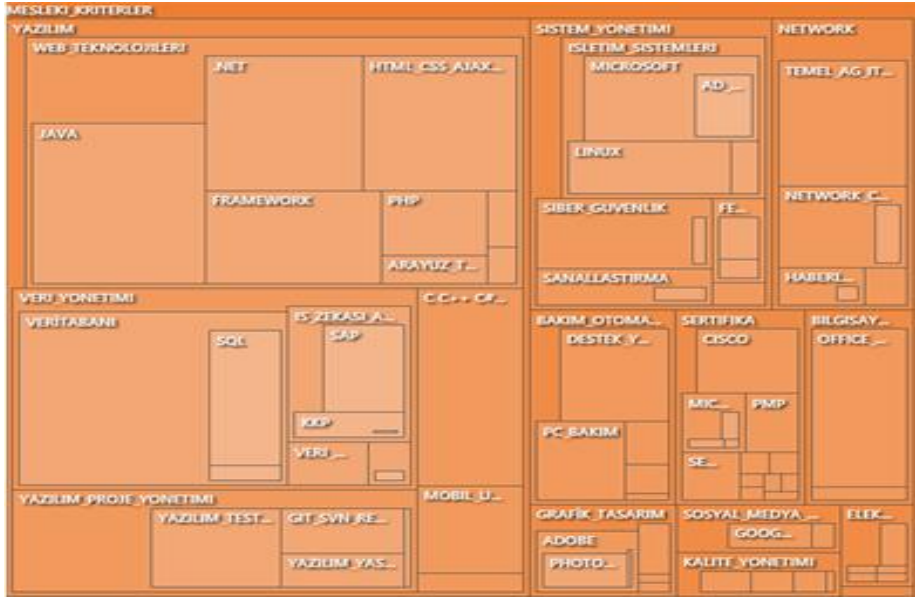
## **1. Bilişim Sektörü İhtiyaç Duyulan İşgücü Nitelikleri Analizi**

Bilişim sektörü ihtiyaç duyulan işgücü nitelikleri analizinde veri setini elektronik ortamda yayımlanan bilişim ilanları oluşturmaktadır. Veri seti içerisinde çalışmanın tespit ettiği ilk bulgulardan biri işgücü niteliklerinin bilgi teknolojileri ve haberleşme nitelikleri konusunda ayrıldığıdır. Diğer temel bulgular, haberleşme ilanlarının bilgi teknolojileri ilanlarına göre sayısal olarak daha az olduğu ve bilgi teknolojileri ilanla-

rının temelde yazılım ve IT (Information Technology, Enformasyon Teknolojileri) niteliklerini barındırdığıdır.

Gerçekleştirilen elle kodlama işlemi sonucunda iki temel nitelik sınıflandırması yapılmıştır. Mesleki kriterler bölümünde yazılım dili bilgisi, işletim sistemi bilgisi, destek onarım niteliği bilgisi, ağ sistemleri bilgisi, sertifikasyon bilgisi, grafik tasarım niteliği bilgisi, temel bilgi teknolojileri kullanımı bilgisi, siber güvenlik bilgisi gibi ayırıştırılmalar yapılmış ve aranan nitelikler sınıflandırılmıştır. Sosyal yetenekler (Soft Skills) bölümünde yabancı dil bilgisi, esnek çalışma, ekip çalışması, problem çözme gibi teknik olmayan nitelikler sınıflandırılmıştır.

**Şekil 1: Mesleki Kriterler Analizi**



Şekil 1'deki Mesleki Kriterler Analizine göre gerçekleştirilen elle kodlama ve ilanların kodlamalara atanması işlemi sonucu yazılım niteliklerinin temelde web yazılımcılığı ve masaüstü programcılık olmak üzere iki bölüme ayrıldığı tespit edilmiştir. Web yazılımcılığı nitelikleri içerisinde Java, .net, framework, .net, html-css-ajax ve php niteliklerinin arandığı tespit edilmiştir. Burada Java ve .net ön yüz ve arka yüz programcılığı, html-css-ajax ön yüz programcılığında görsel programlama nitelikleri iken php açık kaynak kodlama yazılımdır. Türkiye'de ön yüz ve arka yüz programcılığının yanında açık kaynak kod programlamaya yönelik projelerin oldukça fazla tercih edildiği sonucu çıkmaktadır.

Veri yönetimi bölümünde sql veri tabanı bilgisi, iş zekası bölümünde Almanya menşeli SAP (System, Application and Products) başta olmak üzere kurumsal kaynak

planlama yazılımları nitelik bilgisi aranmaktadır. Nitelikler içerisinde en fazla değinilen veri yönetimi nitelikleri Türkiye'nin bulut ve büyük veri teknolojilerini tercih etmeye başladığını ve bu yönde projeler gerçekleştirildiğini ortaya koymaktadır.

Yazılım Proje Yönetimi bölümünde yazılım test ve entegrasyon nitelikleri, git-svn-repository yazılımı bilgisi ve yazılım yaşam döngüsü nitelikleri çokça aranmaktadır. Firmalar çalışanlarından sadece programlama dili nitelikleri ile kodlama yapmalarının yanında yazılım projelerinin tüm alanlarında görev almalarını beklemektedir.

Sistem yönetimi bölümünde, aktif izin başta olmak üzere Microsoft servislerinin teknik bilgisi, genel Linux sistem yöneticiliği bilgisi, sanallaştırma teknolojileri nitelik bilgisine sahip personele ihtiyaç bulunduğu tespit edilmiştir.

Network bölümünde temel düzeyde IT Network bilgisine sahip tecrübesiz personel fazlaca arandığı gibi, Cisco ve diğer ağ cihazları konfigürasyonlarına hâkim tecrübeli personel arandığı ve fazlaca sertifikasyona dikkat edildiği gözlenmiştir.

IT tarafından aranan niteliklerden bir diğeri donanım bilgisi ve teknik destek uzmanlığıdır. Genellikle bilgisayar bakım onarım, uzaktan genel işletim sistemi servisleri ve yazılım teknik destek hizmetleri yerine getirilmektedir.

Grafik tasarım bölümünde Adobe firmasının Photoshop, Illustration gibi yazılımlarının ülkemizde yüksek sayıda tercihe edildiği, bu programları ileri düzeyde kullanabilen ve bu programlarla tasarımsal yönü gelişmiş programlar yazabilen personele ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır.

Sosyal medya kullanımının artması sonucu şirketler sosyal medya üzerinden tanıtım, pazarlama faaliyetlerine önem vermekte ve sosyal medya yönetimi konularında uzman personele ihtiyaç duydukları görülmektedir. Bu konuda Google Analytics, Social Media Analytics gibi analiz programları bilgisi niteliği ön plana çıkmaktadır.

**Şekil 2: Sosyal Nitelikler ve Mezuniyet Kriterleri**

DİĞER İSTERLER SOFT SKILLS			MEZUNİYET KRİTERLERİ	
DİL İNGİLİZCE	ESNEK ÇALIŞMA SA...	EKİP ÇALIŞMASI	MEZUNİYET KRİTERLERİ	
PROBLEM ÇÖZÜM YÖNETİM YETENEĞİ	RAPORLAMA D...	SEYAHAT	MÜHENDİSLİK	
MÜŞTERİ İLİŞKİLERİ VE İLETİŞİM	ERLİYET	YAS	DİĞER	TEKNİK
			ORJESANS	BİL.
			SEKTÖREL İSTERLER SATIŞ PAZARLA... EĞL.	
				CBS

Bilişim sektöründe faaliyet gösteren firmaların istihdam etmeyi amaçladığı kişilerde sektörün genel yapısı ve işleyişi nedeniyle sadece mesleki nitelikler aranmamaktadır. Bu niteliklerin yanında çalışanların bilgi teknolojilerinin hizmet sektörü olması nedeniyle sosyal insan ilişkileri, sunumcu ve sistemlerin çeşitli süreçlerinin hafta sonu ve gece saatlerinde gerçekleştirilmesi nedeniyle esnek çalışmaya yatkınlık ve özellikle yazılım tarafında süreçlerin karmaşıklığı nedeniyle ekip ruhuna uygun hareket etme gibi sosyal niteliklerinin de gelişmiş olması istenmektedir.

Bilişim sektörünün yazılım ve IT bölümlerinde genellikle sistem ve kullanıcı arızalarına müdahale edildiği için analitik düşünce ve problem çözme yeteneği gelişmiş personel tercih edilmektedir. Gerçekleştirilen tüm işlemlerin kayıt altına alınması ve daha sonraki süreçlerde temel bilgi olarak kullanılması çalışacak kişilerde raporlama yeteneklerinin gelişmesini gerektirmektedir. Danışmanlık hizmeti veren bilişim firmaları tarafından farklı merkezlerde hizmet sunmak gibi bir gereklilik olduğu için seyahat etme ve ehliyete sahip olmak gibi nitelikler aranmaktadır.

İstihdam edilecek kişilerde genellikle üniversite mezuniyeti ve en fazla mühendislik alanında diplomaya sahip olmak aranmaktadır. Bilişim sektörü çerçevesi içerisinde sektörel sınıflandırma yapıldığında en çok satış pazarlama, eğitim ve coğrafi bilgi sistemleri nitelikleri ön plana çıkmaktadır.

## 2. Bilişim Eğitimi Kazandırılması Hedeflenen Nitelikler Analizi

Türkiye’de Yüksek Öğrenim Kurumu olarak hizmet veren üniversitelerin bilişim bölümlerinde kazandırılması hedeflenen işgücü niteliklerini analizini internet ortamında yayımlanan bilişim müfredatları ve hedef çıktıları oluşturmaktadır. Müfredatlar ve hedef çıktılarını Nvivo nitel veri analizi yazılımına aktararak veri seti içerisinde detaylı analizler yapılmıştır.

### 2.1. Yüksek Öğrenim Kurumları Bilişim Bölümleri

Yükseköğretim, 2547 sayılı Yüksek Öğrenim Kanunu’na göre Milli Eğitim Sistemi içerisinde, ortaöğretime dayalı ve en az dört yarıyılı kapsayan her kademedeki eğitim-öğretimin tümüdür. Aynı kanunda yükseköğretim kurumu olarak üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri, bunların bünyelerindeki fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri, meslek yüksekokulları ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokulları sayılmıştır (TBMM, 1981:3).

Bilişim sektöründe ihtiyaç duyulan nitelikte insan kaynağını yetiştirmek için kullanılan en doğru yöntemlerden bir tanesi örgün eğitim kurumları tarafından doğru planlanarak hayata geçirilmiş formel eğitimidir. Orta öğretimde verilen en temel düzey bilişim eğitiminden yüksek öğretim kurumlarındaki mesleki bilişim eğitimlerine kadar geçen süreçte kişiye kazandırılan bilişim nitelikleri, iş hayatları boyunca çalışanlara önemli kazanımlar sağlamaktadır (TBMM, 2012: 524).

Eğitim kurumlarından mezun olan kişiler iş hayatlarında öğrencilik hayatlarındaki kadar kendilerini geliştirmek adına boş zaman ve diğer imkanları bulamamaktadır. Özel kurumlar tarafından sağlanan mesleki bilişim eğitimleri, genellikle pahalı, fazla zaman alan ve yüksek konsantrasyon gerektiren yapısı nedeniyle örgün eğitime göre daha zorlayıcı olmaktadır.

Çalışmanın kapsamı içerisindeki Türkiye’de yüksek öğrenim kurumları tarafından sağlanan bilişim eğitimlerini ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyindeki eğitimleri oluşturmaktadır. Türkiye genelinde bilişim eğitimi veren toplam yaklaşık 180 üniversitede 2 yıllık 11 farklı ön lisans programının toplam sayısı 232, 4 yıllık 21 farklı lisans programının toplam sayısı 311 ve 60 farklı yüksek lisans ve doktora programının toplam sayısı 308’dir.

**Tablo 1: Türkiye’de Okutulan Ön lisans ve Lisans Programları ve Sayıları**

PROGRAM ADI	TS	PROGRAM ADI	TS
Bilgi Güvenliği ve Teknolojisi	6	Bilgisayar Teknolojisi ve Bilişim Sistemleri	5
Bil.Destekli Tasarım ve Animasyon	10	Bilg. ve Öğr. Tekn. Öğretmenliği	30
İstatistik ve Bilgisayar Bilimleri	2	Bilgisayar ve Yazılım Mühendisliği	1
Bilgisayar Operatörlüğü	3	Bilgisayar Enformatik	1
Bilişim Sistemleri ve Teknolojileri	2	Bilişim Sistemleri Mühendisliği	8
Bilgisayar Yöneticiliği	9	Bilgisayar Programcılığı	155
Sağlık Bil. Sistemleri Teknisyenliği	7	Elektronik Tic. ve Teknoloji Yönetimi	1
Elektronik Haberleşme Teknolojisi	27	Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği	14
Mobil Teknolojileri	1	Grafik Tasarım	8
İnternet ve Ağ Teknolojileri	6	Bilgi Yönetimi	7
Web Tasarım ve Kodlama	1	Kontrol ve Otomasyon Mühendisliği	2
Animasyon ve Oyun Tasarımı	1	Matematik ve Bilgisayar Bilimleri	2
Adli Bilişim Mühendisliği	2	Matematik-Bilgisayar	2
Bilgi ve Belge Yönetimi	13	Teknoloji ve Bilgi Yönetimi	1
Bilgisayar Bilimleri	1	Yönetim Bilişim Sistemleri	64
Bilgisayar Mühendisliği	127	Yazılım Mühendisliği	24

**Kaynak:** Yüksek Öğrenim Kurumlarının Web Sitelerinden Derlenmiştir

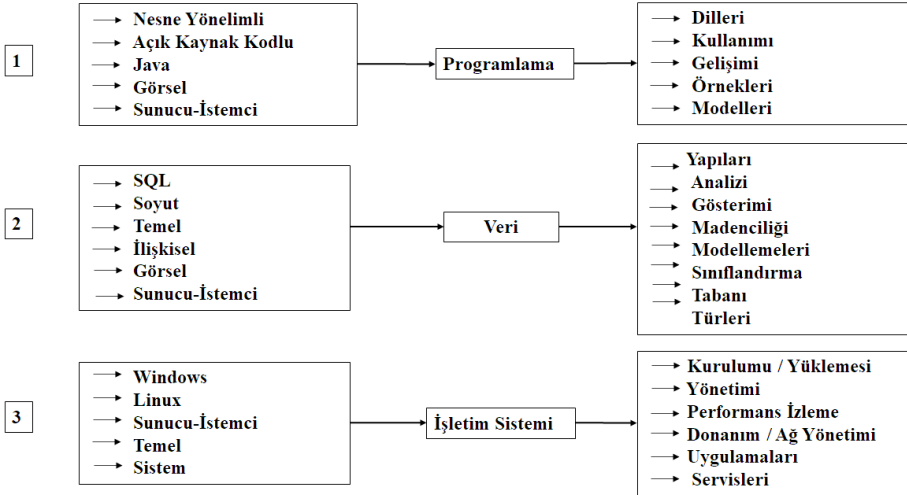
İki yıllık ön lisans programları içerisinde bilgisayar programcılığı başta olmak üzere elektronik ve haberleşme teknolojisi, dört yıllık lisans programları içerisinde Bilgisayar Mühendisliği başta olmak üzere yönetim bilişim sistemleri, bilgisayar ve öğre-

tim teknolojileri öğretmenliği ve yazılım mühendisliği en fazla açılan bölümlerdir. Yüksek lisans ve doktora programlarında lisans programlarına paralel olarak bilgisayar mühendisliği ve yönetim bilişim sistemleri bölümleri diğer bölümlere kıyasla yüksek düzeyde açılmaktadır.

## 2.2. Bilişim Eğitimi Müfredatlarının Nitelikler Açısından Analizi

Ders içeriklerinde temel kelime analizi yapıldığında en fazla programlama, veri ve işletim sistemi kelimelerinin kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu kelimelerin öncesinde ve sonrasında beraber kullanıldıkları kelimeler ile derslerde anlatılan konular ve kazandırılması hedeflenen nitelikler konusunda temel bilgiler edinilmiştir.

**Şekil 3: En Sık Kullanılan Kelimeler ve İlişkili Cümle Yapıları**



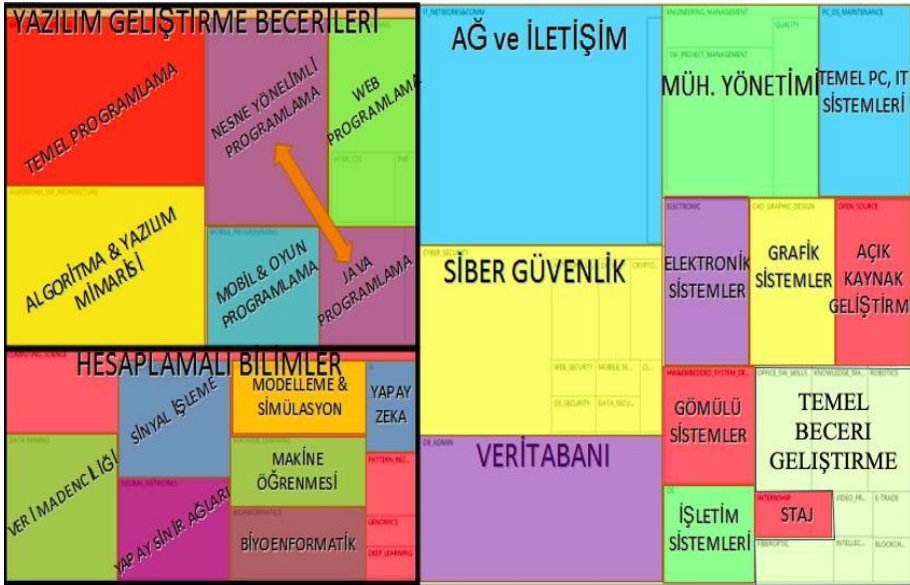
Programlama kelimesinin öncesinde kullanılan nesne yönelimli, açık kaynak kodlu, java, görsel ve sunucu-istemci kelimeleri genel ders isimleri, programlama konusunun temel yapı taşlarıdır. Nesne yönelimli programlama derslerinde öğrencilere sabit ve değişkenler, sınıf alanları, kullanılan metotlar anlatılmaktadır. Açık kaynak kodlu programlama derslerinde internet programcılığı, yazılım çözümlemesi ve entegrasyon konularına değinilmektedir. Java programlama derslerinde genel nesne yönelimli programlama konularına ek olarak java paketleri, web teknolojileri ve javaya özgün kodlama nitelikleri kazandırılmaktadır. Görsel programlama dersleri içerisinde bilgisayar grafiği, görsel programlama metotları ve tasarım konuları okutulmaktadır. Programlama içerisinde kullanılan araç ve ürünlerin bazıları sunucu üzerinde bazıları sunumcu ve istemci üzerinde çalışmaktadır. Sunucu-istemci mimarisi içerisinde çalışan programlama araçları temel olarak tüm ders içeriklerinde bulunmaktadır.

Programlama ifadesinden sonra kullanılan dilleri, kullanımı, gelişimi, örnekleri, modelleri kelimeleri genel olarak dersler içerisinde geçen konular ve öğrencilere kazandırılan programlama niteliklerini ifade etmektedir.

Ders içeriklerinde programlama kelimesinden sonra en fazla kullanılan kelime veri kelimesidir. Veri kelimesinden önce kullanılan SQL, soyut, temel, ilişkisel, görsel ve sunucu istemci kelimeleri ile sonrasında kullanılan yapıları, analizi, gösterimi, madenciliği, modelleri, sınıflamaları, tabanı ve türleri ifadeleri derslerde geçen konuları ve kazandırılması hedeflenen nitelikleri ifade etmektedir.

IT tarafında öğrencilere kazandırılması hedeflenen niteliklerin anlatıldığı derslerde işletim sistemi kelimesinin çokça geçtiği tespit edilmiştir. İşletim sistemi kelimesinin öncesinde kullanılan Windows, Linux, sunucu-istemci, temel ve sistem ifadeleri ders içeriklerini, kurulumu, yönetimi, performans izleme, donanım-ağ yönetimi, uygulamaları ve servisleri kelimeleri kazandırılması hedeflenen nitelikleri ifade etmektedir.

**Şekil 4: Dersler ve Kazandırılan Nitelikler Matrisi**



Ders içeriklerinin nitel veri analizi çalışması içerisinde gerçekleştirilen bilişim işgücü niteliklerinin kodlarına taşınması sonucunda Şekil 4'deki Dersler ve Kazandırılan Nitelikler Matrisi elde edilmiştir. Matris içerisinde derslerde öğrencilere kazandırılması hedeflenen niteliklerin genel yapısı ortaya çıkmıştır. Analize göre ders içerikleri, temel olarak yazılım geliştirme becerileri, hesaplama bilimleri ve diğer teknik nitelikler olarak ayrılmaktadır.



Analiz sonucunda yazılım geliştirme becerileri okutulan temel programlama, nesne yönelimli programlama, web programlama, algoritma ve yazılım mimarisi, mobil ve oyun programlama ile Java programlama derslerinde kazandırılmaktadır. Temel programlama, algoritma ve yazılım mimarisi dersleri ile genel olarak programlama konularına giriş yapılmakta, programlamanın ana yapı taşları öğretilmektedir. Nesne yönelimli programlama ve java programlama dersleri ile programcılıkta gün geçtikçe önem ve kullanım alanı kazanan nesne yönelimli programlama konuları anlatılmaktadır. Web programlama, mobil ve oyun programlama dersleri ile ileri derece uzmanlık gerektiren kodlama niteliklerinin öğrencilere kazandırılması hedeflenmektedir.

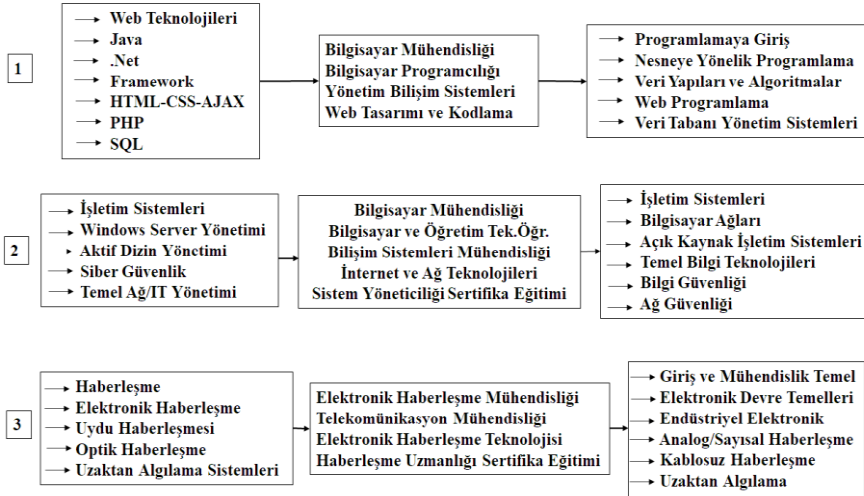
Hesaplamalı bilimler dersleri ile öğrencilere temel olarak veri bilimi ve geleceğin konuları olarak değerlendirilen veri madenciliği, sinyal işleme, yapay sinir ağları, modelleme ve simülasyon, makine öğrenmesi, biyoenformatik ve yapay zekâ niteliklerinin kazandırılması amaçlanmaktadır. Programlamanın ana fonksiyonu olan verilerden anlaşılabilir ve analiz edilebilir sonuçlar çıkarmak hesaplamalı bilimlerin ve araçlarının doğru kullanılması ile mümkün olabilecektir. Bilişim dünyasında yeni teknolojiler olarak lanse edilen tüm ürün ve araçlar veri bilimi ve hesaplamalı bilimlerin bir sonucudur.

Öğrencilerin teknik becerilere yönelik niteliklerinin geliştirilmesine yönelik konular ağ ve iletişim, siber güvenlik, veri tabanı, gömülü sistemler, işletim sistemleri, elektronik sistemler, açık kaynak geliştirme, grafik sistemleri, temel PC-IT sistemleri ve veri tabanı derslerinde okutulmaktadır. Bilişimin uygulamalı bir bilim dalı olması nedeniyle teorik derslerde kazandırılan niteliklerin uygulanması amacıyla staj ve temel beceri geliştirme dersleri okutulmaktadır.

### **3. Karşılaştırmalı Analizler**

Yüksek öğrenim kurumlarında gerçekleştirilen ön lisans, lisans, yüksek lisans, doktora programları ve sürekli eğitim merkezlerinde verilen eğitimlerin ders içerikleri ve müfredatları ile iş arama web siteleri tarafından yayımlanan bilişim sektörü iş ilanları arasında gerçekleştirilen karşılaştırmalı analizler sonucunda iki veri seti arasındaki ilişkilerin ortaya koyulması açısından önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Uygulanan programların kazandırmayı hedeflediği nitelikler ile istihdam sağladığı iş pozisyonları ve ders içeriklerinin geliştirmeyi hedeflediği beceriler ortaya koyularak nihayetinde eğitim içeriklerinin yeterlilikleri ölçülmüştür. Mevcut durumun incelenmesinin yanında veri seti içerisinde sektörün sürekli gelişen yapısına cevap verebilecek düşünce yapısına ilişkin öneriler tartışılmıştır.

### Şekil 5: İşgücü Niteliği Ders Müfredatı İlişkisi



Şekil 5'teki İşgücü Niteliği Ders Müfredatı İlişkisi analizi sektörün aradığı işgücü niteliklerinin yükseköğrenim programları içerisinde okutulan derslerin müfredatları ile karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkmıştır.

Aranan her bir işgücü niteliği ile ders içerikleri ve derslerin üye oldukları yüksek öğretim programları arasındaki ilişki incelendiğinde yazılım bölümünde web teknolojileri, Java, .net, framework, html-css-ajax, php ve SQL niteliklerini, bilgisayar mühendisliği, bilgisayar programcılığı, yönetim bilişim sistemleri, yazılım mühendisliği, web tasarımı ve kodlama yüksek öğrenim programları içerisinde bulunan programlamaya giriş, nesneye yönelik programlama, veri yapıları ve algoritmalar, web programlama ve veri tabanı yönetim sistemleri ders içerikleri tarafından öğrencilere kazandırıldığı gözlemlenmektedir.

Web teknolojileri niteliği ve beraberinde framework, html-css-ajax nitelikleri web sitesi oluşturmak ve web sitesinin ön ve arka yüzlerinde kodlama yapmayı gerektiren nitelikler genellikle mühendislik, programlama ve kodlama bölümlerinde okutulmaktadır. Bu bölümler içerisinde web teknolojileri alanında istihdam edilecek kişilere gerekli programlama dili bilgisi programlama giriş, veri yapıları ve algoritmalar ve web programlama derslerinde öğretilmektedir.

Programlama ortamında her bir kodun nesne kabul edildiği ve nesnelere özellikler tanımlanarak sınıflandırıldığı yazılım çeşidi olan nesneye yönelik programlama dersinde Java, .net ve php nitelikleri kazandırılmaktadır.

Sektörün aradığı işgücü nitelikleri arasında özellikle yazılım alt sektörü içerisinde oldukça fazla aranan veri tabanı yönetim sistemleri ve SQL sorgulama dili bilgisi,

tüm mühendislik programları ile programlama derslerinde veri yapıları ve algoritmalar ile veri tabanı yönetim sistemleri derslerinde okutulmaktadır.

IT bölümünde işletim sistemleri, Windows server yönetimi, aktif dizin yönetimi nitelikleri bilgisayar mühendisliği, bilgisayar ve öğretim teknolojileri öğretmenliği yüksek öğrenim programlarında, Siber Güvenlik, Temel Ağ ve IT yönetimi nitelikleri tüm mühendislik ve diğer programlarda okutulmaktadır. İş ilanlarında nitelik olarak fazlaca aranan Windows sunumcu ve işletim sistemi nitelikleri işletim sistemleri derslerinde, Temel Ağ ve IT Yönetimi nitelikleri bilgisayar ağları dersinde, siber güvenlik nitelikleri, bilgi ve ağ güvenliği derslerinde kazandırılmaktadır. Genel olarak aranan nitelikler ile ders müfredatları karşılaştırıldığında teknik niteliklere özgü derslerin okutulduğu, her bir uzmanlığın kendine özgü süreçleri olması nedeniyle derslerin de bu uzmanlıklara özgü ayrı ayrı yapıda okutulduğu tespit edilmiştir.

Haberleşme ve elektronik haberleşme, bilişimin iletişim tarafını oluşturmaktadır. Üretilen, depolanan ve güvenliği sağlanan veriler elektronik haberleşme teknolojileri vasıtasıyla birlikte çalışabilirlik niteliğine kavuşmaktadır (Aktan ve Vural, 2016:4). Türkiye’de sektör tarafından istihdam edilecek çalışanlarda aranan uydu haberleşme, optik haberleşme, uzaktan algılama sistemleri ve elektronik haberleşme işgücü nitelikleri öğrencilere elektronik haberleşme mühendisliği, telekomünikasyon mühendisliği lisans, elektronik haberleşme teknolojileri ön lisans ve sürekli eğitim merkezlerinde gerçekleştirilen haberleşme teknolojileri uzmanlığı sertifikasyon programlarında okutulmaktadır. Programlarda okutulan giriş ve mühendislik temel ile elektronik devre temelleri derslerinde haberleşme ve iletişim konularının temelleri, endüstriyel elektronik ve analog-sayısal haberleşme dersleri ile genel uzmanlık konuları okutulmakta, kablosuz haberleşme ve uzaktan algılama dersleri ile ileri uzmanlık nitelikleri kazandırılmaktadır.



Pearson Karşılaştırmalı İfade Benzerliği Analizi metodu kullanılarak elde edilen ders müfredatlarının işgücü niteliklerini karşılama durumunu gösteren Tablo-2’de, iş ilanlarında aranan bilişim işgücü niteliklerinin, ders adları ve içeriklerinde bulunup bulunmadığı aranmıştır. Analiz içerisinde iş ilanlarının her bir ders içerisinde bulunma oranı karşılaştırmalı olarak ortaya koyulmuştur.

Analize göre, ilanlarda aranan nitelikler ile ders içerik ve hedef çıktılarının tam uyumlu olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç Türkiye’de bilişim derslerinin müfredat açısından gereklilikleri sağladığını ortaya koymaktadır.

İşgücü ilanlarının ders içerikleri tarafından karşılanıp karşılanmadığı analizinde oransal açıdan sonuçlar yorumlandığında, 2,59 oran ile en fazla Data Science - Veri Bilimi niteliğinin ders müfredatları içerisinde bahsedildiği ortaya çıkmaktadır. Özellikle bilgisayar mühendisliği ve yönetim bilişim sistemleri ana bilim dallarının ilgilendiği veri bilimi, yazılım ve veri tabanı derslerinin temelini oluşturmaktadır. Verinin toplanması, oluşturulan sözlüğe göre kodlanması, veri tabanı sistemleri üzerinde muhafaza edilmesi ve uygulama yazılımları ile sorgulanarak anlamlı hale getirilmesi süreçlerini barındıran veri bilimi birçok ders müfredatı içerisinde bahsedilen ortak konu olmuştur. İlanlar ile çıkan sonuç karşılaştırıldığında, ülkemiz bilişim sektöründe firmalar tarafından veri bilimi uzmanı ve nitelikleri en fazla aranan pozisyon olmasına rağmen veri bilimine ait konular, ders içeriklerinde diğer uzmanlıklara da bilgi sağlaması nedeniyle en fazla değinilen konu olmuştur.

Daha önceki analizler ile ortaya koyulan Türkiye’de en fazla web programlama nitelikleri aranması sonucu, ders içerikleri ile de paralellik göstermiştir. Web programlama konuları ve nitelikleri, ders içeriklerinde 2,05 oran ile en fazla değinilen ikinci konu olmuştur. Web sayfası üzerinden genellikle bankacılık, satış pazarlama, geleneksel ve sosyal medya gibi hizmetler sektörüne hizmet eden programların üretildiği web programlama bölümleri ders içeriklerinde kullanıcılara sağlanan web sayfalarının dizayn edilmesi, arka plan kodlama işlemi yapılması, kullanıcı yönetimi gibi yazılım konularından bahsedilmektedir.

Ders konuları ve içeriklerinde en fazla bahsedilen üçüncü bilişim işgücü niteliği 1,85 oran ile IT Project Management-Proje Yönetimidir. Proje yönetimi niteliğini karşılayan konular hem yazılım hem de bilgi teknolojileri (IT) yönetimi derslerinde bahsedilmektedir. Ülkemizde bilişim sektörünün yazılım, sistem yönetimi, ağ ve güvenlik konularında proje yaklaşımı içerisinde tanımlanması ile ders içeriklerinde proje yönetimi konularından fazlaca bahsedilmesi paralellik göstermektedir.

Ders içeriklerinde en fazla bahsedilen diğer konular sırasıyla veri tabanı (1,46), gömülü yazılım programlama (1,36), nesne yönelimli programlama (1,34), mobil programlama (1,06), açık kaynak işletim sistemleri ve programlama (0,44) ve diğer kodlama (0,28) konularındadır. Bu istatistik bizlere ders içeriklerinde en fazla yazılım niteliklerinden bahsedildiğini ortaya koymaktadır.

İfade benzerliği analizinin ders içeriklerinin tümüne uygulanması sonucunda ortaya çıkan bu bulguların devamındaki daha detaylı analizlerde, ders içeriklerinin her birinde hangi konulara değinildiği, konuların ağırlıkları ve bu konuların hangi iş ilanı niteliğini karşıladığı sorularına cevaplar aranmaktadır. Analizde makro açıdan veri bilimi niteliklerinin hemen hemen tüm derslerde fazlaca değinildiği ve temel konu olduğu gözlemlenmektedir. Bu sonuç ile ülkemiz yüksek öğretim kurumlarında veri bilimine çok fazla önem verildiği ortaya çıkmaktadır.

Her bir dersin detaylı incelemesinde, temel programlama derslerinde proje yönetimi, web programlama, nesne yönelimli programlama ve veri tabanı dersleri ile beraber tüm konuya temel bir giriş yapıldığı ortaya çıkmaktadır. En fazla veri bilimi konularını işleyen algoritma mimarisi dersinde diğer temel derslerin yanında nesne yönelimli programlama niteliklerine özgü konuların da fazlaca işlendiği görülmektedir. Nesne yönelimli programlama dersleri en fazla mobil yazılım geliştirme konularına değinilmesi yönüyle önem kazanmaktadır. Açık kaynak işletim sistemi ve programlama konularına sadece kendi derslerinde bahsedilmekte, diğer derslerde bu konuya fazlaca değinilmemektedir. Türkiye bilişim sektöründe çok fazla açık iş pozisyonu olan Java programlama niteliğine ilişkin, kendi dersi haricinde diğer derslerde çok fazla değinilmeyen bir konu olduğu ortaya çıkmaktadır.

## **Sonuç**

İş arama web sitelerinden ortalama günlük 20 bilişim iş ilanının kaydedilmesi, aynı tipte ve aynı niteliklerin arandığı ilanların azaltılması ve kodlama işlemine tabi tutulması ile elde edilen Türkiye Bilişim Sektörü işgücü açığı nitelik analizinde, Türkiye bilişim sektörüne ilişkin önemli sonuçlar elde edilmiştir.

Yazılım sektörü olmak üzere yüksek düzeyde bilişim işgücü açığı bulunmaktadır. Sektör en fazla yazılım niteliklerine sahip personel aramakta, bunu sırasıyla bilgi teknolojileri, satış uzmanı, iş geliştirme uzmanı ve grafik tasarım uzmanı izlemektedir. Yazılım niteliklerinden en fazla web yazılım uzmanlığı aranmakta, bu iş tanımına ilişkin, php, java, .net framework, html, css ve ajax programlama dilleri bilgisine ihtiyaç duyulmaktadır. Yazılım sektöründeki ilanlarda İngilizce dil bilgisine hâkim, mühendislik diplomasına sahip ve deneyimli personele fazlaca ihtiyaç duyulduğu tespit edilmiştir.

Bilgi teknolojileri alanında sistem yönetimi vasıflarına sahip, daha çok Microsoft işletim sistemi ve aktif izin gibi Microsoft'a özgü servislerin yönetimini yapacak personel aranmaktadır. Sanallaştırma, siber güvenlik uygulamaları ve ağ yönetimi sırasıyla aranan nitelikler arasındadır.

İş ilanlarında teknik bilişim nitelikleri yanında sektörün genel yapısı nedeniyle, problem çözüme, ekip çalışmasına yatkınlık, esnek çalışma saatleri, raporlama yetenekleri, müşteri ilişkileri ve iletişim gibi sosyal niteliklerin de personel istihdam etmede ön plana çıktıkları gözlemlenmiştir.

Yüksek Öğrenim Kurumları tarafından üniversitelerde gerçekleştirilen bilişim eğitimlerinin müfredatları ve ders programlarından elde edilen bilişim eğitimi analizinde Türkiye bilişim eğitimine ilişkin önemli sonuçlar elde edilmiştir. Dört yıllık bölümlerde bilgisayar mühendisliği, iki yıllık bölümlerde bilgisayar programcılığı ders programları en fazla sayıda okutulan bölümlerdir. Ders içerikleri açısından bu derslere ek olarak, yönetim bilişim sistemleri, yazılım mühendisliği, bilgisayar ve öğretim teknolojileri öğretmenliği ders programları sektörün aradığı nitelikleri öğrencilerine kazandırmayı hedefleyen en önemli bölümlerdir. Programlarda okutulan, temel programlama, algoritma ve yazılım mimarisi, nesne yönelimli programlama, web programlama gibi dersler yazılım niteliklerini kazandırmaktadır. Mühendislik yönetimi, siber güvenlik, veri tabanı, temel PC-IT sistemleri, açık kaynak geliştirme ve işletim sistemleri dersleri bilgi teknolojileri niteliklerini kazandırmaktadır.

Hem yazılım hem de bilgi teknolojileri alanındaki ilanlarda deneyim önemli düzeyde aranan bir niteliktir. Öğrencilere yüksek öğretim kurumlarında deneyim kazandıracak en önemli ders sektör içerisinde görev almalarını sağlayan staj uygulamalarıdır. Bu noktada staj dersinin birçok niteliğin uygulamalı olarak kazanıldığı önemli bir program olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Kapasitesi artırılmış, doğru planlanarak, doğru uygulanmış bir staj dersinin öğrencilere sektör içerisindeki projelere katılarak önemli düzeyde tecrübe kazandıracığı, sektörün deneyimli personel açığını kapatmada katkı sağlayacağı tespit edilmiştir.

Bilişim ilanlarında aranan işgücü nitelikleri ile ders içeriklerinde anlatılan konular karşılaştırıldığında, ilanlarda aranan niteliklerin tamamının ders içeriklerinde bulunduğu, öğrencilere müfredat içerisinde aktarılmayan işgücü niteliği olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç ile üniversitelerimizin ders programlarının güncel bilişim işgücü niteliği açığına kapatması için doğru planlama içerisinde oluşturulduklarını göstermektedir.

