

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

İŞ-YAŞAM DENGESİ BAKIMINDAN SOSYAL DEVLET VE SOSYAL POLİTİKALAR

Editör
HALUK YERĞİN



BİDGE Yayınları

**Sürdürülebilirlik İş-yaşam Dengesi Bakımından Sosyal Devlet
ve Sosyal Politikalar**

Editor: HALUK YERGİN

ISBN: 978-625-8567-44-1

1st Edition

Page Layout By: Gözde YÜCEL

Publication Date: 2025-12-25

BİDGE Yayınları

All rights reserved. No part of this work may be reproduced in any form or by any means, except for brief quotations for promotional purposes with proper source attribution, without the written permission of the publisher and the editor.

Certificate No: 71374

All rights reserved © BİDGE Yayınları

www.bidgeyayinlari.com.tr - bidgeyayinlari@gmail.com

Krc Bilişim Ticaret ve Organizasyon Ltd. Şti.

Güzeltepe Mahallesi Abidin Daver Sokak Sefer Apartmanı No: 7/9 Çankaya /
Ankara



Sürdürülebilirlik, İş-Yaşam Dengesi Bakımından Sosyal Devlet ve Sosyal Politikalar

Bu çalışma, sosyal politika ile sürdürülebilirlik arasındaki ilişkiyi iş-yaşam dengesi ekseninde ele alarak, sosyal devlet anlayışının tarihsel gelişimi ve günümüzde geçirdiği dönüşümü bütüncül bir çerçevede incelemektedir. Sosyal politikaların ortaya çıkışı ve evrimi, sanayi toplumundan bilgi ve dijital ekonomiye geçiş süreci bağlamında değerlendirilmekte; klasik sosyal devlet uygulamalarının, ekonomik, toplumsal ve çevresel sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda yeniden yapılandığı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda sosyal politika, yalnızca sosyal risklere karşı koruyucu bir araç olarak değil, aynı zamanda uzun vadeli toplumsal refahı ve sürdürülebilir kalkınmayı destekleyen temel bir politika alanı olarak ele alınmaktadır.

Çalışmada, çalışma yaşamında meydana gelen yapısal dönüşümler; tam zamanlı istihdamdan esnek, kısmi zamanlı ve uzaktan çalışma modellerine geçiş çerçevesinde analiz edilmekte ve bu değişimlerin iş-yaşam dengesi, çalışan refahı ve üretkenlik üzerindeki etkileri tartışılmaktadır. Sürdürülebilir bir çalışma yaşamının tesisi açısından, istihdamın yalnızca nicel artışına değil, aynı zamanda nitelikli, güvenceli ve kapsayıcı bir yapıya kavuşturulmasının önemi vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda aktif ve pasif işgücü piyasası politikaları, sosyal sürdürülebilirliğin sağlanmasında temel araçlar olarak ele alınmaktadır.

Ayrıca çalışmada, teknolojik gelişmeler, dijitalleşme ve esnekleşen üretim süreçlerinin sosyal politika üzerindeki etkileri incelenmekte; sosyal devletin bu dönüşümlere uyum sağlama kapasitesi sürdürülebilirlik perspektifinden değerlendirilmektedir. Devletin sosyal politika alanında kullandığı düzenleyici, teşvik edici ve önleyici araçlar, bir yandan işgücü piyasasında dengeyi sağlamayı amaçlarken, diğer yandan bireysel özgürlükler ile kamusal müdahale arasındaki sınırları yeniden tartışmaya açmaktadır. Bu bağlamda sosyal politika uygulamalarının, ekonomik verimlilik, toplumsal adalet ve çevresel duyarlılık arasında denge kuracak şekilde tasarlanmasının gerekliliği ortaya konulmaktadır.

Sonuç olarak çalışma, sosyal politika ve sürdürülebilirlik arasındaki karşılıklı etkileşimin, sosyal devletin güncel ve geleceğe yönelik rolünü belirleyen temel unsurlardan biri olduğunu ileri sürmekte; iş-yaşam dengesini gözetken, nitelikli istihdamı destekleyen ve toplumsal refahı uzun vadede güvence altına alan sosyal politika yaklaşımlarının önemini vurgulamaktadır.

İÇİNDEKİLER

SOSYAL POLİTİKALAR KAPSAMINDA, SOSYAL DIŞLANMIŞLIK HİSSİ VE EĞİTİM İLİŞKİSİ: LİSANSÜSTÜ ALAN DIŞI ÖĞRENCİLER ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA	1
<i>ÖZDEN YENİCE BULUT</i>	
ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DÜNYA BUGÜNÜ GELECEĞİ	7
<i>BURCU ARISOY</i>	
İŞ STRESİ	21
<i>GÖKÇE SÖNMEZ, TURHAN ERKMEN</i>	
DİJİTALLEŞMENİN EMEK PİYASALARINA ETKİSİ BAĞLAMINDA PREKARYALAŞMA	62
<i>DEMET TOKTAŞ, MUZAFFER DEMİRBAŞ</i>	
FREEDOM, INTERVENTION, SIN TAX FRAMEWORK: THE NANNY STATE CONCEPT AND TÜRKİYE	83
<i>HALUK YERGİN</i>	
UZAKTAN ÇALIŞMANIN PSİKOSOSYAL RİSKLERİ VE SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN YENİ YAKLAŞIMLAR	92
<i>SEHER DEMİRKAYA</i>	
EMEK TARİHİNİN MEŞALE TAŞIYAN PERİLERİ : KİBRİTÇİ KIZLAR	120
<i>ÖZDEN YENİCE BULUT</i>	
SUSTAINABLE DEVELOPMENT	134
<i>İLKAY TURAN, AYBİKE ELİF BOLCAN</i>	
KENTSEL ÇEVRESEL ADALET VE ENERJİ YOKSULLUĞU: İKLİM POLİTİKALARININ DAĞITIMSAL ETKİLERİ VE SOSYAL POLİTİKA ENTEGRASYONU	166
<i>MEHMET DURUEL, MEHMET MUTLU</i>	

CHAPTER 1

SOSYAL POLİTİKALAR KAPSAMINDA, SOSYAL DIŞLANMIŞLIK HİSSİ VE EĞİTİM İLİŞKİSİ: LİSANSÜSTÜ ALAN DIŞI ÖĞRENCİLER ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

ÖZDEN YENİCE BULUT¹

Giriş

Genellikle yoksulluk kavramı ile birlikte değerlendirilen sosyal dışlanma, özünde farklı boyut ve faktörleri gösteren bir sosyal sorun olup, toplumların neredeyse tüm boyutlarında görülebilmektedir. Gelişmekte olan, az gelişmiş ya da gelişmiş toplumların ayırt olmaksızın sorunu olan sosyal dışlanma ile pek çok problem ortaya çıkabilmektedir. Bu problemlerle mücadele hususunda en etkin görevleri üstlenen kamudur.

Kamu önlemleri ile eğitim, mekân, kültür, sosyal güvenlik, dezavantajlı grupların karşılaştığı zorluklara karşı mücadele olarak sosyal dışlanmayı en aza indirmeyi hedeflemektedir. Eğitimin işgücüne olan etkisi, eğitim oranının yükselmesi ile nitelikli personel niteliği ile bulunan işlerin iş güvencesi yoksullukla karşılaşma ihtimalini azaltacağından, sosyal dışlanma önlemlerinde eğitimi önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Aksi söz konusu olduğunda ise, eğitim seviyesi düşük olan bireyler, iş güvenliği olmayan, kayıt dışı ve ücret oranları düşük olarak istihdam edildiğinden olası yoksullukla karşılaşma ihtimalleri artmaktadır.

Lisans eğitimini tamamladıktan sonra farklı bir alanda lisansüstü eğitimine devam eden öğrencilerin, nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış mülakat aracılığı ile sosyal dışlanma ile karşılaşmış karşılaşmadıkları ya da sosyal dışlanma ile karşılaşma ihtimallerinin saptanması hedeflenmektedir. Literatür taraması ardından teorik alt yapısı ortaya çıkan çalışmanın, mülakat verileri ile analizi sağlanacaktır.

Sosyal Dışlanma Kavramı ve Boyutları

Önceki dönemlerde literatürde bulunmamasına rağmen artan yoksulluk seviyeleri ve azalan refah seviyeleri ile tartışmalar gündeme gelmiştir (Yusufoğlu ve Kızmaz, 2016: 31). Sosyal yardımlardan faydalanamayan kitleleri kastederek ilk kez 1970 yıllarında Fransa’ da sosyal dışlanma kavramı kullanılmıştır (Alacahan ve Duman, 2011: 2). Rene Lenoir Fransa’da bireylerin yüzde onunun toplumdan dışlanmış olduğunu 1974 yılında ‘sosyal işlerden sorumlu bakan’ iken ifade etmiştir. Zihinsel ve fiziksel engelliler, istismara uğrayan çocuklar, bakıma muhtaç hasta ve yaşlılar, bağımlı bireyler, intihar eğilimli bireyler, tek ebeveynler, asosyal bireyler ve sosyal uyumsuzluk yaşayan diğer bireyler şeklinde ifade etmiştir. (Sen, 2000: 1).

¹Dr. Sosyal Politika, Orcid:0009-0007-0461-9643

Sosyal dışlanma kavramı için pek çok tanımlama yapılmış olsa da en genel şekilde ifade edecek olursak, bireyin toplum ile etkileşimini ve ileriye yönelik planlarına ilişkin olanaklara erişimini engelleyen temel ihtiyaçları elde edememesi, toplum ilişkisinin kesilmesi, temel haklarından mahrum kalma durumunu belirtir (Silver, 1994: 532). Aynı yapılar içerisinde oluşma şekli ve nedenleri çerçevesinde kavramı Silver açıklarken dayanışma, uzmanlaşma, tekelleşme olarak üç paradigma kullanır. Sosyal bağlarda meydana gelen azalmalar, kopukluklar ve bireyler arası ilişkilerdeki kesintiye uğrama sebebi ile ortaya çıkan sosyal dışlanma, dayanışma paradigması ile ifade edilebilir. Böylece toplum, özgü değer ve doğruları barındıran bir yapı olurken bu yapının kesintiye uğraması ya da zarar görmesi sonucu sosyal dışlanma ile karşılaşılır. Bunun yanında bireyin kendi işlevleri ve piyasa işleyişi sonucu olan sosyal dışlanma uzmanlaşma paradigması olarak görülür. Bireysel tercihler kaynaklı veya diğerleri ile olan etkileşim ve menfaat ilişkileri sebebi ile dışlanma söz konusu olabilir. Tekelleşme de ise, benimsetilmeye çalışılan toplumdaki sosyal yapı sebepli baskılama söz konusudur (Silver, 1994: 539).

Birçok araştırmacı sosyal dışlanma kavramını ele alırken, kavramı, yoksulluk düzeyindeki artmalar, gelir yetersizliği ve kaynak erişiminin olmaması olarak üçe ayırır. Bunlara ilave olarak iş yaşamına dahil olamama, toplumsal hizmetlere ulaşamama ve sosyal ilişkilerin dışında kalma da eklendiğinde genelde dört boyutta inceleme gerçekleştirilir.

Sosyal Dışlanma İle Mücadele Yöntemleri ve Önlenmesi

Sosyal dışlanmanın algılanışına göre farklılık gösterebilen mücadele yöntemleri farklılık gösterebilir. Mücadele yöntemlerinin büyük kısmını yoksullukla mücadele politikaları ortaya çıkarırken, istihdam politikaları ve işgücü piyasasına yönelik iyileştirmeler de diğerleri olarak gösterilebilir. Mücadele yöntemleri politikaların üretildiği ülkelerin modeline göre farklılık gösterir (Sapancalı, 2003: 209). Önceki dönem deneyim ve imkânlarından farklı olarak kişilere minimum yaşam seviyesine sahip olabilmelerini sağlamaya yönelik amaçları vardır (Coşkun ve Tireli, 2008). Farklı türlerde gözlemlenen sosyal dışlanma sebeplerinin sonucu olarak farklı türlerde mücadele yöntemleri uygulanmaktadır ve bu yüzden bütünü kapsayan yol ve ele alışı şeklinden bahsetmek mümkün değildir (Mayes, 2003: 10). Mücadele yöntemleri için ortaya çıkarılan yollar üç aşamalı olarak kabul edilebilirken, bunlar, önlenmesi, tekrar bütünleşerek entegre edilmesi ve temel hak ilerlemesi olarak sayılabilir. Bunlar sosyal dışlanma ile mücadelede kullanılabilecek yollardır.

Mücadelede izlenecek olan yolların ilki önlenmesine yönelik modeller olup, söz konusu modeller, asgari gelir güvencesi, güçlendirme ve sosyal sermaye geliştirilmesi modelidir. Sosyal dışlanmanın önlenmesine yönelik en genel ve yetkin olan model olan asgari gelir güvencesi modeli olup, hem toplumsal hem de ekonomik bakımdan öncelik arz etmektedir. Sebebinde iktisatçıların öne çıkardığı, denge sağlayıcı olan istihdam ve tüketim gibi göstergeler mevcuttur (İnsel, 2001: 19). Asgari gelir güvencesi modelini uygulayan toplumların uyguladıkları yaklaşımlar karşılıksız olarak ve çalışma karşılığı olmak üzeredir (Sapancalı, 2003: 210). Asgari gelir seviyesine ulaşmamış gelir sahiplerine, çalışmadan sağlanan ve gelir adı verilen yardım ile çalışmaya dahi gelir elde etme hususunda güven duymasını sağlaması amaçlanır. Çalışma karşılığı olan yaklaşım ile çalışmayı toplumsal bağ niteliğinde görüp bireylerin kendilerini iyi hissetmelerinin asgari gelirin yanında sağlanması gerektiği görüşü hakimdir. Geliri kesilen bireylere yardım alabilmeleri için istihdam edilebileceği bir kamu kurumu göstererek çalışmaya zorunlu tutuldukları bir yöntemdir (Standing, 1990: 680). Güçlendirme modeli ile yoksulların üretime katılmaları sorunundan hareketle, dâhil olma, haklara erişim gibi açıklamaları mevcuttur (Sapancalı, 2003: 221).

Bireylerin Toplumla Bütünleşmesi -Temel Hakların Geliştirilmesi

Başlangıç noktası olarak görülen işgücü piyasası işsizlik ya da istihdam durumu ile ortaya çıkan sosyal dışlanma konusunda toplumla bütünleştirme sağlamak hedefleri vardır. Sosyal dışlanmaya maruz kalan bireylerin ilk aşamada iş gücüne dahil edilmeleri ve sosyal güvenliklerinin sağlanmasına yönelik yollar izlenerek toplumla bütünleştirilmeleri sağlanabilir. Hem tehlike ve risklerden korumak hem de haklarını sağlamak, insani yaşam gerekliliklerini yerine getirmek sosyal güvenliğin esas amaçlarındandır (Sapancalı, 2003: 247). Temel hak ve özgürlükler hususunda sosyal dışlanma ile mücadele olmazsa olmazlardandır. Ekonomik, sosyal siyasi hak ve özgürlükler bireye sağlanması gerekliliği göz ardı edilmemelidir.

Lisans Üstü Alan Dışı Öğrenciler Üzerine Nitel Araştırma

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler ve Fen Bilimleri Enstitüsü'nde eğitim gören ve lisans eğitimlerini farklı bir alanda tamamlayan lisansüstü öğrencilere yönelik bir çalışma yapılmıştır. Söz konusu öğrencilerin sosyal dışlanmışlık düzeylerine ilişkin yapılan bu çalışmanın sonuçları nitel araştırma yöntemleri ile analiz edilecektir.

Çalışmanın Amacı ve Cevap Aradığı Sorular

Çalışmanın amacı, alan dışı lisansüstü eğitimine devam eden öğrencilerin, farklı bir alandan yönlendirilerek kaynaklı okul hayatında sosyal dışlanmaya maruz kalıp kalmadığı ya da maruz kalma ihtimalinin ortaya çıkarılmasına yöneliktir. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın cevap aradığı temel soru şu şekildedir:

- Sosyal politikalar kapsamında sosyal dışlanmışlık hissi ve eğitim ilişkisi mevcut mudur?

Bu temel sorunun yanı sıra çalışmada şu sorulara da cevap aranmaktadır:

- Lisansüstü öğrenciler alan dışı olmaları durumunda, eğitim süreçlerinde çeşitli faktörler kaynaklı olarak sosyal dışlanmaya maruz kalmakta mıdır?
- Lisansüstü öğrencilerin karşılaştıkları ya da karşılaşmaları muhtemel olan sosyal dışlanma ile cinsiyetleri arasında bir ilişki mevcut mudur?

Yöntem

Çalışmanın evrenini Sakarya Üniversitesi'nde Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Fen Bilimleri Enstitüsü'nde öğrenim gören lisansüstü öğrenciler içerisinde farklı bir alanda lisans eğitimi görmüş olan öğrenciler oluşturmaktadır. Örneklem küçüklüğü, sonuçları ve genel bir hükümü güçleştiren unsurdur. Söz konusu sorunun temel niteliğini ve erişilebilen kaynak sınırlılığını nitel araştırmalarda örneklem genişliği ile saptanır (Karataş, 2015: 69-70).

Araştırma örneklemini Sakarya Üniversitesi'nin Sosyal Bilimler Enstitüsü ve Fen Bilimleri Enstitüsü'nde kayıtlı olan öğrencilerdendir. On beş kız ve on beş erkek öğrenci olmak üzere toplamda 30 öğrenci ile araştırma sürdürülmüştür. Ulaşılabilen öğrenci sayısının az olması nedenleri, üniversite verilerinden öğrenci bilgilerini edinememek ve ulaşılan bazı öğrencilerin çalışmaya katılmak istememesidir. 'Yarı Yapılandırılmış Mülakat' ile toplanan veriler analiz edilecek olup, katılımcı görüşmeleri yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Görüşme esnasında önceden tasarlanan açık uçlu sorular

katılımcılara yazılı olarak sunulmuştur. Tüm katılımcılara araştırma kapsamı dışında kimliklerinin paylaşılmayacağı ve gizli tutulacağı bilgisi aktarılmıştır. Katılımcı cevapları içerik analizi yöntemi ile benzer kelime ve cümlelerin analizine yönelik gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın Bulguları

Katılımcılar ile gerçekleştirilen mülakatlar neticesinde elde edilen veri incelemesi ile; ‘öğretim elemanlarından destek almama’, ‘eğitimlerinin ilk yıllarında konuları bildikleri varsayımı ile eksik destek görmeleri’ sorunsalları gözlemlenmiştir.

Sorunsallara ilişkin incelemeler yapıldığında toplamda 30 katılımcı ile yapılan mülakat neticesinde, ‘öğretim elemanlarından destek alamama’ sorunu ile ilgili katılan 15 kız öğrencinin 11’inde bu yönde sorun saptanmış olup, oranı %73,3 olarak saptanmıştır. Bu konuda erkek öğrenci yanıtlarında ise katılan 15 öğrencinin 9’unda bu konuda sosyal dışlanma olduğuna yönelik yanıtlar tespit edilirken oranı %60 olarak saptanmıştır.

Görüşmelerde yer alan dışı öğrencilerin ‘eğitimlerinin ilk yıllarında konuları bildikleri varsayımı ile eksik destek görmeleri’ sorununa ilişkin incelemelerde ise toplam kız öğrenci katılımcı sayısı olan 15 kişiden 9’u bu konuda sorun yaşadığını belirtmiştir. Yüzdelik olarak %60’a denk gelen bu oran azımsanmayacak kadar yüksektir. Aynı soruna yönelik 15 erkek öğrenciye yapılan mülakatların neticesinde 7 öğrencinin bu problem ile karşı karşıya kaldığı gözlemlenmiştir. Oran olarak %46 olan erkek öğrenci sayısı ile de erkek öğrencilerin de kız öğrencilere benzer ifadeler kullanarak sosyal dışlanmaya maruz bırakıldıklarını belirttiklerini söylemek mümkün olacaktır.