Sektörün sürekli gelişen ve değişen yapısı nedeniyle mevcut olan bu durumun devam etmesi amacıyla ders programları gelecekte karşılaşılabilecek ihtiyaçlara cevap verebilir niteliğe sahip olması sağlanmalıdır. Sanal gerçeklik, nesnelere interneti, robot programlama, ileri sensör teknolojileri, bulut bilişim ve big data gibi geleceğin bilişim dünyasına ayak uydurabilmek için bu derslerin de ders programları içerisinde yer verilmesi ya da ağırlıklarının artırılması gerekmektedir.

Türkiye'nin teknoloji üreten bir yapıya bürünebilmesi için toplumun tüm taraflarının bilişim teknolojilerini üretim aracı olarak yüksek düzeyde kullanması, özellikle bilişim eğitiminin teknolojiye yön veren niteliğe bürünmesi gerekmektedir. Genellikle hizmet sektörüne yönelik web programlama yerine sanayi ve diğer teknolojik sektörlere hizmet veren, masaüstü programcılığı, nesneye yönelik programlama, robotik programlama ve big data gibi bilişim sektörüyle kalkınmaya katkı sağlayacak uygulamalara ağırlık vermesi gerekmektedir. Katkı değeri oldukça yüksek olan bu alt bilişim sektörlerine ağırlık verebilmek yüksek düzeyde niteliğe sahip çalışana ihtiyaç duyduğundan bilişim eğitiminin bu eksene kaymasını zorunlu kılmaktadır.

## Kaynakça

- Arklan, Ü. ve Taşdemir, E. (2008), “Bilgi Toplumu ve İletişim: Bilginin Yayılması Sürecinde Kitle İletişim Araçları ve İnternet”, **Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi** Sayı:5, Selçuk Üniversitesi Yayınları, Konya.
- Bacaksız, F.E. ve Sönmez, B. (2015), “An Evaluation of Job Advertisement For Nurses On Human Resources Websites”, **Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi**, Sayı:3 Cilt:1.
- Beltekin, N. (2014), “İşgücü Talebi ve Eğitim İlişkisi Üzerine Bir Analiz (İş İlanları Örneği)” **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:13 Sayı:51.
- Bedir, E. (2002), “Yirmibirinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim-İstihdam İlişkisi”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu-İş Sendikası Yayınları, Ankara.
- Bedir, E. (2013), “Eğitim-İstihdam İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Güncel Tartışmalar”, **İstihdamda 3i Dergisi**, İşkur Yayınları, Sayı:8.
- Çetin, M. ve Şahingöz, S.A. (2019), “İnsan Kaynakları Web Sitelerinde Açılırla Yönelik İş İlanları Üzerine Bir İnceleme”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:12,Sayı:64.
- Durkaya, M. ve Hüsnüoğlu, N. (2018), “İstihdamda Eğitimin Rolü”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi**, Sayı:41, Cilt:19.
- Işık, V. (2020), Üç Bileşenli Eğitim-İstihdam Dengesi Model: Kastamonu Örneği, Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı Raporu, SETA Yayınları, <https://setav.org/assets/uploads/2020/01/R150.pdf> , (erişim: 15.10.2020)
- Kubar, Y. (2016), “Az Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerin Kalkınma Göstergeleri ile Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki: Bir Panel Veri Analizi (1995-2010)”, **Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:4.
- Özkan, Y., Bingöl, U. ve Mete, H. (2018), Türkiye’de Elektronik İstihdam Platformlarında Yayımlanan Bilişim Sektörü İş İlanlarının Nitel Analizi (2017-2018) **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl:2018, Sayı, 6.
- Özsoy, C. (2015), “Mesleki Eğitim – İstihdam İlişkisi: Türkiye’de Mesleki Eğitimin Kalite ve Kantitesi Üzerine Düşünceler”, **Electronic Journal of Vocational Colleges**, Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu Özel Sayısı.
- Aktan, C.C. ve Vural, İ.Y. (2016), “Bilgi Toplumu, Yeni Temel Teknolojiler ve Yeni Ekonomi”, **Yeni Türkiye Dergisi** Bilim ve Teknoloji Özel Sayısı, Sayı:88 Cilt:1.



- Özaydın, M.M., Baltacı, I.K., Çelik, E. ve Aslan, B.Y. (2019), **Uyumsuz Eşleşme Olgusu: Türkiye İşgücü Piyasası Örneği**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara.
- Özdemir, M.Ç. (2009), *Türkiye'de Bilişim Sektöründe İşgücü Piyasasının Hindistan ve İrlanda ile Mukayeseli Analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Mete, H. (2020), *Türkiye'de Bilişim İşgücü Nitelik Talebinin Eğitim Müfredatları ile Uyumunun Analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- MEB, (Milli Eğitim Bakanlığı), (2006), *Meslek Liselerinde İstihdam Özelliğini Kaybetmiş Bölümlerin Değerlendirilmesi Araştırması*, Yayın No:42, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- TBMM, (Türkiye Büyük Millet Meclisi), (2012), *Bilgi Toplumu Olma Yolunda Bilişim Sektöründeki Gelişmeler ile İnternet Kullanımının Başta Çocuklar, Gençler ve Aile Yapısı Üzere Sosyal Etkilerinin Araştırılması Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu*, TBMM Yayınları. Ankara.
- TBMM, (1981), Yükseköğretim Kanunu, Kanun Nu.:2547, Resmi Gazete Nu.: 17506.
- Yağmur, A. (2009), *İstihdam Edilebilirlik Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi: Konya Bölgesi İmalat Sanayi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yazıcı, A., Mıshra, A., Özkan, B. ve Çetin, S. (2016), Türkiye'de Yazılımın Temel Gösterge Alanlarda Gelişimi. *Ulusal Yazılım Mühendisliği Sempozyumu Bildirileri*, Sayfa: 586-598, [http://ceur-ws.org/Vol-1721/UYMS16\\_paper\\_111.pdf](http://ceur-ws.org/Vol-1721/UYMS16_paper_111.pdf), (erişim 01.11.2020 )



# AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE KUPON ÇALIŞMA

Ekrem ERDOĞAN\*

Kemal Gökmen GENÇ\*\*

## Özet

Kupon çalışma; bir işverenin, çalışanın emeğine karşılık nakit yerine ödeme olarak kullanılmak üzere üçüncü bir taraftan (çoğunlukla devlet otoritesi) bir kupon aldığı bir istihdam şeklidir. Genellikle, özel veya belirli süreli görevler için kullanılmaktadır. Geçici/gündelik çalışma ve portföy çalışmayla ilgilidir. Ev hizmetleri ve tarım sektörlerinde yasal istihdamı kolaylaştıracak bir yöntem sağlamayı amaçlamaktadır. İstihdam ilişkisinin kurulması ve sona erdirilmesine ilişkin idari yük düşüktür ve özellikle tarım bağlamında işverenlere İK talebine göre hızlı bir esneklik sağlanmaktadır. Bu istihdam şekli; Belçika, Fransa, İtalya, Avusturya ve Litvanya'da yaygın olarak görülmüştür.

Bu çalışmanın amacı Eurofound tarafından da yeni bir istihdam biçimi olarak tanımlanan kupon çalışmanın kavramsal tartışmasını yapmak ve seçilmiş AB ülkelerindeki uygulamada kupon sistemini incelemektir. Bu çerçevede ilgili literatür taranarak betimsel analiz yöntemi ile aktarılmıştır. Kupon çalışmaya özellikle tarım ve ev hizmetleri alanlarında ilginin arttığı, işverenler ve çalışanlar açısından belirli avantaj ve dezavantajlara sahip olduğu, kötüye kullanımın önlenmesi açısından hukuki altyapısının ve denetim mekanizmasının güçlendirilmesi gerektiği gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Son olarak Türkiye'de uygulanabilirliği üzerine de birtakım öneriler geliştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** *Yeni istihdam türleri, Kupon çalışma, Geçici/gündelik istihdam,*

---

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

\*\* Öğr. Gör., Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Arifiye MYO, Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, kgokmengenc@subu.edu.tr

# VOUCHER-BASED WORK IN EUROPEAN UNION COUNTRIES

---

Ekrem ERDOĞAN\*

Kemal Gökmen GENÇ\*\*

## Abstract

Voucher-based work is an employment form, in which an employer receives a voucher from a third party (principally a governmental authority) to be adopted as a payment method in return for the services of an employee, rather than cash. It is generally used for special or fixed term tasks, and is related to casual and portfolio work. Voucher-based work systems have the aim of developing a simple method, enabling legal employment in household services and agriculture sectors. The administrative burden regarding the establishment and termination of the employment relationship is low, and it gives employers flexibility based on the HR demand, specifically within the context of agriculture. This employment form has prevalently been implemented in Belgium, France, Italy, Austria, Greece, and Lithuania.

The aim of this study is to make the conceptual argument of voucher-based work, which is defined also by Eurofound as a new employment form, and to analyse the voucher system in practice in the selected EU countries. Within this framework, the theoretical concept argument was implemented by literature review and descriptive analysis method. In the end, it was concluded that interest in voucher-based work, especially in agriculture and home services, has been increased, that it has some certain advantages and disadvantages in terms of employers and employees, and that its legal infrastructure and control mechanism need to be enhanced with regard to guard against its ill-usage. In addition to those points, a number of suggestions upon the applicability of the voucher-based work in Turkey have been made.

**Keywords:** *New employment forms, Voucher-based Work, Casual work*

---

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

\*\* Öğr. Gör., Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Arifiye MYO, Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, kgokmengenc@subu.edu.tr

## Giriş

Kapsamındaki çalışma ilişkisi bağlamında değerlendirildiğinde tanıdık gelse de kupon çalışma (voucher-based work) hem genel olarak yaşamda hem de akademik yazında çok fazla kullanılan bir kavram değildir<sup>1</sup>. Ancak son yıllarda İtalya, Avusturya, Belçika ve Litvanya gibi ülkelerde kullanımı artan bir istihdam biçimidir. Kayıt dışılıkla mücadele etmek için bazı Avrupa ülkeleri son derece esnek bir çalışma düzenlemesi olan “kupon/fiş tabanlı” çalışmayı benimsemişlerdir.

Kupon çalışma bir işverenin nakit yerine bir işçiden aldığı hizmet/işin ödemesinde kullanılmak üzere üçüncü bir taraftan (genellikle bir hükümet yetkilisi) kupon satın aldığı, işçi tarafından sunulan hizmetlerin belirli görevler veya belirli süreli görevlerden oluştuğu geçici bir istihdam türüdür. Kayıtdışılıkla mücadele, iş piyasasından uzak kalanlara bir gelir fırsatı, daha iyi bir iş için bir basamak, çeşitli mevsimsel veya başka bir sebeple artan insan kaynağı ihtiyacını katı prosedürlerden bağımsız bir şekilde karşılayabilme, dezavantajlı grupların sosyal içerilmesi gibi amaçlara sahip olduğu söylenebilir. Uzun vadeli işsizleri iş piyasasına yeniden entegre etmede ulusal politika araçlarını zenginleştirileceği öngörülmüştür. Ulusal çerçevede Kupon temelli çalışma kullanımlarına izin verilen sektörler açısından da önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Bu programları benimseyen ülkeler arasında Avusturya, Belçika, Fransa, Yunanistan ve İtalya bulunmaktadır. İtalya’da düzenleme son yıllarda önemli ölçüde serbestleştirildi ve kullanımlarında bir artışa yol açtı; bununla birlikte kayıt dışılıkla mücadeledeki etkinliği sorgulanmaktadır (ILO,2016a)

Kupon çalışma Eurofound tarafından yeni olarak tanımlanan diğer istihdam türlerinde olduğu gibi son dönemlerde, istihdamda yaşanan problemlere karşı uygulamaya konulan ve giderek uygulamada yaygınlaşan ve tüm boyutlarıyla yeniden düzenlenmeye çalışılan bir çalışma şeklidir. İşverenin insan kaynağı ihtiyacına bağlı olarak ortaya çıkan, düzenli ve sürekli olmayan bir özelliğe sahiptir.

Kupon çalışma geçici çalışmayla ilgilidir ve AB ülkelerinde işgücü piyasalarının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. İşsizlik problemine çözümlenmesinde önemli rol oynamaya başlayan bu istihdam türü piyasa ekonomisinin liberalleşmesine bağlı olarak niceliksel olarak artacağı tahmin edilmektedir. 2019 verilerine göre AB (28 üye) ülkelerinde toplam bağımlı istihdamın %13,6’sı geçici işçilerden oluşmaktadır. Bu oran İtalya’da bu ortalamanın üzerindedir (%17). Bunun dışında sırasıyla Yunanistan’da %12,5, Belçika’da %10,9, Avusturya’da %8,7 ve Litvanya’da %1,5’tur (OECD, 2019).

Kupon çalışma doğasında geçicilik, süreksizlik barındırdığından, tipik istihdamla kıyaslandığında çalışanlar önemli haklardan mahrumdurlar. Genellikle temizlik, ev işleri ve tarım sektörlerinde daha yaygın olarak kullanılmaktadır. Günlük, haftalık, ay-

<sup>1</sup> Tırnak içinde Google’da genel olarak aratıldığında 3080, akademik olarak aratıldığında ise 162 sonuç vermiştir. Bu sonuçların çoğu da Eurofound tarafından 2015’te çıkarılan “New employment forms” adlı eserine vurgu yapmaktadır.

lık veya mevsimsel dalgalanmaların çok yaşandığı sektörlerde işgücü talebindeki değişmelere kolay cevap verebilen bir özelliğe sahiptir.

Burada kupon çalışma belirli AB ülkelerinde son yıllarda yaygınlaşan ve yeniden düzenlenen bir istihdam türü olarak incelenmiştir. İlk olarak kupon çalışma tanımlanmaya çalışılmış ve ardından belirli AB ülkelerinde görülen uygulamalar analiz edilmiştir. Analizler metinlerin nitel olarak incelenmesine dayanmaktadır. Bu çerçevede vaka çalışmaları, raporlar, makaleler ve haberler betimsel olarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

## 1. Kupon Çalışmanın Kavramsal Çerçevesi

Kupon çalışma; bir işverenin, çalışanın emeğine karşılık ödeme olarak kullanılmak üzere üçüncü bir taraftan (genellikle bir devlet otoritesi) kupon aldığı bir istihdam şeklidir. Kuponlar, aynı hizmet sunumu ile bu hizmetler için kullanılacak gelirin nakit dağılımını sağlayan bir araç olarak görülmektedir (Farvaque, 2013).

Belirli süreli ve genellikle benzer türdeki işler için tercih edilen kupon çalışma, geçici/gündelik iş ilişkisi ve portföy çalışmayla ilişkilidir. Ev hizmetleri ve tarım sektöründe ağırlıklı olarak görülmektedir. Kupon çalışmada, kayıtdışı istihdamın azaltılması noktasında sonuç elde etmek amaçlanmış ve istihdam ilişkisinin kurulması ve sona erdirilmesine ilişkin idari yükün düşük olduğu görülmüştür. Bu istihdam türüyle, özellikle tarım sektöründe, işverenlere insan kaynağı talebine göre hızlı bir esneklik sağlanmaktadır (Eurofound, 2015).

Araştırmalar; kupon çalışanları arasında, özellikle ev hizmetlerinde yüksek bir özerklik olduğuna işaret etmektedir. Çoğu durumda müşteri, çalışanların işlerini yaparken yanlarında bulunmamaktadır. İş piyasası perspektifinden kupon çalışma lehine olan ana argüman, kapsamı sınırlı faaliyetler için basitleştirilmiş ve bürokratik olmayan bir istihdam formu sağlamasıdır (Farvaque, 2013).

Yapılan araştırmalar kupon çalışanlarının çoğunluğunun çalışmak istedikleri saatleri seçtiklerini ve kısmi zamanlı çalışmayı tercih ettiklerini göstermektedir (Peeters and Gevers, 2006). Kupon çalışanları, ihtiyaca binaen işveren ve kullanıcıyla çalışma saatlerinin ayarlanabildiği bir istihdam türü olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca, eve yakın bir yerde iş sahibi olmak, özellikle çocuk bakım sorumluluklarını yerine getiren kupon çalışanları için avantajlı sayılmaktadır (Eurofound, 2015).

Kupon çalışanlarının istihdam edilmesi yöntemlerinden birisi olan kupon çalışma organizasyonlarının işe alma ve idare işlemleri çerçevesinde, aracı kuruluşların mevcut çalışanları veri tabanında bulundurmaları, geçici/gündelik iş ilişkisinde kullanılan yaklaşımı çağrıştırmaktadır. Diğer bir yöntem, işveren ile çalışan arasında doğrudan kurulan iletişim yoluyla istihdamın yapılmasıdır. Bu da kişisel ağlarla ve önceki istihdam ilişkilerinin oluşturduğu çevreyle gerçekleştirilmektedir (Manoudi, 2013).

Bazı ülkelerde işverenlerin kupon çalışanlarını kullanmaları için teşvik (örneğin sosyal güvenlik katkılarının azaltılması ve vergi teşvikleri gibi) uygulaması devreye sokulmuştur. Bu durum kupon çalışmanın maliyet tasarrufu stratejisi olarak benimsenmesine yol açmaktadır. Diğer taraftan çalışanlara kendi bölgelerinde iş fırsatlarına erişim imkânı tanınması ve onlara çalışma süresi ve iş organizasyonunda esneklik sağlanması açısından avantaj sağlamaktadır. Bu istihdam türü, ulusal modelin özelliklerine bağlı olarak sınırlı da olsa çalışanlara iş ve istihdam güvenliği sunabilmektedir. Araştırmalar, bazı kupon çalışanlarının, zorunluktan bu istihdam türünü tercih ettiği göstermiştir. Tam zamanlı bir istihdam mevcut olmadığı, işsizlik durumunda veya diğer geçici işler için bir alternatif olarak kupon çalışma tercih edilmektedir. Kupon çalışma sistemi, aynı zamanda, uzun vadeli işsizlerin işgücü piyasasına ve yerel istihdam kurumlarına yeniden kazandırılması için alternatif bir sistem sunma amaçındadır. Yapılan araştırmalar ayrıca diğer yeni istihdam türlerine nazaran daha fazla sosyal koruma içerse de uygulamada iş güvencesizliği ve aşırı esneklik ortaya çıkardığı ve istihdam garantisinin düşük olduğu durumlarla da karşılaşılmaktadır (Eurofound, 2013; Eurofound, 2015). Bu yönüyle kupon çalışma kaza durumunda sorumluluk konusunda etik ve uygulamaya dönük bazı hususlar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, kupon çalışanı yaralanırsa veya bir şeyleri kırarsa, hasar normal sigorta sistemleri tarafından telafi edilebilmektedir. Bu durum bildirilmemiş sigorta sistemleri tarafından telafi gerçekleştirilmemektedir (Farvaque, 2013).

Eğitim olanakları açısından bazı ülke örneklerinde de görüldüğü gibi, kariyer geliştirme olanaklarının düşük olduğu ve yeterli eğitimin verilmediği gözlemlenmiştir. Denetim açısından da bu çalışma sisteminin zaafı olduğu ve yeterliliği sağlamadığı da ayrıca belirtilmektedir (Manoudi, 2013).

Fedorova ve diğ. (2019), kupon çalışmayı; yetkili bir kuruluştan satın alınan ve hem maaş hem de sosyal güvenlik katkı paylarını kapsayan bir makbuzla hizmetlerin ödenmesine dayanan ve bir miktar iş güvencesizliği, sosyal ve mesleki izolasyon ve İK önlemlerine ve kariyer gelişimine sınırlı erişimin olduğu, buna karşın yasal olarak çalışma fırsatı, daha iyi sosyal koruma ve belki de daha iyi ücret sunan özelliklere sahip bir istihdam ilişkisi olarak tanımlamışlardır. Diğer taraftan işgücü piyasasına olan katkısının onu çekici hale getirmesine rağmen özellikle kupon çalışma ve bunun yanında geçici çalışmanın doğası gereği bu tür istihdamın yaygınlaşmasının düşük gelir ve sınırlı sosyal korumaya sahip olması nedeniyle işgücü piyasasında bir bölümlenme tehlikesi oluşturduğu ileri sürülmüştür.

Marrone (2017) 2008 mali krizinin ekonomiye yönelik daha derin ve daha önemli dönüşümleri ortaya çıkardığını, İtalya'da kayıtlı istihdamın 2008'den beri önemli ölçüde azalırken, kayıt dışı istihdamın katlanarak büyüme gösterdiğini belirtmiştir. Kriz sadece istihdamın niceliğini değil kalitesini de etkilemiştir. Bu çalışmada “fasıllı kupon istihdamı”nın işverenlerin yasal yükümlülüklerinden kaçmasına izin verdiği, bu durumun bir taraftan standartların altında istihdam koşulları ve sendikalara katılım konusunda önemli zorlukları ortaya çıkardığı diğer taraftan sosyal haklara

(işsizlik sigortası gibi) erişimi kısıtlayarak aynı işi yapan ancak aynı koşulları paylaşmayan bireyler arasında eşitsizliği artırdığı ileri sürülmüştür. Ayrıca bu durum özerklik, esneklik gibi avantajları olduğu anlatısını kullanarak daha fazla kötü yönleri maskeleyen bir eğilime sahiptir. Sonuçta Marrone bu istihdam biçimlerinin Braverman emeğin vasıfsızlaştırılması tezini yeniden üreten bir mekanizmaya sahip olduğunu fakat burada yeni olanın devletin bu durumu istihdam politikaları biçiminde uygulamaya koyan rolü olduğunu ileri sürmektedir.

Finger (1997) çalışmasında AB ülkelerinin kupon çalışmaya uzun bir süre şüpheyle yaklaşmasının ardından, büyümedeki durgunluk ve yüksek işsizlikle ilgili politikanın merkezine oturduğunu ileri sürmüştür. Avrupa'daki Kupon Çalışma- Almanya için model mi? isimli çalışmada, kupon çalışmanın uygulanmasında önerilen vergi indirim modeli, sanayi politikası yaklaşımı ve ücret artışı modeli tanıtılmaktadır. Fransa'da kupon sisteminin kamu bütçesinde istikrarsızlığa yol açmadığı ancak işverenlerin ek maliyetlerini düşürücü bir kontrol şemasıyla uygulanması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca kupon çalışma havuzlarının oluşturularak, buradaki çalıştırılan kişi sayısına göre, işverenlerin vergi indiriminden yararlandırılarak kamusal bir teşvik unsuru oluşturulabileceği ifade edilmektedir.

Windebank (2007) çalışmasında Fransa'da, Ulusal Kupon İstihdam Hizmetleri Sistemi devletin ücretli ev hizmetlerinin hane halkı tarafından kullanımını sübvans ettiği ve desteklediği mevcut politika aracı olduğu ve ev hizmetlerinin kupon sistemiyle nasıl sağlandığı anlatılmaktadır. Bu çalışmada kadınların ücretsiz ev içi emeğinin devlet destekli dış kaynak kullanımının, karşılaştıkları iş-yaşam çatışmasını ve zaman kıtlığını azaltmaya ne ölçüde yardımcı olduğunu sorgulanmakta ve bu programların etkisinin hem bunlardan yararlanan hanehalkı yelpazesi hem de ücretli ev hizmetleri satın alan kadınların kazandığı yardım miktarı açısından marjinal olduğunu ileri sürülmektedir. Sonuçta bu tür planların, ev içi işçiliğin cinsiyetler arası eşitsiz bölüşümü sorununu daha da kötüleştirdiği ve ayrıca ev içi görevlerin erkekler ve kadınlar arasında yeniden dağıtılması sorununu ortaya çıkardığı ileri sürülmektedir.

Gerard (2013) Yunanistan ve Letonya arasındaki "Kupon Hizmetleri Sistemi" üzerine öğrenme değişimi adlı çalışmada kupon çalışmanın dezavantajlı grupların işgücü piyasasındaki durumuna bir cevap olarak avantajlar yarattığı, düşük vasıflı ve göçmen işçilere de istihdam olanakları sağladığı belirtilmektedir. Bu çalışmada iyi bir şekilde kupon sisteminin uygulanabilmesi için bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Bunlar kısaca; kupon işlerin maliyetini enformel işgücü piyasasında satın alınacak olandan daha düşük yapmak ve kupon sistemine erişimi kolaylaştırmak, sistemin gerektiğinde ayarlanması ve istenmeyen yan etkilerinin ortadan kaldırılması için yakından takip etmek ve bu sistemin kontrolünü lisanslı şirketlere vermek, emek yoğun ve yarı zamanlı işlerin olduğu bu sektöre işgücü teminini kolaylaştırmak, işçilerin çalışma koşullarından kesinti yapılmasına müsaade etmeden kupon hizmetleri veren şirketlere teşvik sağlayarak faaliyetlerinden kazanç elde etmelerini sağlamak olarak ileri sürülmüştür.



Thijs (2014) çalışmasında nüfusun yaşlanması, iş-yaşam dengesi üzerindeki artan gerilim ve ev hizmetlerinde reform gerekliliği üzerinde durularak İskandinav ülkelerinde (Danimarka, Finlandiya ve İsveç), haneleri kolay istihdam ve uygun fiyatlı ev yardımı sağlayacak bir vergi indirimi sistemi geliştirildiği ve ardından Belçika'da kupon hizmetleri sisteminin 2004'te uygulamaya başladığı belirtilmiştir. Bu sistem devreye sokulduğunda hane halklarının ev hizmetlerine kolay ve kayıtdışı işgücü ile rekabet edebilecek maliyetlerle ulaşma, düşük eğitim seviyesindeki kişilerin kayıtdışı olarak yaptığı işleri kayıt altına alma ve ev hizmetlerinde kayıtdışı ile mücadelede başarılı olma gibi hedeflere sahipti. Bu çalışma da bu hedeflere ulaşıldığı ancak sistemin tanıtılmasından beri beklenmedik bir şekilde katlanarak büyüdüğü ve yeni sorun alanları olarak sistemin toplam maliyetinin ve sosyal bakım hizmetlerine nasıl uygulanacağı meselelerinin olduğu ileri sürülmüştür.

## 2. Seçilmiş Avrupa Birliği Ülkelerinde Kupon Çalışma

Genel olarak kupon çalışma geleneksel istihdamdan ayrı bir mevzuat çerçevesinde düzenlenmiştir. Burada yaygın olarak görülen ve hukuki olarak da düzenlenen Avusturya, Belçika, İtalya ve Litvanya gibi ülkelerde kupon çalışma istemi incelenmiştir.

### 2.1. Avusturya

Avusturya hükümeti 2000'lerin ortalarında, özel hanelerde yaklaşık 200 bin kişinin kayıtdışı olarak çalıştığı ve ev hizmetlerinin büyüyen bir sektör olduğu varsayımlarına dayanarak çek veya kupon hizmetleri sistemini (DLS) uygulamaya koymuştur. Burada iş-yaşam dengesini iyileştirmede 'girişimci hane halkını' (enterprise household) önemli bir işgücü piyasası ve sosyal politika aracı olarak geliştirmek, düşük vasıflı işçiler için istihdam olanakları yaratmak, kayıt dışı çalışmayı azaltmak, ev işlerini yasal bir zemine oturtmak ve ev işçileri için bir miktar sosyal güvenlik ve yardım imkânı sağlamak amacıyla uygulanması kolay ve bürokratik katılık içermeyen bir model önerilmiştir. Bu modelde işveren tarafından karşılanması zorunlu sosyal güvenlik maliyetlerinin kuponların içerisine dâhil edilmesi, asgari bir ücret düzenlemesine sahip olması ve ödemelerin devlet garantisinde olması da tasarlanmıştır (Eurofound, 2016a: 1-2)

1 Ocak 2006'dan beri, Kupon hizmetleri sistemi (DLS), ödemelerin aylık sınırını aşmaması koşuluyla, özel hanelerde basit, ev tipi hizmetler sunan kişilerde geçici istihdam ilişkileri için bir ödeme ve ücret aracı olarak kullanılmaktadır. Kupon Hizmetleri Yasası, hane halkı ile ilgili bu faaliyetleri yasallaştırmaktadır (BVAEB, 2020; Dienstleistungsscheck, 2020a).

DLS ile sisteminin işleyişi aşağıdaki gibi özetlenebilir (BVAEB, 2020; Dienstleistungsscheck, 2020b; RIS 2020):

- DLS ile; temizlik işi (apartman, ev, çamaşırhane, bulaşık), küçük veya okul çocuklarına refakat, günlük ihtiyaçlar için satınalma (gıda, ilaç), yakacak malzemelerinin temini ve odaların ısıtılması, basit bahçecilik işleri (örneğin yaprakları süpürme, çim biçme) yaptırılabilir. Bu sistem kısa, belirli süreli sözleşmeler için tasarlanmıştır. İstihdam ilişkileri, ilgili görev süresi boyunca en fazla bir ay ile sınırlıdır ve daimî bir istihdam ilişkisine dönüşmeden aynı kişiler arasında tekrar tekrar kullanılabilir.
- DLS ile daha uzun, eğitim gerektiren faaliyetlerde (örneğin yaşlı bakımı ve hemşirelik), hem evde hem de şirkette çalışmayı kapsayan karma kullanımlarda ve üç taraflı istihdam ilişkilerinde (örn., özel hane halklarında bir dernek tarafından istihdam edilen, özel hane halkı ile çalışan kişiler arasında hukuki bir ilişki bulunmayan) kullanılması yasaklanmıştır. DLS, yasal ilişkinin bireysel işçi ile hane halkı arasında olmadığı özel bir evde görev yapan işletme çalışanları için, yaşlı veya hasta insanların bakımı gibi belirli eğitim/öğretim gerektiren veya genellikle profesyonel bir şirket tarafından yürütülen daha uzun süreli görevler için kullanılamaz.
- Hizmet kuponları tütün mağazalarından, postanelerden, DLS-Online<sup>2</sup> veya yeni mobil uygulama üzerinden çevrimiçi olarak satın alınabilmektedir. Avusturya, AB üye ülkeleri, serbest dolaşım belgesi olmayan Hırvat (istisna), İsviçre, Lihtenştayn, İzlanda ve Norveç vatandaşları, ikamet izni, çalışma izni olan ve iltica prosedürüne uygun olarak kabul edilen kişiler bu alanda istihdam edilebilmektedir. Dolayısıyla oturma izni ve çalışma izni olmayan göçmenler plana dahil değildir.
- İşveren işin kontrolü, ödenmesi gereken ücretin asgari tutarı ve gerekli olabilecek herhangi bir ek belgeyi çalışana teslim etmekle, çalışanlar ise çalışma iznini işverene göstermekle yükümlüdür. Çalıştırılabilecek kişi sınırlaması yoktur bunun yerine yıllık satın alabileceği kupon bedeli vardır (2020 için 946,56 €). Çalışan için de işveren sınırlaması yoktur bunun karşılığında bu işten elde edebileceği gelir aylık 631,04 € aşarsa Sosyal Güvenlik Kurumuna prim katkısı ödemek zorunda kalacaktır (%14,7). İşsizlik sigortası ve emeklilik kapsamında değildir. Gönüllü olarak sağlık ve emeklilik katkıları ödenebilmektedir.
- Hizmet Kuponu; değer, fiyat, işverenin ve çalışanın ad-soyad ve sosyal güvenlik numarası, istihdamın günü vb bilgileri içermelidir.

Bu sistem en sık temizlik ve ütüleme ve bahçecilik hizmetlerinde kullanılmaktadır. Kuponların son kullanma tarihi yoktur ve kullanılmayanlar ilgili kuruma (VAEB) iade edilerek ödenen tutarın tamamı geri alınabilir. Sisteme ilk girişte işçi ve işverenlerin sosyal güvenlik kurumuna gönderilecek ek bir sayfayı doldurmaları gerekmektedir. Daha sonra taraflar kendi aralarında çalışma günleri ve görevler üzerinde anlaşabilir, gerektiğinde herhangi bir prosedüre gerek kalmadan iş ilişkisi sonlandırır-

<sup>2</sup> DLS-Online'ı yalnızca bir Avrupa banka hesabı olanlar kullanabilmektedir (Dienstleistungsscheck, 2020c).

labilir (Eurofound, 2016a: 3). Tek bir hanenin alabileceği maksimum kupon/çek sayısı yoktur, ancak hane halkı bu sistemde çeşitli çalışanları istihdam ederek marjinal istihdam eşiğini 1,5 kat aşarsa, hane halkı işveren vergisi (%16,4) ödemek zorundadır. Bir işverenden kaynaklanan bir işçinin geliri aylık marjinal istihdam için belirli gelir eşiğini aşarsa işçi otomatik olarak hastalık ve emeklilik sigortasına tabi olacak ve ilgili katkı paylarını ödemek zorunda kalacaktır (%14,7) (Eurofound, 2016a: 4).

DLS, istihdam süresi boyunca sadece işçi için kaza sigortasını kapsar. Diğer sigorta türleri (örn., işsizlik ve emeklilik sigortası) kapsam dışındadır. Ancak hastalık ve emeklilik sigortası için gönüllü olarak ödeme seçenekleri vardır. Mevcut veriler, sistemin uygulamaya başlamasından beri; satılan kupon sayısının<sup>3</sup>, DLS sisteminin toplam değerinin<sup>4</sup>, kullanan işveren sayısının<sup>5</sup> ve işçi sayısının<sup>6</sup> sürekli arttığını göstermektedir. İşçilerin yaklaşık %75-80'i kadındır ve büyük çoğunluğu tek bir işveren için çalışmaktadır (Eurofound, 2016a: 5-7). Kupon sistemi altındaki Avusturyalı işçilerin büyük çoğunluğu marjinal çalışanlardır ya da işgücü dışı durumdadır.

Bu sisteme girişin kolay olması, özellikle kırsal alanlarda, niteliksiz veya düşük nitelikli kadınlar için işgücü piyasasına entegrasyon fırsatı sağlamaktadır. İşçilerin kariyer geliştirme imkanları neredeyse hiç yoktur. Özellikle yaşlı müşteriler, yüksek geliri aileler ev hizmetlerini talep etmektedirler (Eurofound, 2016a: 8-10).

Modelin mevcut haliyle başka ülkelere transferi kolay bir şekilde yapılabilir. Ancak sistemi benimsemek isteyen herhangi bir ülkenin Avusturya'nın "marjinal istihdamına" benzer bir (gelir belirli bir eşiğin altındaysa, zorunlu sosyal güvenlik primlerinin ödenmesi zorunlu olmayan) istihdam ilişkisi biçimi olması gerekmektedir. Avusturya hanehalklarında hala yüksek düzeyde kayıtdışı çalışma ve bu konuda önemli bir iyileştirmeye ihtiyaç olmasına rağmen, sistem kayıt dışı çalışmanın yasallaşmasına katkıda bulunduğu söylenebilir. Ek olarak, kadınların işgücü piyasasına entegrasyonu üzerinde bazı etkileri olduğu görülebilir. DLS sadece resmi istihdam sağlamakla kalmaz, aynı zamanda bazı temel sosyal koruma da sağlar ve dolayısıyla kayıt dışı çalışma yapanlara kıyasla durumlarını iyileştirir. DLS'nin istihdam yaratma etkisi neredeyse yoktur ve iş kalitesi ve istihdam edilebilirlik etkileri de sorgulanabilir. Ancak bu, DLS sisteminin kendisi ile değil, DLS temelinde sağlanan görev türüyle ilgilidir (Eurofound, 2016a: 11)

## 2.2. Belçika

Kupon sistemi Belçika'da 1990'lı yılların sonuna doğru kayıt dışılığın yüksek olduğu temizlik ve ev hizmetlerindeki istihdamın daha düzenli ve güvenceli bir hale getir-

<sup>3</sup> 2006'da 59.820 DLS satılmış, sayı 2013'te 202.822'ye ulaşmıştır. Programın başlangıcından bu yana, satılan kuponların %96-99'u kullanılmıştır.

<sup>4</sup> 2006'da satılan DLS değeri 997.432 € iken bu rakam 2013'te 5.011.978 € ya çıkmıştır

<sup>5</sup> 2006'da 2.316'dan 2013'te 7.777'ye artmıştır.

<sup>6</sup> 2006'da 2.067'den 2013'te 6.611'e yükseldi ve işçi başına yıllık ortalama kupon sayısı (yaklaşık 30) istikrarlı bir şekilde artmıştır.

mek amacıyla 2001 'de yürürlüğe girmiş (Eurofound, 2015; Eurofound, 2016b) ve 2004 'de yasal olarak revize edilerek kullanılmaya başlanmıştır. Kupon sistemi; belirli sosyal gruplar için ek istihdam yaratmak, işsizlik oranını düşürmek, kayıtdışı çalışmayı azaltmak, geçici ve yarı zamanlı iş sözleşmelerini tam zamanlı sözleşmelere dönüştürmek ve ev hizmetlerine resmi olarak erişimi kolaylaştırarak iş yaşam dengesine hizmet etme amaçlarına sahiptir (Eurofound, 2016b: 1).

Bu sistem belirli faaliyet alanlarında hizmetin alıcısıyla satıcısının yetkilendirilmiş bir kurum tarafından belirli sınırlar dahilinde bir araya getirildiği, ödemelerde (ücret, sosyal güvenlik, vergi gibi) bu kuponların esas alındığı bir şekilde ilerlemektedir. Kupon hizmetlerine ait işler yetkilendirilmiş kâr amacı gütmeyen kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Belçika'da kupon sisteminin özellikleri ve işleyişi/esasları kısaca şu şekildedir (Eurofound, 2016b, Eurofound, 2016c: 1-3): Bahçecilik, bakım ve onarım, çocuk ve yaşlı bakımı gibi faaliyetler dışında kalan temizlik ve ütü gibi sınırlı sayıda ev hizmetlerine izin verilmektedir. Kupon kullanımı sınırlandırılmıştır (kişibaşı yıllık 500 kupon- yani 500 saat). Müşteriler Federal hükümet tarafından sübvans edilen kuponları yetkili bir kuruluştan temin ederler. Kâğıt kuponların yanında elektronik kuponlar da kullanılmaktadır. Bazı şirketler (Sodexo Belgium gibi) kendi sanal uygulamalarını devreye sokmuşlardır. Yetkili kupon hizmetlerini yürüten kuruluş, yazılı bir anlaşma temelinde bu iş için bir çalışanını görevlendirir. İşgören çalışması karşılığında aldığı kuponları ödemesini almak üzere yetkili kuruluşa iletir. Bu ödemeler ücret maliyetleri (sosyal güvenlik katkı payları dahil), eğitim, tıbbi gözetim, sigorta ve diğer masrafları kapsamaktadır (Eurofound, 2016b: 1).

Sodexo Belgium adlı özel şirket yetkili kuruluşlardan birisidir. Bu şirket lokal ev hizmetlerini gerçekleştirmek üzere tam zamanlı çalışanları istihdam eden kupon hizmetleri organizasyonudur. Aile durumuna bağlı olarak her biri yaklaşık 9 avro karşılığında 500 (tek bireyler) ila 2000 (aile ve engelli bireyin olma durumuna göre) kâğıt veya elektronik kupon şirketten satın alınabilir. Tüm kuponlar aynı değerdedir. Örneğin tek kullanıcı için ilk 400 kupon 9 avro iken son 100 kupon 10 avrodan satın alınabilir (Dienstenchequesbestellen, 2020a). Sodexo'dan temin edilen bu kuponlar (elektronik kuponların kullanımı daha kolay olduğundan teşvik edilmektedir) 8 ay içerisinde kabul eden bir şirkette kullanılabilir (Dienstenchequesbestellen, 2020b). Evinizi temizlemek; günlük alışverişinizde yardım (mağaza, postane veya eczane gibi); bulaşık yıkama, yemek hazırlama, yıkama ve dikiş; ütü (birinin evinize gelmesini sağlayabilir veya çamaşırlarınızı bir ütü atölyesine götürebilirsiniz); hareket kabiliyeti kısıtlı kişilerin (yaşlı, hasta veya engelli) taşınması için kuponlar kullanılabilir. Boyama, onarım, yenileme, bahçe işleri, idari işler veya çocuk ve yaşlıların bakımı için kuponlar kullanılamamaktadır (Dienstenchequesbestellen, 2020c).