Öğretim elemanlarından destek almama sorununa ilişkin 5 öğrenci yapamayacaklarına dair tepki alırken, 3 ü kız, 2’ si erkek öğrencidir. 8 öğrenci başarılı olamayacağı yönünde tepki almıştır. Başarılı olamayacağı yönünde tepki alan öğrencilerin 4’ü kız, 4 ‘ü erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Danışmanlık hususunda öğretim elemanları tarafından birlikte çalışılamayacağı yönünde söylemlere maruz bırakılan öğrenci sayısı 7 iken, bu başlıkta incelenen mülakatlarda 4 kız, 3 erkek öğrencide bu yanıtlar tespit edilmiştir.

Eğitimlerinin ilk yıllarında konuları bildikleri varsayımı ile eksik destek görmeler sorununa ilişkin öğrencilerin aldığı tepkiler değerlendirildiğinde; dersten geçirmem söylemine maruz kalan öğrencilerin tespiti yönünde olmuştur. Bu söylemle mülakatta yanıt veren öğrenciler değerlendirildiğinde toplamda 6 öğrenci varken, 4’ ü kız, 2’ si erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Sınıf ortalamasının altında not alırsan kalırsın yönünde söylemlere maruz kalan öğrenci sayısı 8 iken, 3’ ü kız, 5’i erkek öğrenciden oluşmaktadır. Derslere devam etmeme durumunda dersten geçememeye ilişkin söylemlere maruz kalan 2 öğrencinin ise 1’i kız, diğeri de erkek öğrencidir.

Sonuç ve Tartışma

Sosyal dışlanmaya maruz bırakılan öğrencilerin toplumdan uzaklaşması ve soyutlanmasının olası olduğu ortaya çıkarılmıştır (Çelikkaleli ve Tümtaş, 2017: 165-168). Başarı gösterememeleri sebebi ile derslere karşı mesafeli olmaları nedeni ile dahil oldukları bölümü bırakma eğilimleri ortaya konulmuştur (Genç & ark. 2015: 94-96). Cinsiyet farklılıkları bağlamında ele alındığında ise önceki çalışmalardan gözlemlenen genel sonuçlara göre anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır.

Sosyal dışlanma araştırmalarında genelde yoksulluk kaynaklı olduğu ortaya çıkmaktadır. Pek çok farklı şekillerde görülebilen sosyal dışlanmanın yoksullukla ilişkilendirilmesi esasında okulda dışlanmaya maruz kalan gençlerin bu durumu iş ve toplumsal bağdaki pozisyonlarını etkileyeceğini göstermektedir. Bu gibi durumların önüne geçmek adına kullanılabilecek araçlardan öncelikli olanı eğitimidir ve eğitim kurumları aracılığı ile de bu durumun önüne geçilmeye çalışılmalıdır.

Cinsiyet faktörü ele alınarak sosyal dışlanma konusu araştırmaları değerlendirildiğinde, cinsiyetin sosyal dışlanmışlık hissine herhangi yaptırımı olmadığı ortaya çıkmıştır (Adaman ve Keyder, 2005: 120). Araştırmada konu olan ve yanıtlanmaya çalışılan sorulardan ‘Lisansüstü öğrenciler alan dışı olmaları durumunda, eğitim süreçlerinde çeşitli faktörler kaynaklı olarak sosyal dışlanmaya maruz kalmakta mıdır?’ sorusunun yanıtı olumlu olmuş ve sosyal dışlanmaya maruz bırakıldıkları sonucuna ulaşmamızı sağlamıştır. Bu duruma sebep olarak cevaplar ele alındığında yoğunlukla öğretim elemanları söylemleri kaynaklı olduğu kanaatine varılabilirken ikinci soru olan ‘Lisansüstü öğrencilerin karşılaştıkları ya da karşılaşmaları muhtemel olan sosyal dışlanma ile cinsiyetleri arasında bir ilişki mevcut mudur?’ sorusu yanıtlar çerçevesinde incelendiğinde cinsiyetlere göre ayırım olmaksızın benzer yanıtlar verildiği gözlemlenmiş ve değerlendirme negatif olarak sonuçlanırken bu konuda literatür ile aynı doğrultuda sonuca varılmıştır.

Daha geniş araştırmalar yapılarak, farklı boyutların da ele alınması ile farklı çalışma sonuçları birlikte analiz edilebilir ve daha kapsamlı sonuçlara ulaşılabilir.

Kaynakça

Adaman, F. ve Keyder, Ç. (2005), “Türkiye’de büyük kentlerin gecekondu ve çöküntü mahallelerinde yaşanan yoksulluk ve sosyal dışlanma”, Avrupa Komisyonu çalışma, sosyal işler ve fırsat eşitliği dairesi için hazırlanan rapor, s. 120.

Alacahan, O. ve Duman, B. (2011), “Dışlanma, ayrımcılık, mezhep ve etkinlikler arası eşitsizlikler”, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: XIII, Sayı 1, s.2.

Coşkun, S. ve Tireli, M. (2008), “Avrupa birliğinde yoksullukla mücadele stratejileri ve Türkiye”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Çelikkaleli, Ö. ve Tümtaş, M. S. (2017), “Üniversite öğrencilerinde sosyal dışlanma ile Saldırganlık Arasındaki İlişkide Sosyal Yabancılaşmanın Aracı Rolü”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 43, s. 165-168, Burdur.

Genç, Y., Taylan, H. H. ve Barış, İ. (2015), “Roman çocuklarının eğitim süreci ve akademik başarılarında dışlanma algısının rolü”, The Journal of Academic Social Science Studies, No 33, Spring 1, s. 94-96.

İnsel, A. (2001), “İki yoksulluk tanımı ve bir öneri”, toplum ve bilim, No:89, Yaz Dönemi, s.19.

Karataş, Z. (2015), “Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri”, sosyal hizmet e-dergi, 1(1), s. 69-70.

Mayes, D. G. (2003), “Social exclusion: a challenge to macroeconomic policy”, EXSPRO (Social exclusion and social protection the future role for the EU) Working Paper, <http://www.sbu.ac.uk/euroinst/EXSPRO/papers.html>. Erişim 18.12.2019, s.10.

Sapancalı, F. (2003), “Sosyal dışlanma”, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, s.209-253.

Sen, A. (2000), “Social exclusion: concept, application and scrutiny” social development papers No. 1, Asian Development Bank. Manila, s.1.

Silver, H. (1994), “Social exclusion and social solidarity: three paradigms”, international labor review 133 (5-6), 532–539.

Standing, G. (1990), “The road to workfare: alternative to welfare or threat to occupation?”, international labour review, Cilt: 129, Sayı: 6, s. 680.

Yusufoğlu, Ö. Ş. ve Kızmaz, Z.(2016), “Parçalanmış ailelerde yoksulluk ve sosyal dışlanma: elazığ örneği”, social sciences (NWSASOS), 3C0136, 2016; 11(1), s.31.

CHAPTER 2

ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DÜNYA BUGÜNÜ GELECEĞİ

BURCU ARISOY¹

Giriş

Tarihsel süreçte çalışmaya yüklenilen anlam farklılık arz etmiştir. İlkel toplumlarda çalışma toplumdaki her kesim tarafından yerine getirilen bir faaliyet olmuştur. Bu dönem erkeklerin avcılık, kadınların çocuklar yardımıyla toplayıcılık yaptığı, yaşlıların ise yönetim ve denetim faaliyetlerinde bulunduğu dönemdir. Mülkiyet kavramının ortaya çıktığı bir sonraki dönem olan köleci toplumlarda çalışma kölelerle özdeşleştirilen faaliyet olmuştur. Feodal toplumlara gelindiğinde ise toprak önemli hale gelmiş, emek toprak mülkiyetine bağlı olmuş, çalışma toprak sahibine bağımlı olan serfler tarafından yerine getirilen eylem olmuştur (Çoşan,2024,66-67). Sanayi devrimi döneminde ise çalışma ilişkileri bugünkü işçi-işveren ilişkilerine evrilmiş, fabrika düzeninde çalışma saatleri vukuu bulmuştur. Uzun çalışma saatleri

¹ Dr. Balıkesir Büyükşehir Belediyesi, 0000-0001-7452-2950

yıllar içersinde ekonomik, sosyal, toplumsal, teknolojik gelişmelere bağlı olarak değışiklik göstermiştir. Nitekim çalışma saatlerinin düzenlenme sürecine bakıldığında ülkelerin makroekonomik durumunun, kurumsal farklılıkların ve çalışma hayatına dair yasal düzenlemelerin etkili olduğu söylenebilir (Aldan,2024,1704).