Belçika'daki Eurofound'un yaptığı araştırma Landelĳk Dienstencoöperatief (LDC) adlı kuruluştan gerçekleştirilmiştir. LDC müşterinin evinde bir dizi yerel hizmet sunmak için 2005 'de kurulmuştur. 2014 'de adını Puur Huishoudhulp (Ulusal Hizmet

Kooperatifi) olarak değiştirmiştir (HLN, 2014). Kuruluş günümüzde çeşitli aile destek hizmetlerini gruplayan bir marka olan Ferm adı altında faaliyetlerini sürdürmektedir (HLN, 2020). 9.000'den fazla çalışanı olan Ferm bünyesinde bebeğin doğumundan önce ve sonra özel analık bakımı ve diğerleri için evde bakımı kapsayan Ferm thuiszorg, 0 ila 12 yaş arası çocuklar için kaliteli çocuk bakımını kapsayan Ferm kinderopvang ve temizlik veya ütü için evde yardımı kapsayan ve Puur Huishoudhulp'ın yeni ismiyle faaliyette bulunduğu Ferm Huishoudhulp yer almaktadır (Ferm,2020).

Ferm Huishoudhulp'ın sağladığı hizmetler; ev temizliği, yıkama ve ütü, müşterinin evinde yemek hazırlama, günlük yiyeceğin hazırlanıp getirilmesidir. Örgüt çoğunlukla daha düşük eğitim seviyesine sahip insanları, yaşlıları ve uzun bir süre istihdamda olmayanları ve işgücü piyasasına yeniden girmek isteyenleri işe aldığından, sosyal sorumlu bir işletme olarak kabul edilmiştir. Diğerlerinden farklı olarak çalışanlarına düzenli çalışma saatleri sağlayarak, kapsamlı bir eğitim programı sunarak ve müşterileri tahsis ederken bireysel çalışanların tercihlerine saygı göstererek işçilerinin refahını ilk sıraya koymuş ancak zamanla odağı müşteri memnuniyetine kaymıştır (Eurofound, 2016b).

Belçika'da kupon çalışanlarının büyük çoğunluğu kadındır (%97). Bu çalışanlar orta yaştadır (%60' yakını 29-50 yaş aralığı). Eğitim seviyesi çoğunun düşük (%56,1) ve orta (%39,2) seviyelerdedir. Yaklaşık  $\frac{3}{4}$ 'ü Belçika uyrukludur ancak son yıllarda, düşük ücretler ve işin niteliği gereği, göçmen işçilerin sayısı hızla artmaktadır. Buna karşı Belçika yetkilileri bu alanı tamamen göçmenlere terk etmemek için 2012 'de Kraliyet Kararnamesi ile kupon işçilerinin %60'nın sosyal yardım alanlara (bu yardımlar yasal belgeleri olmayan AB üyesi olmayan Devlet sakinlerine ödenmez) ayrıldığını belirleyen bir düzenleme devreye girdi. Bunun amacı yasal belgeleri olmayan göçmenlerin kupon sistemine girişini azaltmaktı (Eurofound, 2016c:6-9).

Son yıllarda yaşlı kullanıcıların sayısı artmakla birlikte ( $\frac{1}{4}$ 'ünden biraz fazlası 65 yaş ve üzerindedir) kupon kullanıcılarının genelde 35-55 yaş aralığında olduğu görülmektedir (Eurofound, 2016c: 6-7). İşe alımda mesleki özelliklerin beklentileri karşılamaasının yanında dil becerileri ve entelektüel bilgi birikimini ölçen bir sınav da yapılmaktadır. Ödemeler saatliktir ve eşit işe eşit ücret ödemesi yapılmaktadır. Çalışanların görevlerini geçici olarak yerine getiremedikleri bazı durumlarda geçici işsizlik tazminatı alma hakları mevcuttur. Çalışanlar ilk yardım, bakım faaliyetleri, yüklerin kaldırılması ve ütü teknikleri konularında da eğitime tabi tutulurlar. Kurulusta ortak sağlık ve güvenlik komitesi, bir çalışma konseyi ve sendika temsil mekanizması yer almaktadır. Kupon sistemi çoğunlukla evden çok uzaklaşmak istemeyen ve yarı zamanlı bir işte çalışmak isteyen bayanlar tarafından tercih edilirken zamanla uzun vadeli işsiz kalan ve bu işi tam zamanlı bir iş için bir geçiş aşaması olarak gören gençler tarafından tercih edilmeye başlanmıştır. Kupon sistemi daha önce kayıt dışı olarak gerçekleştirilen ev hizmetlerinde sosyal güvence, çocuk ödemeleri, emeklilik

ve maluliyet konularında sağladığı haklar bakımından bazı avantajlara sahiptir. (Eurofound, 2016b). Çeşitli kaynaklar kupon çalışanların yaklaşık 1/3'ünün beş yıldan uzun süredir işsiz olduğu, bu kişilerin işgücü piyasasına yeniden kazandırılmasında kupon çalışmanın yardımcı olduğu, yine kupon çalışmanın ilk yedi 'de kayıtdışı çalışmanın %10 ila %20 arasında azalmasına da katkı sağladığı ileri sürülmektedir (Eurofound, 2016c: 6-7).

Kupon sisteminin amacı düşük eğitim seviyesine sahip bireyler, yaşlılar, uzun süreli iş piyasasının dışında kalanlar ve yeni göçmenler gibi özel politika gerektiren gruplara yönelik düzenli istihdamı sağlayacak ek işler oluşturmaktır. İş yaşam dengesini kolaylaştırır. Müşterilerin düşük maliyetle ev yardımı almalarını sağlar. Müşterilerin çoğu ikisi de çalışan eşler veya tek ebeveynli ailelerdir (Eurofound, 2016b).

Kupon sistemindeki düzensiz çalışma sonucunda çalışanların işgücü piyasası entegrasyonunda sorunlar vardır. Kupon işçilerinin sadece %10'unun tam zamanlı istihdamda geçebildiği tahmin edilmektedir. Sözleşmeler kupon işçilere sınırlı bir çalışma süresi sunduğundan gelirleri oldukça düşüktür. Diğer taraftan esnek çalışma saatleri ve kolayca uyarlanabilen yarı zamanlı çalışma düzenlemeleri en önemli avantajlar olarak belirtilmiştir. Büyüme oranı son zamanlarda yavaşlasa da kupon kullanımının istikrarlı bir şekilde arttığı görülmektedir. Kupon çalışma sektörü giderek daha profesyonel hale gelmekte ve imzalanan toplu sözleşmelerin sayısı artmaktadır. Başlangıçta, anlaşmaların çoğu ücrete odaklanırken son zamanlarda, ulaşım tazminatı, sendika üyelik ücretlerinin geri ödenmesi, ekstra tatiller, eğitim gereksinimleri vb. toplu pazarlık alanlarını kapsamaya başlamıştır (Eurofound, 2016c: 5-13).

Sendikalar; işverenin çalışanın işyerindeki varlığının sınırlı, işgücünün niteliğinin düşük, dayanışmayı sağlayacak kişilerarası temasların seyrek ve yüzeysel, personel devrinin yüksek ve sendikaya katılma isteğinin genellikle sınırlı olması gibi nedenlerle kupon çalışmanın denetiminin zor olduğu/olacağını ileri sürmüşlerdir. Vergi indirimleri (sübvansiyonlar) sayesinde bireysel vatandaş/müşterinin kupon çalışanlarına ödediği saatlik ücret benzer işlere göre önemli ölçüde düşüktür. Bu durum sistemin sürdürülebilirliği konusunda endişelere yol açmıştır. Birçoğu gelecekte bu sübvansiyonların kaldırılması veya azaltılmasının gündeme geleceğini ifade etmişlerdir (Eurofound, 2016c: 9).

Kupon çalışmada işler fiziksel zorluk içerdiğinden çoğunlukla yaşlılar olmak üzere işçilerin önemli bir kısmı işi bırakmaktadır. Diğer taraftan bazıları; ticari temizlik şirketlerine kıyasla iş baskısının düşüklüğü ve özerkliğin fazla olması nedeniyle kupon çalışmayı tercih etmektedir. Sendikalar küçüklere kıyasla büyük kupon şirketlerinde kabul edilebilir çalışma koşulları ve insan kaynakları yönetimi olduğunu iddia etmektedirler. Ancak kupon çalışma doğası gereği her zaman ev ortamında manuel işçiliği gerektirecek ve çalışma koşullarının değiştirilmesi zor olacaktır. Temizlik oldukça basit bir faaliyet gibi görünse de temizlik ürünleri, sağlık ve güvenlik gereksinimleri ve çok amaçlı ekipmanların kullanımı konusunda eğitime ihtiyaç vardır. Ç-

lışma koşullarının olumsuz sonuçlarını hafifletmenin ve uygun çalışma araçlarının yokluğunu gidermenin tek yolu eğitim olarak görülmektedir. Kupon çalışanları için eğitim seviyesi çok düşüktür. Eğitim konusunda özel sektöre kıyasla kâr amacı gütmeyen kupon çalışma organizasyonları bu alanda daha iyi performans göstermektedir (Eurofound, 2016c: 10).

Belçika kupon çalışma sistemi üçgen ilişkiye bağlıdır. Kupon çalışanları müşteri gözetimi altında çalışırken (örneğin, başka bir şirket veya bireysel vatandaş), yalnızca tanınmış şirketle (işveren) resmi bir ilişki sürdürürler. Bu kuşkusuz bazı avantajlara sahiptir. Örneğin, zorlukların olduğu veya müşterilerin zorbalık veya cinsel taciz gibi kabahatler ile suçlandığı durumlarda, işverenden müdahale etmesi, arabuluculuk yapması ve gerekirse işçi için alternatif bir iş yeri bulması istenebilir (Eurofound, 2016c: 11-13).

Finlandiya, İtalya ve İsveç gibi bazı Avrupa ülkeleri, Belçika yaklaşımına benzer kupon çalışma sistemleri uygulamaya başlamış bazıları da uygulamayı düşünmektedir. Benzer sistemleri uygulayan Avrupa ülkelerinin sayısının artması Avrupa Kişisel Hizmetler Federasyonu (EFSI) kurulmasına neden olmuştur (EFSI, 2013b). Bu sistemin uygulanmasındaki en büyük dezavantaj, ülkenin kamu maliyesine ağır bir yük getirmesidir. Danimarka'da benzer bir sistemin durdurulmasının temel nedeni buydu. Belçika kupon çalışma sisteminin diğer ülkelere aktarılması ve başarılı bir şekilde uygulanması için öncelikle sistemi finanse etmek için önemli kamu fonlarının tahsis edilmesi gerekmektedir. Sistemin başlangıç maliyetleri nispeten yüksektir ve önemli miktarda kaynak tahsis edilmelidir. Belçika örneği, başlangıç maliyetlerinin hızlı bir şekilde artabileceğini ve kamu maliyesine ağır bir yük getirebileceğini göstermektedir. Kupon çalışma şirketlerine yetki verilmesi süreci yeterince katı olmalıdır. Bu, yeterli yönetim becerilerine ve finansal yeteneklere sahip kişi ve kuruluşların seçimini sağlayacaktır. Yetkilendirilen kupon çalışma organizasyonlarının sayısını sınırlamak ortalama büyüklüklerini artıracaktır. Büyük kuruluşların çalışma konseyleri ile güvenlik ve sağlık komiteleri olma eğilimi vardır, böylece sosyal diyalog ve iyi çalışma koşulları teşvik edilir. Kupon sistemi aracılığıyla sağlanan hizmetler daha ucuz olduğundan, bakım hizmetlerine ihtiyaç duyan müşterilerin, özel bakım kuruluşları tarafından sunulan düzenli yardım için başvurmak yerine, kupon çalışma sistemini tercih etme riski vardır. Bu, istenmeyen bir gelişmedir, çünkü engelli veya yaşlı insanlar için hizmetler, sıradan kupon işçileri tarafından sahip olunanlardan farklı beceriler gerektirir ve kupon çalışma şirketleri gerekli özel eğitim gereksinimlerini zorlukla karşılayabilir. Sonuç olarak, sistemi açıkça tanımlanmış bir dizi faaliyetle sınırlı tutmak önemlidir (Eurofound, 2016c: 13).

### 2.3. İtalya

Marjinal grupların işgücü piyasasına entegrasyonunu desteklemeyi ve kayıt dışı çalışmayı azaltmak amacıyla, İtalya'da hizmet kuponu sistemi, geçici işler için, belirli faaliyetlerde çalışanları kapsayacak şekilde 2003'te uygulamaya konulmuştur.

276/2003 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 70. maddesi hizmet çeki sistemini, yani iş sözleşmesi olmadan kurulan yardımcı ve düzenli olmayan iş ilişkilerini düzenlemiştir (Eurofound, 2016d: 1). Sistem o zamandan beri yıllar içinde yeniden düzenlenmiş ve son olarak 2012 'de reforme edilmiştir. Başta öğrenciler, emekli işçiler ve ev hanımları da dâhil olmak üzere, kuponları kullanabilen belirli işçi kategorileri tanımlanmış ve sadece üzüm hasadı, bahçecilik veya öğrenciler için özel ders gibi belirli aktiviteler için kullanılabilirken bu revizeler sonunda bu sektörlerdeki tüm çalışanlar için geçerli hale gelmiştir (Eurofound, 2016e: 1). Bu durum, kuponların Ocak 2013'ten bu yana hem ulusal hem de belediyelerde daha yaygın kullanılmasına yol açmıştır (Eurofound, 2016d: 4). Monti-Fornero reformu (92/2012 sayılı Kanun), kuponların kullanılabilceği meslekler ve faaliyetler üzerindeki kısıtlamaları ortadan kaldırmış ve sadece bir kişinin bir yıl içinde kuponlarla ne kadar kazanabileceğini belirleyen ekonomik eşikleri devreye sokmuştur. Ekonomik eşikler bugün makbuzların kullanımını sınırlayan tek gerçek kısıtlamadır. Tek istisna, Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı genelgesiyle belirlenmiş tarım şirketleri ile ilgilidir. Cirosu 7.000 €'nin altında alan şirketlerde kuponlarla herhangi bir işçi kategorisi kiralanabilirken, cirosu bu sınırın üzerinde olanlar sadece genç öğrenciler veya emekli kişiler için bu sistemi kullanabilir.

Bu uygulama hem ekonomik hem de sosyal içerme hedeflerine sahip olan kamu kurumlarının genel istihdam stratejisine destek olmuştur. Örneğin, geçici işlerin döngüsel doğası, bütçe kısıtlamaları ve kamu sektörünün uzun ve hantal işe alım prosedürleri dikkate alındığında geçici ve acil ihtiyaçlar için esnek bir istihdam sağlamak, uzun süreli ekonomik krizden etkilenen bir bölgede iş yaratmak için yerel istihdamı teşvik etmek amacıyla Gorizia belediyesi kupon hizmetleri sistemini 2010'da resmi olarak başlatmıştır (Eurofound, 2016d: 3). Kamu sektörü için özel kurallar geçerlidir. 2012'den önce kamu kurumları kuponları yalnızca spor etkinlikleri, hayır kurumları, dayanışma veya acil durum faaliyetleri ve bahçecilik gibi sınırlı bir faaliyetler için kullanabiliyordu. 2012'den sonra kupon hizmetlerinin kapsamı genişletilmiş ve kamuda çalışanların gerçekleştirdiği bazı faaliyetleri için bu sistemin kullanılması sağlanmıştır. Ayrıca 2013'te 76 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile hizmet kuponları kullanılarak yapılacak hizmetlerin yardımcı işler olma koşulu ortadan kaldırılmıştır (Eurofound, 2016e: 2). Örneğin Gorizia belediyesi genellikle (18 yaş ve üstü) öğrenciler ve işsizler tarafından gerçekleştirilen boyama, bahçe işleri, bakım, sokak temizliği, sokaklardan kar temizleme ve halka açık etkinliklere destek gibi faaliyetler için bu sistemi kullanmıştır (Eurofound, 2016d: 2).

İtalya'da Kupon Hizmetleri Sistemi 2012'den bu yana tüm ekonomik sektörleri kapsamaktadır. 'Geçici hizmet kupon' sistemi İtalya'nın Ulusal Sosyal Sigorta Enstitüsü (INPS) tarafından yönetilmektedir. Geçici/gündelik işlerde ödeme yapabilmek için, İtalya Ulusal Sosyal Sigorta Enstitüsü (INPS) tarafından yürütülen "geçici/gündelik hizmet kuponları" sisteminin kullanılması gerekir. Buna göre hem özel sektör hem de kamu sektörü işverenleri yetkili kurumlardan kupon satın alırlar. Kuponlar daha son-



ra hizmetin tamamlanması üzerine işçiye teslim edilir. İşçiler INPS ofislerinde, internetten, köşe dükkanlarında (örneğin, tütün dükkanlarında), yetkili bankalarda veya postanelerde kuponlarını nakit paraya çevirebilirler. Kuponların Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı tarafından belirlenen saatlik değeri 10 € 'dur. Bir iş için gereken saat sayısı üzerinde anlaşmak işverene ve çalışana bağlıdır. Ayrıca 50 € ve 20 € cinsinden de saatlik kuponlar da vardır (Eurofound, 2016d: 1). Bireysel hizmetlerin süresi her çalışanın aynı işverenden 2.000 € 'dan fazla kazanamayacağı için, her hizmet maksimum 200 saat sürebilir. Kuponlar herhangi bir vergiye tabi değildir ve bir kişinin işsizlik durumunu değiştirmez. Kupon işçileri işsizlik sigortasından, doğum izninden vb. faydalanamaz ancak kuponlarla yapılan çalışma süresi emeklilik hesabında dikkate alınır. Farklı sözleşmelerle düzenlenebilecek başka herhangi bir istihdam formunun yerine geçmemesi için bu kısıtlamalar uygulanmaktadır. Örneğin, daha uzun süreli veya düzenli sıklıkta yapılan iş faaliyetleri için, işverenler belirli süreli veya çağrı üzerine çalışma sistemini kullanabilirler. Bir işçi aynı işverenden bir yıl içinde daha fazla kupon kazanırsa, yaptırım olarak iş ilişkisi standart istihdama döner (Eurofound, 2016e: 3).

Kupon çalışanları işsizlik sigortası, doğum izni vb. gibi haklardan yararlanamaz ancak çalışma süreleri emeklilikte dikkate alınır. Kuponlarla ödenen hizmetler için, bireysel çalışanlar yıllık maksimum 5.050 € (brüt 6.740 €) ve profesyoneller veya serbest çalışanlar 2.020€ (brüt 2.690 €) kazanabilir. 2013'ten itibaren, devlet gelir desteği yardımı alan işçilere bu kuponlarla yılda 3.000 € 'dan fazla ödeme yapılamayacağı belirlenmiştir. (Eurofound, 2016d: 2).

Hizmeti satın alan ve kuponları kullanarak ödeme yapan "işveren" bir birey, aile, şirket, kâr amacı gütmeyen bir kuruluş, bir aile firması, tarımsal bir girişimci, serbest meslek sahibi bir kişi ve kamu kurumu olabilir. Kupon çalışanları; emekli işçiler, belirli kısıtlarla 16 ila 25 yaş arası lise veya üniversite öğrencileri, Ücret Garanti Fonu ve işsizlik parası faydalanıcıları dâhil gelir desteğinden faydalananlar veya toplu işten çıkarılanlar, bu kupon hizmetlerini kullanmayan farklı bir işveren için çalışan yarı zamanlı (part-time) işçiler serbest meslek sahibi, kamu veya özel sektör çalışanları, çalışma izni olan AB üyesi olmayan işçiler olabilir.

Kuponların kullanıldığı başlıca faaliyetler, tarım, spor, kültürel ve hayır etkinliklerini kapsayan mevsimlik işlerdir. Kupon işçileri tarım dışında çoğunlukla kadındır. Başta, kupon işçileri ağırlıklı olarak tarımda çalışan orta yaşlı erkekler, öğrenciler veya Ücret Garanti Fonundan yararlanan işçilerden oluşmaktaydı (Eurofound, 2016e: 5). Ancak kupon kullanımının diğer faaliyetlere ve sektörlere genişletilmesi, bu demografik yapıyı değiştirmiştir (65 yaş ve üstü kişilerin oranı düşmüştür). Kuponların kullanıldığı diğer sektörler sırasıyla ticari faaliyetler (%14.3), hizmetler (%11), turizm (%7.2), bahçecilik, temizlik ve bakım (%4.9), spor ve kültürel etkinlikler veya acil durum görevleridir (%3.9). Hizmet kuponları turizm sektörünün bazı özel ihtiyaçlarına (tur şovları ve tema parkları işleri gibi) cevap verebilmektedir. Bazıları parklarda

çalışmak üzere öğrencileri işe almak için genellikle yoğun sezonda hizmet kuponları kullanılmaktadır ve kupon verilerinin kayıt dışı veya düzensiz istihdam üzerinde büyük bir etkisi olduğunu kanıtlamak zor olmasına rağmen kuponlar tema parkı endüstrisinde istihdamın yasallaştırılmasına katkıda bulunmuştur. Kuponlar, yasal istihdamı sürdürmeye yardımcı olan kullanışlı ve “hafif/zayıf” bir araçtır (Eurofound, 2016e: 6).

Hizmet kuponları standart/düzenli iş sözleşmeleriyle karşılaştırılmasa da yine de bazı işçiler için çalışma koşullarında iyileşme sağlayabilirler. Bu öncelikle istikrarsız ve güvencesiz çalışma koşullarına tabi olan sıradan işler yapma eğiliminde olan gençler için geçerlidir. Sosyal güvence açısından yetersiz ve sınırlı olmasına rağmen, kupon hizmetleri, esnekliğin yanı sıra işyeri kaza sigortası (INAIL) ve emeklilik açısından (INPS) bir nebze güvence sağlar. Böylece, kupon sistemi, böyle bir korumanın olmadığı kayıt dışı çalışmanın aksine, en azından minimum güvenceyi garanti etmektedir. Ayrıca emekli çalışanlar da (standart iş sözleşmesi kapsamında söz konusu olamaz) hizmet kuponları ile çalışabildikleri ve emeklilik maaşlarını alabildikleri için bu sistemden faydalanırlar. Benzer şekilde, gelir desteği ödeneği alan işçiler de kuponlarla birlikte çalışabilir ve aynı zamanda kamu yardımı alabilirler.

İşsizlikten kurtulmak, bir miktar gelir elde etme fırsatlarına rağmen kupon hizmetlerinin doğası gereği, işçilerin beceri kazanmaları için sınırlı bir seçenektir. Kuponlar kayıt dışı çalışmanın belirli bir bölümünü yasallaştırır, ancak düzenli istihdam sözleşmelerinin yerine geçmek için de istismar edilebilirler. Bununla birlikte, kupon çalışma sürelerinin çok kısa sürdüğünü ve bu nedenle istikrarlı bir istihdama geçişi veya istihdam edilebilirliğinde bir artışa yol açmadığı ileri sürülmektedir (Eurofound, 2016e: 7).

İşsiz veya NEET'leri istihdamında kullanılabilenlerinden, potansiyel bir sosyal içerme etkisi olabilir. Ayrıca, kemer sıkma politikaları çerçevesinde bu yöntemle istihdam sağlayan kamu kurumları işgücü/personel maliyetlerinden tasarruf edebilir. İşverenlere göre, kuponların amacı yeni iş fırsatları yaratmak, kayıt dışı işleri yasallaştırmak ve işgücü piyasasına belirli insan gruplarını (ev hanımları, öğrenciler ve emekli insanlar) dahil etmektir. Genel olarak hem nicel hem de nitel olarak olumlu etkileri olmuştur. Diğer güçlü yönleri arasında, basitleştirilmiş istihdam kuralları, esneklik, yönetimde kolaylık ve işin hızlı organizasyonu yer almaktadır. Her iki taraf için yasal, yönetsel, mali ve sosyal güvenlik normlarına uyan güvenli bir istihdam ilişkisi kurar. İşverenler, kuponların yaygın olarak kullanıldığı endüstrilerde, belirlenen ekonomik eşik değerlerin çok düşük olduğunu ve arttırılması gerektiğini savunuyorlar. Düşük eşikler, kupon işçilerinin işverenleriyle daha uzun vadeli ilişkiler kurma ve istikrarlı istihdam bulma fırsatlarını da azaltıyor olabilir. Kupon sisteminin diğer potansiyel zayıflıkları arasında, görüşmeciler tarafından kuponların saatlik değerinin (10 €), bazı durumlarda, kayıt dışı çalışmanın ortalama ücretinden daha yüksek olabilmesi ileri sürülmüştür. Bu nedenle bazı işverenler, hizmet kuponları yerine kayıt-

dışı istihdamı kullanmaya yönelebilir. Ayrıca kupon sisteminde sendikalar sistemin dışında kalmışlardır. Kuponlar bir iş sözleşmesi olmadan istihdam ilişkisini kurduğundan koşulların sosyal taraflar arasında pazarlığa konu edilemeyeceği anlamına gelir. Sonuçta, kupon işçileri çoğunlukla “marjinal işçi” ya da işgücü piyasasına sınırlı katılımı olan kişilerdir ve bu nedenle sendikalara üye olma konusunda sınırlı bir ilgileri olabilir. Kupon sistemi bir şirket kurmak zorunda kalmadan ve bir iş sözleşmesi olmadan hizmet satın almak isteyen özel vatandaşların ihtiyaçlarına cevap verebileceği avantajlar sahiptir (Eurofound, 2016e: 8). Ancak sendikalar, kuponların işgücü maliyetlerini sosyal damping şeklinde azaltmak için kullanılabileceğinden veya güvencesiz istihdama yol açabileceğinden ve yasal kapsamın ötesinde kolayca kullanılabileceğinden, böylece istismlara yol açabileceğinden endişelerini dile getirdiler.

Kuponlar, İtalya'nın işgücü piyasasının dinamik olduğu kuzeyde daha yoğun bir şekilde kullanılmıştır. Kuponlar çoğunlukla bir defaya mahsus veya fasıllı/ara sıra çalışmalar için kullanılmaktadır. Denetim azlığı işverenlerin kuponlardan daha ucuz ve esnek bir seçenek olarak gördükleri kayıt dışı ekonomide düzensiz bir şekilde çalışmaya devam etmelerine neden olmaktadır. Kuponlar genç işsizliği ile mücadelede iş deneyimi sağlama ve okuldan işe geçişe katkıda bulunarak İtalyan işgücü piyasasına katkı sunmuştur.

İşveren temsilcileri esnekliği, düşük bürokrasi seviyesi, şirketlerin ihtiyaçlarına cevap verebilmesi ve hem işverenlerin hem de çalışanların güvenli bir iş ilişkisi kurma olasılığı nedeniyle kupon sisteminden genel olarak memnuniyet duyduklarını ifade ettiler. Tersine işçi temsilcileri düzenli iş sözleşmelerine göre düşük maliyetli bir alternatif haline getirdiğini ve potansiyel bir kötüye kullanım riski bulunduğunu ileri sürerek sistemden memnuniyetsizliklerini dile getirmişlerdir. Sendika temsilcileri eşiklerin çok yüksek olduğuna, sınırlandırılarak sistemin kötüye kullanımının önlenebileceğine, aksine işverenlerde bu eşik çok düşük olduğuna ve sistemi etkili bir şekilde kullanma ve genişletme olasılığını kısıtladığına inanıyorlar (Eurofound, 2016e: 9-10).

Uygulamada bu sistemi bazı kamu kurumları projelendirerek faaliyete geçirmiştir. Örneğin, Gorizia belediyesi tarafından işçi başına toplam 60 çalışma saati sınırı dahilinde, çevrimiçi olarak sürecin yönetildiği, daimî ve kupon çalışanları arasında görevlerin paylaştırıldığı çeşitli projeler devreye sokulmuştur. Bu sistem Gorizia belediyesinde planlanamayan işgücü talebindeki artış için insan kaynaklarının yönetilmesinde esneklik sağlama, idari yükün düşüklüğü, iş yaratırken aynı zamanda yerel toplumun yararını sağlayacak hedeflere ulaşma imkânı sağlama açısından fırsatlar sağlamıştır. İşçiler açısından geçici bir iş bulma ve biraz para kazanma, daha fazla çalışma süresi esnekliği, sağlık ve güvenlik önlemlerine dikkat edilme ve mesleki beceriler kazanma ve araçların nasıl kullanılacağını öğrenerek istihdam edilebilirliği artırma olasılığı gibi avantajlar belirtilmiştir. Diğer taraftan ekip halinde çalışmanın zorluğu, projelerin sınırlı fırsatlar sağlama, düşük ücretler ve ödemelerde gecikme-

ler ve sınırlı kariyer beklentisi gibi dezavantajlar belirtilmiştir. Belediye yetkilileri kupon işçilerinin bir kamu kurumu için çalışmaya istekli olduklarını ve gurur duyduklarını vurgulamaktadır. Bu sistem uzun vadeli işsizliği yenmede, sınırlı da olsa, olumlu etki sağlamıştır. Ancak, istihdamın sürekliliği ve istikrar açısından, sistem istenen etkilerden yoksundur (Eurofound, 2016d: 5-9).

## 2.4. Litvanya

Tarım, Litvanya'da kayıt dışı çalışmanın en yüksek olduğu sektörlerden biri olmuştur. Bu sektörün ihtiyacı olan mevsim ve koşullara bağlı geçici/ kısa süreli işçi çalıştırabilmek için İş Kanunu'nda bir düzenleme yoktu. Yasaya göre çağrı üzerine çalışma da yüksek mali ve idari yükler içeriyordu (Eurofound, 2016g: 1). Bu nedenle Litvanya'daki kupon hizmetler sistemi, tarım ve ormancılık sektörlerinde kayıt dışı çalışma ile mücadele etmek ve geçici/gündelik işçilerin çalıştırılmasını sağlamak amacıyla 1 Nisan 2013'te yürürlüğe girmiştir. Bu istihdam ilişkisi, daha az esnek olan ve daha yüksek vergilere tabi olan iş hukuku yerine medeni hukuk kapsamında düzenlenmiştir. Hizmet kuponu esasen hizmetin kanıtı olarak düzenlenen bir makbuzdur ve bu hizmetlerin karşılığında ücretin ödenmesinin temelini oluşturur. Yasa uyarınca, işverenler bir kupon defteri satın almak zorundadır (5.75 LTL (1.70 €)). Kuponlar, Sosyal Koruma ve Çalışma Bakanlığı'na bağlı Devlet Sosyal Sigortalar Fonu Kurulu (SoDra) şubelerinde satılmaktadır. Bu kupon işçisi- işveren ilişkisinde aracı kuruluş bulunmamaktadır. Yasaya göre, kupon sistemi sadece kalifiye olmayan manuel işlerde ve tarım ve ormancılık sektöründe kullanılabilir (Eurofound, 2016f: 1).

Politikacılar sistemi olabildiğince basit ve esnek tutmaya çalışmıştır. Kupon sistemi medeni hukuk kapsamında tasarlanmıştır. Sosyal güvenlik ödemelerinden muaf tutulmuştur. Tarım, kazalara eğilimli bir sektördür, ancak kaza sigortası da iş kanunu tarafından ele alındığından, kupon mevzuatına dahil edilmemiştir. İş kazası sigortası ödemesi isteğe bağlıdır, ancak nasıl ödeneceği konusunda belirsizlikler olduğundan işlevsizdir (Eurofound, 2016g: 2-3).

Bu sektörlerde istihdam hava koşullarına bağlı olarak gerçekleşir. Hava uygun olduğunda işgücüne ihtiyaç artarken kötü olduğunda azalır. Yine bu sektörler beklemeye gelmeyecek mallar üretir. Örneğin, bir çiftçi bir günde çilek hasat etmeyi başaramazsa, ertesi gün hepsi harap olabilir. Bu nedenlerden dolayı işverenlerin işgücünü hızlı bir şekilde ve aşırı evrak işleri olmadan işe alma ve işten çıkarma yeteneğine sahip olması gerekmektedir. Mevzuat liberal olarak düzenlendiğinden, yaş (örneğin, okul çocukları yaz tatilinde çalışabilir), istihdam veya vatandaşlık durumu (bir kişinin Litvanya'da oturma izni varsa, çalışma izni de vardır) konusunda herhangi bir sınırlama yoktur. Kupon sistemi ile çalışanlar hem işsizlik statülerini hem de sosyal yardımları kaybetmezler. Bu konudaki sınırlamalardan biri, kupon işçilerinin aynı işveren için yılda 60 günden fazla veya birkaç işveren için 90 günden fazla çalışamayacağıdır. Bu sınırlamalar, işverenlerin standart/tam zamanlı istihdamı hizmet kuponlarıyla değiştirmelerini önlemek için belirlenmiştir.

İşverenin bu sistemde ödeyeceği tek vergi, zorunlu sağlık sigortası primidir. Yani işverenler hem sosyal güvenlik sigortası primlerinden hem de iş kazası sigortasından muaftır ve kupon işçilerinin bu çalışması kıdem (emeklilik) hesabında dikkate alınmamaktadır. Ayrıca bu çalışanların ilgili sosyal yardımlardan da yararlanma hakları da yoktur. Kupon işçi – işveren ilişkisi iş hukuku yerine medeni hukuk kapsamında olduğu için, işveren işçinin güvenliğini sağlamakla yükümlü değildir. Ancak, işverenlerin ihmalinden kaynaklanan bir kaza durumunda, kupon çalışanları onları bir hukuk mahkemesinde dava edebilirler. Kupon sistemine getirilen bir diğer sınırlama, bir kupon işçisinin kazancının yılda 6.000 LTL'yi (1.737.7 €) aşması durumunda fazladan %15 kişisel gelir vergisi ödemek zorunda olmasıdır (Eurofound, 2016f: 2).

Kupon çalışanları herhangi bir istihdam durumu ve beceri seviyesine sahip olabilir ve ülkede yasal olarak ikamet ettikleri sürece programa katılabilirler. Her yaşta küçükler, ebeveyn veya velilerinin en az birinin rızası ile kupon üzerinde çocuğun kaç saat çalışması ve ne tür görevler yapması gerektiğini belirtmek kaydıyla çalışabilirler. İşverenler özel, kamu veya kişi olabilir (Eurofound, 2016g: 4).

Litvanya saha analizi bir tarım işletmesi olan bir fidanlıkta gerçekleştirilmiştir. Burada dikim, budama ve hasat (elma toplama vb) gibi mevsimlik görevler için geçici işçilere ihtiyaç duyulmaktadır. Emek talebi hava koşullarına ve ekin döngülerine bağlı olarak değişmektedir. Çalışanların profili eğitim ve vasıf seviyesi düşük, işsiz, ana gelir kaynağı olarak sosyal ve işsizlik ödeneği alan kişilerdir (başka yerlerde daimî olarak çalışanlar, emekliler, yasal göçmenler, yaz tatilinde olan ortaokul ve üniversite öğrencileri) (Eurofound, 2016f: 3). Kupon çalışanları emekliler, işsizler, öğrenciler, düzenli iş sözleşmeleri kapsamında çalışanlar ve hiçbir yerde çalışmayan ve bu nedenle kupon sistemine girmeden önce sağlık sigortası kapsamında olmayan kişilerden oluşuyordu. İşsizler, Litvanya'da bu sistemin uygulandığı dönemde en büyük grubu (%23) oluşturmuştur (Eurofound, 2016g: 7).

Cinsiyet açısından bakıldığında fiziksel güç gerektiren hasat döneminde daha fazla erkek, diğer zamanlarda daha fazla kadın istihdam edilmektedir (Eurofound, 2016f: 3). Şirket daha önce acil bahçecilik işleri sözleşmeleri ile geçici işçileri alırken şimdi kupon hizmetleri sistemini kullanmaktadır. Diğerinden farklı olarak bu sistemle işçiler işsizlik durumlarını korumakta, belirli eşikleri aşmadıkları sürece, işverenin ödediği zorunlu sağlık sigortası primi dışında bir ödeme yapmak zorunda değildirler (Eurofound, 2016f: 4).

Kesintisiz en fazla altı günlük çalışma haftası için tek bir kupon düzenlenir. Ancak bu örneğin yağmurlu bir günde kesintiye uğrarsa veya bu çalışma süresi sona erdiğinde, işveren makbuzu sonlandırmalı ve işe yeniden başladığında yeni bir kupon düzenlemelidir. İşveren ödemeyi beş iş gününü aşmamak kaydıyla kabul edilen bir süre içinde nakit veya banka havalesi ile yapmak zorundadır (Eurofound, 2016g: 5).

Hizmet kuponu çalışanları ve işverenleri genellikle aracı kuruluş olmadan iletişim kurarlar. İş Kurumu/Borsası web sitesi, etkin olmasa da işverenlerin işçi ilan verdikleri bir çevrimiçi platformdur. Fidanlıktaki çalışanlar İş Borsası aracılığıyla, sözlü olarak veya bazen sadece ortaya çıkıp sorarak öğrenmişlerdir (Eurofound, 2016f: 4). Hava güzelse, bazen kupon çalışanları haftanın beş günü, günde dokuz saate kadar çalışırlar. Her ne kadar kuponlar altı iş günü için tasarlanmış olsa da günlük çalışma saatleri veya haftalık çalışma günleri için herhangi bir yasal sınır yoktur. Kupon çalışanları ile resmi bir sözleşme yoktur. Ücret sözlü olarak kararlaştırılır ve fidanlık tarafından belirlenir, yani işçi sadece koşulları kabul edip etmemeyi seçebilir. Kupon işçilerine işe geldiklerinde görevleri hakkında bilgi verilir ve haftalık olarak ödeme yapılır. Litvanya'da kupon çalışanları için yaş sınırlaması yoktur. Ancak, fidanlıkta 16 yaşından küçük işçi çalıştırılmamaktadır (Eurofound, 2016f: 5-6).

Kanun, çiftçilerin gıda üretim faaliyetlerini daha iyi planlamasını ve hava durumu ve ürün döngüsüne göre esnek bir yöntemle işçi alabilmeyi sağlayarak ve vergi ve idari yükleri azaltarak önemli maliyet avantajları sağlamış ve rekabet edebilirliklerini arttırmıştır (Eurofound, 2016g: 8).