Her ne kadar ülkelere göre farklılık gösterse de sanayi döneminden bu yana çalışma saatlerinin sınırlandırılması, yeterli dinlenme sürelerinin sağlanması, çalışanların sağlığını ve güvenliğini koruma ihtiyacının karşılanması temel zorluklar arasında yer almıştır. Hiç şüphesiz yeterli çalışma süresi insana yakışır işin önemli bir parçasıdır. Çalışanların geliri, refahı ve yaşam koşulları üzerinde büyük bir etkiye sahip olan çalışma koşullarındadır (ILOSTAT)

Önemli çalışma koşullarından olan çalışma süreleri tarihsel süreçte çalışma ve üretim modelleri ile bağlantılı olarak esnek çalışma sürelerine evrilmeye başlamıştır. Esnek çalışma saatleri kavramının sıklıkla duyulduğu, önem kazandığı bugünlerde çalışma sürelerinin kısaltılması durumunda ortaya nasıl bir sonuç çıkacağı konusu merak edilmektedir. Bu çalışma çalışma sürelerinin tarihsel sürecini ele alarak, geleceğine dair öngörülerde bulunmak amacıyla yapılmıştır. Klasik yönetim anlayışının bakış açısı olan standart çalışma süreleri boyunca işçi gerçekten verimli çalışmakta mıdır? Esnek çalışma modeli işçinin verimliliğini artmakta mıdır? COVID-19 döneminde deneyimlenen ve gittikçe artan hybrid çalışma modelinin sonuçları nelerdir? Tüm bu soruların cevapları çalışma hayatının temel konuları olan verimlilik etkinlik kavramları açısından önem arz etmektedir. Bu soruların cevabını verebilmek için çalışma sürelerinin tarihsel sürecine bakmak fayda sağlayacaktır. Çalışmada literatür tarama yöntemi kullanılmıştır. Esnek çalışma sürelerinin farklı açılardan değerlendirilerek olası sonuçlarını yansıtmaları açısından çalışma

önem arz etmektedir. Bu yönden literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

Çalışma Sürelerinin Tarihi

Çalışma ilk insanlarla birlikte ortaya çıkan kavram olup; toplumların gelişmişlik seviyelerine, yaşayış biçimlerine göre farklılık arz etmiştir. Nitekim avcı-toplayıcılıktan çiftçiliğe geçişle birlikte, günde 3 ila 4 saat olan çalışma saatleri, 10 ila 12 saate çıkmıştır. Sanayi devrimi ile tarımsal çalışma modelleri değişmiş, daha uzun çalışma saatleri ve iş disiplini talep edilmiştir (Rasmussen,2023,2). Sanayi devriminden önce ürettiğini tüketen, tarlasında ekip biçerek geçimini sağlayan kişiler sanayi devrimiyle birlikte makinelere bağımlı hale gelmiş, yaşamlarını buna göre sürdürmek durumunda kalmıştır (Ören ve Yüksel,2012,40).

Sanayi kapitalizmin ortaya çıkışı ile birlikte modern zaman kavramının, çalışma saatleri artışının ortaya çıktığı görüşü yaygındır. Nitekim bu dönemde Amerika'da birçok işçi için çalışma saatleri haftalık 70 saat ve üstü olmuştur. Ne var ki bu zorlu çalışma koşulları beraberinde işçi hareketlerini ve reform talebini getirmiştir. Çalışma saatlerindeki düşüş, 19. yüzyılın ikinci çeyreğinde daha kısa çalışma saatleri hareketlerinin ortaya çıkmasıyla yayılmıştır. Uzun çalışma saatlerine tepki olarak işçi grevleri 1791 yılında ABD'de, hatta daha erken bir tarihte Britanya'da başlamıştır (Golden,2008,2). Bu tepkilerle birlikte 12 saate varan çalışma saatleri yasal müdahalelerle 1830'lardan itibaren kademeli olarak azaltılmaya başlanmıştır (Lee,vd.,2007,24). İngiltere'nin aksine, Almanya'da tüm çalışanlar için on saatlik çalışma günü hiçbir zaman genel düzeyde resmi olarak uygulanmamıştır. Bunun yerine, sektörler, şirketlere, bölgelere veya çalışanlara göre farklılık gösteren çeşitli çalışma süresi düzenlemeleri mevcut olmuştur. Bu çalışma süresi

düzenlemeleri, bireysel iş sözleşmeleri, toplu iş sözleşmeleri, yerel ticaret yönetmelikleri, kadınlar ve çocuklar için sağlık güvenlik yasaları ile düzenlenmiştir. Haftalık 7 günlük aşırı uzun çalışma günü göz önüne alındığında, çalışma saatlerinin uzunluğunun o dönemde işgücü politikasının en önemli boyutu olduğu anlaşılabilir bir durumdur (Promberger,2021,7).

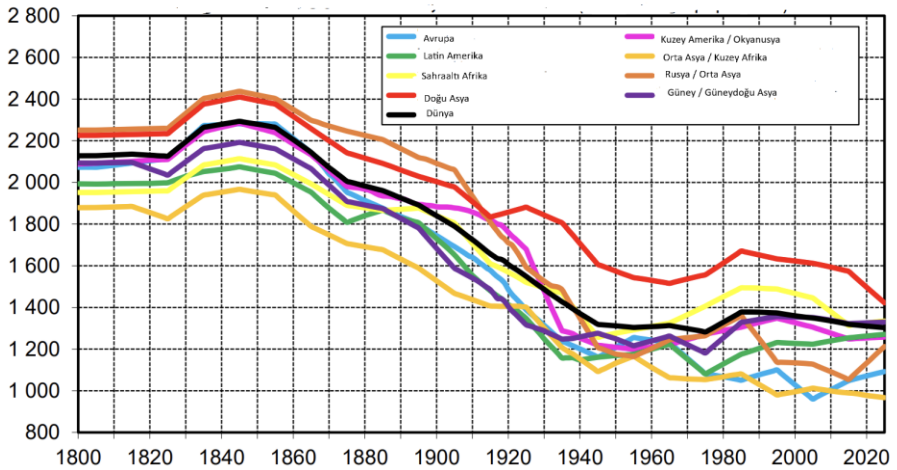
İskoçya'da New Lanark Fabrikaları'nda 10,5 saatlik bir çalışma gününü öneren ve uygulayan ilk kişi Robert Owen olmuştur. Owen, çalışma saatlerini kısaltılarak yapılan çalışma programı ile işçilerin daha az yorulduğunu iddia etmişti. Aynı yüzyılın başında günlük çalışma saatinin 8 saat olması yönünde yapılan çok sayıda çağrı yasaların çıkmasına sebep olmuştur. Bu yasalar günlük çalışma saatlerini ve çocukların çalışma sürelerini kısaltmıştır (Dolton,2017,2). Nihayetinde 1919 yılında çalışma saatleri sözleşmesi imzalanmış olup; günde 8 ve haftalık 48 saatlik çalışma ilke olarak kabul edilmiştir. Ancak bu yüzyılda çalışma saatleri önemli ölçüde azalsa da ülkeler bazında net rakam tespit edilememektedir (Lee, vd.,2007,24).

20. yüzyılın ortalarından itibaren işçi hareketi, artan yaşam standartları ve işçi sınıfının beklentilerini sürdürmek için daha yüksek ücretler gibi diğer taleplere daha fazla odaklanma eğiliminde olsa da, çalışma süresinin azaltılması talebi önemini kaybetmiş görünse de tamamen ortadan kalkmamıştır (Torrejon vd.,2024,3).

Öte yandan 1900'lerde işçi başına yıllık 2.500 ila 3.000 saatlik bir temelden, ülkeler daha yüksek kalkınma seviyelerine ulaştıkça çalışma saatleri kademeli olarak azalmıştır. Bu azalış grafik 1'de görülmektedir. Bakıldığında çalışma saatlerinin ekonomik kriz dönemlerinde yeniden düzenlendiği görülmektedir. Nitekim 1929 krizinin etkilerinin azaltılması işsizlik oranlarının düşürülmesi, istihdam sağlanması bağlamında çözüm olarak görülmüş, 1930'da ILO sözleşmesi günlük 8 ve haftalık 48 saatlik

çalışma sürelerini ofis ve ticari işletmeler içinde kapsama almıştır (Gülen,2020,743). 1935 yılında 47 no'lu sözleşme ile haftalık 40 saatlik çalışma normal çalışma saatleri olarak dünya genelinde standart hale gelmiş olmuştur (ILO, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO). Ancak bu dönemde çalışma saatlerinin düşürülmesi çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla ziyade iş paylaşımı ile toplam istihdamın söz konusu dönemde artırılması amacını taşımaktadır (Aldan,2020,1704). 1980'lerden sonra değişen koşullarla birlikte çalışma modelleri ve çalışma süreleri de değişikliğe uğramıştır. 2000 yılına gelindiğinde, neredeyse tüm gelişmiş ülkelerde işçi başına yıllık ortalama çalışma saati 2.000'in altında olmuştur (ILO,2018,2).

Grafik 1 : 1800-2020 Çalışma Süreleri

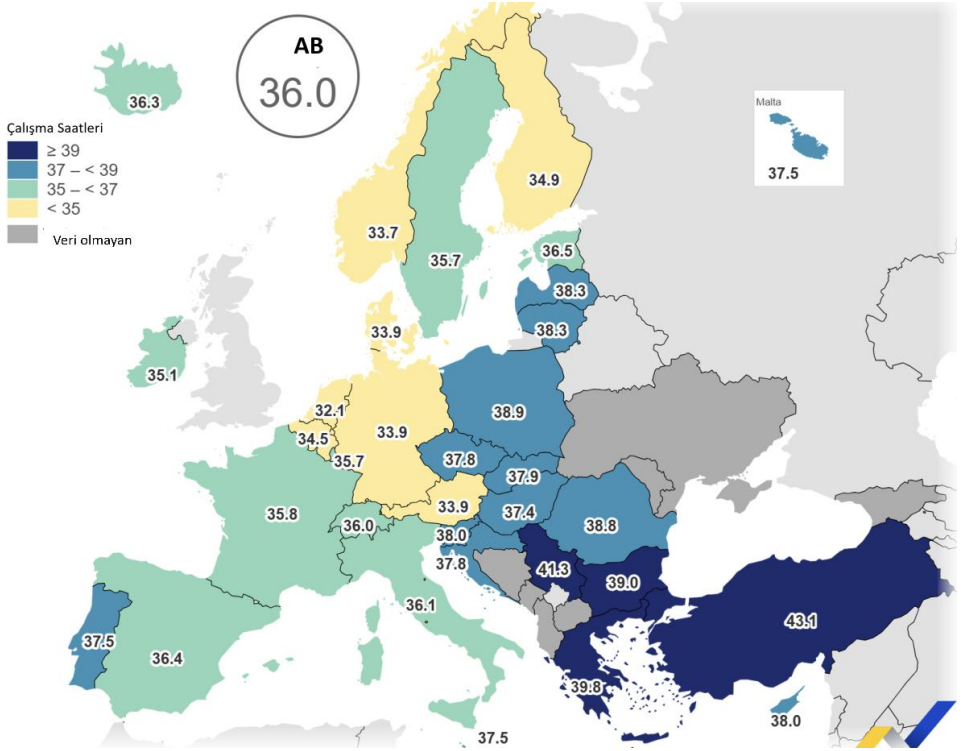


Kaynak : Andreescu, Loubes, Piketty, Robiliard.(2025) *Global Labour Hours in Paid and Unpaid Work: Inequality, Productivity and Structural Transformation, 1800-2100*, s.47, https://wid.world/www-site/uploads/2025/05/WorldInequalityLab_WP2025_08_Global-Labour-Hours-in-Paid-and-Unpaid-Work_Inequality-Productivity-and-Structural-Transformation1800-2100_Final.pdf.