Bu düzenleme işsizlere ek gelir elde etme fırsatı verdi. Sisteme katılım ayrıca işgücünde aktif kalmak ve potansiyel işverenlerin işçiyi görebilmesi sağlanarak istihdam edilebilirliği arttırmıştır. Kupon çalışması, bazı durumlarda kalıcı istihdama yol açmıştır. Ayrıca, kayıtdışı ekonominin bir bölümünü resmileştirmiştir (Eurofound, 2016g: 7). Bu sistem geçici gelir sağlamasına yardımcı olsa da çalışanlar tarafından standart istihdamın yerini alamayacağını düşünülmektedir. Bu açıdan kırsal bölgelerde düşük vasıflı işçilere istihdam edilmeleri için bir fırsat ve gelir sağladığı ve istihdam edilebilirliklerinin artırdığı söylenebilir. Yine tam zamanlı işlere geçişte basamak görevi gördüğü de söylenebilir. Fidanlıkta bazen kupon işçilerinin daimî sözleşmelerle çalıştırıldığı belirtilmiştir (Eurofound, 2016f: 7).

Kupon sistemindeki en önemli dezavantaj kupon çalışanlarının iş güvencesindeki eksiklidir. İş güvencesi, sürekli çalışma garantisi ve dolayısıyla bildirim süreleri ve ücretli izin hakları yoktur. Kupon sisteminde çalışılan süre, emeklilik için kıdem hesabında dikkate alınmaz. Ücret seviyeleri işverenin takdirindedir ve bazı durumlarda asgari ücrete bile ulaşamayabilir (Eurofound, 2016g: 9).

Düşük vasıflı kişilere iş ve gelir fırsatı sağlaması, işçilerin bu suretle işsizlik ve sosyal ödemelerini kaybetmemeleri işçiler için işe alma ve işten çıkarma prosedürlerini basitleştirmesi, SoDra'ya her yeni işe giren veya işten çıkarılan çalışan hakkında bilgi verme zorunluluğunun olmaması da işverenler açısından avantaj olarak görülebilir. Diğer taraftan bu çalışmanın kıdeme (emeklilik) katkı sağlamaması, aynı işveren için çalışmalarına izin verilen gün sayısının 60 ile sınırlandırılması, iş kazası sigortasının karşılanmaması dezavantajlar olarak kabul edilmektedir (Eurofound, 2016f: 9).

## Sonuç

Kupon çalışma son yıllarda AB ülkelerinde artan ve yetkilendirilmiş şirketlerden alınan, ücret ve sosyal güvenlik katkılarını içeren kâğıt ve elektronik kuponlar ile yürütülen bir istihdam biçimidir. Bu kuponlar yapılacak işin ve işyerinin ve çalışanın bilgilerini içermektedir. İnsan kaynakları ihtiyacının işin durumu, hava koşulları vb nedenlerle acil düzenlenmesi gerekli geçici işlerin bulunduğu sektörlerde uygulamaya konulmuştur. 2019 verilerine göre AB (28 üye) ülkelerinde toplam bağımlı istihdamın %13,6'sı geçici işçilerden oluştuğu dikkate alınırsa kupon istihdamının daha da yaygınlaşacağı ve bu çerçevede hem teorik olarak tanımlanmasına hem de uygulamada ortaya çıkan koşulların analiz edilmesine ihtiyaç vardır. Bu çerçevede seçilmiş AB ülkelerinden Belçika, Avusturya, İtalya ve Litvanya'da uygulanan kupon çalışma düzenlemesinin analizinden elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenebilir.

Kupon çalışmanın işsizlik, kayıtdışılık, sosyal güvence, işgücü piyasası entegrasyonu, iş yaşam dengesi gibi konularda katkı sağlamak için düzenlendiği ileri sürülmektedir. Kayıtdışılığın yüksek olduğu tarım ve hizmet sektöründe kayıtdışı çalışmayı azaltmak, istihdamı yasal bir zemine oturtmak ve bir nebze güvence sağlamak, marjinal ve belirli sosyal gruplara (vasıfsız, düşük eğitimliler, kadın yaşlılar, göçmenler, işgücü piyasasından uzak kalanlar) istihdam imkânı ve işgücü piyasasına entegrasyonunu sağlamak, işsizliği azaltmak, istihdam edilebilirliği arttırmak ve iş-yaşam dengesine katkı sağlamak amacıyla kupon çalışma sistemi uygulamaya konmuştur. Bu süreçte işin niteliği gereği geçici, yardımcı ve düzensiz işleri geleneksel iş sözleşmesi olmadan, prosedürleri ve bürokratik katılıkları azaltarak, uygulanması kolay bir istihdam imkânı sağlar.

Özellikle tarım, ormancılık, turizm ve işin durumu ve mevsimsel koşullara bağlı geçici ve acil işlerde insan kaynağını temin etmede bu düzenleme önem arzeder. Genellikle tarım, ormancılık, hizmet sektörlerinde ve belediye hizmetlerinde; bahçecilik hizmetleri, ev hizmetleri, çocuk bakımı (Avusturya) bakım onarım, çocuk ve yaşlı bakımı dışındaki temizlik ve ütü (Belçika) turizm, spor ve kültürel etkinlikler ve hayır işlerini kapsayan mevsimlik işlerde uygulanmaktadır.

İşverenin ödemesi zorunlu sosyal güvenlik ödemeleri kuponların içerisine yerleştirilmiştir. Çoğu yerde asgari bir ücret düzenlemesi vardır ve ödemeler devlet garantisindedir. Kuponlar yetkilendirilmiş kuruluşlardan temin edilir ve yıllık satın alınabilecek kupon miktarı ve bu işten elde edilebilecek gelir sınırlandırılmıştır. Uygulamada genellikle kısa süreli ve belirli sözleşmelerle düzenlendiği görülmektedir. Genellikle işsizlik sigortasının kapsamı dışındadır ve İtalya dışında çoğu ülkede çalışılan süreler emeklilik ödemelerinde dikkat alınmaz.

Bir miktar sosyal güvenlik ve sosyal yardım imkânı sağlaması, sınırlı da olsa kayıtdışı çalışmaya katkıda bulunması, genç işsizliği ile mücadelede iş deneyimi sağlama ve okuldan işe geçişe katkı sağlaması, kadınların işgücü piyasası entegrasyonunu artırır.

ması, NEET'lerin istihdamında kullanıldığı yerlerde sosyal içerme rolü, düşük mali ve idari yük, işsizlik statüsü ve ödemelerinin kaybedilmemesi, esnek ve kolayca uyarlanabilen yarı zamanlı çalışmaya imkan sağlaması ve bazı durumlarda geçici işsizlik tazminat haklarına sahip olmaları avantajları olarak sıralanabilir.

Geçici-düzensiz çalışma, düşük gelir ve ödemelerde gecikmeler, personel devrinin yüksek olması, iş güvencesinin olmaması, sınırlı kariyer imkanları, sendikal katılımın düşük olması, düzenli istihdam sözleşmelerinin yerine kullanılma olasılığı, istihdam yaratma kapasitesinin sınırlı olması, iş kalitesi ve istihdam edilebilirliğe olan katkısının düşük olması dezavantajları olarak sıralanabilir.

Kupon çalışma Belçika'da giderek profesyonel hale gelmekte ve toplu sözleşmelerin sayısı artmakla birlikte her ülkede aynı seyri göstermemektedir. Diğer taraftan çoğu yerde çalışanların büyük çoğunluğunun kadın ve eğitim seviyesi düşük kişilerden oluşmakta ve küçüklere nazaran büyük kupon şirketlerinde ancak daha kabul edilebilir çalışma koşullarına ve insan kaynakları yönetimine sahip olduğu görülmektedir.

Son zamanlarda kupon istihdamı evden çok uzaklaşmak istemeyen yarı zamanlı çalışmak isteyen kadınlardan uzun vadeli işsiz ve bu işi bir tam zamanlı işe geçişte bir basamak olarak gören gençlere doğru kaymaktadır. Bu sistemde sübvansede edilen kuponlar müşterilerin düşük maliyetlerle hizmeti almalarına yardımcı olduğu, diğer taraftan kamu bütçesine ek yük getirdiği ve sürdürülebilirliği tehlikeye soktuğu bu nedenle uygulamaya konurken kamu bütçesine getireceği yük ve kupon şirketlerine verilecek yetki prosedürleri bakımından dikkat edilmelidir.



## Kaynakça

- BVAEB, (2020), *Erläuterungen zum Dienstleistungsscheck (DLS)*, <https://www.bvaeb.sv.at/cdscontent/?contentid=10007.854454&portal=bvaebportal>, (erişim: 8.07.2020).
- DIENSTENCHEQUESBESTELLEN, (2020a), *Hoeveel betaal ik voor dienstencheques?*, <https://dienstenchequesbestellen.be/prijzen>, (erişim: 5.7.2020).
- DIENSTENCHEQUESBESTELLEN, (2020b), *Hoe kan ik dienstencheques aanvragen?*, <https://dienstenchequesbestellen.be/aanvragen-2>, ((erişim: 5.7.2020)
- DIENSTENCHEQUESBESTELLEN, (2020c), *Voor welke diensten kan ik dienstencheques gebruiken?*, <https://dienstenchequesbestellen.be/diensten>, (erişim: 5.7.2020).
- DIENSTLEISTUNGSSCHECK, (2020a), *Herzlich willkommen bei Dienstleistungsscheck-Online*, <https://www.dienstleistungsscheck-online.at/dienstleistungsscheck-webapp>, (erişim: 21.07.2020).
- DIENSTLEISTUNGSSCHECK, (2020b), *Informationen für ArbeitgeberInnen zum Di-enstleistungss (DLS)*, <https://www.dienstleistungsscheck-online.at/dienstleistungsscheck-webapp/abot/arbeitgeber.jsf?conversationContext=1>, (erişim: 28.07.2020).
- DIENSTLEISTUNGSSCHECK, (2020c), *Wie funktioniert Dienstleistungsscheck-Online (DLS-Online)?*, <https://www.dienstleistungsscheck-online.at/dienstleistungsscheck-webapp/abot/wieFunktioniertDlsOnline.jsf?conversationContext=1>, (erişim: 28.07.2020).
- EUROFOUND, (2013), *Slovakia: Young people and temporary employment in Europe*, Dublin.
- EUROFOUND, (2015), *New Forms of Employment*”, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EUROFOUND, (2016a), *New forms of employment Voucher-based work, Austria Case study 66: Policy analysis*, Irene Mandl, Eurofound, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/66\\_ef1461\\_at\\_service\\_vouchers\\_dienstleistungsschecks\\_final.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/66_ef1461_at_service_vouchers_dienstleistungsschecks_final.pdf), (erişim: 21.07.2020).
- EUROFOUND, (2016b) *New forms of employment Voucher-based work, Belgium Case study 42: Landelijk Dienstencoöperatief*,

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/42 - ef1461 - be-ldc\\_final.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/42 - ef1461 - be-ldc_final.pdf), (erişim: 04.03.2020).

EUROFOUND, (2016c) New forms of employment Voucher-based work, Belgium Case study 43: Policy analysis, Dublin. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/43 - ef1461 - be-service\\_vouchers\\_final.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/43 - ef1461 - be-service_vouchers_final.pdf), (erişim: 04.03.2020).

EUROFOUND, (2016d), New forms of employment Voucher-based work, Italy Case study 44: Gorizia municipality, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/44 - ef1461 - it-gorizia\\_final.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/44 - ef1461 - it-gorizia_final.pdf), (erişim: 04.03.2020).

EUROFOUND ,(2016e) New forms of employment Voucher-based work, Italy Case study 45: Policy analysis, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/45 - ef1461 - it-service\\_vouchers\\_final.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/45 - ef1461 - it-service_vouchers_final.pdf), (erişim: 04.03.2020).

EUROFOUND (2016f) New forms of employment Voucher-based work, Lithuania Case study 55: Plant nursery, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/55 - ef1461 - lt - service\\_vouchers - plant\\_nursery - final.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/55 - ef1461 - lt - service_vouchers - plant_nursery - final.pdf), (erişim: 04.03.2020)

EUROFOUND (2016g) New forms of employment Voucher-based work, Lithuania Case study 56: Policy analysis, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field\\_ef\\_documents/56 - e1461 - lt - service\\_vouchers - act\\_on\\_provision\\_of\\_services\\_in\\_agriculture\\_and\\_forestry - pwedited - final.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/56 - e1461 - lt - service_vouchers - act_on_provision_of_services_in_agriculture_and_forestry - pwedited - final.pdf), (erişim: 04.03.2020).

FARVAQUE (2013), *Developing personal and household services in the EU A focus on housework activities*, Orseu.

Fedorova, Alena at.al.,(2019), Digitalization of Human Resource Management Practices and its Impact on Employees' Well-Being, *International Scientific Conference, Contemporary Issues in Business, Management and Economics Engineering '2019*, 9–10 May 2019, Vilnius, Lithuania.

FERM (2020), Ferm- Diensten, <https://www.samenferm.be/diensten>, (erişim: 2.7.2020).

Finger, D. (1997), “Service cheques in Europe- a model for Germany?”, **WZB Discussion Paper**, Sayı: FS I 97-201a.

Gerard, Maarten (2013), Learning Exchange between Greece and Latvia on “Service Voucher Systems”, Emilio Castrillejo, DG Employment, **Social Affairs and Inclusion**, Unit C.1 Employment, Brussels.

- HLN, (2014), Landelijk Dienstencoöperatief wordt Puur, <https://www.hln.be/in-de-buurt/wetteren/landelijk-dienstencooperatief-wordt-puur~aa5bbf29/>, (erişim: 2.7.2020).
- HLN (2020), Een deurmat voor alle leden: afdelingen vieren naamsverandering KVLV in Ferm, <https://www.hln.be/in-de-buurt/sint-niklaas/een-deurmat-voor-alle-leden-afdelingen-vieren-naamsverandering-kvlv-in-ferm~a392998f/>, (erişim: 2.7.2020).
- ILO (2016a), Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects International Labour Office – Geneva. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf), (erişim: 21.07.2020).
- Manoudı, A. (2013), “Employment, Social Affairs & Inclusion Learning Exchange on Voucher Systems, Unit C1 European Employment Strategy and Governance, DG Employment, **Social Affairs and Inclusion**, Brussels.
- Marrone, Marco (2017) Rethinking the Informal Economy in the West: Internship, Voucher-based Occasional Work and Self-Employment in the Italian Context, Thomas, Mark P., Jordan House, and Loren
- March (eds.) (2017) Symposium Proceedings: *GLRC Graduate Student Symposium: Global Labour Research Centre*, York University, pages.(67-75).,Toronto.
- OECD,(2019), Temporary employmentTotal, % of dependent employment, 2019 or latest available, <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>,(erişim: 26/10/20.
- Peeters, A. and Gevers, A. (2006), **The service voucher in Belgium**, IDEA Consult, Brussels.
- RIS, (2020) Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für Dienstleistungsscheckgesetz, Fassung vom 28.07.2020, <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004105>, (erişim: 28.07.2020).
- Thijs, Peter. 2014. Economic and Social Potential of Family-supporting Services, Limits and Challenges. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 62(2): 405–412.
- WINDEBANK, (2007), “Outsourcing women’s domestic labour: the Chèque Emploi-Service Universel in France”, **Journal of European Social Policy**, Vol,17(3): (257–270),SAGE Publications, Los Angeles.



# TÜRKİYE’DE SOSYAL DIŞLANMA ALGISI: SAÜ ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Cihan SELEK ÖZ\*

Sinan BALTA\*\*

## Özet

Bu çalışmanın amacı Türkiye’deki sosyal dışlanma algısını ölçmeye çalışmaktır. Ancak sosyal dışlanma algısının doğru ölçülebilmesi için kavram hakkında bilgi sahibi olmak büyük önem taşımaktadır. Bu yüzden örneklem grubu olarak sosyal dışlanma konusunu pek çok derste işleyen Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencileri seçilmiştir. Üçyüz öğrenciden dönüş alınan anket formu SPSS 22.0 programında analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğrenciler Türkiye’de başta seks işçileri olmak üzere farklı cinsel yönelime sahip insanlar ile AIDS hastalarının her zaman, yine başta yoksullar olmak üzere eski hükümlülerin, farklı giyim/kuşama, farklı dini inanca/mezhebe, farklı etnik kökene, farklı siyasi görüşe sahip olan insanların, alkol ve uyuşturucu madde bağımlılarının, engellilerin, işsizlerin, gecekondu semtlerinde yaşayanların ve eğitim seviyesi düşük insanların çoğu zaman toplumdan dışlandıklarını belirtmişlerdir. Öğrencilere göre Türkiye’de kırsal kesimde yaşayanlar, farklı şive ile konuşanlar ve kadınlar bazen, bekarlar ve gençler ise nadiren dışlanmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** *Geçici/gündelik çalışma, basitleştirilmiş istihdam, aralıklı çalışma, çağrı üzerine çalışma, sıfır saat sözleşme.*

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

\*\* Y. Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sinan.balta@ogr.sakarya.edu.tr.

# PERCEPTION OF SOCIAL EXCLUSION IN TURKEY: A FIELD RESEARCH ON SAU STUDENTS OF LABOR ECONOMICS AND INDUSTRIAL RELATIONS DEPARTMENT

---

Cihan SELEK ÖZ\*

Sinan BALTA\*\*

## Abstract

The aim of this study is to try to measure the perception of social exclusion in Turkey. Nevertheless, it is important to be informed of the concept in order to accurately measure the perception of social exclusion. Sakarya University Faculty of Political Sciences Labour Economics and Industrial Relations students are chosen as sample group since they study the subject in many of their lectures. The feedback of survey from 300 students is analysed in SPSS 22.0 software. According to the results, students think that sex workers, people with different sexual orientations and AIDS patients are always, poor people, ex-convicts, people with different clothing, alcohol and substance addicts, disabled people, unemployed, people living in slums, people with poor education are usually excluded in Turkey. According to the students people residing in rural areas, speaking in different dialects and women are sometimes, singles and young people are rarely excluded in Turkey

**Keywords:** *Social Exclusion, Perception of Social Exclusion, Poverty, Social Inclusion*

---

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

\*\* Y. Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sinan.balta@ogr.sakarya.edu.tr.

## Giriş

İlk defa 1970’li yıllarda kullanılan sosyal dışlanma kavramı neo-liberal küreselleşmenin hız kazanması ile birlikte gerek teorik gerekse de pratik düzeyde sıklıkla tartışılan bir kavram haline gelmiştir. Yoksulluk, işsizlik, sosyal koruma, eşitsizlik, ayrımcılık gibi temel sosyal politika konuları ile doğrudan ilişkili olan sosyal dışlanma kavramı günümüzde hala ekonomik, sosyal ve siyasal tartışmalar ile kamu müdahalelerinin en önemli kavramlarından biri olma özelliğini korumaya devam etmektedir (Sapançalı, 2005: 52).

Ekonomik, siyasal, kültürel ve mekânsal boyutlarda kendini gösteren sosyal dışlanma göreceli, dinamik, çok boyutlu ve doğrudan sosyal ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkan bir kavramdır. Nedenleri oldukça karmaşık olan sosyal dışlanmayı ortaya çıkaran dinamikler küreselleşme ile belirginleşmiştir. Bu bağlamda emek piyasalarında meydana gelen değişim, eğreti istihdam, işsizlik, yoksulluk, gelir dağılımı adaletsizliği, artan eşitsizlikler ve göçler sosyal dışlanmanın temel nedenleri olarak gösterilmektedir. Bunların yanı sıra toplumların siyasal ve kültürel yapılarından kaynaklanan aksaklıklar da sosyal dışlanmaya neden olabilmektedir. Bütün bu nedenler silsilesi toplumda kimlerin dışlandığını göstermesi açısından önemlidir.

Sosyal dışlanma göreceli bir kavram olması nedeniyle dışlananların kimler olduğu kişiden kişiye, dönemden döneme ve toplumdaki topluma farklılık göstermektedir. Türkiye’de hangi toplumsal kesimlerin dışlanma riski ile karşı karşıya olduğuna yönelik insanların düşünceleri önemlidir. Ancak sosyal dışlanma algısının doğru ölçülebilmesi için kavram hakkında bilgi sahibi olmak gerekmektedir. Bu yüzden örneklem grubu olarak Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencileri seçilmiştir. Çünkü bölüm öğrencileri sosyal dışlanma konusunu daha birinci sınıftan itibaren başta sosyal politika olmak üzere pek çok derste işlemektedirler. Lisans eğitimi alan üç yüz bölüm öğrencisine literatürde yer alan ve dışlanma riski taşıyan bazı toplumsal grupların Türkiye’de dışlanıp dışlanmadığına yönelik düşünceleri sorulmuştur. Sonuçlar SPSS 22.0 programında analiz edilip yorumlanmaya çalışılmıştır.

## 1. Sosyal Dışlanma Kavramı

Sosyal dışlanma kavramı ile ilgili kabul edilebilir tek bir tanım bulunmamaktadır. Ancak genel bir ifadeyle sosyal dışlanma bireylerin veya belli grupların işsizlik, yoksulluk, eğitimsizlik, yaşlılık, engellilik gibi nedenlerden dolayı eğitim, sağlık, konut gibi çeşitli imkânlardan yararlanamamaları, üretim süreci içerisinde bulunamamaları ve karar alma süreçlerine katılamamalarıdır (Karataşoğlu ve İslamoğlu, 2016: 14).

Sosyal dışlanma toplumsal hayata katılamama ve toplumsal hayatın dışında kalma durumunu anlatması açısından ayrımcılık kavramı ile yakından ilişkilidir (Uyan-Semerci, 2018: 192). Sosyal dışlanma kavramı, toplumsal bütünleşmenin tam

olarak gerçekleşmediğini, toplumsal düzenin bazı grupları dışarıda bırakacak şekilde katmanlı bir yapılanma gösterdiğini düşündürmektedir. Bu bağlamda sosyal dışlanma toplumsal hayata katılmayı ve toplumun bir parçası olmayı ifade eden sosyal bütünleşmenin ve kaynaşmanın karşıtıdır (Sapancalı, 2005: 53). Sosyal bütünleşmenin karşıtı olarak ele alındığında sosyal dışlanma, sivil, politik, ekonomik ve sosyal vatandaşlık haklarından mahrum olma veya mahrum edilme durumudur (Çakır, 2002: 84). Bu nedenle sosyal dışlanma eksik vatandaşlık olarak da tanımlanabilmektedir (Sapancalı, 2005: 56).

Birleşik Krallık merkezli Sosyal Dışlanma Analiz Merkezi (CSAE) sosyal dışlanmayı aşağıda sıralanan bazı temel faaliyetlere katılmama durumu olarak tanımlamaktadır (Alcock, 2011: 183):

- Tüketim: mal ve hizmetleri satın almak
- Üretim: ekonomik ve sosyal açıdan değerli olan faaliyetlere katılmak
- Siyasal katılım: yerel ve ulusal karar alma süreçlerine katılmak
- Sosyal etkileşim: aile, arkadaş ve toplumla etkileşim halinde olmak

Sosyal dışlanmayı kavramsal olarak yoksulluğun farklı bir görünümü olarak değerlendirenler bulursa da sosyal dışlanma yoksulluktan farklı, daha geniş kapsamlı, çok boyutlu ve dinamik bir kavramdır (Gordon, 1998: 13; Burchardt vd., 1999: 228; Tokol, 2012: 152). Çünkü her yoksul dışlanmış olmayabilir, aynı zamanda her dışlanan da yoksul olmayabilir (Atkinson, 1998: 9). Şöyle ki, yoksul bir insan çeşitli toplumsal veya kurumsal destek mekanizmaları sayesinde kendini dışlanmış hissetmeyebilir. Yine yoksullar dışında pek çok dezavantajlı grup toplumdaki dışlanmaktadır.

Yoksulluk ile çok yakından ilişkili olan sosyal dışlanma kavramı aynı zamanda yoksulluğun sadece gelir yoksulluğu anlamına gelmediğini vurgulayan çok boyutlu şemsiye bir kavramdır (Uyan-Semerci, 2018: 192). A. Sen'e (2000: 4-5) göre, sosyal dışlanma hem yapabilirlikten yoksunluk kavramının bir parçasıdır, hem de kavramın kapsamını genişletmektedir. Yapabilirlikten yoksunluk sonucu toplumsal yaşama katılmama da sosyal dışlanma ile sonuçlanabilmektedir.

Sosyal dışlanma kavramını ilk kez 1974 'de Fransa'da Chirac hükümeti zamanında Sosyal Hizmetlerden Sorumlu Devlet Bakanı olan René Lenoir kullanmıştır (Silver, 1994: 532). Lenoir (1974) sosyal dışlanma kavramını korunmasız özel gereksinim gruplarını ve sosyal sapma gösteren nüfusu sosyal politika bağlamında tanımlamak için kullanmıştır (Silver, 2019: 1). Yazdığı kitap ile Lenoir, Fransız nüfusunun onda birinin dışlanmış olduğunu ileri sürmüştür. Buna göre zihinsel ve fiziksel engelliler, intihara meyilli insanlar, hasta ve bakıma muhtaç yaşlılar, istismar edilen çocuklar, uyuşturucu madde bağımlıları, suç işleyenler, yalnız ebeveynler, problemlili aileler, marjinal ve asosyal insanlar ve diğer sosyal uyumsuzluk içindeki insanlar dışlanmışları oluşturmaktadır. Üstelik bütün bu sosyal kategorideki insanlar sosyal sigorta koruması altında değildir (Silver, 1994: 532).



Lenoir sosyal dışlanma kavramını kullanırken onu ekonomik bir nedenselliğe bağlı olarak tanımlanmamış, dışlanma sürecini toplumsal ilişkilerin azalması ve toplumun dışında kalma bağlamında ele almıştır (Silver, 1995: 63). Ancak 1980’li yıllarla birlikte artan yapısal işsizlikle kavramın kullanımı yaygınlaşmış (Burchardt vd., 1999: 228), 80’lerin sonuna doğru Avrupa Birliği düzeyinde tartışılmaya başlanmıştır (Silver, 2019: 1). Bu tartışmaların odağını özellikle kavramın ekonomik boyutu oluşturmuştur. Bu doğrultuda Avrupa Komisyonu sosyal dışlanmayı ilk kez 1989’da sosyal hakların yetersiz gerçekleşmesi ile ilişkilendirerek kullanmıştır. 1990’da Komisyon tarafından “Sosyal Dışlanmayla Mücadelede Ulusal Politikalar Gözlemevi” kurulmuştur. 1992 ‘de imzalanan Maastricht Antlaşması’na sosyal dışlanma ile ortak mücadele edilmesine yönelik maddeler konulmuş, böylece sosyal dışlanma kavramı AB düzeyinde ilk kez resmi bir belgede açıkça ifade edilmiş, 1997 ‘de imzalanan Amsterdam Antlaşması ile sosyal dışlanma Avrupa sosyal gündeminin öncelikli konularından biri haline gelmiştir (De Haan, 2000: 24; Sapancalı, 2005: 61; Şahin, 2009: 20; Yıldırım, 2014: 97-98). Ancak Gordon’a (1998: 13-14) göre, Avrupa Birliği sosyal dışlanma kavramını daha çok işsizlik, bir başka ifadeyle ücretli istihdamdan dışlanma şeklinde oldukça dar bir boyutta ele almaktadır. Çünkü işsizlik birey açısından sonuçlarından ziyade toplum açısından sonuçları açısından önemli görülmektedir. İşsizlik sosyal dayanışmayı tehdit eden bir olgudur. Ücretli istihdam sosyal bütünleşmeyi sağlamaktadır. İşsizlik aynı zamanda yoksulluğun, dolayısıyla da sosyal dışlanmanın en büyük nedenidir. Bu nedenle Avrupa Birliği sosyal dışlanma ile mücadelede gelişmiş refah politikaları ve toplumsal hayata katılımı artıran girişimlerden ziyade istihdam politikalarına odaklanan bir yaklaşım ortaya koymuştur.

## 2. Sosyal Dışlanmanın Unsurları ve Boyutları

Çok boyutlu bir kavram olan sosyal dışlanma dönemlere, bölgelere ve sosyo-ekonomik yapıya göre farklılık göstermektedir. Ancak her türlü farklılığa rağmen kavramın temelini “toplumsal yaşama katılamama” oluşturmaktadır (Yıldırım, 2014: 92). Atkinson’a (1998: 13-14) göre sosyal dışlanmanın üç temel unsuru bulunmaktadır: (1) *Görelilik unsuru* sosyal dışlanmanın belirli bir toplumda herhangi bir yerde veya zamanda ortaya çıkabileceğini anlatmaktadır. (2) *Sosyal ilişkiler unsuru* dışlanmanın bir özne veya özneler tarafından gerçekleştirildiğini, kişinin kendi kendini dışlaması kadar diğer insanlar tarafından da dışlanabileceğini ifade etmektedir. (3) *Dinamikler unsuru* sosyal dışlanmanın daha çok geleceğe ilişkin beklentilerin düşük olması boyutuyla nesilden nesile aktarılacak dinamik bir olgu olduğunu açıklamaktadır.

Silver ve Miller (2002: 12) sosyal dışlanmayı beş unsurla birlikte tanımlamışlardır: Buna göre sosyal dışlanma (1) hem bireysel hem toplu kaynakları içeren *sosyo-ekonomik* veya *çok boyutlu* (2) toplumla tam bütünleşmeden çoklu dışlanma durumlarına doğru bir süreç, hareket ve yörünge izleyen *dinamik* (3) sosyal mesafe veya izolasyon, reddedilme, aşağılanma ve sosyal destek ağlarının yokluğu ve toplum-

sal hayata katılımın inkar edilmesi yönüyle *ilişkisel* (4) dışlanmayı insanların ve kurumların gerçekleştirilmesi nedeniyle *aktif* (5) gelir yoksulluğu ve fiziksel ihtiyaçların karşılanmaması, hatta refah devletinin bazı vatandaşlarını sosyal korumadan mahrum bırakıp, onları işsizliğe mahkum etmesi gibi ayrımcı uygulamalarla bağlamı değişen *görelî* bir kavramdır.

Sosyal dışlanma, dışlanmanın farklı kaynaklarının olması ve farklı boyutlarda (ekonomik, sosyal, kültürel, politik) ortaya çıkması açısından çok boyutlu bir olgudur (Sapancalı, 2003: 22). Adaman ve Keyder (2009: 9) sosyal dışlanmanın *ekonomik*, *mekânsal*, *kültürel* ve *politik* boyutlarda tezahür edebileceğini belirtmişlerdir.

Sosyal dışlanmanın ekonomik boyutu, bir başka ifadeyle *ekonomik dışlanma* özellikle yoksulluk ve işsizlik sonucunda ortaya çıkmaktadır. Ancak sadece istihdamla ekonomik dışlanmanın önlenebileceğini söylemek mümkün değildir. Çünkü kötü çalışma koşullarında, düşük ücretle, süreklilik göstermeyen ve sosyal güvencesi olmayan işlerde çalışmak da ekonomik dışlanmaya neden olabilmektedir (Şahin, 2009: 50).

*Mekânsal dışlanma* çeşitli nedenlerden ötürü belli mekânlara ulaşmada ve mekânlardan yararlanmada sorunların bulunması, engellerle karşılaşılması durumudur. Mekânsal dışlanma iki şekilde ortaya çıkabilmektedir. İlki toplum genelinin kişiyi yaşadığı mekân/coğrafya nedeniyle dışlaması, küçük görmesi, ayrımcılığa tabi tutmasıdır. İkincisi kişinin yaşadığı mekân/coğrafya nedeniyle kamusal hizmetlere erişimde zorluklar çekmesi sonucunda dışlanmanın ortaya çıkmasıdır (Adaman ve Keyder, 2009: 9).

*Kültürel dışlanma* ekonomik nedenlerden bağımsız olarak toplumsal ve kültürel hayata tam olarak katılamama durumudur. Toplumun genelinden farklı bir dil konuşmak, farklı bir aksanla konuşmak, farklı bir etnik kökene ya da dine/mezhebe mensup olmak, farklı giyim kuşam ve cinsel yönelimlere sahip olmak (Adaman ve Keyder, 2009: 9; Tartanoğlu, 2014: 272), hatta kişinin cinsiyeti ve yaşı (Berafe, 2017: 74) bile kültürEl dışlanmanın nedenlerinden biri olabilir. *Siyasal dışlanma* çeşitli nedenlerden dolayı vatandaşlık haklarını, özellikle de hukuki ve siyasi hakları tam olarak kullanamama ve siyasal katılımın doğrudan ya da dolaylı bir şekilde engellenmesi durumudur (Adaman ve Keyder, 2009: 9). Siyasal dışlanma ayrıca örgütlenme hakkı, kişisel güvenlik, hukukun üstünlüğü, ifade özgürlüğü ve fırsat eşitliği gibi vatandaşlık haklarına erişimde yaşanan sorunları da kapsamaktadır (Berafe, 2017: 74).

Bu boyutlar çoğu zaman iç içe geçmiş ve birbirinin etkisini artıran bir şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bir başka ifadeyle farklı dışlanma türleri birbirini çoğu zaman beslemekte ve tetiklemektedir. Bu yüzden sosyal dışlanma, bu çeşitli boyutlar ve bunlar arasındaki ilişkiler dikkate alınarak bir süreç olarak incelenmelidir (Adaman ve Keyder, 2009: 9).

### 3. Sosyal Dışlanmanın Nedenleri

Sosyal dışlanmanın boyutları kadar nedenleri de birbirleriyle etkileşim halindedir (Adaman ve Keyder, 2009: 13). Bu yüzden sosyal dışlanmanın ortaya çıkışını tek bir nedene dayandırarak açıklamak mümkün değildir. Ancak Sanayi Devrimi'nden beri var olan yoksulluk, eşitsizlik ve sömürü gibi sorunların 1970'lerden sonra sosyal dışlanma başlığı altında ortaya çıkması neo-liberal politikaların sorgulanmasına neden olmaktadır (Tartanoğlu, 2010: 6). Bir başka ifadeyle küreselleşme ve beraberinde getirdiği emek piyasası sorunları, gelir dağılımında meydana gelen adaletsizlik, artan eşitsizlikler, yetersiz sosyal koruma ve göç sosyal dışlanmanın başlıca nedenlerini oluşturmaktadır (Şahin, 2009: 60-69).

Neo-liberal ekonomi politikaları sonucunda üretimin uluslararasılaşması ve ticaretin serbestleşmesi ile etkisini artıran teknoloji, esneklik ve kuralsızlaştırma politikaları emek piyasalarında son derece önemli yapısal değişimlere neden olmuştur. Bu değişimin işgücü piyasasına yansımaları işsizlik, işgücü piyasasının bölünmesi ve istihdamın eğrileşmesi şeklinde kendini göstermiştir. İşsizlik, özellikle de uzun süreli işsizlik en önemli sosyal dışlanma nedenlerinden biridir (Çakır, 2002: 89-91).

Küreselleşme ile artan gelir dağılımı adaletsizliği sosyal dışlanmanın nedenlerinden bir diğeridir. Gelir dağılımı konusunun salt ekonomik bir sorundan çok politik ve sosyal bir sorun olarak algılanması 1980'li yıllardan sonra olmuştur. Gelir dağılımı adaletsizliğinin ortaya çıkardığı en büyük sorun yoksulluktur. Artan gelir dağılımı adaletsizliği sonucunda yaşamsal, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını hiç veya yeterince karşılayamayan bireyler topluma katılmakta problem yaşamakta ve toplumdan dışlandıkları hissine kapılmaktadırlar (Şahin, 2009: 63).

Toplum içerisindeki eşitsizliğe genellikle gelirdeki eşitsizlik olarak bakılmaktadır. Oysaki eşitsizlik sadece gelir düzeyinde değil, kimi zaman bu kavramın uzantısı olarak politik ve toplumsal uygulamaların sonucunda ortaya çıkmaktadır (Çakır, 2002: 94). Eşitsizlik gelirin yanı sıra özellikle istihdam, eğitim, sağlık, kültür ve siyaset alanlarında da görülebilmektedir (Işık Erol, 2013: 60). Eşitsizliğe bağlı sosyal dışlanmanın önüne geçilebilmesi için toplumda ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel kaynakların olabildiğince eşit dağıtılması büyük önem arz etmektedir (Şahin, 2009: 64).

Dünyada çok sayıda birey sosyal koruma sistemlerinin sağladığı imkânlardan yeterince faydalanamamakta ve sosyal dışlanma tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır (Karataşoğlu ve İslamoğlu, 2016: 15). Bazı bireyler sosyal koruma hizmetlerinden yararlanabilmek için gerekli olan koşulları yerine getiremedikleri için sosyal korumadan ya hiç faydalanamamakta ya da sınırlı bir biçimde faydalanabilmektedir. Sosyal dışlanma sosyal korumanın güçlü olduğu ülkelerde daha düşük seviyelerde gerçekleşirken sosyal korumanın zayıf olduğu ülkelerde çok daha yüksek seviyelerde ortaya çıkmaktadır (Şahin, 2009: 68).

Sosyal dışlanmaya neden olan bir diğer etmen göç olgusudur. Özellikle göç eden bireylerin eğitim ve vasıf seviyelerinin düşük olması sosyal dışlanmayla çok daha hızlı bir şekilde karşılaşmalarına neden olmaktadır (Işık Erol, 2013: 60). Ayrıca göç eden birey ya da grupların göç ettikleri toplumun dilini ve kültürünü tanımamaları sosyal anlamda bütünleşmelerini zorlaştırmakta (Karataşoğlu ve İslamoğlu, 2016: 15) ve sosyal dışlanma tehlikesini ortaya çıkarmaktadır.

Farklılıklara yaklaşım açısından ülkeler içerisindeki egemen kültürler arasında önemli farklar bulunmaktadır. Bir toplumdaki insanların egemen kültürü sorgulamadan içselleştirmeleri kültürel dışlanma veya dışlamaları normal karşılamalarına neden olabilmektedir. Yine toplumsal yapı içerisinde geliştirilen kurumların yapısı da bazen sosyal dışlanmaya neden olmakta bazen de sosyal dışlanmayı engellemektedir (Adaman ve Keyder, 2009: 14

#### 4. Alan Araştırması

Bu başlık altında araştırmanın amacı, yöntemi ve bulgularına yer verilecektir.

##### 4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışma, Türkiye'deki sosyal dışlanma algısını Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri öğrencileri üzerinden ölçmeye çalışmaktadır. Araştırmada verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde öğrenim gören 1366 öğrenci oluşturmuştur. Anket, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencileri arasında rastgele örnekleme olarak seçilen 300 öğrenci ile yapılmıştır. Sonuçlar SPSS 22.0 programından yararlanılarak analiz edilmiş ve tablolar halinde düzenlenmiştir. Tablolarda kişi sayısı (N), yüzde (%) olarak gösterilmiştir.

##### 4.2. Araştırmanın Bulguları

Araştırma bulguları katılımcıların demografik özellikleri ile sosyal dışlanmaya yönelik algıları bağlamında ele alınmıştır. Anket sonuçlarının güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı ile ölçülmüştür.

**Tablo 1: Cronbach's Alpha Güvenilirlik Analizi**

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	24

Buna göre Tablo 1'de de görüldüğü gibi Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0,873 olarak bulunmuştur. Bu oran elde edilen verilerin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

#### 4.2.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 300 öğrencinin demografik özellikleri Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Değişken	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	110	36,7
	Kadın	190	63,3
	Toplam	300	100,0
Yaş Grubu	17-19	47	15,7
	20-22	180	60,0
	23-25	66	22,0
	26 ve üstü	7	2,3
	Toplam	300	100,0
Medeni Durum	Evli	4	1,3
	Bekar	296	98,7
	Toplam	300	100,0
Sınıf	1.sınıf	67	22,3
	2.sınıf	73	24,3
	3.sınıf	72	24,0
	4.sınıf	88	29,3
	Toplam	300	100,0

Tablo 2’ye göre katılımcıların %63,3’ü kadın, %36,7’si erkek, %82’si 20-25 yaş aralığında, %98,7’si bekar. Araştırmada her sınıf grubundan birbirine yakın sayıda öğrenciye ulaşılmaya çalışılmıştır. Buna göre katılımcıların %22,3’ünü 1. sınıf öğrencileri, %24,3’ünü 2. sınıf öğrencileri, %24’ünü 3. sınıf öğrencileri ve %29,3’ünü 4. sınıf öğrencileri oluşturmuştur.

#### 4.2.2. Sosyal Dışlanma Algısına İlişkin Bulgular

Sosyal dışlanma sorunu bağlamında öğrencilerin Türkiye’de kimlerin dışlandığına yönelik düşüncelerini ölçmek amacıyla sosyal dışlanmanın ekonomik, siyasal, kültürel ve mekânsal boyutları dikkate alınarak literatür aracılığıyla 19 soru hazırlanmış ve bu sorular katılımcılara yöneltilmiştir. Bu sorular sosyal dışlanma riski taşıyan belirli toplumsal grupları esas almaktadır.

**Tablo 3: Katılımcıların Sosyal Dışlanmaya İlişkin Algıları**

SOSYAL DIŞLANMA ALGISI	Her Zaman		Çoğu Zaman		Bazen		Nadiren		Hiçbir Zaman	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Türkiye’de yoksullar toplulundan dışlanmaktadır.	41	13,7	167	<b>55,7</b>	69	23,0	16	5,3	7	2,3
Türkiye’de işsizler toplulundan dışlanmaktadır.	21	7,0	120	<b>40,0</b>	97	32,3	50	16,7	12	4,0
Türkiye’de eğitim seviyesi düşük insanlar toplulundan dışlanmaktadır.	34	11,3	114	<b>38,0</b>	103	34,3	42	14,0	7	2,3
Türkiye’de gençler toplulundan dışlanmaktadır.	11	3,7	20	6,7	79	26,3	103	<b>34,3</b>	87	29,0
Türkiye’de kadınlar toplulundan dışlanmaktadır.	30	10,0	85	28,3	104	<b>34,7</b>	62	20,7	19	6,3
Türkiye’de bekar insanlar toplulundan dışlanmaktadır.	7	2,3	9	3,0	53	17,7	122	<b>40,7</b>	109	36,3
Türkiye’de engelliler toplulundan dışlanmaktadır.	38	12,7	121	<b>40,3</b>	88	29,3	35	11,7	18	6,0
Türkiye’de farklı etnik kökene sahip insanlar toplulundan dışlanmaktadır.	44	14,7	125	<b>41,7</b>	92	30,7	32	10,7	7	2,3
Türkiye’de farklı dini inanca/mezhebe sahip insanlar toplulundan dışlanmaktadır.	45	15,0	128	<b>42,7</b>	85	28,3	26	8,7	16	5,3
Türkiye’de farklı giyim/kuşama sahip insanlar toplulundan dışlanmaktadır.	55	18,3	129	<b>43,0</b>	77	25,7	33	11,0	6	2,0
Türkiye’de farklı şiveye sahip insanlar toplulundan dışlanmaktadır.	15	5,0	57	19,0	108	<b>36,0</b>	76	25,3	44	14,7
Türkiye’de farklı siyasi görüşe sahip insanlar toplulundan dışlanmaktadır.	63	21,0	119	<b>39,7</b>	78	26,0	31	10,3	9	3,0
Türkiye’de farklı cinsel yönelime sahip insanlar toplulundan dışlanmaktadır.	149	<b>49,7</b>	118	39,3	23	7,7	10	3,3	0	0
Türkiye’de gecekondu semtlerinde yaşayan insanlar toplulundan dışlanmaktadır.	14	4,7	118	<b>39,3</b>	100	33,3	51	17,0	17	5,7
Türkiye’de kırsal kesimde yaşayan insanlar toplulundan dışlanmaktadır.	8	2,7	64	21,3	113	<b>37,7</b>	75	25,0	40	13,3
Türkiye’de eski hükümlüler/sabıkaları toplulundan dışlanmaktadır.	72	24,0	145	<b>48,3</b>	65	21,7	15	5,0	3	1,0
Türkiye’de alkol ve madde bağımlıları toplulundan dışlanmaktadır.	110	36,7	128	<b>42,7</b>	44	14,7	15	5,0	3	1,0
Türkiye’de seks işçileri toplulundan dışlanmaktadır.	177	<b>59,0</b>	91	30,3	21	7,0	6	2,0	5	1,7
Türkiye’de AIDS hastaları toplulundan dışlanmaktadır.	103	<b>34,3</b>	90	30,0	68	22,7	27	9,0	12	4,0

Tablo 3'e göre katılımcıların %55,7'si yoksulların *çoğu zaman* toplumdan dışlandığını düşünmektedir. Bunun yanı sıra katılımcıların %40'ı ve %32,3'ü işsizlerin sırasıyla *çoğu zaman* ve *bazen* dışlandığını görüşündedir. Yine katılımcıların %38'i ve %34,3'ü eğitim seviyesi düşük insanların sırasıyla *çoğu zaman* ve *bazen* dışlandığını belirtmişlerdir.

Örneklem grubunu oluşturan gençlerin çoğu Türkiye'de gençlerin dışlanmadığı görüşündedir. Gençlerin *her zaman* dışlandığını düşünenlerin oranı sadece %3,7, *çoğu zaman* dışlandığını düşünenlerin oranı da sadece %6,7'dir.

Türkiye'de kadınların sosyal dışlanmasına yönelik verilen cevaplar %28,3 *çoğu zaman*, % 34,7 *bazen* ve % 20,7 *nadiren* seçeneklerinde toplanmıştır.

Medeni durum bazı toplumlarda sosyal dışlanma nedeni olabilmektedir. Ancak katılımcılara göre Türkiye'de insanlar medeni durumlarına göre bir dışlanma ile karşılaşmamaktadırlar. Tablo 3'te de görüldüğü gibi katılımcıların %40,7'sine göre bekar insanlar *nadiren* toplumdan dışlanırken, %36,3'üne göre hiçbir *zaman* dışlanmamaktadırlar.

Ankete katılanların %40,3'ü engellilerin *çoğu zaman*, %29,3'ü bazen toplumdan dışlandığını kanısındadır. Katılımcıların %41,7'si farklı etnik kökene sahip olan insanların *çoğu zaman* toplumdan dışlandığını düşünürken, %30,7'si *bazen* dışlandığını düşünmektedir. Yine katılımcılara göre farklı dini inanca/mezhebe sahip olan insanların %42,7'si *çoğu zaman*, %28,3'ü bazen toplumdan dışlanmaktadır. Benzer şekilde katılımcıların %43'ü farklı giyim/kuşama sahip olan insanların *çoğu zaman*, %25,7'si bazen dışlandığını görüşündedir. Bu oranların oldukça yüksek olduğunu belirtmek gerekir.

Farklı bir aksan ya da şive ile konuşmak kültürel dışlanma nedenlerinden biri olarak gösterilmektedir. Ancak katılımcıların %36'sına göre Türkiye'de farklı şive ile konuşan insanlar *bazen*, %25,3'üne göre nadiren dışlanmaktadır.

Siyasal dışlanma konusu genelden farklı bir siyasi görüşe sahip olma bağlamında ele alındığında katılımcıların sırasıyla %21'inin *her zaman*, %39,7'sinin *çoğu zaman*, %26'sının bazen seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Bu oranlar oldukça yüksek olup dikkat çekicidir.

Cinsel yönelim konusu özellikle son yıllarda sosyal dışlanma bağlamında sıklıkla ele alınan konulardan biridir. Araştırmada en keskin sonuçlardan biri bu konuda ortaya çıkmıştır. Buna göre katılımcıların %49,7'si Türkiye'de farklı cinsel yönelime sahip olan insanların *her zaman*, %39,3'ü *çoğu zaman* dışlandıklarını düşünmektedir. *Hiçbir zaman* seçeneğinin sıfır olduğu bulguda, *nadiren* seçeneği %3,3, bazen seçeneği %7,7'dir.

Mekânsal dışlanma türünün örneklerinden biri olan gecekondu semtlerinde yaşama olgusu ile ilgili olarak katılımcıların %39,3'ü Türkiye'de gecekondu semtlerinde ya-

şayan insanların *çoğu zaman*, %33,3'ü bazen dışlandığını belirtmişlerdir. Yine mekânsal dışlanma kapsamında ele alınan kırsal kesimde yaşama olgusu ile ilgili olarak katılımcıların %21,3'ü Türkiye'de kırsal kesimde yaşayan insanların *çoğu zaman*, %37,7'si *bazen*, %25'i nadiren dışlandıkları yönünde görüş bildirmişlerdir.

Araştırmanın dikkat çekici sonuçlarından biri de eski hükümlülerin toplumdans dışlanmaları konusunda ortaya çıkmıştır. Katılımcıların %48,3'üne göre Türkiye'de eski hükümlüler/sabıkalılar *çoğu zaman* toplumdans dışlanmaktadır. Bu oran *her zaman* seçeneğinde %24 iken, *bazen* seçeneğinde %21,7'dir. Eski hükümlülerin toplumdans *hiçbir zaman* dışlanmadığını düşünenlerin oranı sadece %1 iken *nadiren* dışlandıklarını düşünenlerin oranı sadece %5'tir.

Araştırmaya katılanların %42,7'si Türkiye'de alkol ve madde bağımlılarının *çoğu zaman*, %36,7'si *her zaman* toplumdans dışlandığını düşünmektedirler. Alkol ve madde bağımlılarının toplumdans *hiçbir zaman* dışlanmadığını düşünenlerin oranı sadece %1 iken *nadiren* dışlandıklarını düşünenlerin oranı sadece %5'tir.

Araştırmanın en keskin sonuçlarından bir diğeri seks işçiliği konusunda ortaya çıkmıştır. Buna göre katılımcıların %59'u Türkiye'de seks işçilerinin *her zaman*, %30,3'ü *çoğu zaman* toplumdans dışlandığı görüşündedir. Katılımcıların sadece %7'si *bazen*, %2'si *nadiren*, %1,7'si *hiçbir zaman* seçeneğini işaretlemişlerdir.

Son olarak Türkiye'de AIDS hastalarının toplumsal dışlanma konusu ile ilgili olarak katılımcıların %34,3'ü AIDS hastalarının toplumdans *her zaman*, %30'u *çoğu zaman*, %22,7'si *bazen* dışlandığını ifade etmiş, %9'u dışlanmanın *nadiren* gerçekleştiğini, %4'ü dışlanmanın *hiçbir zaman* gerçekleşmediğini belirtmişlerdir.

## Sonuç ve Değerlendirme

Çağımızın en önemli sorunlarından biri olan sosyal dışlanma ekonomik, politik, kültürel ve mekânsal boyutlarda ortaya çıkmakta ve bireyin toplumsal hayata katılımına ve toplumla bütünleşmesine engel olmaktadır. Sosyal dışlanma sonucunda bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlıkları bozulmakta, toplumla olan bağları kopmaktadır. Sosyal dışlanma bir toplumun geleceğini ciddi manada tehdit etmektedir. Sosyal dışlanma neticesinde suça eğilim ve suç oranları artmakta, yabancılaşma ile birlikte sosyal patlamaların yaşanması kaçınılmaz hale gelmektedir (Çakır, 2002: 100).

Sosyal dışlanma ile mücadele kapsamında sosyal içerme politikaları uygulanmaktadır. Sosyal içerme politikalarının amacı bireyin dışlanmasını ortadan kaldırarak, toplumla bütünleşmesini sağlamaktır. Sosyal içerme politikaları istihdam, sosyal koruma, eğitim, sağlık, konut politikaları ile temel hakların sağlanmasına yönelik düzenlemeleri içermektedir. Sosyal içerme politikalarının kapsamı dışlanma nedenlerine ve dışlanan toplum kesimlerine göre ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Dolayısıyla sosyal içerme politikalarının kapsamı belirlenirken dışlanma nedenlerinin ve dışlanan toplum kesimlerinin tespit edilmesi büyük önem arz etmektedir.



Bu çalışmada Türkiye’de dışlanan grupların kimler olduğunun belirlenmesine yönelik sosyal dışlanma kavramını iyi düzeyde bildikleri varsayılan üçyüz Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğrencisine anket uygulanmıştır. Anket sonuçlarına göre katılımcıların %59’u Türkiye’de seks işçilerinin, %49,7’si farklı cinsel yönelime sahip olan insanların, %34,3’ü AIDS hastalarının toplumdan *her zaman* dışlandıklarını düşünmektedir.

Katılımcıların %55,7’si yoksulların, %48,3’ü eski hükümlü/sabıkalıların, %43,3’ü farklı giyim/kuşama sahip olan insanların, % 42,7’si farklı dini inanca/mezhebe sahip olan insanların, %42,7’si alkol ve uyuşturucu madde bağımlılarının, %42’si farklı etnik kökene sahip olan insanların, %40,3’ü engellilerin, %40’ı işsizlerin, %39,7’si farklı bir siyasi görüşe sahip insanların, %39,3’ü gecekondu semtlerinde yaşayan insanların, %38’i eğitim seviyesi düşük insanların *çoğu zaman* toplumdan dışlandığı düşüncesindedir.

Katılımcıların %37,7’sine göre Türkiye’de kırsal kesimde yaşayan insanlar, %36’sına göre farklı bir şive ile konuşan insanlar, %34,7’sine göre kadınlar *bazen* toplumdan dışlanmaktadır.

Araştırmada son olarak katılımcıların %40,7’sinin bekarların, %34,3’ünün gençlerin *nadiren* dışlandıklarını düşündükleri ortaya çıkmıştır.

## Kaynakça

- Adaman F, ve Keyder Ç, (2009), “**Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma: Kuramsal Çerçeve**”, **Türkiye’de Büyük Kentlerin Gecekondu ve Çöküntü Mahallelerinde Yaşanan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma**, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Politikalar Forumu Yayınları, İstanbul, S, 4-15.
- Alcock P, (2011), “Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma”, **Sosyal Politika Kuramlar ve Uygulamalar** içinde, Der.: Pete Alcock, Margaret May ve Karen Rowlingson, Çev.: Boran Ali Mertcan, Siyasal Kitabevi, Ankara, (179-188).
- Atkinson A. B, (1998), “Social Exclusion, Poverty and Unemployment”, Editors: A. B. Atkinson and John Hills, in *Exclusion, Employment and Opportunity*, Center for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics, (1-20).
- Berafe, T, (2017), “Assessing the Causes and Effects of Social Exclusion: The Case of ‘Pot Makers’ in Yem Special Woreda in Sothern Nation, Nationalities and Peoples Regional State in Ethiopia”, **African Journal of Political Science and International Relations**, Vol. 11 (4), (68-83).
- Burchardt, T, Julian Le G, and David P, (1999), “Social Exclusion in Britain 1991-1995” *Social Policy & Administration*, Vol. 33, No. 3, September, (227-244).
- Çakır, Ö, (2002), “Sosyal Dışlanma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 3, (83-104).
- De Haan, Arjan (2000), “Social Exclusion: Enriching the Understanding of Deprivation”, **Studies in Social and Political Thought**, Vol: 2, (22-40).
- Doğan, İ, (2014), “Sosyal Dışlanmanın Anlaşılması: Muğlaklık ve Çok Boyutluluk”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 66-67, (127-157).
- Gordon, D, (1998), “Definitions of Concepts for the Perceptions of Poverty and Social Exclusion”, in **Perceptions of Poverty and Social Exclusion**, Editors: Jonathan Bradshaw, David Gordon, Ruth Levitas, Sue Middleton, Christina Pantazis, Sarah Payne and Peter Townsend, Townsend Centre for International Poverty Research, University of Bristol, (5-15).
- Işık S, (2013), “İşsizliğin Sosyal Dışlanma Üzerindeki Etkisi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 24, Sayı:3-4-5, (46-70).
- Karataşoğlu, Soner ve Emel İSLAMOĞLU (2016), “Gelir Seviyesi ile Sosyal Dışlanma İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt:7, Ocak, Sayı:1, (12-41).
- Sapançalı, F, (2003), **Sosyal Dışlanma**, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayını, İzmir.

- Sapancalı, F, (2005), “Avrupa Birliğinde Sosyal Dışlanma Sorunu ve Mücadele Yöntemleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2005/3, (51-106).
- Sen, A, (2000), **Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny**, Social Development Papers No.1, Office of Environment and Social Development, Asian Development Bank, June, Manila-Philippines.
- Silver, H, (1994), “Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms”, **International Labour Review**, Vol. 133, No. 5-6, (531-578).
- Silver, H, (2015), Silver, “Reconceptualizing Social Disadvantage: Three Paradigms of Social Exclusion”, Editors: Gerry Rodgers, Charles Gore ve Jose B. Figueiredo, in **Social Exclusion: Rhetoric, Reality, Responses**, International Institute for Labour Studies, Geneva.
- Silver, H, (2019), “Social Exclusion”, in **The Wiley Blackwell Encyclopedia of Urban and Regional Studies**, Edited by Anthony Orum, Published by John Wiley & Sons Ltd., New Jersey, USA.
- Silver, H, and Miller S. M, (2002), “Social Exclusion: The European Approach to Social Disadvantage”, **Poverty & Race Research Action Council**, September-October, Vol. 11, No. 5, (1-24).
- Şahin, Tijen (2009), *Sosyal Dışlanma ve Yoksulluk İlişkisi*, Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Tartanoğlu, Ş, (2010), “Sosyal Dışlanma: Küreselleşme Perspektifinden Bir Kavramsallaştırma Çabası”, **Sosyoloji Konferansları**, Sayı: 42, (1-13).
- Tartanoğlu, Ş, (2015), “Sosyal Dışlanma”, Editörler: Aysen Tokol ve Yusuf Alper, **Sosyal Politika** içinde, 5. Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa, (284-292).
- Tokol, A, (2012), “Sosyal Dışlanma-Ayrımcılık”, **Sosyal Politika** içinde, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Uyan-Semerci, P, (2018), “Ayrımcılık Bağlamında Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma”, **Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar** içinde, Editörler: Kenan Çayır ve Müge Ayan-Ceyhan, Üçüncü Baskı, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, (189-198).
- Yıldırımalp, S, (2014), “Sosyal Dışlanma ve Avrupa Birliği Yaklaşımı”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 2, Şubat, Sayı: 2, (91-108).



# ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ALANINDA YAPILAN ÇALIŞMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ: WEB OF SCIENCE ÖRNEĞİ

Elvan OKUTAN\*

Mahmetali TURDI\*\*

## Özet

Bu çalışmada örgütsel davranış alanında dünyadaki son yıllarda eğilimin ne olduğunu anlayabilmek için, uluslararası bilimsel makale tarama motoru olan Web of Science'da, 2008-2018 yılları arasında yayınlanmış olan başlığında 'örgütsel davranış' anahtar sözcüğü geçen 758 bilimsel makale Vodvileler programını kullanılarak yoğunluk ve ağ analizi yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda örgütsel davranış alanında çalışan akademisyenlere alana en fazla katkı sağlayan dergi, ülke ve en çok çalışılan konular, gelişmekte olan alanlar ve çalışmaya açık olan konular hakkında fikir vermek ve çalışmalarına yol gösterilmesi amaçlanmaktadır. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde; çalışmaların çoğunlukla ABD yazının etkisinde olduğu, en çok çalışılan konulara bakıldığında işletme ve ekonomi, uygulamalı psikoloji alanlarında ağırlıklı olduğunu, en çok makale yayını yapan dergi olarak İş Etiği Dergisi, Uygulamalı Psikoloji Dergisi ön plana çıkmakta olduğu, en çok atıf alan makaleler incelendiğinde örnek olay incelemesi yapan çalışmaların ön planda olduğu görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** *Örgütsel Davranış, Bibliyometrik Analiz, Literatür Değerlendirmesi*

---

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

\*\* Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilimdalı, mahmetali.turdi@sakarya.edu.tr

# EVALUATION OF STUDIES RELATED WITH ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ON WEB OF SCIENCE

---

Elvan OKUTAN\*

Mahmetali TURDI\*\*

## Abstract

In this study, in order to understand what is the trend in the field of organizational behavior in the world in recent years, density and network analysis was carried out through the Vaudeville program in 758 scientific articles published in Web of Science, an international scientific article search engine, between 2008-2018, with the keyword "organizational behavior" in the title. The aim of the study is to give an idea to the academicians working on the field of organizational behavior about the journals that contribute the most in the field, the countries, the most studied subjects, the developing fields and the subjects that are open to study and to guide their studies. When the research results are evaluated; it is seen that the studies are mostly influenced by the US literature, the most studied subjects are mainly in the fields of business and economics and applied psychology, while the journals that publish the most articles are the Journal of Business Ethics and the Journal of Applied Psychology. In addition, when the most cited articles are examined, it is seen that case studies are at the forefront.

**Keywords:** *Organizational Behavior, Bibliometric Analysis, Literature Review*

---

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

\*\* Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilimdalı, mahmetali.turdi@sakarya.edu.tr

## Giriş

İnsanoğlu karmaşık bir varlık olduğundan davranışları çok yönlüdür, bu nedenle insan davranışlarını inceleyen bilim de çok yönlüdür. Bir takım davranış disiplinlerinin katkıları üzerine kurulmuş olan örgütsel davranış mikro ve makro olmak üzere insan davranışlarını anlamamıza yardımcı olur. Örgütsel davranış bir disiplin olarak örgüt çalışanlarının tutumlarını duyu ve düşüncelerini ve onların davranışlarını araştırarak çalışanları bu yönleri ile anlamaya ve açıklamaya çalışmaktadır.

Çalışmanın amacı, Örgütsel davranış alan yazınında yapılan çalışmaların son zamanlarda ne gibi konular üzerine eğildiği, daha çok hangi konuların çalışıldığı, hangi dergilerin ön planda olduğu, hangi makalelere daha çok atıf yapıldığını ortaya koymaktır. Çalışmanın amacına yönelik olarak uluslararası bilimsel makale tarama indeksi Web of Science'da 2008-2018 yılları arasında 758 bilimsel makale Vodvileler programını ile yoğunluk ve ağ analizi yapılarak, bibliyometrik profil ortaya çıkarılmaktadır. Araştırma sonucunda örgütsel davranış alanında ne gibi konuların ön planda olduğuyla ilgili geniş bir çerçeveden bakılmasına katkısı olacağı ve sonraki yıllarda yazının hangi yöne doğru gideceğini kavrayabilme açısından etkisinin oldukça yüksek olacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda, çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, örgütsel davranış yazını üzerine literatür incelemesi verilmiştir. İkinci bölümde, araştırmanın yöntemine değinilmiştir. Son bölümde araştırma bulguları verilmiş ve sonuçlara ilişkin değerlendirilmeler yapılarak çalışma sonlandırılmıştır.

## 1. Literatür Taraması

Örgütsel davranış alanındaki çalışmaların disiplin olarak ortaya çıkışının 20. yüzyılın başlarında klasik yönetim yaklaşımı ile başladığı söylenebilir. Taylor'un görüşlerini geliştirmek amacıyla yapılan araştırmalar sonucunda Davranışsal Akım'ın ortaya çıktığı bilinmektedir (Asunakutlu ve Coşkun, 2005: 173). Taylor Bilimsel yönetim yaklaşımıyla örgütteki insanı makinenin bir parçası gibi değerlendirerek araştırmalarını bu yönde yapmıştır. Davranış bilimleri için önemli nokta 1920-1930 yıllarda Elton Mayo ve bir grup araştırmacıların Hawthorne deneyleri fiziksel koşulları sabit olduğu ortamlarda verimlilik artışına sebep olduğu araştırmıştır ancak sonrasında çalışanlar arasındaki sosyal bağlarının olduğu ve bu doğrultuda insanın psiko-sosyal yönünün ne denli önemli olduğu gerçeği ortaya konulmuştur (Karacan, 2019). 1946'da Amerikan psikoloji derneğinin kurulması davranış bilimi için önemli bir nokta olmuş ve bu alanın kapsamlı bir biçimde ele alınmasını sağlamıştır. Douglas McGregor'un 1960'daki X ve Y kuramı ve yine 60'da Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi bu alanın gelişmiş araştırmaları olmuştur. 1960'lı yıllar Fayolist temelleri üzerinde yükselirken bir taraftan örgüt kuramı adı altında, bu yaklaşımın söyledikleri yanında, davranışçı bakış açısı gelişmeye başlamıştır (Üsdiken ve Erden, 2002: 94-95).

Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmaları bilimsel bir şekilde özetleyen çalışmalardan Fusun Çınar Altıntaş'ın çalışmasında örgütsel davranış alanında temel kaynaklardan biri olan "Journal of Organizational Behavior" dergisinde 1981-2015 yılları yayınlanan bilimsel makaleleri örgütsel davranış kelime bazlı içerik analiz yapılmıştır; en çok çalışılan ilk beş konu Tutumlar ve İş Tatmini, İnsan Kaynakları Politikaları ve Uygulamaları, Motivasyon ve Uygulamaları, Duygular ve Ruh Hali, Örgüt Yapısı olmuştur (Altıntaş, 2017).

Bir diğer çalışmada "Journal of Organizational Behavior" dergisinin 2013 'deki özel sayı hariç 66 makaleden toplam 58 makalelerdeki örgütsel davranış değişkenleri ağ analizi ile incelemiş olup bunun sonucunda psikoloji, sosyoloji, antropoloji ve sosyal psikoloji alanında kullanılan performans, kişilik, liderlik ve motivasyon gibi kavramların diğer örgütsel davranış kavramlarıyla yoğun bir şekilde ele alındığı anlaşılmıştır (Turgut ve Beğenirbaş, 2015). Bu gelişmelerin sonucunda şu ifade edilebilir ki; örgütsel davranış çalışmaları diğer alanlar ile entegrasyonlar oluşturarak gelişmiştir örneğin sosyoloji ve psikoloji alanlar ile özleşerek sosyal sermaye, pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojik sermaye gibi konular ortaya çıkmış, antropoloji ile özleşerek örgütsel antropolojik çalışmalar, nörobilimi ile özleşerek beyin ve nörobilim çalışmaları, veri bilimi ve bilgisayar bilimi, endüstri mühendisi ile özleşerek Endüstri4.0 bağlamında yapay zekâ ve veri bilimi ile örgüt araştırmaları gibi birçok çalışmalar çalışılmıştır.

Türkiye'de örgütsel davranış ya da yönetim alanında gelişmelere bakıldığında, yönetim ve iş dünyasıyla alakalı eğitimin İstanbul'da 1883 'de kurulan "Ticaret Mektebinden" itibaren olduğu görülmektedir. Sistematik bir şekilde verilen çağdaş işletmecilik ve yöneticilik eğitiminin 1930'lu yıllarda başladığı kaydedilmiştir, bu gelişmenin nedeni 1800'lü yılların sonlarında Almanya'da ortaya çıkarak gelişen (BWL) işletme ekonomisi ya da işletme iktisadı adını alan anlayış Türkiye'de ortaya çıkmıştır (Üsdiken, 2003: 120). O dönemin en önemli gelişimlerinden biri Ete'nin Almanya'da okurken İSO dergisinin 1928 Mayıs tarihli sayısında yayınladığı "İktisat İşletme Bilgisi" başlıklı makalesidir (Üsdiken, 2003: 125). Aynı zamanda Türk iktisatçıları Cemiyet'inde 1931'de vermiş olduğu konferansta işletme iktisadının ne olduğunu tanıtmış olmasıdır. 1953'te Ortadoğu Amme İdari Enstitüsü, 1954'de İşletme İktisadi Enstitüsü, 1956'da İşletme İdaresi programlarının açılması ve adı geçen kuruluşlarda incelenen makaleler ve araştırmalarda Türkiye'deki Yönetim ve İşletme literatürü önemli gelişmeler olup bunlar da örgütsel davranış alanının gelişmesi için etken olmuştur (Şencan, 1990: 34)

Üsdiken ve Erden'nin 1990 yılları arasında dört akademik dergideki (Amme İdaresi Dergisi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, ODTÜ Gelişme Dergisi) 174 makaleyi atıf ve ortak atıf analizi yöntemiyle incelemiştir. Bu çalışmaya göre, "davranışçı" bakış açısı Türkçe yönetim yazınında egemendir. En fazla atıf alan yayınlar ders kitabı niteliğinde kitaplardır



ve Türkçe kaynaklar yabancı kaynaklara oranla daha fazladır, belirgin olarak örgütsel davranış alanı, örgütler ve yönetim ve insan kaynakları alt alanları kendi içlerinde bölünmüş bir görünüm arz etmektedirler (Üsdiken ve Erden, 2002).

Akyol ve Akçay'ın ortak çalışmasında, Türkiye'de 2000-2010 yılları arasında örgütsel davranış alanında 1978 lisansüstü tez çalışmasının yapılmış olduğu, çalışmaların büyük bir kısmının Sosyal Bilimler Enstitülerinde yapılmış olan yüksek lisans çalışmaları olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel davranış alanında en çok çalışılan konular liderlik, iş tatmini ve örgütsel bağlılık, en az çalışılan konu örgüt gelişimi ve örgütsel girişimciliktir. Yapılan lisansüstü tezlerin büyük bir kısmı Marmara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve Dumlupınar Üniversitesi'nde yapılmıştır. Sosyal Bilimler Enstitüleri içerisinde en fazla tez yapılan üniversite Marmara üniversitesidir. Tezlerin büyük çoğunluğu Türkçe olarak yapılmış, çalışmaların çoğunluğunda hazır ölçekler tercih edilmiştir (Akyol ve Akçay, 2015).

Kızıldağ ve Özkara'nın ortak çalışmasında 1993-2014 yıllarında düzenlenen Ulusal Yönetim Organizasyon kongrelerinde yayınlanmış, örgütsel davranış alanındaki bildiriler incelenmiş olup, konunun yabancı literatürde popülerlik kazandığını, kullanılan araştırma yöntemleri açısından bildiriler nicel çalışmaların yoğun olarak kullanıldığı ve 2005 'den itibaren kongrelerde nitel araştırmaların sayısının arttığı görülmektedir (Kızıldağ ve Özkara, 2016).

Coşkun ve Tabak çalışmalarında 1995-2015 seneleri arasındaki 325 yüksek lisans ve doktora tezini yoğunluk ağ analizi ile incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda; bu bağlamda oluşturulan mikro düzeydeki çalışmaların daha ön plana çıktığının farkına varılmıştır. Araştırma sonuçlarını daha kapsamlı bir şekilde değerlendirildiğinde öne çıkan anahtar kelimelerin; örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel yönetim, çalışanların performansı, iş doyumu, liderlik, örgüt kültürü, örgütsel tutum, işten ayrılma, rol belirsizliği, bağlılık, kişilik özellikleri, psikolojik sermaye olduğu görülmektedir (Coşkun ve Tabak, 2017).

## 2. Araştırmanın Yöntemi

Yapılan bu çalışmada, uluslararası alanda önemli bilimsel makale arama motoru olarak bilinen Web of Science'in akademik makale başlıklarında 'örgütsel davranış' anahtar sözcüğü geçen, 2008-2018 yıllarında yönetim bilimi, uygulamalı psikoloji, sosyal psikoloji, psikoloji disiplinleri arası; psikiyatri araştırmaları, eğitim araştırmaları, psikolojisi eğitimi araştırmaları, sosyal bilimler, sosyal bilimler disiplinleri arası araştırmaları; sosyoloji, klinik psikoloji, ekonomi, yöneylem araştırmaları, yönetimi bilimi, davranış bilimleri alanlarında toplam 758 tane bilimsel makale incelenmiş olup çalışma kapsamında, bibliyometrik analizi işlemi için VOSviewer kullanılmıştır.

*Araştırma Sorusu:* Bu mantık çerçevesinde örgütsel davranış alanı için oluşturulan çalışmaların alanlara göre yayılımı, yoğunluk ve ağ haritaları, en fazla kullanılan

anahtar sözcükler ve uluslararası düzeyde literatür çizgisi nasıldır sorusuna cevap aranmaya çalışılmıştır.

Oluşturulan anahtar sözcük analizlerinde sözcüklerin yoğunluğu, tekrar edilmesi ile örgütsel davranış literatürü analiz edilmiş ve ilgili alanda son yıllarda daha çok hangi konuların çalışıldığı, hangi dergilerin ön planda olduğu, hangi makalelere daha çok atıf yapıldığı ortaya konmuştur ve araştırma sonucunda örgütsel davranış konusunun genel çerçevesi ortaya koyularak bu alanda araştırma yapmak isteyenlere yönelik farklı öneriler verilmiştir.

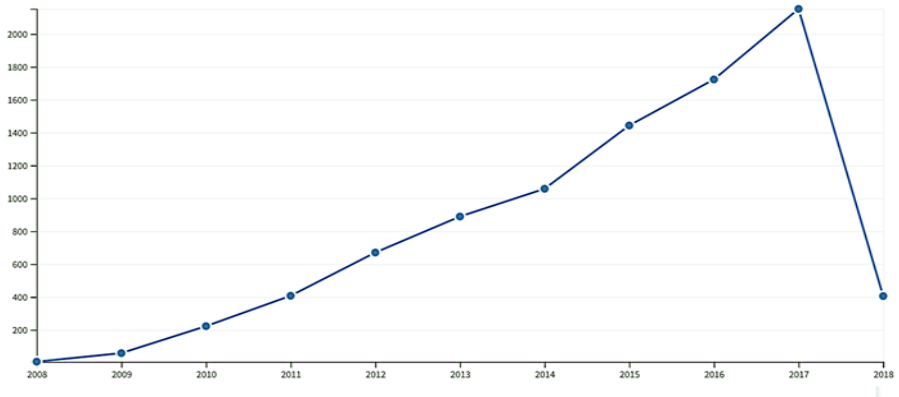
### 3. Araştırmanın Bulguları ve Tartışma

Anahtar sözcük analizinin ilk adımında 758 bilimsel makalenin incelenmesi sonucunda en fazla kullanılan 25 anahtar sözcük Tablo 1’de belirtilmiştir. Aşağıdaki tabloda uluslararası literatürde en fazla kullanılan anahtar sözcüklerin sayısal değerleri ve anahtar sözcüklerin çalışmalarda kaç değişik anahtar sözcükle birlikte kullanıldığını belirten frekans değeri ile çarpılarak ulaşılmıştır.

**Tablo 1. Çalışmalarda Öne Çıkan İlk 25 Anahtar Sözcükler**

Tekrar Sayısı	Anahtar Sözcük	Tekrar Sayısı	Anahtar Sözcük
38,39	<u>Org. citizenship behavior</u>	1,72	<u>China</u>
8,97	<u>Organizational commitment</u>	1,72	<u>Social exchange</u>
6,46	<u>Job satisfaction</u>	1,58	<u>Work engagement</u>
5,28	<u>Organizational behavior</u>	1,58	<u>Personality</u>
3,69	<u>Org. justice</u>	1,58	<u>Counterproductive work b</u>
3,43	<u>Organizational identification</u>	1,45	<u>Emotional intelligence</u>
3,17	<u>Perceived org. support</u>	1,45	<u>Psychological empowerment</u>
2,9	<u>Leadership</u>	1,45	<u>Procedural justice</u>
2,9	<u>Transformational leadership</u>	1,32	<u>Affective commitment</u>
2,24	<u>Organizational culture</u>	1,32	<u>Performance</u>
1,85	<u>Ethical leadership</u>	1,32	<u>Job performance</u>
1,85	<u>Leader-member exchange</u>	1,19	<u>Collectivism</u>

Tabloya göre örgütsel vatandaşlık davranışı (organizational citizenship behavior), örgütsel bağlılık (organizational commitment), iş tatmini (job satisfaction), örgütsel davranış, (organizational behavior), örgütsel adalet (organizational justice), örgütsel özdeşleşme (organizational identification), liderlik (leadership) konularının öne çıkan konular olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 2: Araştırmaların Senelere Göre Dağılımı**

Tablo 2 incelendiğinde en az eserin 2008 'de yayınlandığı en çok eserin de 2017 'de yayımlandığı anlaşılmaktadır. 2008 'de yayınlanan eser sayısı 42 iken bu sayı 2017 'de 118'e yükselmiştir. Bu durum araştırmacıların bu alanda en önemli ve en çok referans verecek kaynakları 2017'de olduğunu göstermektedir.

**Şekil 1: Araştırmalardaki Anahtar Sözcüklerin Yoğunluk Haritası**

758 bilimsel makalenin anahtar sözcük analizi görselleştirilirken 1714 sözcük 16 kümede birleşmiş ve Şekil 1'de yoğunluk haritası belirtilmiştir. Şekil 1'de Web of Science 'deki örgütsel davranış sözcüklerini içeren uluslararası dergilerdeki makale-

lerin anahtar sözcüklerinin yoğunluğu incelendiğinde çalışmada yoğunluklarının örgütsel vatandaşlık davranışı anahtar sözcükleri etrafına olduğu görülmektedir. Özellikle örgütsel vatandaşlık davranış ve örgütsel bağlılık çalışmalarının iki önemli yoğunluk noktası konumunda olduğu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bu iki önemli yoğunluk noktası da yakın zamandaki çalışmaların içerisinde incelenen örgütsel davranış konularının yer aldığı görülebilmektedir. Bu konuların örgütsel vatandaşlık davranış anahtar sözcüğünün yoğunluğu fazla olmasına rağmen etrafında toplanma olmamıştır.

## Şekil 2: Araştırmalardaki Anahtar Sözcüklerin Ağ Haritası



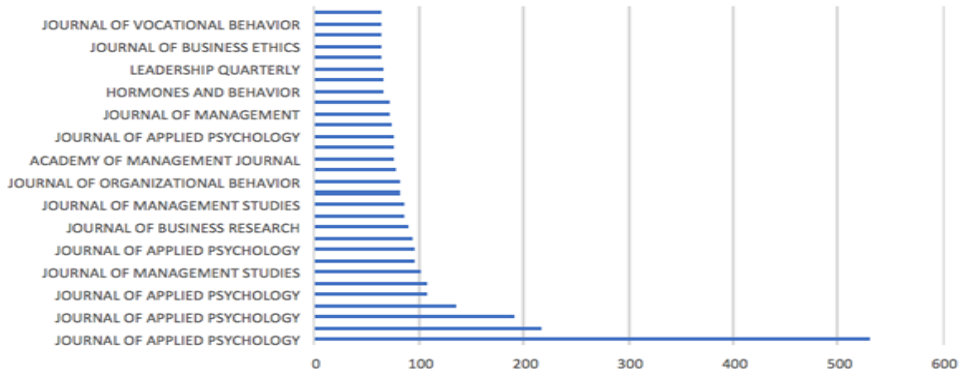
Şekil 2 incelendiğinde aynı anda kullanılan anahtar sözcüklerin birlikte kullanılma sayılarına erişilmektedir. Yukarıda belirtilen şekilde kullanılan iki farklı anahtar sözcüğün kalın çizgiler ile bağlanarak gösterilmesi, bu çizgilerin iki anahtar sözcüğün literatürde sıklıkla bir arada olduğunu belirtmiş olur. Dolayısıyla bu bağlamda aralarında anlamlı ilişkiler bulunan iki anahtar sözcük içeriğe dair ve konuların bağlamına dair fikirler vermektedir.