Her ne kadar çalışma saatlerinde azalan seyir olsa da uzun çalışma saatleri gig ekonomi olarak geçen Türkçeye geçici veya kısa süreli işlerin yaygınlaşması ile de ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte son yıllarda çalışma süresinin organizasyonu ile ilgili olarak, çalışma süresi düzenlemelerinde bir çeşitlenme olmuş, sabit gün ve saatlerden standart çalışma haftasından uzaklaşarak "esnek" çalışma süresi düzenlemelerine doğru bir yönelim olmuştur. Çalışma süresinin düzenlenmesiyle ilgili ortaya çıkan diğer önemli sorun, akıllı telefonlar ve tablet bilgisayarlar gibi sürekli bağlantı olanağı sağlayan yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin (Yeni BİT'ler) etkisiyle ilgilidir. Bu yeni BİT'ler, ücretli çalışma süresi ile normalde kişisel yaşam için ayrılmış zaman ve alanlar arasındaki sınırların belirsizleşmesine neden olmuştur (Messenger,2018,v). Esnek çalışma modellerinden olan çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma, evden çalışma, tele çalışma gibi çalışma modelleri güvencesiz çalışma ile özdeşleştirilmektedir. Bu çalışma modelleri ile çalışma sürelerinde esneklik sağlanmıştır. COVID-19 döneminde bu çalışma modellerinin yaygınlaştığı dolayısıyla çalışma sürelerinin uzadığı görülmüştür (Yerlikaya,2021,193).

Yaşanılan tüm bu gelişmelerle birlikte dünya genelinde en yüksek çalışma saati (54.5) Güney Asya ülkesi olan Bhutan'a aittir. Onu 50.8 çalışma saati ile Sudan izlemektedir. Lesotho Krallığında 50.2, Kongo Cumhuriyeti 48.7, Birleşik Arap Emirlikleri 48.4 çalışma saati mevcuttur (WORLD POPULATION REWIEV,2025). Her ne kadar bu çalışma saatlerinin altında kalsa da Türkiye şekil 1'de görüldüğü üzere Avrupa genelinde en yüksek çalışma saatine sahip ülke olmuştur. Avrupa genelindeki çalışma saatleri şekilde yer almaktadır. En düşük çalışma saatine sahip ülke ise Hollanda'dır.

Şekil 1: 2024 Ortalama Çalışma Saatleri



Kaynak : Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Map_1_Average_number_of_actua_l_weekly_hours_of_work_in_main_job,_2024.png.

Çalışma Sürelerinin Geleceğine Dair Sonuç Ve Öneriler

Zengin ülkelerin nasıl zengin olduklarına bakıldığında daha fazla çalışarak zengin olmadıkları, zenginleştikçe ve daha üretken hale geldikçe daha az çalıştıkları görülmektedir. Sanayileşmenin artan çalışma saatleriyle geldiği doğru olsa da, ekonomik kalkınmanın çalışma saatlerindeki artışla değil, çalışma saatlerinin azaltılmasıyla, gelir artışı ile olduğu görülmektedir

(Kallis,etc.,2013,1548). Öte yandan modern çalışma ortamları, işin ortak bir yerde belirli saatlerde gerçekleştiği günlerle yapılan çalışma şekilleriyle taban tabana zıttır. Günümüzde birçok çalışan, iş yeri koşulları üzerinde daha fazla kontrol ve özerkliğe sahip olup; nasıl, ne zaman ve nerede çalışacaklarına karar verme konusunda daha fazla özgürlüğe sahiptir (ADP,2016,6).

Çalışma saatlerinin sonuçlarına ilişkin farklı çalışmaların olduğu görülmektedir. Bir yandan yapılan araştırmada sanılanın aksine uzun saatlerle çalışmanın sonuçlarının cinsiyet, yaş, çalışma koşulları ve diğer faktörlere bağlı olarak farklı çalışan grupları için önemli ölçüde değişebileceği, çalışma saatlerinin fiziksel ve ruhsal refah sonuçları üzerinde doğrudan etkisi olmadığı (Ganster,etc.,2016,) belirlenirken, azaltılmış çalışma saatlerinin yaşam kalitesi, uyku ve stres üzerinde pozitif bir etkisi olduğu başka çalışmada belirlenmiştir. Başka bir çalışmada ise çalışma süresinin azaltılmasının, kişinin kendi algıladığı sağlık ve esenlik gibi genel sağlık sonuçlarında bir iyileşme sağlayıp sağlamadığının belirsiz olduğu tespit edilmiştir (Voglino,etc.,2022,1).

Yine literatürde uzun çalışma sürelerinin olumsuz etkilerine veya çalışma sürelerinin kısaltılmasının olumlu sonuçlarına dair çalışmalar mevcuttur. Yapılan bir çalışmada uzun çalışma saatlerinin fiziksel ruhsal çeşitli sağlık etkilerinin olduğu, sosyal yaşamı etkilediği, iş yaşam dengesini olumsuz etkilediği, iş verimini ve iş tatminini düşürdüğü, iş kazalarının ve ramak kala olayların artmasını da etkilediği sonucuna varılmıştır (Uğurlu ve Yıldız, 2024,12). Benzer şekilde yapılan çalışmada çalışma saatlerinin uzun dönemde işgücü verimliliği üzerindeki etkisinin negatif olduğu, çalışma saatleri arttıkça, işgücü verimliliğinin azaldığı tespit edilmiştir (Artekin ve Erbay,2025,510). Bir başka çalışma da hastane yönetimi tarafından belirlenen mesai saat uygulanmasının çalışanlarda memnuniyetsizliğe yol açtığı, iş

yaşam dengesini olumsuz etkilediği sonucuna varılmıştır (Koruca ve Boşgelmez,2018,32).

Uzun çalışma saatlerinin sınırlı özerkliğe, sosyal destek ile birlikte iş stresine yol açtığı da başka bir çalışmada tespit edilmiştir. Aynı zamanda uzun çalışma saatlerinin, koroner kalp hastalığının , felç riskinin üzerinde etkili olduğu ve iş stresinin de koroner kalp hastalığında önemli olduğu ortaya konulmuştur (EUROFOUND,ILO,2019,7).

Çalışma saatlerinin azaltılmasının sonuçlarına dair yapılan çalışmalara bakıldığında; çalışma saatleri azaldıkça erkeklerin üzerindeki zaman baskısının azaldığı, iş ve aile yaşam dengesinin kolaylaştığı, aksi halde erkeklerin üzerindeki zaman baskısının arttığı, iş aile çatışmasının ortaya çıktığı görülmüştür (Baykal,2014,21).

Çalışma saatlerinin kısaltılması aynı zamanda emek verimliliğine de yol açmaktadır. Daha az fiziksel veya zihinsel yorgunluğun ortaya çıkması, esnek çalışma programları ile bekleme süresinin azalması, işçilerin şirketleri tercih edebilirliklerini artırması böylelikle aday havuzunun genişlemesi, şirketlerin daha iyi işçilerle çalışması durumları ile birlikte verimlilik artışı olası sonuçlar arasındadır (Karaçor vd.,2019,351). Benzer şekilde esnek çalışma saatlerine yönelik yapılan araştırma da çalışan kadınların çalışma saatlerinin esnek olmasının, çalışanların işlerinden elde edecekleri tatmininde olumlu yönde artmasına neden olabileceği, çalışanların iş tatmininin, iş ve yaşam dengelerinin sağlanmasında önemli olduğu, iş yaşam dengelerinde meydana gelen olumlu gelişmelerin iş tatminlerini olumlu yönde etkileyeceği ortaya konulmuştur (Taşlıyan vd.,2017,123).

Çalışma saatlerinin etkilerine dair tartışmalar sürerken iş yaşam dengesinin sağlanmasında çalışma saatlerinin önemli bir faktör olduğu unutulmamalıdır. Çalışma saatleri yine çalışanın iş

sağlığı ve güvenliği bağlamındaki olası durumlarını da etkilemektedir. İş kazası ve meslek hastalıkları riskinin azaltılmasında önem arz etmektedir. Geçmişten günümüze çalışma saatleri kıyaslandığında çok uzun çalışma saatleri ve nispeten düşük yaşam standartlarının gelecekte nispeten daha düşük çalışma saatlerine, yüksek yaşam standartlarına ve yaşanabilirliğine yönelik büyük çevresel hasarlarla karakterize bir ortamda gerçekleşeceği söylenebilir (Andreescu,vd.,2025,29). Çalışma modellerinin teknolojiye, değişen yaşamsal toplumsal koşullara bağlı olarak dönüştüğü ve dönüşmeye devam ettiği bugünlerde, standart çalışma modellerinden, standart dışı çalışma modellerine evrilen çalışma hayatında esnek çalışma saatlerini uygulamak kaçınılmaz olacaktır. Bu bağlamda hkmetlere, politikacılar bu gelişmelere uyum sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması önerilebilir. Verimlilik maliyet azaltma amacında olan işverenlerin standart çalışma saatlerine odaklanması yerine, iş sonuç hedef odaklı olarak esnek çalışma saatlerine odaklanması önerilebilir. Unutulmamalıdır ki sabah 8 akşam 5 çalışmak tek başına verimlilik ölçütü değildir. Kaldı ki bu bakış açısının değişen çalışma modelleri, çalışan kuşağın beklentileri, standart çalışma modelleri ile ne kadar uyumlu olduğu tartışmaya açıktır. Çalışma hayatında yaşanılan değişiklikleri işverenlerin ve hkmetlerin takip ederek, uygulamalarını revize etmeleri önerilebilir.

Kaynakça

- ADP. (2016). The Evolution of Work: The Changing Nature of the Global Workforce.
https://create.skyword.com/asset/boost-by-adp573/201608/831665/17114/ADP_Evolution_of_Work_eBook_Final.pdf.
- Aldan, A. (2020). Türkiye’de Ortalama Çalışma Saatinde Değişimin Kaynakları, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 2020 19(4) 1702-1716.
- Andreescu, Loubes, Piketty, Robiliard. (2025). Global Labour Hours in Paid and Unpaid Work: Inequality, Productivity and Structural Transformation, 1800-2100, *Working Paper*,
https://wid.world/website/uploads/2025/05/WorldInequalityLab_WP2025_08_Global-Labour-Hours-in-Paid-and-Unpaid-Work_Inequality-Productivity-and-Structural-Transformation1800-2100_Final.pd.
- Artekin, Ö., Erbay, S. (2025). İnsan Kaynakları Yönetiminde Ekonomik Dinamikler: Norveç Örneğinde Ekonomik Büyüme, Çalışma Saatleri ve İşgücü Verimliliği İlişkisi, *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*,
<https://doi.org/10.33712/mana.1616150> Yıl/Year: 2025, Cilt/Volume: 8, Sayı/Issue: 2, ss.503-513.
- Baykal, B. (2014). Çalışma Saatleri İş–Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Temmuz 2014, Cilt 5, Sayı 2, Sayfa: 10-23.

Çoşan, B. (2024). Haftada Dört Gün Çalışma : Yeni Çalışma Düzeni Olabilir mi?, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi BANÜSAD*, 2024; 7(1), 64-83.

Dolton, P. (2017). Working hours: Past, present, and future Work hours have been falling in developed countries—But where will they go in the future?, *IZA World of Labor* 2017: 406, doi: 10.15185/izawol.406.

EUROFOUND, ILO. (2019). Working conditions in a global perspective,
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_696174.pdf.

Ganster, D. C., Rosen., C., C., Fisher., G. G. (2016). Long Working Hours and Well-being: What We Know, What We Do Not Know, and What We Need to Know, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 33, No. 1 (February 2018), pp. 25-39 (15 pages).

Golden, L. (2008). A Brief History of Long Work Time and the Contemporary Sources of Overwork, *Journal of Business Ethics*, Vol. 84, Supplement 2: Working to Live or Living to Work (2009), pp. 217-227 (11 pages).

Gülen, G. C. (2020). Çalışma Sürelerine İlişkin Uluslararası Çalışma Standartları- Dünya’da ve Türkiye’de Çalışma Saati Uygulamaları, *İzmir İktisat Dergisi*, Cilt 35,sayı 4,sayfa741-757.

Lee, S., McCann, D., Messenger, J. C. (2007). *Working Time Around the World*, ILO, Geneva,

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_104895.pdf.

ILO.https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO.

ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/topics/working-time/>.

Kallis,G., Kalush,M., Flynn,H.O., Rossiter,J., Ashford,N. “Friday off”: Reducing Working Hours in Europe, *Sustainability* 2013, 5, 1545-1567; doi:10.3390/su5041545.

Karaçor, Z., Acet, H., Mirza, E., Konya, S. (2019). The Effect of Working Hours on Labor Productivity: Dynamic Panel Data Analysis, *The Journal of Academic Social Science Studies* Number: 75 , p. 349-359, Summer 2019.

Koruca, H. İ., Boşgelmez, G. (2018). İş Yaşam Dengesi ve Esnek Çalışma Sisteminin Çalışan Memnuniyetine Etkisinin Değerlendirilmesi, *SDÜ Sağlık Bilimleri Dergisi*, Cilt 9 Sayı 4 / 2018.

Messenger, J. (2018). *Working time and the future of work*, ILO, Geneva, <https://www.ilo.org/fr/media/413656/download>.

Ören, K., Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* ,Cilt: 1, Yıl: 1, Sayı: 1 (2012/1).

Promberger, M. (2021). A short history of flexible hours - historical baselines of working time policy in Germany, *Working paper*,

<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/249703/1/dp1721.pdf>.

Rasmussen, M. B. (2023). The great standardisation: working hours around the world. *Labor History*, 65(4), 563–591. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2023.2291512>.

Torrejón, Pérez, S., Fernández Macías, E., González Vázquez, I. (2024). The Working Times They Are A-Changing: Trends in Six EU countries (1992-2022), European Commission, 2024, JRC139815.

Voglino, G., Savatteri, A., Gualano, M. R., Catozzi, D., Rousset, S., Boietti, E., Bert, F., Siliquini, R. (2022). How the reduction of working hours could influence health outcomes: a systematic review of published studies, *BMJ*, doi:10.1136/bmjopen-2021-051131.

Yerlikaya, B. (2021). Uzun Çalışma Saatleri ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Küresel Boyutta İşçi Sağlığı, 8 th International Management and Social Research Conference November 6-8, 2021 Istanbul /Turkey.

Uğurlu, G., Yıldız, A. N. (2024). Çalışma Sürelerinin Çalışan Sağlığına Etkileri, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Temmuz 2024, Cilt 15, Sayı 2, Sayfa: 1-19, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3652898>.

WORLD POPULATION REVIEW.(2025). <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/hardest-working-countries>.

CHAPTER 3

İŞ STRESİ¹

GÖKÇE SÖNMEZ²
TURHAN ERKMEN³

Giriş

Günümüzün dünyasında hayatın yoğun ve hızlı akışına ek olarak iş tanımlarının gittikçe karmaşıklaşması çalışanların daha stresli olma potansiyelin arttırmaktadır (Teasdale, 2006). Aslen bir hayatta kalma mekanizması olan stres, iş yaşamında ortaya çıktığında, eğer baş edilmez ise, birçok olumsuzluğa sebep olmaktadır. Bu olumsuzlukların başında performans düşüşü, işe gelmeme ve tükenme gibi ciddi durumlar yer almaktadır. Bu nedenle iş stresine gereken önemin verilmesi ve stresin yönetimine dönük hamleler yapılması firmalar açısından büyük öneme sahiptir. Yönetilen stres hem çalışanın sağlığında hem de performansında olumlu sonuçlara yol açacaktır.

¹ Bu çalışma Yıldız Teknik Üniversitesi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda Doç. Dr. Turhan ERKMEN danışmanlığında Gökçe SÖNMEZ tarafından “Güvenlik Kültürünün İş Stresi ve Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi” başlığı ile tamamlanarak, 07.03.2023 tarihinde savunulan doktora tezinden türetilmiştir.

² Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, Mimarlık, Orcid: 0000-0001-5498-3661

³ Doç. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, İşletme, Orcid: 0000-0001-5216-2077

Stres

Stres, yeterliliklerini aşan taleplere karşılık oluşan bedensel, zihinsel ve ruhsal bir tepkidir (Geylan & Tonus, 2013: 255; Barutçugil, 2004: 409). Bu talepler fiziksel olduğu gibi psikolojik de olabilmektedir (Griffin & Moorhead, 2018: 181). Stres kelimesi Latince azalmak anlamına gelen *stringere* kelimesinde türetilmiş olup 17. yüzyılda dert ve zorluk sözcükleri ile eşanlamlı olarak kullanılmıştır (Catwright & Cooper, 1996: 3). Her ne kadar türlerin hayatta kalmasını sağlayan evrimsel ve adaptif bir mekanizma olsa da aşırı olduğu durumlarda olumsuz etkileri olabilmektedir (Lazarus, 1974). Bu stress türüne *distress* denilmektedir. Stres oluşturan uyarıcılara stresör denilmektedir (Tunçer, 2012: 466; Griffin & Moorhead, 2018: 181). Her stresör gerilim yaratmamakta ve ilişki kişinin başa çıkma kapasitesi ile belirlenmektedir (Henle & Blanchard, 2008). Stres, olumlu ve haz veren şekilde olduğu zaman *östress* olarak adlandırılmaktadır (Griffin & Moorhead, 2018: 218).

Stresin özellikleri şöyle sıralanabilir (Aktaş, 2001):

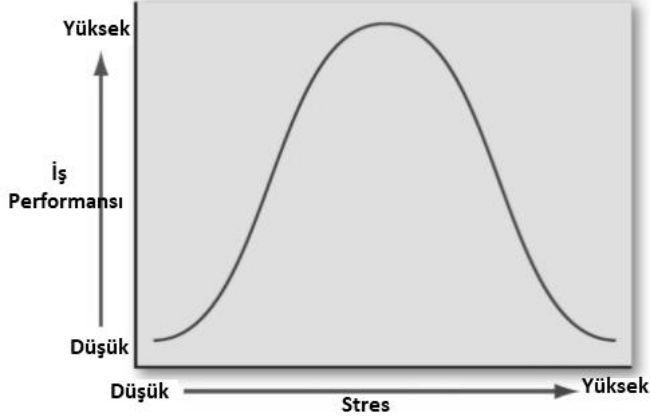
- Stres sadece olumsuz bir kavram değildir. Stresin verimi arttırdığı durumlar bulunmaktadır.
- Stres her durumda ortaya çıkan bir kavramdır.
- Örgütsel çıktıları etkiler.
- Bireyleri ruhsal ve bedensel açıdan etkiler.