Örnek olarak bakıldığında örgütsel vatandaşlık davranışın hemen hemen tüm anahtar sözcükler ile ilişkisinin olduğu görülürken, iş tatmini (57), örgütsel bağlılık (60), örgüt adalet (34), liderlik (30), etik liderlik (27), örgütsel özdeşleşme (23), duygusal zekâ (17), örgüt kültürü (16) anahtar sözcükleri ile daha fazla birlikte kullanıldığı görülmektedir. Çalışmadaki nicel verilerden yola çıkarak örgütsel vatandaşlık davranış anahtar sözcüğünün literatürde sıklıkla yukarıdaki sözcüklerle bir arada kullanıldığı belirtilebilmektedir.

**Tablo 3: Araştırmaların Alanlara Göre Dağılımı**

Sıra	Yüzde	Araştırma Alanı
1	%66,62	BUSINESS ECONOMICS
2	%46,04	PSYCHLOGY
3	%9,63	SOCIAL SCIENCES OTHER TOPICS
4	%5,67	EDUCATION EDUCATIONAL RESERCH
5	%2,50	SOCIOLOGY
6	%1,71	ENGINEERING
7	%1,31	COMPUTER SCIENCE
8	%1,18	ENVIRONMENTAL SCIENCES ECOLOGY
9	%1,05	INFORMATION SCIENCE LIBRARY SCIENCE
10	%0,92	OPREATIONS RESEARCH MANAGEMENT SCIENCE

758 bilimsel makalenin çalışıldığı ilk 10 alan Tablo 3'te listelenmiştir. Çalışmaların %66,62 ile İşletme ve Ekonomi alanında (BUSINESS ECONOMICS) ilk sırada yer alırken %46,04 ile Psikoloji (PSYCHLOGY) ile ikinci sırada yer almıştır (Tablo 3). En çok çalışma konuları Yönetim ve Ekonomi, Psikoloji alanında olmuştur. Psikolojindeki nicel çalışmalar, ölçek geliştirmeler gibi yöntemlerin Yönetim ve Ekonomi alanlarında uygulanmasından dolayı bu konulardaki çalışmaların çoğalmakta olduğu düşünülmektedir.

**Grafik 1: En Çok Yayın Yapan Dergilerin Listesi**

Grafik 1'de 15 derginin içinde ilk sırada Journal of Business Etics (İş Etiği Dergisi) olduğu görülmektedir. Bu dergi yönetim, iş ve ekonomi ile ilgili konularla ilgili çok çeşitli disiplinlerde makaleler yayınlamaktadır.





me vb. bireysel düzeydeki çalışmalarda örgütsel davranış, psikoloji biliminden oldukça faydalanmaktadır.

Grup düzeyinde örgütsel davranış konuları: Güven, adalet, güç-politika, sosyal değişim, sosyal ağlar, liderlik, lider-üye etkileşimi, sosyal destek, psikolojik sermaye, sosyal sermaye, sosyal kaytarma, sanal kaytarma, sosyal kolaylaştırma, takım çalışması, sosyal psikoloji ve antropoloji bilimleri örgütsel davranışa grup düzeyindeki çalışmalarda daha fazla katkıda bulunmaktadır.

Örgüt düzeyinde örgütsel davranış konuları: Liderlik, iletişim, sosyalleşmenin bireye bağlamsal etkileri, örgütsel ve ulusal kültür, örgütsel kimlik, örgütsel iklim, performans, yaratıcılık, bağlılık, örgütsel vatandaşlık, örgütsel özdeşleşme, örgütsel yenilikçilik, örgütsel çekicilik bağlamında sosyoloji ve antropoloji örgüt düzeyindeki çalışmalarda önemli katkılar sağlamaktadır.

Örgütsel Davranış disiplinin altında yeniden ortaya çıkan yeni çalışmalar yeşil örgütsel davranış, beyin ve nörobilim çalışmaları, kognitif çalışmalar, bireysel konuların örgütsel bazlı incelenmesi, örgütsel antropoloji çalışmaları, örgütler arası ilişkileri ve davranışları ele alan çalışmalar ve veri bilimi, yapay zekâ ile birlikte ortaya çıkan farklı disiplinlerin bir entegrasyon oluşunda ortaya çıkan çalışmalardır.

Öneri olarak örgütsel davranış alanında çalışan akademisyenlere, alana en fazla katkı sağlayan dergiler gösterilerek çalışmalarına yol gösterilmesi amaçlanmıştır, bu doğrultuda dergilerin konu dağılımlarının analizi ile gündemde geniş yer alan konular, gelişmekte olan alanlar ve çalışmaya açık olan konular hakkında fikir vermekle çalışmanın bu amaca ulaştığı düşünülmektedir.



## Kaynakça

- Akyol, B. ve R.C. Akçay (2015), “Türkiye'deki Örgütsel Davranış Çalışmalarının Analizi”, **Eğitimde Kuram ve Uygulama**, C.11, S.1, (149-170).
- Altıntaş, F. Ç (2017), “Örgütsel Davranış Yazının Ele Aldığı Konular Açısından İncelenmesi:1981-2015 Yıllarında İlişkin İçerik Analizi”, **Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi** ,C:18, S.:33, (609-617).
- Asunakutlu, T. ve B.Coşkun (2005), “Frederick Winslow Taylor ve Fizyolojik Örgüt Kuramı”, **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, C. 5, S. 10, (157-176).
- Coşkun, H. E. ve A. Tabak(2017), “Örgütsel Davranış Çalıştığımızda Aslında Ne Çalışıyoruz? Türkiye’de Yapılan Lisansüstü Tezler Üzerinden Bir Değerlendirme”, **İş ve İnsan Dergisi**, 4(2), s. 101-111.
- Karacan, B. (2019), “Neoklasik Örgüt Teorisi”, <http://www.ozyazilim.com/ozgur/marmara/orgut/neoklasik.html>, (erişim Tarihi:10.01.2019).
- Kızıldağ, D. ve B. Özkara (2016), “Türkiye’de Örgütsel Davranış Araştırmalarındaki Yönelimler: Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Örneği”, **Yönetim Bilimleri Dergisi** , C. 14, S.:28, (611-631).
- Şencan, H. (1990), “Davranış Bilimlerinin Tarihsel Evrimi ve Türkiye’de Davranış Bilimlerinin Gelişim Süreci”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**,C. 19, S. 1-2, ( 21-37).
- Turgut, E. ve M.Beğenirbaş (2015), “Örgütsel Davranış Değişkenler Arasında İlişkinin Ağ Analizi ile İncelenmesi: Journal of Organizational Behavior Dergisi Örneği”, **KSBD**, S.13, Y. 7, (231-245).
- Üsdiken, B. ve Z. Erden (2002), “1990’lı Yıllarda Türkiye’de Yönetim Alanı: Disiplinin Yapısı ve Yaklaşımlar”, **Yönetim Araştırmaları Dergisi**,C. 2, S. 1, (91-113).
- Üsdiken, B. (2003), “Türkiye’de İş Yapmanın ve İşletmenin Akademikleştirilmesi ,1930-1950”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, C. 58, S.1, (120-144.)



# ÜCRETLİ ÇALIŞANLARIN İŞ YÜKÜ, KONTROLÜ VE SOSYAL DESTEK ALGILARININ İNCELENMESİ: SAKARYA İLİ ARAŞTIRMASI

Büşra YİĞİT \*

B. Yasin ÇAKMAK\*\*

## Özet

Çalışma hayatının önemli unsurlarından biri olan iş stresi gün geçtikçe daha çok araştırmanın konusu haline gelmektedir. Çalışanı psikolojik ve fizyolojik olarak etkileyebilen iş stresinin ve stres kaynaklarının (stresörlerin) iyi anlaşılması stresle mücadele ve stresi olumlu bir uyarıcıya dönüştürmede verimli olacaktır. Bu çalışma, iş stresinin sıklıkla karşılaşılan kaynaklarından iş yükü, iş kontrolü ve sosyal destek algısının farklı sosyo-demografik değişkenler ışığında Sakarya ilindeki ücretli çalışanlar özelinde incelenmesini amaçlamaktadır. Çalışanlardan elde edilen veriler bağımsız t-testi, oneway anova ve regresyon analizleriyle yorumlanmıştır. Sonuç olarak iş stresi algısının mevcut durumu ve eğilimler tespit edilmiştir. Bu değerlendirmeler aynı konudaki farklı araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** *Sosyal Dışlanma, Sosyal Dışlanma Algısı, Yoksulluk, Sosyal İçerme*

\* Arş.Gör. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, busrayigit@sakarya.edu.tr.

\*\* Arş.Gör. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yasincakmak@sakarya.edu.tr.

# ANALYSIS OF EMPLOYEES' WORKLOAD, CONTROL AND SOCIAL SUPPORT PERCEPTION: RESEARCH IN SAKARYA

---

Büşra YİĞİT \*

B. Yasin ÇAKMAK\*\*

## Abstract

The dissolution of the USSR and the transition of the affiliated republics from the socialist system to the democratic system and the restructuring process on the basis of the market economy have been named by some politicians and scientists as a new world order. The aim of this study is to analyze the 2019 labor market of 5 Turkish republics, namely Azerbaijan, Kazakhstan, Kyrgyzstan, Uzbekistan and Turkmenistan, which declared their independence in the early 1990s. And to determine how it affects the global labor market performance. Within the framework of the key elements determined by the International Labor Organization (ILO), the labor market performances of the countries are examined with 6 main parameters and 12 sub parameters. Thus, the labor market at the global and national level was analyzed and the labor market data set for 5 Turkish republics was prepared and made international comparable. As a result of the study, it was determined that Turkish republics had a positive effect on the global labor market in 4 main parameters for 2019, while they had a negative effect on 2 main parameters.

**Keywords:** *Social Exclusion, Perception of Social Exclusion, Poverty, Social Inclusion.*

---

\* Arş.Gör. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, busrayigit@sakarya.edu.tr.

\*\* Arş.Gör. Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yasincakmak@sakarya.edu.tr.

## Giriş

İnsanların ekonomik, fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için girdikleri iş, insan hayatında önemli bir yere sahiptir. İşin, insan için taşıdığı önem boyutunda stresle ilişkisi bulunmaktadır (Erol,2015:66). Stres kavramı Latince “est-rica”, eski Fransızca “estrece” sözcüklerinden gelmektedir. 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem anlamlarında kullanılan kavramın 18. ve 19. yüzyıllarda yapılan çalışmalar sonucunda güç, baskı, zorluk gibi anlamlarda kişiye, organa ve ruhsal yapıya, yönelik (Güçlü, 2001:92) çok farklı şekillerde açıklanmıştır.

Stresin ortak bir tanımı bulunmama ile birlikte bu durum stresin hem özne hem de yüklem olmasından kaynaklanmaktadır (Erol, 2015:60). Stres hem tepkiye neden olan hem de tepkinin sonucu durumundadır. Yazarlar tarafından, stresin ilk tanımının Selye (1956) tarafından yapıldığı kabul edilmektedir (Ülbeği, 2016:57; Eren Gümüştekin ve Gültekin, 2009; Güçlü, 2001). Selye (1956) çalışmasında, stres kelimesini kullanmış, stresin insan dengesine olumsuz etkilerini ortaya koymuş, araştırmaları sonucunda stresi (1977) bireyi etkileyen çevresel uyarıcı olarak görmüş ve organizmanın çevreye karşı aldığı bir durum olarak tanımlamıştır (Selye, 1977'den aktaran Eren Gümüştekin ve Gültekin, 2009:148).

Stres yaşanması sonucunda, duygu durumunda bozukluklar, kaygı ve gerginlik, uzun vadede depresyon meydana gelebilmektedir. Olumsuz etkilerinin yanında olumlu etkileri de bulunan (Eren Gümüştekin ve Gültekin, 2009:147; Soysal, 2009:335) stres, bireyin uyarıcıya odaklanmasına, başa çıkma ve çözüm üretme mekanizmalarını daha sık kullanmasına neden olmaktadır.

Örgüt açısından da faydalı olabilen stres, düşük düzeyde iken çalışan yeteri kadar uyarıcıya maruz kalmadığından kapasitesinin altında çalışacağı, orta düzeyde stres uygulandığında yüksek performans sunacağı düşünülmektedir (Oğuzhan, 2019:87).

Bu çalışma, iş stresinin sıklıkla karşılaşılan kaynaklarından iş yükü, iş kontrolü ve sosyal destek algısının farklı sosyo-demografik değişkenler ışığında Sakarya ilindeki ücretli çalışanlar özelinde incelenmesini amaçlamaktadır. Bu amaçla iş stresi, stres kaynakları ve stresin sonuçları açıklanmıştır. Ardından, iş yükü, kontrol ve sosyal destek ölçeği ve sosyo-demografik sorulardan oluşan google anket formundan elde edilen veriler ışığında istatistiksel analizler yapılmıştır. İş yükü, kontrolü, sosyal destek ve genel olarak iş stresine ilişkin hipotezler test edilmiş, sonuçlar bu kapsamdaki araştırmalarla kıyaslanmış, önerilere yer verilmiştir. Araştırma ayrıca, Türkçe'ye çevirisi aşamasında eksik kalan (sadece erkeklerden veriler toplanmıştı) kadınlardan da veri toplanması yönüyle ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine ve alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 1. İş Stresi Kavramı

Çalışanlara yüklenen talep ve baskıların, bilgi ve kabiliyetleri ile eşleşmemesi sonucu (Leka, Griffiths ve Cox, 2003:3; Şenyiğit,2004:104) ortaya çıkan iş stresi, çalışanların işle ilgili olarak yaşadıkları tedirginlikler, endişe ve kaygılar olarak ifade edilmektedir (Barutçugil,2004:410). Bu tanımlar bağlamında iş stresi; çalışanları normal fonksiyonlarının dışında psikolojik ve fizyolojik davranışlarda bulunmaya iten, işle ilgili etmenler sebebi ile ortaya çıkan psikolojik bir durum olarak görülmektedir (Cam,2004:3).

Her örgütte yapılan işe, kullanılan teknolojiye, yönetim politikalarına, çevre koşullarına ve örgüt iklimine göre stres kaynakları gelişir (Aydın,2004:54). Yerkes ve Dadson'ın çalışmalarından yararlanılarak geliştirilen bir çalışmada belirli bir düzeyin üzerindeki stresin performans ve etkinlikte düşmeye sebep olduğunu ve bu durumun çalışan devir hızını artırdığını, çalışanın yaşadığı strese bağlı olarak devamsızlık yaptığını ortaya koymuştur (Sabuncuoğlu ve Tüz,2001:153). Ayrıca iş stresi, çalışanların yöneticilerinden ve çalışma arkadaşlarından daha az sosyal destek hissettiklerinde ve daha az iş kontrolü sağladıklarında oluşmaktadır (Leka vd.,2003:3). Her örgütte farklılık göstermekle birlikte iş stresini oluşturan birçok faktör bulunmaktadır ve bu faktörler alan yazında farklı şekillerde kategorize edilmektedir.

## 2. Stresin Kaynakları

Stres, birey ile stres kaynağı (stresör) arasında yaşanan etkileşim sonucu olduğundan, bu stresörlerin bireyden, çevresinden ve çevresiyle olan ilişkilerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Stres kaynakları kategorize edilirken bireysel ve çevresel faktörler üzerinde durulmaktadır. Fakat iş stresörleri ele alındığında bu faktörlere ek olarak kişinin çalışma yaşamından kaynaklanan nedenleri de stresörler arasında dahil edilmektedir. Bu bağlamda stres yaratan kaynaklar; bireysel kaynaklar, çevresel kaynaklar ve örgütsel kaynaklar olmak üzere üç grupta ele alınmaktadır (Aydın,2004:54). Benzer stres kaynaklarının farklı başlıklar altında toplanmasının, stres kaynaklarının çok detaylı tasnifi veya sınıflandırma farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir (Gökdeniz,2005:177). Bireyin, kariyerini planladığı veya işe yeni başladığı dönemde işten, dış çevreden ve kişinin kendi kişilik yapısından kaynaklanan stresörler bireyi en çok strese maruz bırakanlardır (Eren Gümüştekin ve Gültekin, 2009:147).

### 2.1. Bireysel Stres Kaynakları

Bireysel stres kaynakları, fizyolojik ve psikolojik olarak kişisel duruma bağlıdır. Bireyin kişilik yapısı, genetik yapısı, algılama farklılıkları, geçmiş tecrübeleri, sağlık durumu, ölüm, doğum, evlilik, aile arası ilişkiler ve çevresindekiler ile olan etkileşimi bireysel stres kaynakları arasında yer almaktadır (Yılmaz, 2016:23; Ildız, 2009:19).

Bireysel stresörler kişinin kendisinden kaynaklanmakta olup en önemli unsuru kişiliktir (Soysal, 2009:342). Bireyin çevresini algılama biçimi, çevresel değişim ve etkilere verdiği tepkiler bireyin kişilik yapısı ile ilgilidir (Özler,2013:136). Kişilik analizi ve stres arasındaki ilişki ilk kez Rosenman ve Friedman tarafından yapılmış ve çalışmada, kişilikler A tipi ve B tipi olarak belirlenerek, bu kişilik tipleri için farklı özellikler tanımlanmıştır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001:238). A tipi olarak nitelendirilen kişilik özelliğine sahip bireylerin yaşamları gerilim, telaş, baskı ve rekabet üzerine kurulmuştur. Bu kişilik tipindeki bireyler başa geçmek için mücadele ve zamana karşı sürekli bir yarış içinde yaşarlar. B tipi olarak nitelendirilen kişilik özelliğine sahip bireyler rahat, sabırlı, gerilimden uzak ve dengeli yaşamaktadır. Bu kişilik tipindeki bireyler sakin ve düzenli çalışmaktadır. A ve B kişilik tiplerinde görülen bu farklılıklar stresin oluşumunu ve sonuçları değiştirmektedir (Barutçugil, 2004:413).

## 2.2. Çevresel Stres Kaynakları

Bireyler çevreleriyle etkileşim halindedir. Bu nedenle bireylerin çevreden kaynaklanan etkenlerle işten kaynaklanan etkenleri dengelemede çektikleri güçlükler stres yaratan önemli bir kaynak haline gelmektedir (Pehlivan, 1995:19).

Aile-sosyal çevre, ekonomi, yaşam kalitesi, değişen teknoloji, krizler, işsizlik gibi faktörler çevresel stres kaynaklarını oluşturmaktadır (Bağ, 2012:55, Barutçugil, 2004:414). Geleneksel toplumdan çağdaş toplum yapısına, üretim toplumundan tüketim toplumuna geçiş gibi toplum yapısında yaşanan değişiklikler ve teknoloji bireyleri zorlamakta ve uyum sorunlarına yol açmaktadır. Diğer yandan ekonomik kriz dönemlerinde, ekonomik dalgalanmalara dayanan işsizlik, düşük ücret, çalışma saatlerinin azaltılması gibi ihtimaller çalışan bireylerin stres düzeylerini artırmakta ve bu durum bireylerin aile çevresini etkilemektedir (Soysal, 2009:26). Çevresel stres kaynakları, örgütlerin maruz kaldığı ve bu yüzden de yapı, sistem ve yönetim biçimlerini değiştirmek zorunda kaldıkları teknolojik değişiklikler, krizler ve işsizlik (Soysal, 2009:342) gibi çözümü zaman alan stresörlerdir.

Çevrenin, çalışan bireylerden istediği tutum ve davranışlar, çalışan bireyler ile ilgili diğer bireylerin beklentileriyle şekillenir. Bireyin içinde bulunduğu kültürel yapı örgüt iklimini etkilemektedir (Pehlivan, 1995:35).

## 2.3. Örgütsel Stres Kaynakları

Her işin kendine özgü birtakım gerekleri ve her örgütün kendine ait iklimi bulunmaktadır. Bu nedenle her iş ve hizmet kendi başına bir stres kaynağı olarak görülmektedir. Örgütsel stres kaynakları araştırmacılar tarafından farklı boyutlarıyla ele alınmaktadır:

–İş ortamına ilişkin stres kaynaklarının kişisel ve örgütsel olarak sınıflandırıldığı bir çalışmada stres kaynakları arasında zaman sınırlılığı, aşırı iş yükünü yerine getirme, gereklere uyma zorunluluğu, rol uyumsuzlukları gibi etmenler yer almaktadır (Özgülven,2003:219).

–Cummings ve Huse (1989) stres modelinde potansiyel stres kaynakları beş kategoride ele alınmıştır. Bunlar; işin yapısı ile ilgili faktörler, örgütsel yönetim tarzı ile ilgili faktörler, örgüt yapısı, kültürü ve iklimi ile ilgili faktörler, bireysel ve grupsal stres faktörleri, genel çevresel stres faktörleridir (Tozkoparan, 2019:59).

–Landy ve Conte (2007:421) stres kaynakları sınıflandırmasında sıcak, soğuk, gürültü gibi işin gerçekleştiği çalışma ortamını incelemektedir. Çalışmada diğer stres kaynakları iş yükü, rol belirsizliği veya çatışma, çalışma temposu, zaman kısıtı, çalışma programının yoğunluğu, kişiler arası talepler, durumsal kısıtlamalar, denetim ve duygusal emek, travmatik iş stresörleridir.

–Ivancevich ve Matteson (2002:270-274) iş stresörlerini bireysel, grup ve örgütsel olmak üzere üç grupta toplamaktadır. Bireysel stresörler arasında rol çatışması ve niteliksel iş yükü fazlalığı yer alırken, grup ve örgütsel stresörler; karar alma sürecine katılım, grup içinde ve gruplararası ilişki, örgütsel politikalar, örgütsel kültür, performans geri bildirim eksikliği, yetersiz kariyer gelişim fırsatları ve küçülme olarak sınıflandırılmıştır.

Çalışma saatlerinin düzensizliği, vardiyalı çalışma, rol belirsizliği ve rol çatışması, iş sağlığı ve güvenliği sorunları, aşırı veya az iş yükü, ücretin yetersizliği, ergonomik eksiklikler gibi çok sayıda faktör çalışanlarda olumsuz etkilere neden olmakta ve çalışanların sağlıklarını tehdit etmektedir. Çalışanlar için stres bir seviyeye kadar performans artırıcı etki yapmakta ancak optimal seviyeyi aştığında düşürmektedir (Kılıç ve Sakallı, 2013:210). İş yükü ve iş kontrolü, işyerinde en sık karşılaşılan stresörler arasında sayılabilir.

### **2.3.1. İş Yükü**

Örgütsel stres kaynaklarından en yaygın olanlarından biri iş yüküdür. Genellikle iş yükü, niceliksel ve niteliksel olmak üzere iki biçimde ele alınmaktadır. Niceliksel iş yükü, belirli bir zaman dilimi içinde yapılması gereken pek çok işin olmasıdır. Kişi işinde uzman olabilir fakat zaman baskısı, gerçekçi olmayan teslimat tarihleri ve buna bağlı olarak uygun dinlenme aralıklarının olmaması gibi faktörler çalışanda niceliksel bakımdan iş yükü oluşturmaktadır (Pehlivan,1995:26). Niteliksel iş yükü, işin yapılmasının çok zor olmasıdır (Tozkoparan,2019:64). Çalışanın görevini yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu liyakatten yoksun olduğunda ya da iş ile ilgili performans standartlarının çok yüksek belirlendiği zaman niteliksel iş yükünden bahsedilebilir (Ivancevich ve Matteson,2002:271). Eğer çalışan zamanının azlığından ve çok fazla işi olduğundan bahsediyorsa niceliksel, yerine getirdiği görevlerin zorluğundan bahsediyorsa niteliksel iş yükü söz konusudur (Dhar,1991:281). Bu durum personel yöneticisinin uygun bir eşleşme yapmadığını göstermektedir. Niteliksel ve niceliksel bakımdan aşırı iş yükü çalışanın özgüvenini zedeleyecek bir durum oluşturmaktadır (Organ ve Bateman,1991:385).



İş yükü, bireyin işyerinde kendisine yüklenen işin normalin üzerinde olduğuna yönelik algısından ortaya çıkmaktadır. Haftalık 40 saat çalışmak buna örnek olarak verilebilir. İşlerin hemen hiçbirinde matematiksel olarak işin doğal yükü hesaplanmadığından, bu kavramın algıya dayalı (soyut) içeriğe sahip olduğunu söylenebilir (Keser, 2006:105). Kişi diğer çalışma arkadaşları ile kendi çalışma yoğunluğu arasında karşılaştırma yaparak iş yükünü stres uyarıcısı olarak değerlendirmektedir.

### 2.3.2. İş Kontrolü

Çalışanın, işi ile ilgili sahip olduğu bilgi, beceri, yetenekler, bunları iş ortamında kullanabilme olanaklarını, yetki düzeyini (Şahin, 2014:16) ve karar verme süreçlerine katılımını (Demiral vd. 2007:12) göstermektedir. Dolayısıyla çalışanın işini kontrol edebilmesi için gerekli bilgi, beceri, yetenek, yetki ve gerekli örgütsel kaynaklarla donatılmış olması gerekmektedir (Bolat, 2011:88). Karasek'e (1979) göre, çalışanların işlerinde deneyimledikleri gerginlik ve stres miktarı kendilerinden talep edilen işler ile ilgilenmek zorunda iken o iş üzerinde kurdukları kontrole göre belirlenmektedir. Çalışanların işleri ve işlerini yapma yolları üzerinde sahip oldukları denetim ve işlerini ilgilendiren kararlara katılımı arttıkça iş stresi yaşama olasılığı azalmaktadır (Leka vd.,2003:5).

Çalışanlar stres altındayken desteğe ihtiyaç duyar ve hareketlerinin takip edilmesi gerekir. Herhangi bir araştırma yapmadan çalışanları etkileyen stres kaynakları hakkında bir yargıya varılmamalıdır. Çalışanların stres kaynağı çoğunlukla yöneticiler olabildiği gibi, diğer çalışanlar rahatsızlıklarını dile getirenlere tepki de gösterebilmektedir. Böyle durumlarda başka bir yöneticiden yardım istenmelidir (Ekinci ve Ekici, 2003:111).

### 2.3.3. Çalışma Ortamında Sosyal Destek

Sosyal destek, stres verici bir durumda kişiye yakından bağlı insanlar tarafından sağlanan maddi, manevi yardım olarak tanımlanmaktadır (Akyıl, Duymuş, Akova, Kürklü ve Karabulutlu, 2008:2). Stresle başa çıkmada önemli bir olgudur. Aynı zamanda çalışanın örgütteki huzuru için toplum ve ailedeki destek kadar yaşamsaldır (Pehlivan, 1995:37). Cohen ve Wills (1985)'in araştırmasında sosyal desteğin bireyleri iş stresörlerinin olumsuz etkilerinden koruyarak sağlık sorunlarını azalttığı tespit edilmiştir (Cohen ve Wills, 1985'ten aktaran Landy ve Conte,2007:446). Sosyal desteğin az, iyi ilişkilerin ve etkileşimlerin zayıf olduğu örgütlerde örgüt başarısı düşüş eğilimi göstermekte ve bu durum önemli bir stres kaynağı haline dönüşmektedir (Hellriegel vd.2001' den aktaran Tozkoparan,2019:87).

İşyerinde kurulan arkadaşlıklar, geliştirilen insani ilişkiler ve bu amaçla yöneticilerce yapılacak faaliyetler önemli ölçüde sosyal destek sağlamaktadır. Bu yönüyle sosyal destek, bireyin ihtiyaçlar hiyerarşisinde var olan aidiyet, sevgi, saygınlık, kendini gerçekleştirme gibi temel ihtiyaçlarının başka bireylerle (arkadaşlar, aile, üstler veya profesyonel danışmanlar gibi) kurduğu etkileşim sonucunda tatmin edilmesini de içermektedir (Ekinci ve Ekici, 2003:110).

### 3. Stresin Sonuçları

Stresin sonuçları örgütsel ve bireysel olmak üzere iki ana başlık altında toplanmaktadır. Stresin örgütsel sonuçları, verim ve performans düşüklüğü, işe yabancılaşma, işe devamsızlık, iş kazalarında artış, iş gören devir hızında artış ve iş doyumsuzluğudur (Tozkoparan,2019:103-110; Sabuncuoğlu ve Tüz,2016:285-289; Kılıç ve Sakallı, 2013:213).

Bireysel stresin sonuçları da kendi arasında üçe ayrılmaktadır. Bunlar; tükenmişlik, depresyon, uyku bozukluğu (Tozkoparan,2019:103-110,Sabuncuoğlu ve Tüz,2016:285-289), kaygı psikolojik yorgunluklar (Kılıç ve Sakallı, 2013:213) gibi psikolojik sonuçlar, dolaşım sistemi, kalp ve damar hastalıkları, üreme sistemi hastalıkları, deri hastalıkları, migren (Kılıç ve Sakallı, 2013:213), baş, sırt ağrısı, kanser, diyabet, akciğer Tozkoparan,2019:103-110,Sabuncuoğlu ve Tüz,2016:285-289) gibi fizyolojik sonuçlar, saldırganlık, madde bağımlılığı ve düzensiz beslenme gibi davranışsal sonuçlar olarak sınıflandırılmaktadır (Tozkoparan,2019:103-110,Sabuncuoğlu ve Tüz,2016:285-289).

### 4. Yöntem

Sakarya ilindeki ücretli çalışanların iş yükü, iş kontrolü ve sosyal destek algılarının incelendiği bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın problem cümlesi: “Sakarya ilindeki ücretli çalışanların iş stresi algıları hangi düzeydedir?” sorusudur.

#### 4.1. Evren ve Örneklem

Örneklem sayısının 30-500 arasında kişiye ulaşması araştırmalar için yeterli olarak görülse de, çok değişkenli çalışmalarda uygulanacak analizlerde istenen sonuçlara ulaşılabilmesi için ifade sayısının en az 10 katı kadar örnekleme ulaşılmalıdır (Altunışık vd., 2012:137). Araştırma evrenini Sakarya ili genelinde ücretli çalışanlar oluşturmaktadır. Anket soruları google anket düzeninde hazırlanmış, farklı işkollarından ücretli çalışanlara gönderilmiştir.

Aynı işkolunda benzer işler yapan çalışanlar arasında doldurulmasına özen gösterilmiş, işkolu özelinde homojen dağılım benimsenmiş ve kartopu yöntemiyle anket sayısı artırılmıştır. Sakarya ilinde yoğunlukla faaliyet gösteren metal, sağlık ve tekstil sektörleri başta olmak üzere iki bin kişiyle anket paylaşılmış ve 350 (n) geri dönüş olmuştur. Örneklem, 117 (%34) kadın ve 233 (%66) erkek çalışandan oluşmaktadır. Bu kişilerin işletmedeki ortalama çalışma süreleri 5 yıldır.

#### 4.2. Kullanılan Ölçek

Araştırmada, sosyo-demografik soruların (cinsiyet, yaş, kıdem, işkolu) yanında, Karasek (1979) tarafından modellenen Sanne, Torp, Mykletun ve Dahl (2005) tara-

findan alt boyutları ve faktör analizleri gerçekleştirilen, Türkçeye çevirisi ve geçerlik-güvenilirlik çalışması Demiral, Y., Ünal, B., Kılıç, B., Soysal, A., Bilgin, A.C., Uçku, R. ve Theorell (2007) tarafından oluşturulan iş yükü-kontrol ve sosyal destek ölçeği kullanılmıştır.

Ölçek, 3 boyut ve 17 ifadeden meydana gelmektedir. Normallik testi sonuçlarına göre asimetri ve basıklık değerleri +/- 2 aralığında bulunduğundan veriler normal dağılım göstermektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2013). Faktör analizi sonucunda 4 ifade birden fazla boyutta yük almaları nedeniyle araştırma kapsamına dahil edilmemiştir. Ayrıca, Madencilik ve Taş Ocakları, İletişim, İnşaat ile Çimento-Toprak ve Cam Sanayi işkollarında, analizlere uygun veri sağlanamadığından ilgili anketler çalışma kapsamı dışında bırakılmıştır.

### **4.3. Analiz Yöntemi**

Araştırma verileri, SPSS 25.0 programında analiz edilmiştir. Öncelikle Normallik Testi ve Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) ve Barlett testi ile faktör analizine uygun olup olmadığı belirlenmiştir. Faktör analizi sonucu, iş yükü, kontrolü ve sosyal destek olmak üzere 3 alt boyutu desteklemiştir.

Cevapların sayısı 30'un üzerinde olduğundan ve cinsiyet (kadın-erkek) sorusu 2 alt grup barındırdığından Bağımsız T Testi, diğer değişkenler (işkolu, yaş, kıdem) 2'den fazla alt gruba ayrıldığından Oneway ANOVA testi uygulanmış ve değişkenler arasında anlamlı farklılaşma olup olmadığı analiz edilmiştir. Bağımsız değişken/değişkenlerin bağımlı değişken/değişkenler üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla da regresyon analizi yapılmıştır (Halis ve Demirel,2016;329).

### **4.4. Hipotezler**

- 1.Çalışanların çalışma süreleri ile iş yükü algıları arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi vardır.
- 2.Çalışanların iş yükü algıları, çalıştıkları işletmenin bağlı bulunduğu işkoluna göre farklılaşmaktadır.
- 3.Çalışanların yaşları ile iş kontrol algıları arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi vardır.
- 4.Çalışanların yaşlarının, iş stresi algıları üzerinde etkisi vardır.
- 5.Çalışanların çalışma süreleri ile iş kontrol algıları arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi vardır.

### **4.5. Bulgular**

İş yükü-kontrolü ve sosyal destek ölçeğinin yapı geçerliliğinin test edilebilmesi için faktör analizi yapılması gerekmektedir. Bu nedenle KMO ve Barlett testi yapılmış

KMO değeri 0,767, Barlett Sphericity testi sonuçları anlamlı ( $X^2=1585,464$ ;  $p<0,000$ ) olarak tespit edilmiş ve faktör analizine uygun olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda öz değeri birden büyük üç boyut (iş yükü, kontrolü ve sosyal destek) belirlenmiştir. Bu boyutlar, toplam varyansın 0,576'sını açıklamaktadır. Ölçekteki maddelerin faktör yükleri 0,842'den (1. madde), 0,423'e (4. madde) kadar değişmektedir. Ölçeğe ilişkin Alfa katsayısı (Cronbach Alpha) 0.670'dir. Bulunan değer ölçeğin uygun güvenilirlikte olduğunu göstermektedir.

### **H<sub>1</sub>: Çalışanların çalışma süreleri ile iş yükü algıları arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi vardır.**

Çalışanların çalışma süreleri ile iş yükü algıları arasında anlamlı bir sebep sonuç ilişkisi vardır. Oneway ANOVA testi sonucunda; kıdemli 1-5 yıl arasında olan çalışanlar ile 6-10 arasında kıdemli olan çalışanlar arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. 1-5 yıl kıdemli olan çalışanlarda iş yükü algısı ortalama iş yükü algısının altında belirlenirken (Max=4,00, Mean=3,41;  $X=3,3732$ ), 6-10 yıl kıdemli bulunan kişiler en yüksek iş yükü algısına sahip olanlardır (Max=4,  $X=3,6955$ ). Bu sonuçlar, Atasoy ve Yorgun'un (2013) bulgularını desteklemektedir. İş yükü algısı en düşük grubun, çalışma süresi 20 yılı aşkın olan personel olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçtan, en kıdemli personelin diğer kişilere göre daha az iş yüküne maruz kaldığı ve deneyiminden faydalanıldığı düşünülebilir.

### **H<sub>2</sub>: Çalışanların iş yükü algıları, çalıştıkları işletmenin bağlı bulunduğu işkoluna göre farklılaşmaktadır.**

Çalışanların iş yükü algıları, çalıştıkları işletmenin bağlı bulunduğu işkoluna göre farklılaşmakta olduğuna ilişkin H<sub>2</sub> hipotezi reddedilmektedir. İşkolları arasında iş yükü algısına ilişkin anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

### **H<sub>3</sub>: Çalışanların yaşları ile iş kontrol algıları arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi vardır.**

Çalışanların yaşları ile iş kontrol algıları arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre yaşı 18-25 aralığında olan personelin iş kontrol algısı en düşük ortalamaya sahip iken (2,69), 46 yaşın üzerindeki çalışanların iş kontrol algısı en yüksek seviyededir (Mean= 3,04;  $X=3,27$ ). Bu sonuca göre çalışanların yaşı ile iş üzerinde inisiyatif alma, kendi çözüm yollarına başvurma imkanlarını arttırdığı, deneyimin iş kontrolünü olumlu etkilediği söylenebilir. Bu veriler, hemşirelerin iş kontrol algıları üzerine çalışma yapan Şahin'in (2014) bulgularıyla çelişmektedir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda, çalışanların yaşları, iş kontrolü üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ( $p=0,04$ ). Sosyal destek algılarına ilişkin analiz sonuçlarına göre en yüksek sosyal desteğin 18-25 yaş arasındaki çalışanlar arasında

algılandığı tespit edilmiştir. Bu sonucun, çalışma hayatına henüz katılan kişilerin iş ve örgüte uyum sağlamaları için daha fazla sosyal destek görmelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

#### **H4: Çalışanların yaşlarının, iş stresi algıları üzerinde pozitif etkisi vardır**

Çalışanların yaşlarının, iş stresi algıları üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda çalışanların yaşının, iş stresi algıları üzerinden pozitif ve zayıf bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

#### **H5: Çalışanların çalışma süreleri ile iş kontrol algıları arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi vardır.**

Çalışanların kıdemi ile iş kontrol algıları arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre kıdemi 1 yıldan az olan personelin iş kontrol algısı en düşük ortalamaya sahip iken (2,98), 20 yıldan fazla süredir aynı işletmede çalışan personelin iş kontrolü algısı en yüksek seviyededir (Mean= 3,09; X=3,27). Bu sonuca göre çalışanların kıdem süresi arttıkça işleri ve işlerini yapma yolları üzerinde sahip oldukları denetim ve işlerini ilgilendiren kararlara katılımını arttığı söylenebilir.

Kıdem ile sosyal destek algısına ilişkin analiz sonuçlarına göre en yüksek sosyal destek algısı 1 yıldan az süredir işletmede çalışanlar arasında görülmektedir. Bu sonuca göre işe görece yeni başlayan personelin daha çok sosyal destek aldığı ve bunun iş stresini diğer kategorilerden daha fazla etkilediği söylenebilir.

### **Sonuç ve Öneriler**

Stres, insan dengesine fiziksel, psikolojik ve sosyolojik etkileri olan, organizmanın çevreye karşı tepkisi olarak tanımlanmaktadır. İş stresi bireysel, örgütsel ve çevresel nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Çalışanlar, bireysel stresörler; kişilik yapısı, genetik yapı ve algılama farklılıkları veya çevresel stresörler; değişen teknoloji, krizler, ekonomi gibi birçok sebeple iş stresine maruz kalmaktadır. İş yükü, çalışma yoğunluğu, zaman kısıtı, örgüt içi talep ve çatışmalar, denetim, duygusal emek ve rol belirsizliği örgütsel iş stresörleridir. Çalışma hayatında iş stresörlerinden en sık karşılaşılanları iş yükü ve iş kontrolüdür.