Yukarıda da belirtildiği üzere, stres her zaman olumsuz bir kavram olmamaktadır. Örneğin olumlu düzeyde bir stres (östress) çalışanın iş performansını arttırmaktadır. Bu durum Şekil 1’de gösterilmiştir. Stres, ayrıca büyüklüğüne göre düşük, normal ve aşırı olmak üzere 3 başlıkta sınıflandırılmaktadır (Tutar, 2014: 241-242):

- Düşük stres: Olumlu stresin ve güdülenmenin görülmediği stres türüdür.

- Normal stres: Motivasyon ve olumlu stresin bulunduğu başa çıkılabilir düzeydeki streştir.
- Aşırı stres: Başa çıkmada zorlanılan korku ve panik yaratan stres düzeyidir.

Şekil 1. Stres iş performansı ilişkisini gösteren ters u eğrisi



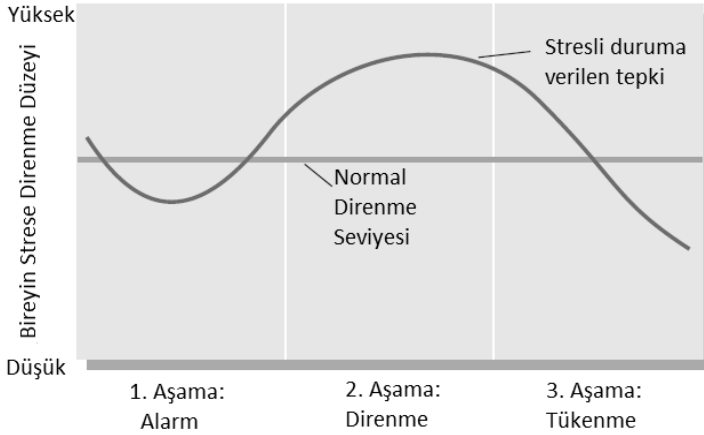
Kaynak: Robbins & Judge, 2012: 61

Genel Adaptasyon Sendromu ve Stresin Etkileri

Stres ile karşılaşan birey üç aşamalı bir süreçten (*genel adaptasyon sendromu*) geçer (Selye, 1952). Bu süreç alarm-direnme-tükenme aşamalarından oluşmaktadır (Tunçer, 2012: 445). Genel adaptasyon sendromu Şekil 2’de verilmiştir. Stres kaynağı ile karşılaşan çalışan, stresin yoğunluğu ve süresine bağlı olarak alarma geçer ve direnir. Alarm evresi bedensel ve hormonal tepkilerin verildiği evredir. Kaslarda gerilme, gerginlik, vücut ısısında artış, terleme kalp atışında hızlanma gibi tepkiler görülür. Kişi “savaş ya da kaç” kararını verir. Stresör karşısında denge durumundan çıkan birey tekrar homeostasis denilen denge haline geçmek için direnirken çaba ve enerji harcar. Bu aşama direnme evresi denir. Birey bu direnme neticesinde stresör ile mücadele başarılı olursa uyum gerçekleşir. Direnme evresinde “hayatta kalmak” için

stratejiler arayan birey geçici çözümlere de başvurabilir. Bu çözümlerden en bilenen alkoldür. Alkol anlık olarak stresi azaltırken ilerleyen süreçte daha ciddi sonuçlara neden olabilmektedir. Direncin kırıldığı noktada ise sorunlar baş göstermeye başlar. Tükenme denilen bu evrede birey sorunlar bedensel ve duygusal belirtiler verir. Bu belirtiler çoğu zaman kronikleşir (Şenturan, 2014:158; Telman & ark., 2015: 269; Özgüven, 2003: 212-213; Lee, 2001; Sabuncuoğlu & Tüz, 2013: 277; O’hanlon, 1987: 37).

Şekil 2. Genel adaptasyon sendromu



Kaynak: Griffin & Moorhead, 2014: 182

Yukarıda bahsedilen sürecin başına uyarı, tepki evreleri de eklenebilir. Başlangıçta stresör bireyde gerginlik ve uyarı oluşturur. İkinci aşamada birey stresöre karşı ruhsal ve bedensel tepki verir. Üçüncü evre ise alarm-uyum-tükenme şeklinde yukarıda verilen üç ayrı alt evreden oluşur (Özgüven, 2003: 212-213).

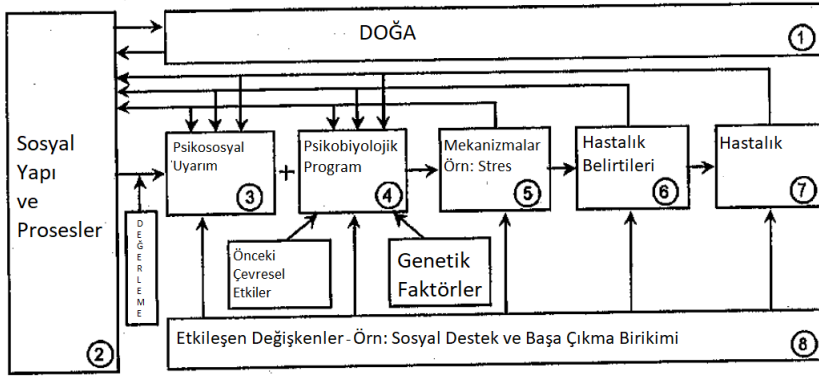
Stres bir hastalık olarak tanımlanmakla beraber genellikle çoğu hastalığın nedeni olarak da gösterilmektedir (Harkness & ark, 2005; House & ark, 1979). Bu hastalıkların başında kardiyovasküler hastalıklar gelmektedir (Catwright & Cooper, 1996: 8). Stresin hastalıkları için aracı olduğu model Şekil 3’te verilmiş olup modelde

yer alan bazı kavramlar aşağıda verilmiştir (Kagan & Levi, 1974; Levi, 1987: 9-12):

- Psikososyal uyarım: B nyeyi uyaran sosyal ilişki ya da çevresel etmen
- Psikobiyolojik program: Genetik etkiler veya önceki çevresel etkiler neticesinde beli bir örgü d hilinde davranma eğilimi
- (Patojenik) Mekanizmalar: Uyarı neticesinde başlayan ve hastalığa dönüşen psikolojik reaksiyonlardır. *Duygusal patojenik mekanizmalar* (anksiyete, depresyon, yabancılaşma, zihinsel yorgunluk, ilgisizlik ve hipokondriyazis) ve *davranışsal patojenik mekanizmalardan* (alkol, tütün veya uyuşturucu kullanımı, çalışma hayatında ve trafikte gereksiz risk alma, sebepsiz agresiflik, (intihar dahil) insana ya da bir insana karşı şiddet içeren davranış) oluşur.
- Hastalık belirtileri: Hastalığa dönüşmemiş olan fiziksel ve ruhsal hatalar
- Hastalık: Zihinsel ya da somatik hata durumu
- Etkileşen değişkenler: İçsel ya da dışsal olarak süreci hızlandıran ya durduran faktörler  rn. Kişinin eşinin desteği

Modele göre uyarım neticesinde tetiklenen mekanizmalar genetik faktörler, önceki çevresel etkiler ve etkileşen değişkenlere bağlı olarak hastalığa sebep olabilmektedir.

Şekil 3. Psikososyal aracılı hastalıklar için kavramsal model



Kaynak: Levi & ark., 2000

İş Stresi

Stres kaynaklarının işin yapısı ya da örgüt ortamı ilgili olduğu durumlarda oluşan strese iş stresi denilmektedir (Şenturan, 2014: 153; Tunçer, 2012: 444). Başka bir deyişle, çalışanın yetenekleri, kapasitesi ve elindeki kaynaklarının işin gerekliliklerini karşılayamadığı durumlarda ortaya çıkan zararlı fiziksel ve ruhsal tepkisidir (Landbergis, 2017: 1-2). İş stresi, işin gereklerinin, çalışanı işin yapmak için kullanacağı gerçek veya algılanan yetenekle uyuşmadığı zaman personelde meydana gelen herhangi bir zararlı tepkidir (Thorsteinsson & ark., 2014). Örgütlerde stres birey, grup ve örgüt düzeyinde görülebilir (Barutçugil, 2004: 414). Günümüzde çoğu insan için en büyük stres kaynağı iştir (Robbins & Judge, 2012: 607). Modern dünyada iş yaşamına dair en büyük sorunlardan biri olarak iş stresi gösterilmektedir (Wu & ark., 2008). Küreselleşmenin etkisindeki dış çevre, bilgi çağında bilginin oluşumu, erişimi ve dağıtımındaki hızdaki artış iş stresini attırmıştır (Lee, 2001; Shukla & Srivastava, 2016). Bu etkilerle birlikte, çalışma ortamında ağır fiziksel talepler azalmış ancak sinir sistemini etkileyen psikososyal stresörler artmıştır (Belkic & ark., 2004).

Uzun bir süre devam eden iş stresi, kronik hale gelerek “kronik iş stresi” adını almaktadır (Özguven, 2003: 218).

Stres kaynakları bireysel, örgütsel yapıya bağlı (iç çevre) ve örgüt dışı kaynaklar (dış çevre) olarak üçe ayrılmaktadır (Şenturan, 2014: 153; Barutçugil, 2004: 411). Bireysel stres kaynakları genellikle kişilikle alakalı olup, bireyin genetik, ekonomik ve duygusal durumuna bağlıdır (Şenturan, 2014: 153). Yine kişinin özel hayatından kaynaklanan ailevi ve ekonomik sorunlar stres yaratmaktadır (Geylan & Tonus, 2013: 225). Stres kaynakları örgütün içi ile ilgili olabildiği gibi dışı ile ilgili de olabilir (Şenturan, 2014: 153). İş stresinin kaynağı olarak sadece iş ile ilgili durumlar değil iş ile bireyin iş dışı yaşamının çatışması da olabilir (Ünsal, 2012). Örgütün içinde oluşan stres kaynaklarına zaman baskısı, belirsizlik ve çatışmalar, fazla iş yükü, yönetim biçimi, vardiya saatleri, rol belirsizlikleri örnek verilebilir. Yine örgütün dış çevresi ile olan ilişkileri, politik, sosyal, ekonomik gelişmeler, globalleşme, sosyal adaletsizlik örgüt dışından gelen ama iş ile ilgili stres kaynaklarıdır (Lanbergis & ark., 2017: 3; Şenturan, 2014: 155-157; Geylan & Tonus, 2013: 226). Bu kaynaklara çevresel kaynaklar da denilmektedir (Robbins & Judge; 2012: 609). Çalışma koşulları, iş stresini oluşmasında temel neden olmakla birlikte, diğer değişkenler stres oluşma işlemini iyi ya da kötü yönde etkilemektedir (Lanbergis & ark., 2017: 2).