İş yükü, bireyin işyerinde fazla çalıştığına yönelik algısından meydana gelirken iş kontrolü çalışanın, işi ile ilgili sahip olduğu bilgi, beceri, yetenekler, bunları iş ortamında kullanabilme olanaklarını, yetki düzeyini ve karar verme süreçlerine katılımını göstermektedir.

Sosyal destek strese karşı dirençli olmak için yardım eden önemli bir olgudur. Çalışma ortamında düşük düzeyde sosyal destek iş stresörü olabilirken, yüksek düzeydeki sosyal desteğin stresle baş etmede uygulanabileceği düşünülmektedir.

Araştırma bu bağlamda Sakarya ilinde ücretli çalışanların iş stresi ve stres boyutlarını incelemektedir. Ölçeğin Türkçe çeviri çalışmasında (Demiral vd. 2007) yalnızca erkek çalışanlardan veriler toplanmış ve araştırmanın geçerlik güvenilirliğinin daha net incelenebilmesi için kadın ve erkekleri içeren çalışmalara ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. Çalışma bu yönüyle ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğini analiz etmekte ve önerilerde bulunmaktadır.

Çalışanların kıdemleri ile iş yükü algıları anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Görece kıdemi az olan çalışanların iş yükü algıları 6 yıl üzerinde kıdemi olan çalışanlardan düşük çıkmakta ve anlamlı negatif bir ilişki bulunmaktadır. Kıdem/iş yükü algısının tek istisnası 20 yılı aşkın süredir aynı işletmede çalışanlarda görülmektedir. En kıdemli personel en düşük iş yükü algısına sahip gruptur. Bu sonucun işletmedeki en deneyimli çalışanlar olmaları nedeniyle iş yükünden çok, yönlendirme ve deneyimiyle katkı sağlamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Genel olarak en yüksek iş stresi algısı 46 yaş üzerindeki çalışanlarda görülmektedir. Bu sonucun yeni bir iş bulamama korkusu, ekonomik sorunlar, yeni işe alımda yetiştirilebilir yaştaki kişilerin daha sık tercih edilmesi gibi nedenlerden kaynaklandığı düşünülmektedir.

İşletmelerin bağlı bulunduğu işkollarına göre iş yükü algıları arasında anlamlı bir ilişki görülememiştir. İş kolları ayrımı yerine çalışanların kıdem ve yaşlarının, iş yükü algısında daha belirgin birer faktör olduğu görülmektedir.

Çalışanların yaşları ile iş kontrol algıları arasında pozitif bir neden sonuç ilişkisi bulunmaktadır. 18-25 yaş grubundaki çalışanlarda iş kontrol algısı en düşük seviyede iken 46 yaş üzerindeki çalışanlarda en yüksek seviyededir. Burada tekrar deneyimin etkili olduğu ve karar/inisiyatif alma yetisinin devreye girdiği düşünülmektedir. Ayrıca en yüksek sosyal destek algısı 18-25 yaş grubundaki çalışanlarda görülmektedir.

Genel olarak iş stresi algısı kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır. Bağımsız T testi sonucuna göre genel olarak iş stresi algısı kadın (3,25) ve erkeklerde (3,23) benzer seviyede olmakla birlikte sıklıkla iş stresi algılandığı görülmektedir.

İş stresi kaçınılmaz olarak çalışma hayatında var olmaya devam edecektir. Olumlu katkılarının yanında olumsuz etkileri daha sık akla gelen stresin özellikle yaş ve kıdem değişkenlerine göre farklı uygulamalarda kontrol altında tutulması gerekmektedir. Yeni işe başlayan personelin iş yükü algısı ortalamanın üzerindedir. Bu sonuç, işletmelerin işe alım ve uyum programlarında daha verimli çözümler üretmelerinin ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Çalışanların en yüksek verim ve en iyi motivasyonla çalışması için uyum süreci iyi yönetilmeli, iş analizleri iyi yapılmalı ve uygun işe, doğru nitelikte ve doğru sayıda personel kazandırılmalıdır. Yaşı 46'nın üzerinde olan çalışanlar için stres tam tersi olarak yaşanmakta işi iyi bilmelerine karşın (iş

yükü algısı düşük) iş stres algıları en yüksek seviyede görülmektedir. İşletmedeki en üst kıdeme sahip bu çalışan grubun işletme içi sosyal destek mekanizmalarıyla aidiyetinin artırılması, verimli çalışmalarının ödüllendirilmesi, deneyimlerini yönlendirme amaçlı kullanmalarına imkan tanınması ve desteklenmesi çalışma iklimine olumlu yansiyacak ve stres hem çalışan hem yönetim için kazan/kazan anlamına gelecektir.

## Kaynakça

- Akyıl, M. Ş., Duymuş, Z. Y., Akova, T., Kürklü, D. ve Karabulutlu, E. (2008),” Tam Protez Hastalarında Aileden Algılanan Sosyal Destek ve Stresle Başetme Stratejilerinin Protez Memnuniyetine Etkisinin İncelenmesi”, **Atatürk Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi**, 18(1), (1–7).
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2012), **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Atasoy, A. ve Yorgun, S. (2013), “ Sağlık Çalışanlarında İş Gerilimi ve İş Stres Düzeyinin Değerlendirilmesi”, **Sağlık Performans ve Kalite Dergisi**, 6(2), (71-88).
- Aydın, Ş. (2004), “Örgütsel Stres Yönetimi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 6(3), (49-74).
- Bağ, V. (2012), “*Gazetecilerde İş Stresi: Balıkesir İli Yerel Basınında Çalışan Gazetecilerin İş Stresi Kaynaklarına İlişkin Bir Uygulama*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2017), **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Barutçugil, İ. (2004), **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Bolat, O. İ. (2011), “İş Yükü, İş Kontrolü Ve Tükenmişlik İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 25(2), (87–101).
- Cam, E. (2004), “Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 1(1), (1-10).
- Demiral, Y., Ünal, B., Kılıç, B., Soysal, A., Bilgin, A. C., Uçku, R., Theorell, T. (2007), “İş Stresi Ölçeğinin İzmir Konak Belediyesi’nde Çalışan Erkek İşçilerde Geçerlik ve Güvenilirliğinin İncelenmesi”, **Toplum Hekimliği Bülteni**, 26(1), (11–18).
- Dhar, U. (1991), “Organizational Stress: Concept, Determinants and Management”, **Indian Journal of Industrial Relations**, 26(3), (278-289).
- Ekinci, H. ve Ekici, S. (2003), “İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişin Görgül Bir Araştırma”, **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 27(1), (109–120).
- Eren Gümüştekin, G. ve Gültekin, F. (2009), Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 23, (147–158).



- Erol, Z. (2015), *Sosyal Çalışmacıların İşe Yabancılaşması İle İş Stresi Arasındaki İlişki: İstanbul İli Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gökdeniz, İ. (2005), “Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 13, (173-189).
- Güçlü, N. (2001), “Stres Yönetimi”, **Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 21(1), (91–109).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, J. B. ve Anderson, R. E. (2013), **Multivariate Data Analysis**, Pearson New International Edition, United States.
- Halis, M. ve Demirel, Y. (2016), “Sosyal Desteğin Örgütsel Soyutlama (Dışlanma) Üzerine Etkisi”, **Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 11(1), (318-335).
- Ildız, Ö. G. (2009), *İnşaat Firmalarında Proje Müdürlerinin İş Yükü, İş Stresi, İş Tatmini ve Motivasyon İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ivancevich, J. M. ve Matteson, M. T. (2002), **Organizational Behavior and Management**, International Edition, New York.
- Karasek, R. A. (1979), “Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign”, **Administrative Science Quarterly**, 24(2), (285-308)
- Keser, A. (2006), “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.1, (100–119).
- Kılıç, R. ve Sakallı, S. Ö. (2013), “Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi”, **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 6(3), (208–237).
- Landy, F. J. ve Conte, J. M. (2007), **Work in the 21 st Century an Introduction to Industrial and Organizational Psychology**, Blackwell Publishing.
- Leka S., Griffiths A. ve Cox T. (2003), **Work Organization & Stress: Systematic Problem Approaches For Employers, Managers and Trade Union Representatives**, Institute Of Work, Health & Organizations, Protecting Workers, Health Series No, 3, University of Nottingham, Nottingham Science and Technology Park, United Kingdom.
- Oğuzhan, Y. S. (2019), *Algılanan Sosyal Desteğin Personel Güçlendirme ve İş Stresine Etkisi: Kendilik Algısının Düzenleyicilik Rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

- Organ, D. W ve Bateman,T,S, (1991), **Organizational Behavior**, Fourth Edition, Irwin, Boston.
- Özguven, İ. E. (2003), **Endüstri Psikolojisi**, Erdem Yayınları, Ankara.
- Özler, N, D. (2013), **Güdüleme, Yönetim ve Organizasyon**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir,
- Pehlivan, İ. (1995), **Yönetimde Stres Kaynakları**, Pegem Yayınları, Ankara.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, S. (2016), **Örgütsel Davranış, Alfa Aktüel Yayınları**, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, S. (2001), **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Sanne, B., Torp, S., Mykletun, A. ve Dahl, A. A. (2005), “The Swedish Demand—Control—Support Questionnaire (DCSQ): Factor structure, item analyses, and internal consistency in a large population”, **Scandinavian Journal of Public Health**, 33(3), (166–174).
- Selye, H. (1977), “A Code For Coping With Stress”, **AORN Journal**, 25(1), (35–42).
- Soysal, A. (2009), Farklı Sektörlerde Çalışan İşgörenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep’te Bir Araştırma, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 14(2), (333–359).
- Soysal, A. (2009), “İş Yaşamında Stres”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 23(3), 17-40.
- Şahin, B, (2014), *Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ve İş Kontrol Algısı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şenyiğit, G, (2004), Çalışma Hayatında Stres, **Verimlilik Dergisi**, 3, (103-120),
- Tozkoparan, G. (2019),İş Yaşamında Stres, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Ülbeği, İ. D. (2016), *Yıldırma, İş Stresi, Tükenmişlik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Görgül Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yılmaz, A. (2016), *Algılanan Örgütsel Destek ortamında İş stresi ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinin Araştırılması: İstanbul’da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

# TÜRK CUMHURİYETLERİNİN KÜRESEL İŞGÜCÜ PIYASASI PERFORMANSINA ETKİSİ

Alper ŞAHİN\*

## Özet

SSCB'nin dağılması ve bağlı cumhuriyetlerin sosyalist sistemden demokratik sisteme geçiş ve pazar ekonomisi esasına göre yapılanma sürecine girmesi, kimi siyaset ve bilim adamınca yeni bir dünya düzeni olarak adlandırılmıştır. Bu çalışmanın amacı 1990'ların başında peş peşe bağımsızlıklarını ilan eden Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan ve Türkmenistan olmak üzere 5 Türk cumhuriyetinin 2019'a ait işgücü piyasasını analiz etmek ve küresel işgücü piyasası performansına ne yönde etki ettiğini tespit etmektir. International Labour Organization (ILO) tarafından belirlenen kilit unsurlar çerçevesinde, ülkelerin işgücü piyasası performansları 6 ana parametre ve 12 alt parametre ile incelenmiştir. Böylelikle küresel ve ülkesel düzeyde işgücü piyasası analiz edilmiş ve 5 Türk cumhuriyetine dair işgücü piyasası veri seti hazırlanarak uluslararası karşılaştırılabilir duruma getirilmiştir. Çalışmanın sonucunda 2019 için Türk cumhuriyetlerinin 4 ana parametrede küresel işgücü piyasasına pozitif yönde etki ederken, 2 ana parametrede negatif yönde etki ettiği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** *İşgücü Piyasası, Türk Cumhuriyetleri, SSCB,*

---

\* Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, alper.sahin@sakarya.edu.tr

# THE EFFECT OF TURKISH REPUBLICS ON GLOBAL LABOR MARKET PERFORMANCE

---

Alper ŞAHİN\*

## Abstract

In this study, some information was given about objective measurement methods within the scope of Equivalence Scale, Percentage Household/Individuals and Percentage Share Analysis, General Entropy and Theil Index, Kuznets and Inverse Curve, Lorenz Curve and Gini Coefficient, Pareto Optimum and Jan Pen Parade. The aim of the study is to provide general information and awareness about the limited income inequality methods and to establish a field of discussion about the measurement methods for researcers conducting on this subject. The study is based on phenomological conceptional introductory and monographic research following literature review. Numerous mathematical examples have also been included for the limited measurement methods that make up the article. Most of the examples and the corresponding measurement method theories have been drawn up from the relevant section of the book "Income Distribution and Poverty" which we have already prepared. Thus, it is aimed to share the details of the book with the relevant academicians. So that the views of the academicians will be taken and the possible deficiencies in the book will also be avoided. As a result of the study, each measurement method included in the scope has been saved from the chaotic mathematical formulas and given information on how to use them.

**Keywords:** *Labour Market, Turkish Republics, Soviet Union .*

---

\* Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, alper.sahin@sakarya.edu.tr

## Giriş

1989'da Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (SSCB) resmen dağılınca, birlik dâhilindeki 15 cumhuriyet, bağımsızlığa adapte olma sürecine girmiştir. Nitekim 22.4 milyon km<sup>2</sup> alana ve 286.7 milyon nüfusa hükmeden sanayi devi SSCB'nin dağılması ve bağlı cumhuriyetlerin sosyalist sistemden demokratik sisteme geçiş ve pazar ekonomisi esasına göre yapılanma sürecine girmesi, kimi siyaset ve bilim adanmınca yeni bir dünya düzeni olarak adlandırılmıştır (DPT, 2000: 1; Ağdaş, 2006: 2).

Çalışma kapsamında SSCB'nin dağılması sonucu bağımsızlıklarına kavuşan; Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan ve Türkmenistan'dan müteşekkil Türk cumhuriyetlerinin, 2019'a ait işgücü piyasası performansı ve küresel işgücü piyasası performansına ne yönde etki ettiğini tespit etmek amaçlanmıştır. International Labour Organization (ILO) tarafından belirlenen kilit unsurlar çerçevesinde, ülkelerin işgücü piyasası performansları 6 ana parametre ve 12 alt parametre ile incelenmiştir. Böylelikle küresel ve ülkesel düzeyde işgücü piyasası analiz edilmiş ve 5 Türk cumhuriyetine dair işgücü piyasası veri seti hazırlanarak uluslararası karşılaştırılabilir duruma getirilmiştir.

Çalışmanın ilk kısmında, Türk cumhuriyetlerine ve konuşlandıkları bölgeye dair künyesel bilgiler; ikinci kısmında Türk cumhuriyetlerinin işgücü piyasası analizi; son kısmında küresel işgücü piyasası performansına etkisi incelenmiştir.

## 1. Türk Cumhuriyetlerine Ait Künyesel Göstergeler

Karadeniz ile Baltık Denizi arasında dağınık halde yaşayan Ruslar, IX. Yüzyılın sonunda merkezi Kiev olan bir devlet kurmuştur. Yayılmacı bir politika izleyen bu devlet Sibiryaya, Ukrayna, Belarus ve Litvanya'yı ilhak ettikten sonra Güney Kafkasya ve Türkistan bölgelerini de ele geçirerek topraklarını genişletmiştir. 18. yüzyıla gelindiğinde batıda Polonya'dan doğuda Alaska'ya değin uzanan büyük bir imparatorluk haline gelmiştir (Gürbüz ve Karabulut, 2009: 32).

19. yüzyılda serflik kurumunun kaldırılması sonucu ortaya çıkan işçi sınıfı, Rus köylüsünün üzerindeki siyasal uyuşukluğu azaltmıştır. Böylelikle ülke dâhilindeki sosyalist aktivistlerin örgütleyebileceği ve harekete geçirebileceği bir kitle ortaya çıkmıştır. Aynı yüzyılın son çeyreğinde ortaya çıkan kuraklık ve akabinde Japonya ile girişilen ve Rusya'nın ağır bir yenilgi almasıyla neticelenen savaş, rejim ile uyumsuzluğun ayaklanmaya dönmesine neden olmuştur. 1905'te başlayan ayaklanma hareketleri, kanlı bir süreci ardında bırakarak 1917'de Bolşevik İhtilali ile neticelenmiştir (Kanlı, 2009: 13-14).

1922'de imparatorluk bakiyesi üzerine kurulan SSCB, ilk etapta 4 cumhuriyetten müteşekkil idi. Fakat yıkıldığı tarihte içerisinde Türk cumhuriyetinin de bulunduğu 15 cumhuriyeti dâhilinde barındırmaktaydı (Purtaş, 2005: 27). SSCB'nin, dâhilindeki

Türk cumhuriyetlerine yönelik politikası, hammadde açısından zengin olan bu coğrafyayı kontrol altında tutmaya yöneliktir. Nitekim hammaddeyi merkezde işleme yöntemini benimseyen SSCB’de, endüstri tesisleri daha çok Slav cumhuriyetlerinde kurulmuş; Türk cumhuriyetleri tarıma yönlendirilmiştir (Uludağ ve Mehmedov, 1992: 259-260, aktaran Gürbüz ve Karabulut, 2009).

1989’da SSCB’nin resmen dağılması sonucunda, birlik dâhilindeki diğer cumhuriyetler gibi Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan ve Türkmenistan da bağımsızlığa adapte olma sürecine girmiştir. Türkiye Cumhuriyeti, SSCB ardılı devletleri tanıyan ilk ülke olmuştur. 1991 Kasım’ında Azerbaycan’ı ve 1991 Aralık’ında Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan ve Türkmenistan’ı tanıyarak, bağımsızlık kazanan 5 Türk devletini tanıyarak, uluslararası toplum haline gelmelerinde rol almıştır (DPT, 2000: 9-64).

SSCB’nin dağılmasının ardından bağımsızlık kazanan 5 Türk cumhuriyetine ait künyesel bilgiler Tablo 1’de gösterilmektedir.

**Tablo1: Türk Cumhuriyetlerine Ait Künyesel Göstergeler**

ÜLKE ADI	BAŞ-KENT	PARA BİRİMİ	RESMİ DİLLER	DEVLET BAŞKANI	BAYRAK
Azerbaycan	Bakü	Manat	Azerbaycan Türkçesi	İlham Aliyev	
Kazakistan	Nur-Sultan	Tenge (KZT)	Kazakça, Rusça	Kasım-Jomart Tokayev	
Kırgızistan	Bişkek	Kırgız Somu	Kırgızca, Rusça	Sooronbay Ceenbekov	
Özbekistan	Taşkent	Som		Abdulla Aripov	
Türkmenistan	Aşgabat	Manat	Türkmence, Rusça	Gurbangulu Berdimuhamedov	

**Kaynak:** T.C. Dışişleri Bakanlığı

Türk cumhuriyetleri Orta Asya ve Güney Kafkasya bölgelerinde bulunmaktadır. Ermenistan, Gürcistan, Moğolistan ve Tacikistan’ın da bulunduğu mevzubahis coğrafya, 5.689.494 km<sup>2</sup> yüzölçümüne tekabül etmekte; batıda Karadeniz’den doğuda Çin’e değin uzanarak, dar anlamda Avrasya’yı teşkil etmektedir. Dünya karasal alanının yüzde 3,9’luk kısmı bu coğrafyadadır.

**Tablo 2: Güney Kafkasya ve Orta Asya Bölgesine Ait Künyesel Göstergeler**

ÜLKE	YÜZÖLÇÜMÜ (km <sup>2</sup> )	NÜFUS (MİLYON)	GSYİH (Milyar \$)
Azerbaycan	86.600	10	57
Ermenistan	29.743	2,97	13,3
Gürcistan	69.700	3,72	20
Kazakistan	2.724.900	18,63	168,5
Kırgızistan	199.951	6,5	8,35
Moğolistan	1.500.000	3,24	13,5
Özbekistan	447.400	33,26	55
Tacikistan	143.100	9,13	8
Türkmenistan	488.100	5,94	42
Toplam	5.689.494	83.390.010	385,65

**Kaynak:** T.C. Dış İşleri Bakanlığı ve FXEMPIRE verilerinden derlenmiştir.

Mevzubahis coğrafyada nüfus kozmopolit bir görünüm taşımaktadır. Alman, Ermeni, Gürcü, Kürt, Rus, Tatar, Tacik ve Yahudi toplulukların da barındığı coğrafyada, nüfusun salt kısmını Türkler oluşturmaktadır. Orta Asya ve Güney Kafkasya bölgelerinin toplam nüfusu 83.390.010'dur ve bu sayı küresel nüfusun yüzde 1,1'lik kısmına denk gelmektedir. Ayrıca bölgede Hristiyanlık, Musevilik, Bahai ve Budizm dinlerine mensup kişiler de bulunmakla birlikte, en yaygın din İslam'dır (DPT, 2000: 11-47).

Bölgesel gayrisafi yurtiçi hâsıla (GSYİH) 385,65 milyar Amerikan Dolarıdır. Bölgeyi teşkil eden 9 ülkeden; Kazakistan, Azerbaycan, Özbekistan ve Türkmenistan olmak üzere yalnızca 4'ü, GSYİH'sı en yüksek 100 ülke arasına girebilmektedir.

5 Türk cumhuriyeti, Orta Asya ve Güney Kafkasya yüzölçümünün yüzde 69'luk kısmını ve bölge nüfusunun yüzde 80'lik kısmını oluşturmaktadır. Ayrıca bölgesel GSYİH'nın yüzde 86'lık kısmı Türk cumhuriyetleri tarafından üretilmektedir.

Bölgede yüzölçümü bakımından en büyük ülke Kazakistan'dır ve toplam yüzölçümün yüzde 48'lik kısmına hükmetmektedir. En küçük yüzölçümüne sahip ülke Ermenistan iken, en küçük yüzölçümüne sahip Türk cumhuriyeti Azerbaycan'dır.

En kalabalık nüfusa sahip ülke Özbekistan'dır ve bölge nüfusu içerisindeki payı yüzde 40'tır. En az nüfusa sahip ülke Ermenistan iken, en az nüfusa sahip Türk cumhuriyeti Türkmenistan'dır.

Bölgesel GSYİH içerisinde en büyük paya sahip ülke Kazakistan'dır ve toplam tutarın yüzde 43'lük kısmını üretmektedir. Bölgesel GSYİH içerisinde en küçük paya sahip ülke Tacikistan iken, en küçük paya sahip Türk cumhuriyeti Kırgızistan'dır.

## 2. Türk Cumhuriyetlerinin İşgücü Piyasası Göstergeleri

International Labour Organization (ILO) tarafından belirlenen kilit işgücü piyasası göstergeleri, çalışmaya dâhil ülkeler özelinde değerlendirilerek, Türk cumhuriyetlerinin işgücü piyasaları incelenmiştir. Bu kapsamda ülkelerin işgücü piyasaları; işgücüne katılma, istihdam, işsizlik, genç işsizlik, NEET ve eksik istihdam oranı olmak üzere 6 ana parametrede ve cinsiyete göre dağılımı gösteren 12 alt parametrede incelenmiştir.

### 2.1. İşgücüne Katılma Oranı

ILO işgücünü, “referans dönemi içerisinde çalışma çağındaki olan (15 yaş ve üstü), mal ve hizmet üretiminde fiilen çalışmakta olan ve işsiz kişilerin toplamı,” olarak<sup>1</sup>; işgücüne katılma oranını, “mevcut işgücünün çalışma çağındaki nüfusa oranı” olarak tanımlamaktadır<sup>2</sup>.

İşgücü, ulusal ekonominin insan kaynağını somut bir biçimde yansıtan unsurdur. Ülke nüfusundaki gelişmelere bağlı olan toplam işgücü arzı ve ekonomik şartların bir neticesi olan işgücü talebi, işgücü piyasasının dinamiklerini teşkil etmektedir (Kepek, 2000, aktaran Şentürk, 2015: 114).

**Tablo 3: Türk Cumhuriyetlerinde İşgücüne Katılım Oranı**

Ülke	İşgücüne Katılma Oranı (%)	İşgücüne Katılma Oranı – Erkek (%)	İşgücüne Katılma Oranı – Kadın (%)
Azerbaycan	66,5	69,7	63,4
Kazakistan	66,8	75,5	62,7
Kırgızistan	59,8	75,7	44,8
Özbekistan	65,1	78,1	52,4
Türkmenistan	64,5	78,3	51,4

**Kaynak:** ILOSTAT, ILO Modellenmiş Tahminler, 2019

Türk cumhuriyetleri içerisinde işgücüne katılma oranı en yüksek ülke Kazakistan, en düşük olan ülke Kırgızistan’dır. Cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde; erkeklerin işgücüne katılma oranı en yüksek ülke Özbekistan, en düşük ülke Azerbaycan; Kadınların işgücüne katılma oranında en iyi durumdaki ülke Azerbaycan, en kötü durumdaki ülke Kırgızistan’dır.

<sup>1</sup> <https://ilostat.ilo.org/glossary/labour-force/>

<sup>2</sup> <https://ilostat.ilo.org/glossary/labour-force-participation-rate/>



## 2.2.İstihdam Oranı

ILO'ya göre; referans döneminde mal üretmek veya ücret ya da kâr elde etmek üzere herhangi bir faaliyette bulunan ve çalışma çağında olan herkes istihdama dâhildir<sup>3</sup>. İstihdamdaki nüfusun çalışma çağındaki nüfusa oranı, istihdam oranını vermektedir<sup>4</sup>.

İstihdam, sosyal bütünleşmenin en önemli aracıdır. Yalnızca geçinebilmek için değil, toplumun bir parçası olabilmek için de bireyin istihdamda olması gerekmektedir. İstihdam ile ekonomik büyüme arasında çift yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Yalnızca ekonomik büyüme istihdam yaratmaz; istihdam da ekonomik büyümeyi artırır. Bir ülkede büyüme, yatırım ve üretim artışı için istihdam ana arterlerden biridir (DPT, 2007: 1).

**Tablo 4: Türk Cumhuriyetlerinde İstihdam Oranı**

ÜLKE	İSTİHDAM ORANI (%)	İSTİHDAM ORANI ERKEK (%)	İSTİHDAM ORANI KADIN (%)
Azerbaycan	62,8	66,4	59,4
Kazakistan	65,6	72,5	59,4
Kırgızistan	56	71,5	41,4
Özbekistan	61,2	73,4	49,4
Türkmenistan	62	74,3	50,3

**Kaynak:** ILOSTAT, ILO Modellenmiş Tahminler, 2019

Türk cumhuriyetleri içerisinde istihdam açısından en iyi durumdaki ülke Kazakistan, en kötü durumdaki ülke Kırgızistan'dır. Cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde; erkeklerin istihdam oranı en yüksek ülke Türkmenistan, en düşük ülke Azerbaycan'dır. Kazakistan ve Azerbaycan'da kadınların istihdam oranı eşit olmakla birlikte, bu parametre açısından en iyi durumdaki ülkelerdir. Kadınların istihdam oranı en düşük olan ülke Kırgızistan'dır.

## 2.3. İşsizlik Oranı

ILO'ya göre; çalışma çağında olduğu halde istihdamda olmayan, belirli bir süre zarfında iş arama faaliyetinde bulunmuş ve iş bulduğu takdirde çalışabilecek durumdaki kişi, "işsiz" olarak kabul edilmektedir<sup>5</sup>. İşsiz sayısının işgücü içerisindeki payı, işsizlik oranını ifade etmektedir<sup>6</sup>.

İşsizlik, ekonomik sonuçlarının yanında toplumsal bir sorundur da. Gelir yoksunluğu nedeniyle yoksulluğa yol açan işsizlik, bireyler üzerindeki olumsuz sosyo-psikolojik

<sup>3</sup> <https://ilostat.ilo.org/glossary/employment/>

<sup>4</sup> <https://ilostat.ilo.org/glossary/employment-to-population-ratio/>

<sup>5</sup> <https://ilostat.ilo.org/glossary/unemployment/>

<sup>6</sup> <https://ilostat.ilo.org/glossary/unemployment-rate/>

etkileriyle sosyal dışlanmaya neden olmaktadır. Bunun yanında işsizlik ile ekonomik büyüme arasında zıt yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Nitekim işsizlik oranının artması, ülkelere de sosyal yardımlar artırmaları yönünde baskı yaratarak gelir vergisinde azalmaya neden olur (DPT, 2007: 1-2).

**Tablo 5: Türk Cumhuriyetlerinde İşsizlik Oranı**

ÜLKE	İŞSİZLİK ORANI (%)	İŞSİZLİK ORANI - ERKEK (%)	İŞSİZLİK ORANI - KADIN (%)
Azerbaycan	5,5	4,7	6,3
Kazakistan	4,6	4	5,2
Kırgızistan	6,3	5,6	7,5
Özbekistan	5,9	6,1	5,7
Türkmenistan	3,9	5,1	2,2

**Kaynak:** ILOSTAT, ILO Modellenmiş Tahminler, 2019

Türk cumhuriyetleri içerisinde işsizlik oranı bakımından en iyi durumdaki ülke Türkmenistan, en kötü durumdaki ülke Kırgızistan'dır. Cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde; erkeklerin işsizlik oranı açısından en iyi durumdaki ülke Kazakistan, en kötü durumdaki ülke Özbekistan'dır. Kadınların işsizlik oranı açısından en iyi durumdaki ülke Türkmenistan iken, en kötü durumdaki ülke Kırgızistan'dır.

#### 2.4. Genç İşsizlik Oranı

ILO, 15-24 yaş arasındaki nüfusu “genç” olarak tanımlamaktadır<sup>7</sup>. Tasniflendirmeden de anlaşılacağı üzere genç işsizlik; işgücüne dâhil genç nüfusun istihdamda olmaması durumunu ifade etmektedir.

15-24 yaş aralığı bireyin hayata yeni atıldığı dönemi ifade etmektedir. Bu nedenle genç işsizlik hayat boyu sosyo-ekonomik bir probleme dönüşme potansiyeli taşımaktadır ve titizlikle izlenmesi gereken konulardan biridir (İzgi, 2012: 296).

**Tablo 6: Türk Cumhuriyetlerinde Genç İşsizlik Oranı**

ÜLKE	GENÇ İŞSİZLİK ORANI (%)	GENÇ İŞSİZLİK ORANI - ERKEK (%)	GENÇ İŞSİZLİK ORANI - KADIN (%)
Azerbaycan	14,6	13,1	16,2
Kazakistan	3,9	3,7	4,1
Kırgızistan	14,4	10,8	21,6
Özbekistan	11,6	11,3	12,2
Türkmenistan	8,3	9,7	5,8

**Kaynak:** ILOSTAT, ILO Modellenmiş Tahminler, 2019

<sup>7</sup> <https://ilostat.ilo.org/glossary/youth/>

Türk cumhuriyetleri içerisinde genç işsizlik oranı bakımından en iyi durumdaki ülke Kazakistan, en kötü durumdaki ülke Kırgızistan'dır. Cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde hem erkeklerde hem de kadınlarda genç işsizlik oranı açısından en iyi durumdaki ülke Kazakistan'dır. En kötü durumdaki ülke erkeklerde Azerbaycan, kadınlarda Kırgızistan'dır.

## 2.5. NEET Oranı

NEET, ne istihdamda ne de eğitimde olan genç nüfusu ifade etmektedir<sup>8</sup>. NEET oranı, ne istihdam ne de eğitimde olan gençlerin, genç nüfusa oranını ifade etmektedir. 2015'te Birleşmiş Milletler (BM) tarafından kabul edilen "2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri" kapsamında, NEET oranının düşürülmesi de amaçlanmaktadır (ILO, 2020: 18).

**Tablo 7: Türk Cumhuriyetlerinde NEET İşsizlik Oranı**

ÜLKE	NEET ORANI (%)	NEET ORANI - ERKEK (%)	NEET ORANI - KADIN (%)
Azerbaycan	13	12,7	13,4
Kazakistan	10,5	8,6	12,5
Kırgızistan	20,5	12,3	29,2
Özbekistan	19,9	15,6	24,4
Türkmenistan	21,8	17,8	25,8

**Kaynak:** ILOSTAT, ILO Modellenmiş Tahminler, 2019

Türk cumhuriyetleri içerisinde NEET oranı bakımından en iyi durumdaki ülke Kazakistan, en kötü durumdaki ülke Türkmenistan'dır. NEET oranı cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde; hem erkekler hem de kadınlar açısından en iyi durumdaki ülke Kazakistan'dır. En kötü durumdaki ülke erkeklerde Türkmenistan, kadınlarda Kırgızistan'dır.

## 2.6. Eksik İstihdam Oranı

ILO tarafından düzenlenen 16. Çalışma İstatistikçiler Konferansında, yaşanan ölçüm zorlukları nedeniyle eksik istihdam tanımı yeniden ele alınarak, "zamana bağlı eksik istihdam" ve "yetersiz istihdam" olarak iki türde tanımlanmıştır.

Referans döneminde istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde çalışma süresi belirli bir eşiğin altında olup daha uzun süre çalışmak isteyen ve daha uzun süre çalışmaya hazır olan kişi, ILO'ca zamana bağlı eksik istihdamda kabul edilmektedir<sup>9</sup>.

Emek arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluk durumu "yetersiz istihdam" olarak ifade edilmektedir. İstihdamdaki bireyin mevcut kapasitesinin altında çalıştırılması ve daha

<sup>8</sup> <https://ilostat.ilo.org/glossary/neet/>

<sup>9</sup> <https://ilostat.ilo.org/glossary/time-related-underemployment/>

iyi iş, mevki veya ücret gibi beklentilerle mevcut işini değiştirmek istemesi, bireyin “yetersiz istihdam” içerisinde değerlendirilmesini sağlamaktadır<sup>10</sup>.

Birçok ülkede işgücü piyasası performansının tespiti için işsizlik oranı yeterli bir gösterge olsa da, özellikle gelişmekte olan ülkeler için bu gösterge, tek başına kullanıldığında yetersiz olabilmektedir. Birçok ülkede -özellikle sosyal güvenlik ağlarının yetersiz olduğu ülkelerde- istihdamdaki kişiler, mevcut kapasitelerinin altında çalıştırılmaktadır. Bu bağlamda işgücü piyasası performansı tespitinde tatminkâr olabilmek için işsizlik göstergesi, eksik istihdam göstergesi ile desteklenmelidir<sup>11</sup>.

**Tablo 8: Türk Cumhuriyetlerinde Eksik İstihdam Oranı**

ÜLKE	EKSİK İSTİHDAM (%)	EKSİK İSTİHDAM - ERKEK (%)	EKSİK İSTİHDAM - KADIN (%)
Azerbaycan	8,8	7,4	10,2
Kazakistan	5,1	4,5	5,7
Kırgızistan	10,4	7,9	14,1
Özbekistan	9,4	8,2	11
Türkmenistan	7,2	7,1	7,2

**Kaynak:** ILOSTAT, ILO Modellenmiş Tahminler, 2019

Türk cumhuriyetleri içerisinde eksik istihdam oranı bakımından en iyi durumdaki ülke Kazakistan, en kötü durumdaki ülke Kırgızistan’dır. Eksik istihdam oranı cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde hem erkekler hem de kadınlar açısından en iyi durumdaki ülke yine Kazakistan’dır. En kötü durumdaki ülke erkeklerde Özbekistan, kadınlarda Kırgızistan’dır.

### 3.Türk Cumhuriyetlerinin İşgücü Piyasası Performansların Küresel Performansa Etkisi

ILO’nun belirlediği kilit işgücü piyasası göstergeleri, 189 ülke tarafından ulusal düzeyde üretilerek ILO’ya bildirilmekte ve böylelikle küresel işgücü piyasası göstergeleri saptanmaktadır<sup>12</sup>. Küresel işgücü piyasası göstergelerinin saptanmasında temel unsur, ülkesel düzeyde üretilen işgücü piyasası göstergeleridir ve iki düzeydeki göstergeler arasında doğrusal ilişki bulunmaktadır.

#### 3.1. İşgücüne Katılma Oranlarının Küresel Göstergeye Etkisi

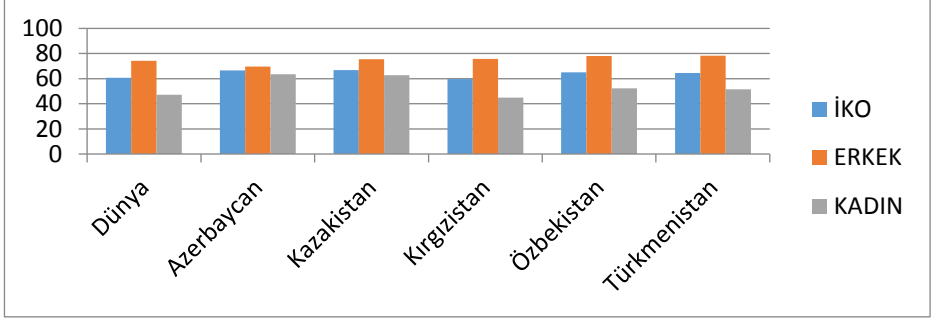
Küresel çapta işgücüne katılma oranı yüzde 60,7’dir. Cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde; erkeklerin işgücüne katılma oranı yüzde 74,2 iken, kadınların 47,2’dir.

<sup>10</sup> <https://ilostat.ilo.org/glossary/potential-labour-force/>

<sup>11</sup> <https://ilostat.ilo.org/resources/methods/description-unemployment-rate/>

<sup>12</sup> <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/TEM.pdf>

**Grafik 1: Türk Cumhuriyetlerinin İşgücüne Katılma Oranlarının Küresel İşgücü Piyasasına Etkisi (%)**



**Kaynak:** ILOSTAT, ILO Modellenmiş Tahminler, 2019

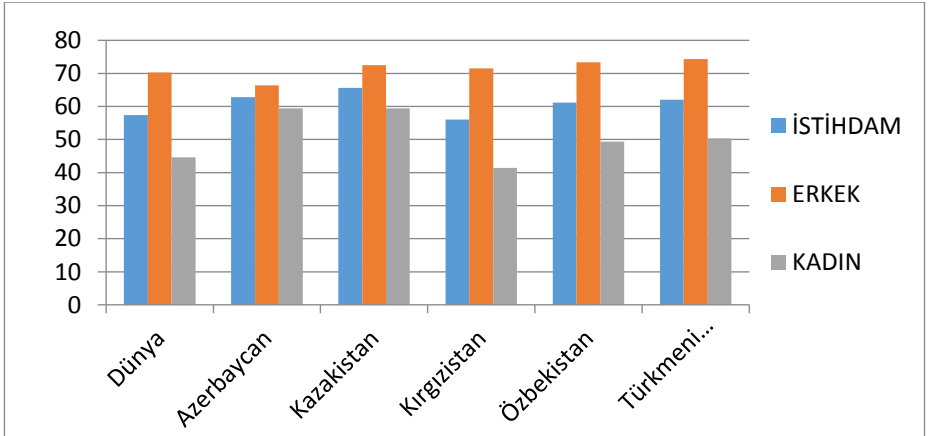
Yalnızca Kırgızistan küresel ortalamanın altında bir işgücüne katılma oranına sahiptir ve küresel işgücü piyasası performansına negatif etki etmektedir. Diğer Türk cumhuriyetlerinin küresel işgücü piyasası performansına etkisi pozitif yöndedir.

Cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde; erkeklerde Azerbaycan, kadınlarda Kırgızistan küresel işgücü piyasası performansına negatif etki etmektedir.

### 3.2. İstihdam Oranlarının Küresel Göstergeye Etkisi

Küresel çapta istihdam oranı yüzde 57,4'tür. Cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde; erkeklerde istihdam oranı yüzde 70,3 iken, kadınlarda 44,6'dır.

**Grafik 2: Türk Cumhuriyetlerinin İstihdam Oranlarının Küresel İşgücü Piyasasına Etkisi**



**Kaynak:** ILOSTAT, ILO Modellenmiş Tahminler, 2019

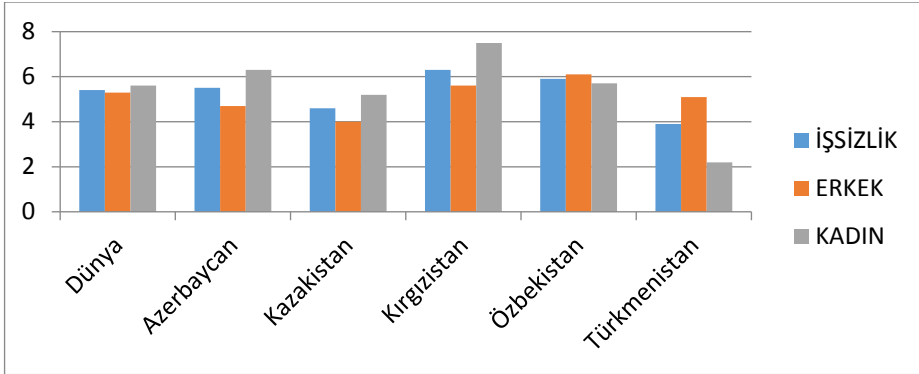
Yalnızca Kırgızistan küresel ortalamanın altında bir istihdam oranına sahiptir ve küresel işgücü piyasası performansına negatif etki etmektedir. Diğer Türk cumhuriyetlerinin küresel işgücü piyasası performansına etkisi pozitif yöndedir.

Cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde; erkeklerde Azerbaycan, kadınlarda Kırgızistan küresel işgücü piyasasına negatif etki etmektedir.

### 3.3. İşsizlik Oranlarının Küresel Göstergeye Etkisi

Küresel çapta işsizlik oranı yüzde 5,4'tür. Cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde; erkeklerde işsizlik oranı yüzde 5,3 iken, kadınlarda 5,6'dır.

**Grafik 3: Türk Cumhuriyetlerinin İşsizlik Oranlarının Küresel İşgücü Piyasasına Etkisi**



**Kaynak:** ILOSTAT, ILO Modellenmiş Tahminler, 2019

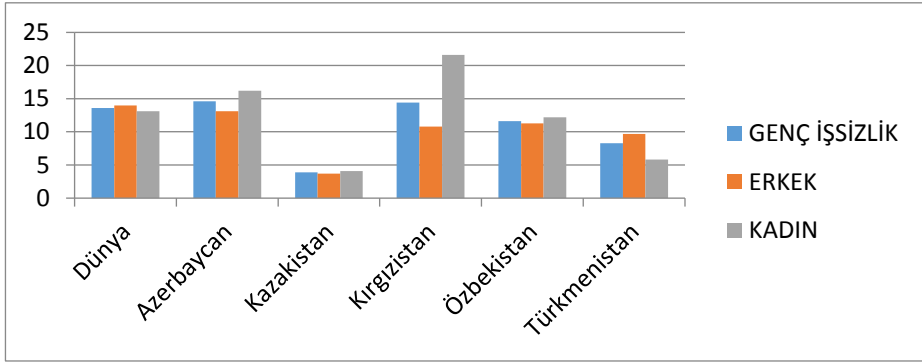
Azerbaycan, Kırgızistan ve Özbekistan'ın işsizlik oranı, küresel ortalamadan yüksektir ve Türk cumhuriyetleri içerisinde yalnızca bu 3 ülke küresel işgücü piyasasına negatif etki etmektedir.

Cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde; erkeklerde Kırgızistan ve Özbekistan, kadınlarda Azerbaycan, Kırgızistan ve Özbekistan küresel işgücü piyasasına negatif etki etmektedir.

### 3.4. Genç İşsizlik Oranlarının Küresel Göstergeye Etkisi

Küresel çapta genç işsizlik oranı yüzde 13,6'dır. Cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde; erkeklerde genç işsizlik oranı yüzde 14 iken, kadınlarda 13,1'dir.

**Grafik 4: Türki Devletlerin Genç İşsizlik Oranlarının Küresel İşgücü Piyasasına Etkisi**



**Kaynak:** ILOSTAT, ILO Modellenmiş Tahminler, 2019

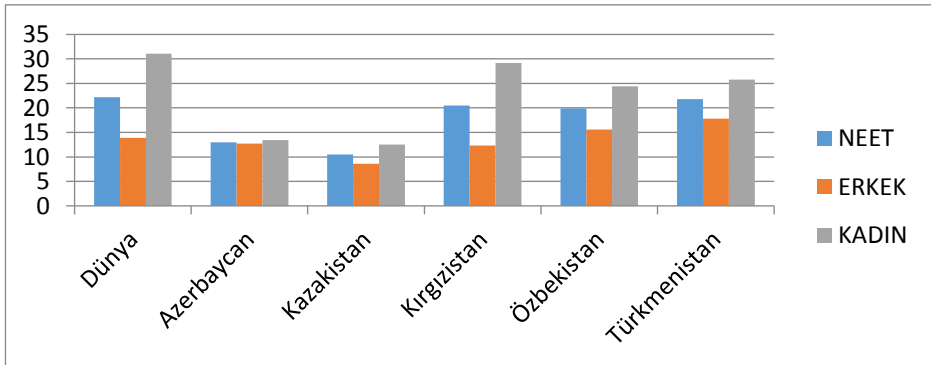
Azerbaycan ve Kırgızistan'ın genç işsizlik oranı, küresel ortalamadan yüksektir ve Türk cumhuriyetleri içerisinde yalnızca bu 2 ülke küresel işgücü piyasasına negatif etki etmektedir.

Cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde; erkeklerde tüm Türk cumhuriyetlerinin, kadınlarda Kazakistan, Özbekistan ve Türkmenistan'ın küresel işgücü piyasası performansına etkisi pozitif yöndedir.

### 3.5. NEET Oranlarının Küresel Göstergeye Etkisi

Küresel çapta NEET oranı yüzde 22,2'dir. Cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde; erkeklerde NEET oranı yüzde 13,9 iken, kadınlarda yüzde 31,1'dir.

**Grafik 5: Türk Cumhuriyetlerinin NEET Oranlarının Küresel İşgücü Piyasasına Etkisi**



**Kaynak:** ILOSTAT, ILO Modellenmiş Tahminler, 2019

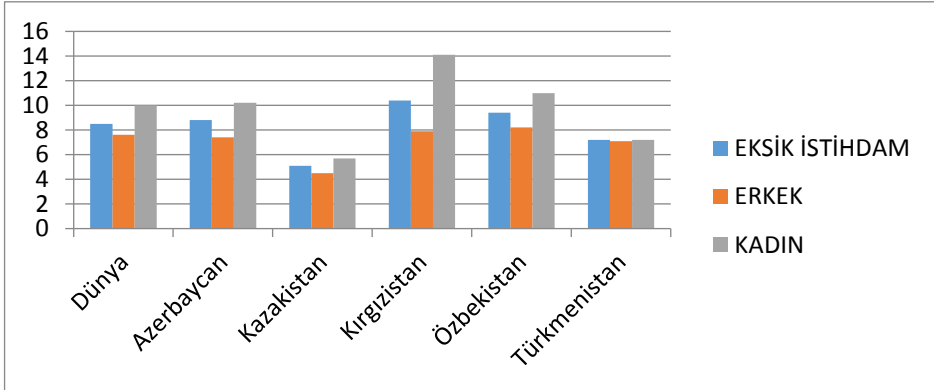
Tüm Türk cumhuriyetlerinde NEET oranı, küresel ortalamadan düşüktür ve her biri küresel işgücü piyasası performansına pozitif etki etmektedir.

Cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde; erkeklerde yalnızca Özbekistan ve Türkmenistan'ın küresel işgücü piyasası performansına etkisi negatif yönde iken, kadınlarda tüm Türk cumhuriyetleri küresel işgücü performansına pozitif etki etmektedir.

### 3.6. Eksik İstihdam Oranlarının Küresel Göstergeye Etkisi

Küresel çapta eksik istihdam oranı yüzde 8,5'tir. Cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde; erkeklerde eksik istihdam oranı yüzde 7,6 iken, kadınlarda yüzde 10'dur.

#### Grafik 6: Türk Cumhuriyetlerinin Eksik İstihdam Oranlarının Küresel İşgücü Piyasasına Etkisi



**Kaynak:** ILOSTAT, ILO Modellenmiş Tahminler, 2019

Kazakistan ve Türkmenistan'ın eksik istihdam oranı, küresel ortalamadan düşüktür ve yalnızca bu iki ülke küresel işgücü piyasası performansına pozitif etki etmektedir. Cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde de hem erkek hem de kadınlarda küresel ortalamasının altında oranı olan ülke Kazakistan ve Türkmenistan'dır. Diğer Türk cumhuriyetlerinin küresel işgücü piyasası performansına etkisi negatif yöndedir.

### Sonuç

Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan ve Türkmenistan olmak üzere, SSCB'nin ardılı olan 5 Türk cumhuriyetinin işgücü piyasası performansı 6 ana parametre ve 12 alt parametre ile incelenmiştir. Bu kapsamda ülkelerin işgücüne katılma, istihdam, işsizlik, genç işsizlik, NEET ve eksik istihdam oranları ana parametreleri; mevzu bahis göstergelerin cinsiyet temelinde tasniflendirmeleri de alt parametreleri oluşturmuştur.



Yalnızca Kırgızistan'ın işgücüne katılım oranı ile istihdam oranı dünya ortalamasının altındadır ve küresel işgücü piyasası performansına negatif etki etmektedir. Bu iki parametreye pozitif yönde etki eden ülkelerin ağırlıkta olmasından dolayı, Türk cumhuriyetlerinin işgücü piyasası performanslarının küresel performansa olumlu etkisi olmuştur.

Azerbaycan, Kırgızistan ve Özbekistan'ın işsizlik oranı dünya ortalamasının üzerindedir ve küresel işgücü piyasası performansına negatif etki etmektedir. Bu parametreye negatif yönde etki eden ülkelerin ağırlıkta olmasından dolayı, Türk cumhuriyetlerinin işgücü piyasası performanslarının küresel performansa olumsuz etkisi olmuştur.

Kazakistan, Özbekistan ve Türkmenistan'ın genç işsizlik oranı dünya ortalamasının altındadır ve küresel işgücü piyasası performansına pozitif etki etmektedir. Bu parametreye pozitif yönde etki eden ülkelerin ağırlıkta olmasından dolayı, Türk cumhuriyetlerinin işgücü piyasası performanslarının küresel performansa olumlu etkisi olmuştur.

Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan ve Türkmenistan'ın NEET oranı dünya ortalamasının altındadır ve küresel işgücü piyasası performansına pozitif etki etmektedir. Bu parametreye pozitif yönde etki eden ülkelerin ağırlıkta olmasından dolayı, Türk cumhuriyetlerinin işgücü piyasası performanslarının küresel performansa olumlu etkisi olmuştur.

Azerbaycan, Kırgızistan ve Özbekistan'ın eksik istihdam oranı dünya ortalamasının üzerindedir ve küresel işgücü piyasası performansına negatif etki etmektedir. Bu parametreye negatif yönde etki eden ülkelerin ağırlıkta olmasından dolayı, Türk cumhuriyetlerinin işgücü piyasası performanslarının küresel performansa olumsuz etkisi olmuştur.

2019 için Türk cumhuriyetleri 4 ana parametrede küresel işgücü piyasasına pozitif yönde etki ederken, 2 ana parametrede negatif yönde etki etmiştir. İncelenen parametreler çerçevesinde Türk cumhuriyetlerinin küresel işgücü piyasası performansına etkisi olumlu yöndedir.

## Kaynakça

- Ağdaş, O. (2006), *Orta Asya Türk Cumhuriyetleri'nin Bağımsızlık Sonrası Temel Makro Ekonomik Göstergeler Açısından Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Bişkek.
- DPT, (Devlet Planlama Teşkilatı), (2000), *Türkiye ile Türk Cumhuriyetleri ve Bölge Ülkeleri İlişkileri Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, [http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/08\\_TurkiyeileTurkCumhuriyetliriveBolgeUlkeleri.pdf](http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/08_TurkiyeileTurkCumhuriyetliriveBolgeUlkeleri.pdf), Ankara.
- DPT, (Devlet Planlama Teşkilatı), (2007), *Dokuzuncu Kalkınma Planı - İşgücü Piyasası*, Yayın No: DPT: 2709 – ÖİK: 662, Ankara.
- Gürbüz, M., Karabulut, M. (2009), “SSCB'nin Dağılmasıyla Bağımsızlığına Kavuşan Ülkelerde Sosyo-Ekonomik Benzerlik Analizi”, **BİLİG**, S.50, Yaz, (31-50).
- ILO, (International Labour Organization), (2020), *World Employment and Social Outlook - Trends 2020*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_734455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf), Geneva.
- İzgi, B. B. (2012), “Genç İşsizliği ve Eğitim ile Olan İlişkisi”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C. 11, S. 42, Yaz, (295-310).
- Kanlı, A. E. (2009), *SSCB'nin Dağılmasından Sonra Türk Cumhuriyetleri ve Türkiye İlişkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kepek, Yakup ve Yentürk, Nurhan (2000), **Türkiye Ekonomisi**, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Purtaş, F. (2005), **Rusya Federasyonu Ekseninde Bağımsız Devletler Topluluğu**, Platin Yayınları, Ankara.
- Uludağ, İ., Mehmedov, S. (1992), **Sovyetler Birliği Sonrası Bağımsız Türk Cumhuriyetleri ve Türk Gruplarının Sosyo-Ekonomik Analizi Türkiye İle İlişkileri**, TOBB Yayınları, İstanbul.

# GEÇİCİ GENÇ İSTİHDAMINDA KAYIT DIŞILIK NEDENLERİNİN ARAŞTIRILMASI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ SONUÇ RAPORU

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Sakarya İl Müdürlüğü



## **PROJE EKİBİ**

Erhan ÇAVUŞ (Koordinatör) SGK

Prof. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR (Yürütücü) SAÜ

Doç. Dr. Cihan SELEK ÖZ (Araştırmacı) SAÜ

Dr.Öğr. Üyesi Elvan OKUTAN (Araştırmacı) SAÜ

Dr.Öğr. Üyesi Onur METİN (Araştırmacı) SAÜ

Arş. Gör. Mert ÖNER (Araştırmacı) SAÜ

Arş. Gör. Dr. Cihan DURMUŞKAYA (Araştırmacı) SAÜ

Prof. Dr. Adem UĞUR (Danışman) SAÜ

Şaban KURTARAN (Uzman) SGK

Hakan KONYALI(Uzman) SGK

Yunus DEMİR (Uzman) SGK

Gamze ÇELİK (Uzman) SGK

Yaşar SALTİK (Uzman) SGK

Hasan ALPTEKİN (Paydaş) 5.Meslek Komitesi

Savaş YILMAZER (Paydaş) 5.Meslek Komitesi

Ali Can SAK (Paydaş) 5.Meslek Komitesi

Gökhan TİRYAKİ (Paydaş) 5.Meslek Komitesi

Osman USER (Paydaş) 5.Meslek Komitesi

Hasan ARICANLI (Paydaş) 5.Meslek Komitesi

Ali DERİBAŞ (Paydaş) 5.Meslek Komitesi

**PROJE FONLAYICI KURULUŞ:** SGK- STRATEJİ VE BÜTÇE BAŞKANLIĞI-

**PROJE NİTELİĞİ:** ARGE NİTELİĞİNDE PROJE

**SÜRESİ:** 9 AY

**BÜTÇESİ:** 32.000 TL (Fonlayıcı pay:24.000TL, Üniversite pay:8.000 TL)

## Giriş

Sakarya SGK il müdürlüğü ve Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyeleri arasında yapılan görüşmelerde geçici genç istihdamında kayıt dışılığın önemli sorunların başında geldiği ve konu hakkında çalışmalar yapılmasının büyük önem taşıdığı ortaya çıkmıştır. Her iki kurumun da daha önceden yaptığı çalışmaların yeniden ele alınarak günümüz ihtiyaçları doğrultusunda geçici genç istihdamında kayıt dışılıkla etkin bir mücadele yönteminin geliştirilmesi, diğer illere örnek bir model oluşturabilmesi amacıyla ortak bir proje yapılması planlanmıştır. Yapılan ön görüşmelerde geçici genç istihdamında kayıt dışılığın özel nedenlerinin olduğu ve farklı mücadele politikalarının geliştirilmesi gerektiği öne çıkmıştır.

Projenin amacı: Sakarya’da geçici olarak istihdam edilen gençlerde kayıt dışı çalışmanın azaltılması yönünde etkin önerilerde bulunmaktadır. Bu amaç altında bir genel hedef, dört özel hedef belirlenmiştir.

Genel Hedef: Geçici genç istihdamında kayıt dışılığın azaltılması: Sakarya genelinde çok fazla genç işgücü geçici ve kayıt dışı olarak çalışmaktadır. SGK’dan edinilen bilgilere göre bu durumun giderek daha ağırlaşması genel hedefin belirlenmesinde önemli rol oynamıştır.

Özel Hedefler:

Hedef 1: Geçici istihdam edilen gençlerin kayıt dışılığının nedenlerinin tespit edilmesi: Hangi alanlarda geçici ve kayıt dışı istihdamın yoğunlaştığının tespiti ve gençlerin kayıt dışı çalışma nedenlerinin tespit edilmesi amacıyla bu hedef konulmuştur.

Hedef 2: İşverenlerin istihdam edilen gençleri kayıt dışı çalıştırma nedenlerinin tespit edilmesi: İşverenlerin gençleri neden kayıt dışı çalıştırdıklarının tespiti ve neler yapılırsa bu durumun düzeleceğinin keşfedilmesi amacıyla bu hedef konulmuştur.

Hedef 3: Geçici olarak istihdam edilen gençlerin kayıt dışılığına yönelik çözüm önerilerinin geliştirilmesi: Elde edilen veriler çerçevesinde tarafların toplanarak durumu etraflıca analiz etmesi ve etkin çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla bu hedef konulmuştur.

Hedef 4: Çalışma hayatının aktörlerine kayıt dışılıkla ilgili bilgilendirme yapılması ve farkındalığın artırılması, kayıtlı istihdamın artırılması: Projenin yaygın etkisinin artırılması ve geliştirilen çözüm önerilerinin taraflarla paylaşılması amacıyla bu hedef konulmuştur.

## 1. Yöntem

Projede nitel ve nicel araştırma yöntemleri karma olarak kullanılmıştır. İlk olarak, Sakarya Üniversitesi’nde öğrenim gören ve kayıt dışı olarak istihdam edilen genç

öğrenciler kartopu yöntemiyle tespit edilmiştir. Gençlerin neden kayıt dışı istihdam edildiğine yönelik örtük bilgilerin açığa çıkarılması amacıyla odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Yapılan görüşmeler 60-70 dakika aralığında planlanmıştır. Kayıt dışı olarak istihdam edilen gençlerle yapılan odak grup görüşmelerinden elde edilen verilerle nedensellik analizi yapılmış ve daha geniş bir kitlenin görüşlerinin öğrenilmesi ve çapraz bilgilerin edinilmesi için bir soru formu (anket) geliştirilmiştir. Oluşturulan soru formu marifetiyle gençlerin kayıt dışı istihdamla ilgili nedensellik ilişkileri tespit edilmesi planlanırken pandemi sürecine girilmiş anket uygulamaları gerçekleştirilememiştir. Ancak yapılan mülakatlar ve genel gözlemler sayesinde öğrencilerin geçici olarak en fazla kafe ve restoranlarda çalıştıkları anlaşılmıştır. Bu kapsam işyeri tespitinde proje ekibini yönlendirmiştir.

Projenin ikinci aşamasında kayıt dışılığın öne çıktığı sektörlerde gençlerin kayıt dışı istihdam edilme nedenlerinin tespit edilmesi amacıyla işverenlerle ve SGK temsilcileri ile görüşmeler yapılmıştır. Çalışan mülakat ve gözlemlerinden elde edilen sonuçlara göre en fazla geçici istihdamın olduğu kafe ve restoran sahip ve işletmecileri ile Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası'nda (SATSO) bir çalıştay düzenlenmiştir. Çalıştayda geçici genç istihdamında kayıt dışılığın nedenleri ve çözüm yöntemleri üzerine ayrıntılı tartışmalar yapılmıştır. Gençlerin kayıt dışı istihdam nedenlerinin tespitinden elde edilen verilerle işverenlerin kayıt dışı istihdam etme nedenlerine yönelik veriler uyumlaştırılmıştır.

### **1.1. Çalışma Grubu, Evreni, Örnekleme, Çalışma Sahası ve Özellikleri**

Proje, Üniversite araştırma ekibi ve SGK uzmanlarından oluşan ortak bir çalışma grubu ile yürütülmüştür. Araştırmanın çalışan kısım evreni 60 bin öğrencisi bulunan Sakarya Üniversitesi'dir. Örnekleme bu evren içinden hali hazırda piyasada geçici olarak çalışan öğrencilerden oluşmaktadır.

İşyeri kısmına yönelik evren kafe ve/veya restoranlardan oluşmaktadır. Araştırma örnekleme, SATSO 5. Meslek Komisyonu Üyeleri'nden oluşmaktadır. İlgili birim bünyesinde yaklaşık 80 farklı kafe ve/veya restoran işletmecisi ile görüşülmüştür.

Çalışma Sakarya ilinde gerçekleştirilmiştir. Sakarya son yıllarda öğrenci sayısındaki artışa bağlı olarak hizmet sektöründe (özellikle kafe sayısında) önemli bir büyüme yaşamıştır/yaşamaktadır. Sakarya Üniversitesi'ndeki öğrenci sayısı dikkate alındığında (60 bin- diğer üniversite ile birlikte yaklaşık 100 bin) çok yoğun bir çalışan öğrenci portföyü gözlemek mümkündür. Bu kapsamda araştırma alanı proje amaç ve hedeflerine uygun bir altyapı sunmaktadır.

### **1.2. Veri Toplama Araçları**

Üniversitede eğitim alıp aynı zamanda çalışan gençlerle yapılan mülakatlar temel veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Daha önceki araştırmalardan elde edilen tecrü-

belirtilmemiştir. Ulaşılabildiği kadar fazla sayıda çalışan öğrenciyle kayıt dışılığın süreci ve sonuçları tespit edilmeye çalışılmıştır. Mülakatlar içerik analizine tabi tutularak çözümlenmiş ve öncelikle en fazla çalışılan alan/sektörler tespit edilmiştir. Mülakatlarda kayıt dışı çalıştırmanın/çalışmanın nedenleri sorulmuş, nedensellik analizleri gerçekleştirilmiştir. Kayıt dışı çalışan öğrencilere bu durumun nasıl ortadan kaldırılacağına ilişkin sorular yöneltilmiş ve alınan cevaplar sınıflandırılarak kaydedilmiştir.

Sektör temsilcisi görüşmelerinde SGK'nın önemli etkisi olmuştur. SATSO 5. Meslek Komitesi yönetimi ve üyeleri ile SGK iletişime geçmiş ve çalıştay için altyapı oluşturmuştur. Hazırlık aşamasından sonra ilgili birliğin katılımı ile etkili bir çalıştay gerçekleştirilmiştir. Bu çalıştayda kayıt dışı çalıştırmanın nedenleri doğru ve samimi biçimde konuşulmuştur.

### 1.3. Analiz Yöntemi

Toplanan verilerin analizi çalışmanın en önemli sürecini içermektedir. Toplanan verileri tanımlama, sınıflandırma ve kavramların birbirleri ile ilişkilerini ortaya koyma süreçleri çalışmanın analiz basamaklarını ortaya koymaktadır.

Karmaşık bir veri yığını içinde gerçekleştirilen projenin ilk aşaması, analizin kolaylaştırılabilmesi için baştan öngörölmüş planlamaya dahildir. Bu plan kapsamında üstü başlıklarda da aktarıldığı gibi öncelikle araştırma konusu ve örneklemin daraltılması çalışması yürütölmüştür. Ardından veri analiz ve yorumlama sürecinin nasıl yürütöleceğini tespit etmek için bir araştırma deseni belirlenmiştir. Fenomolojik desene göre tasarlanan araştırmada analitik sorular geliştirilmiştir. Önceki deneyimlere dayalı veri toplama süreçlerinde ilgili taraflar ile görüşmeler yapılmış ve toplanan deneyimlere ilişkin yorumlar yazılmıştır. Yorumlamada araştırma ekibinin gözlemlerinden yararlanılmıştır.

Katılımcıların konuyla ilgili düşüncelerini anlamak için hem işverenlere hem de çalışan öğrencilere konu hakkındaki hissiyatları ve düşünceleri derinlemesine sorulmuştur. Elde edilen veriler sınıflandırılarak başlıklar halinde düzenlenmiştir.

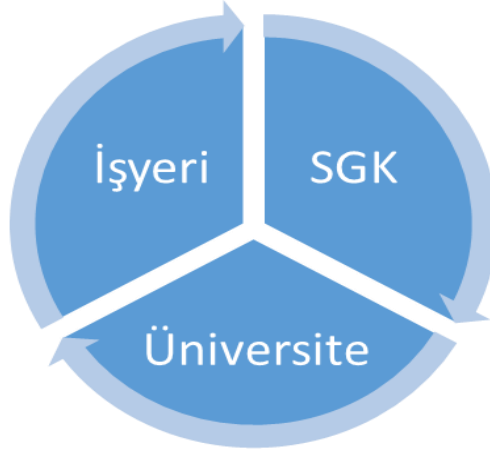
Elde edilen veriler (mülakat sonuçları) deşjifre edildikten sonra, sınıflandırılmış ve dönemlik gelişmeler kayda alınarak kategorize edilmiştir.

Tüm kategoriler çalışmanın temel sorusu kapsamında yeniden değerlendirmeye alınmış ve projenin amacına yönelik yorumsayıcı çıkarımlar oluşturulmuştur. Sonuçlar proje ekibi tarafından tartışılmış, eleştiriler dikkate alınarak tamamlanmış ve kapatılmıştır.

## 2. Bulgular

Yapılan çift taraflı görüşme ve değerlendirmeler sonucunda geçici kayıt dışı çalışmalarla mücadelede yenilikçi bir model geliştirilmiştir. Konuya muhatap kafe ve restoran işletmecileri geliştirilen bu modelin işleyebileceği yönünde görüş bildirmişlerdir.

Dijital Kupon Sistemi Modeli:



Modelin üç ayağı bulunmaktadır. İşyerleri (kafe/restoranlar), SGK, Üniversite

### 2.1. İşyeri ayağı:

İşyerleri, geçici çalıştırdıkları işgücünü işe alırken genellikle saatlik ücret üzerinden ödeme yapmaktadır. Yapılan incelemeler sonucunda mevcut brüt asgari ücretin saatlik miktarının daha altında oluşmuş bir ücret seviyesi tespit edilmiştir. Kafe sahipleri piyasa rayicinin 8-10 TL arasında olduğunu ifade etmişlerdir. Bu miktar brüt saatlik ücretin altında iken net saatlik asgari ücrete yakındır.

Net günlük/saatlik asgari ücret:

$$2.324,70/30=77,49\text{TL günlük}/8 \text{ saat}=9,68\text{TL saatlik}$$

Brüt günlük/saatlik asgari ücret:

$$2.943/30=98,10\text{TL günlük}/8 \text{ saat}= 12,26\text{TL saatlik}$$

Ancak 2020 dönemi işveren payı dâhil asgari ücretin toplam maliyeti göz önüne alındığında söz konusu rakam 3.458,03'e yükselmektedir. Bu durumda günlük ve saatlik ücret:



$3.458,03/30= 115,26$  TL günlük/8saat= 14,4 TL saatlik olarak hesaplanmaktadır. İÇinde sigorta primi barındıran miktar, günlük piyasa rayicinden %44 (8 TL'ye göre) ile %30,5 (10 TL'ye göre) arasında fazladır. Bu durum günübürlük istihdam oluşturan kafelerde, denetim (ve ihlal sonucu ceza) risklerini göze almalarına neden olmaktadır.

**Kayıt Dışılık Pratik Olarak Nasıl Engellenebilir?**

Yapılan görüşmeler sonucunda, ödemelerin peşin para ile değil de bir kupon ile yapılması halinde, kuponun paraya çevrilmesi esnasında (PTT veya bankadan) SGK priminin içinden kesilerek ilgiliye ödeme yapılması ile soruna çözüm oluşturulabileceği değerlendirilmiştir.

Önerdiğimiz sistemde, geçici olarak çalışan gençlere çalıştığı her saat için bir kupon verilecektir. Bu kupon cep telefonları ile okunabilen dijital bir yapıda kurgulanabilir. İşveren elindeki cihazla günlük/saatlik çalışma karşılığında oluşan miktarı ilgili çalışanın hesabına atacaktır. Bu kişi hesabındaki kuponları anlaşmalı kurumlardan (PTT, bankalar gibi) tahsil etmeye gittiğinde her bir saat için belirlenen kupon miktarından gerekli sigorta primi kesilerek ilgiliye ödeme yapılacaktır. Bu sayede primin kaynaktan kesilmesi sağlanacaktır.

İşverenler, kupon içinden kesilecek payın kendilerine ekstra mali yük getirmeyeceğinden dolayı modele sıcak bakmışlardır. Aynı zamanda piyasadaki düşük ücretli işgücü çalıştırmaktan kaynaklanan rekabet dezavantajını da azaltacağını düşünmektedirler. İşverenler her bir kupon için ortalama bir miktar belirlenmesi gerektiğini de ifade etmişlerdir (bu sistemin çalışması önünde oluşabilecek olasılıklar ilgili taraflarla konuşulmuş ve çeşitli çözümler geliştirilmiştir. Kupon birim miktarının belirlenmesine ilişkin açıklamalar, 'muhtemel sorunlar ve çözüm önerileri' başlığı altında yer almaktadır.

Kuponlar şahsi olarak TC kimlik numarasına tanımlı bir hesaba aktarılmalıdır. Bu sayede SGK işlemleri yürütülebilecektir.

## **2.2. SGK ayağı:**

Bankadan (veya anlaşmalı kurumdan) kuponunu bozduran çalışanın eline, primi kesilmiş miktardan kalan net ücret geçecektir. Kuponlardan yapılan prim kesintileri, ödeme yapılan kişinin TC kimlik numarası ile ilgili kurum tarafından SGK'ya aktarılacaktır. Bir yazılım ile yapılacak bu işlem SGK çalışanlarına ayrı bir mesai yükü getirmeyecektir. Sadece aktarım aksaklıkları kontrolü gerektirecektir.

## **2.3. Üniversite ayağı:**

Primi kaynaktan kesilip SGK'ya bildirilmiş çalışan üniversite öğrencisi kişinin biriktirdiği prim saati üniversiteye rapor edilecektir. Üniversite ile yapılan görüşmelerde

ders dışı faaliyetlerin AKTS olarak değerlendirilmesi süreci gündeme getirilmiştir. Öğrencilerin piyasada edindikleri bilgi ve becerilerin, üniversite eğitimleri için önemli olduğu staj ve mesleki uygulama programları ile sabittir. Modelimizde SGK tarafından kayıt altına alınmış öğrenciler üniversiteye bildirilerek belirli saat biriktiren öğrencilerin en fazla 5 AKTS'ye kadar kredi alabilmeleri sağlanacaktır. Bu sayede piyasada çalışmış öğrenci, 5 AKTS'lik bir avantaj elde ederek mezuniyetinde kullanabilecektir.

Kafe ve restoranlar başta olmak üzere birçok sektörde çalışma yapılabilmesi için iş sağlığı güvenliği ve hijyen eğitimlerinin alınması ve belgelenmesi gerekir. Üniversitede bu dersler verilmektedir. Piyasada çalışmak isteyen öğrenciler üniversiteden bu dersleri aldıklarında işverenler bu yükümlülüklerini yerine getirmiş sayılacaktır. Üniversite de kurulacak açık erişimli bir internet sitesi sayesinde kimin bu dersi aldığı ve belge sahibi olduğu kontrol edilebilir. İşverenler, çalışmak için kendilerine müracaat eden öğrencileri bu siteye girerek T.C. kimlik numaraları ile kontrol edebilecektir.

Söz konusu döngü sayesinde hem üniversite öğrencisi piyasada daha güvenli çalışacak hem kayıt altına alınmış olacak hem de çalışmaları karşılığında mezuniyet için gerekli olan AKTS birikimine katkıda bulunabilecektir.

### 3. Muhtemel Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Üretilen model çerçevesinde ilgili taraflar arasında yapılan görüşmeler sonucunda aşağıda yer alan sorular gündeme gelmiş ve çözümler üretilmiştir.

Kuponlar kâğıt mı dijital mi olmalıdır?

Taşıma ve kaybetme risklerinden dolayı kuponların dijital olması daha uygundur. Ülke genelinde daha önce uygulaması olan yemek fişlerinin bir süre sonra para gibi mübadele aracı olarak kullanılması, aynı riskin bu uygulama için de oluşabileceği izlenimini vermektedir. Bu nedenle hem güvenlik hem de şahsilik açısından uygulama dijital olmalıdır.

Kuponlar şahsa ait mi verilecek?

Evet, kuponlar çalışanın T.C. kimlik numarası üzerinden kendilerine dijital olarak iletilecektir. Hazırlanacak bir uygulama (aplikasyon) sayesinde açılan alana istenilen miktarda kuponun (saat bazında) atılması mümkün olacaktır. Bu uygulamayı anlaşmalı kurumlara okutan öğrenciler nakit paralarını ilgili kurumun veznesinden alabilecektir.

Üniversite AKTS aktarımını kabul edecek mi?

Bu konuda Sakarya Üniversitesi'nin Eğitim Komisyonu'na bir sunum yapılmış ve konu tartışmaya açılmıştır. Model önerimiz kabul edilip uygulama kararı verildiğinde

üniversite ile bir anlaşma imzalanıp bu pilot uygulamanın yürürlüğe girmesi mümkün olacaktır.

**SGK Kayıtları nasıl tutacak?**

Önerilen modelde birbirine bağlı arayüz yazılımları ile ilişki zincirinin oluşturulması mümkündür. Bankalara veya ilgili kurumlara yatırılan SGK primleri nasıl şahsın hesabına geçiyorsa aynı yöntemle bu uygulamada da iletim söz konusudur. Yeni bir sistem kurmaya gerek yoktur. Sadece eklenti yeterli olacaktır.

**SGK Üniversiteye nasıl bildirimde bulunacak?**

Yine hazırlanacak bir yazılımla ilgili öğrencilerin listesi, saat/gün/ay bazında üniversiteye bildirilecektir. Üniversite öğrenci işleri dairesi, SGK'dan gelen verileri ayrıştırarak (yazılım sayesinde) ilgili öğrencinin AKTS eklemesini yapacaktır. Bu konuda Sakarya Üniversitesi'nin SABİS sistemi yeterli altyapıya sahiptir.

**Saatlik kupon değeri (TL cinsinden) nasıl belirlenecektir?**

SATSO 5. Meslek Komisyonu ile yapılan görüşmelerde hem yasal zorunluluk miktarı hem de piyasa ücretleri dikkate alınarak bir miktar üzerinde anlaşmaya varılabileceği ortaya konulmuştur. Bu birlik sektörün önemli bir kısmını temsil etmektedir. Birlik kapsamında alınan karara uymayan işverenler böylece sadece SGK denetimi ile değil öz kontrol çerçevesinde diğer işletmeler tarafından da denetlenecektir (rekabet şartlarının uyumlaştırılması amacıyla). Üstelik farklı ücret uygulamalarından tüm işverenlerin şikâyetçi olduğu da tespit edilmiştir. Söz konusu standardizasyon tüm kafe ve restoran sahiplerini rahatlatacaktır.

**Mevzuat engelleri nasıl aşılacak?**

Modelin önündeki en önemli engel mevcut mevzuattır. Ancak toplumun büyük bir kısmını ilgilendiren alanlarda iyileştirme yapılabilmesi için toplumu düzenleme görevi gören mevzuatın engel teşkil etmesi mantığa aykırıdır. Bu model kabul görüp uygulandığında mevzuat değişikliği gerektirmektedir. Söz konusu model sayesinde SGK gelirlerinin önemli ölçüde artacağı, kayıt dışılık problemini çözmede etkili bir yöntem oluşacağı, öğrenci çalışanların daha kaliteli istihdam koşullarına kavuşacağı öngörülmektedir.

## **5. Sonuç ve Tartışma**

Pandemi ile zora giren proje sürecinde, ekibin özverili çalışmaları sonucu bir sağlık riski oluşturmadan görüşmeler yapılmıştır. Önerilen model, ilgili birlik üyelerinin katılımı ile yapılandırılmış ve eksiklikleri giderilmiştir. Modelin daha geniş bir katılımı karşısında ibra edilmesi proje kapsamında öngörülmüş ve planlanmış olmasına rağmen içinde bulunduğumuz pandemi süreci bu toplantıya engel olmuştur.

Yapılan araştırma ve görüşmeler sonucunda önerdiğimiz ‘kupon modeli’nin ilgili tarafların kabul edip uygulayabileceği bir yöntem olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak modelin uygulamasında öncelikle sigorta mevzuatı ve üniversite ders/not yapılardırması ile ilgili eksiklikler bulunmaktadır.

Ülke menfaatine faydalı olacağı düşünülen bu modelin pilot olarak uygulanması halinde ilgili örneklem kapsamında kayıt dışı çalışmanın önemli ölçüde azalacağı düşünülmektedir.

Uluslararası alanlarda da örneklerini gördüğümüz gibi özellikle genç işgücünün istihdamında, standart uygulamaların olmadığını vurgulamak gerekir. Örneğin İngiltere’de öğrenci çalıştıran işyerlerinin sigortalı çalıştırma yükümlülüklerinde önemli ölçüde esneklikler bulunmaktadır (prim muafiyeti gibi). Ülkemizde sosyal sigortalının aktüeryal dengelerinin tutturulabilmesi için prim muafiyeti uygulamalarının değil, kolay ve düşük maliyetli prim ödeme sistemlerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

Sosyal Güvenlik gibi çok geniş nüfus katmanlarını güvence altına alan sistemlerin, katı kurallar çerçevesinde aktif olarak yürütülmesi zorluklar oluşturmaktadır. Duruma ve yapıya göre farklılaşan prim ödeme sistemlerinin oluşturulmasının, Sosyal Güvenlik sistemimizin finansman dengesini ve kurumsal kapasitesini artıracığı düşüncesindeyiz.