Stresin algılanmasını etkileyen faktörlerden bazıları kişilik ile bağlantılıdır. Stres kaynaklarına nasıl tepki verileceğini, bunlar ile bireyin nasıl mücadele mekanizması oluşturacağını bireyin kişiliği etkilemektedir (Lee, 2001). A tipi kişiliğe sahip bireyler daha rekabetçi, işe bağlı ve aceleci iken B tipi kişiliğe sahip kişiler bunun tam tersi özellikler taşımaktadır (Griffin & Moorhead, 2014: 183). Bu sınıflandırmada, A Tipi kişilik yapısına sahip kişilerin stres yaratıcı davranışları daha sık gerçekleştirilmektedir (Telman & ark.,

2015, 259). Bu kişilerde, B tipi kişiliğe sahip bireylere göre daha sık kalp rahatsızları yaşamaktadır (Griffin & Moorhead, 2014: 183).

Stres kaynakları şöyle sıralanabilmektedir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2013: 289-283; Kırel & Ağlargoş, 2013: 151; (Robbins & Judge, 2012: 611; Ünsal, 2012; Telman & ark, 2015: 527-267; Landbergis & ark., 2017: 8-10; Ergeneli, 2017: 282-283; Tutar, 2014: 245, 248; Griffin & Moorhead, 2014: 189):

- Fiziksel Ortam: Gürültü, titreşim, aydınlatma termal konfor hava kirliliği şiddet trafik yangın ve afetler çevre kirliliği
- Çevresel Faktörler: Fazla iş yükü, uzun çalışma saatleri, rol belirsizliği, rol çatışması ve rolyükü, işin niteliği, monoton, vardiya sistemi, seyahatler, kariyer gelişimi, rekabet, yükselme mekanizmalarının sorunlu olması, iş sağlığı ve güvenliğinin yeterli seviyede olmaması, çalışan katılımının sağlanmaması, tek yönlü iletişim, kültür, iş güvencesizliği, ayrımcılık, taciz, zorbalık
- Psikolojik Faktörler: Engellenme, çatışma, baskı
- Bireysel Faktörler: *Kişilik* (A tipi – B tipi kişilik, İç kontrol odağı, Öz saygı, Öz yeterlilik, Nevrotiklik, Dışa dönüklük, Öz benlik değerdendirme, *Duygusal zekâ, İyimserlik, Algılama biçimi, Aile hayatı* (Aile içi çatışmalar, Kıskançlık, Cinsiyet rolleri, Değer farklılıkları, Ölüm ve sağlık sorunları), *Ekonomik durum* (Kira, Vergiler), *Tecrübeler, Yaşlanma, Travmalar*

İş Stresi Modelleri

Bu bölümde başta Karasek'in İş Gerilimi Modeli olmak üzere literatürde yer alan önemli iş stresi modelleri yer almaktadır. Bu modeller stresinin oluşum mekanizmalarını ortaya koymaları

sebebiyle strese müdahale yöntemlerin oluşturulması noktasına işlevsel olacaktır.

Karasek'in İş Gerilimi Modeli

Talep-Kontrol Modeli olarak da adlandırılan modelde kişisel özelliklerden çok işle ilgili özellikler ön plandadır (Yürür & Keser, 2010). Modelde işin gereklilikleri ile karar verme esnekliği arasında ilişki bulunmakta olup bu ilişki iki eksenli bir sistemde yer bulmaktadır (Levi & ark., 2000). Modele göre her ne kadar, işle ilgili aşırı isteklerin fiziksel ya da psikolojik stres seviyesi üzerinde etkisi bulursa da, kişilerin bu istekleri cevaplaması sırasında kontrol sahibi olup olmamaları stres mekanizmaları üzerinde daha büyük etkiye sahiptir (Dewe, 2012: 32).

İşin psikososyal ortamı ya da modeldeki adıyla psikolojik gereklilikler, örneğin, iş yükü, son teslim tarihi ve diğer stresörler gerilim mekanizmalarını tetiklerler (de Croon & ark., 2000; Collins & ark., 2005). İşe bağlı gerilim stres kaynağı neticesinde ürettiği ruhsal karşılıktır (Yürür & Keser, 2010). Karar verme esnekliği, kişinin kendi aktivitelerini ve yeteneklerini kontrol etme derecesidir. Modelde iki alt bileşen ve dört temel durum vardır (Levi & ark., 2000; Terrill & Garofalo, 2012: 88):

- Görev yetkisi: Otonomi olarak özetlenebilecek görevler üzerinde önceden tanımlanmış kontrol hakkı
- Yetenek takdir hakkı: Yetenekleri kullanma üzerinde kontrol yetkisidir. İşin temposunu, molaları ve iş çizelgesini belirleme yetkisi ile tanımlanabilir.

Aktif durum: B yönünde ilerlendiğinde kontrol ile işin gereklilikleri artmaktadır. Gerekliliklerdeki artış, oluşan enerjinin problemlerin çözümüne yöneltilmesi nedeniyle ezici değildir. Hatta istenen türde bir stres olduğu söylenebilir. Sonuç olarak öğrenme ve gelişme beklenen davranışsal çıktılardır. Çalışanların iş dışında

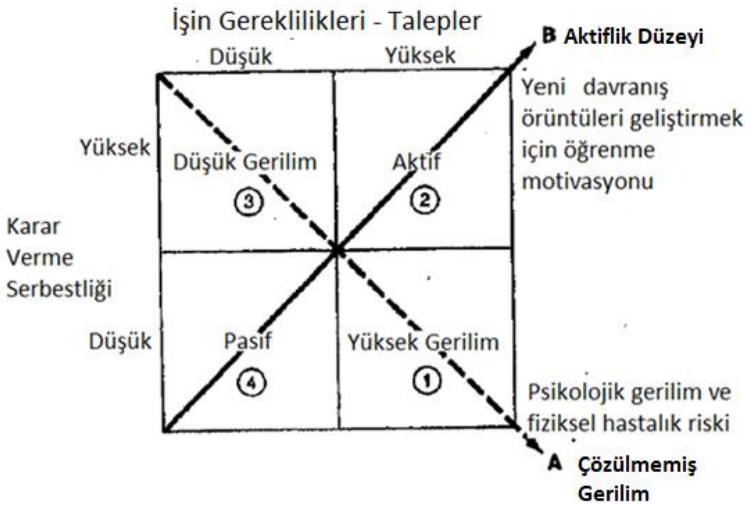
aktif bir yaşam sahip olmaları beklenmektedir. Çalışanlar, çalışma saatleri gibi kuralları kendi beklentileri doğrultusunda değiştirerek stres ile baş edebilme yetisine sahiptir (Levi & ark., 2000; Theorell & Karasek, 1996).

Pasif Durum: Motivasyon ve bağlılığın düştüğü ve yetenek kaybının yaşandığı durumdur. Öğrenilmiş çaresizliğe kapılan çalışanlar bulunur (Levi & ark., 2000; Terrill & Garofalo, 2012: 88). Çalışanın problem çözme yeteneği azalır (Yürür & Keser, 2010).

Düşük gerilim durumu: Sosyal bağlılığın düşük olduğu, taleplerin yüksek olmadığı durumdur (Levi & ark., 2000). Rahatlık (relaxed) durum olarak da adlandırılmaktadır (Theorell & Karasek, 1996).

Yüksek gerilim durumu: En kötü senaryo olan yüksek gerilim durumunda psikolojik gerilim ve hastalıkların artması beklenmektedir (Theorell & Karasek, 1996). Kalp hastalıkları riski artmaktadır (Karasek & ark., 1981; Graham & ark., 2012: 51).

Şekil 4. Talep-Kontrol modeli

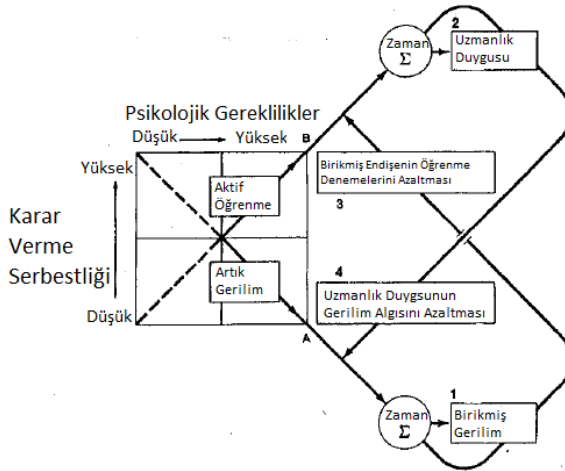


Kaynak: Theorell & Karasek, 1996; Karasek & ark., 1981; Karasek, 1979

Şekil 4'te bu iki eksen doğrultusunda oluşan dört senaryo yer almaktadır. Ayrıca bu dört senaryodan hangilerinin hangi meslekler için daha uygun olduğu aşağıda verilmiştir (Levi & ark., 2000; Karasel, 1986; Lanbergis & ark., 2017: 6-7):

- Aktif Durum: Avukat, hâkim, elektrik mühendisi, öğretmen, hemşire, yönetici, kamu görevlileri, çiftçi
- Pasif Durum: Ambar memuru, odacı, muhasebe memuru, inşaat işçisi, madenci
- Yüksek Gerilim: Garson, aşçı, makine montajcısı, nakliyecisi, telefon operatörü, montaj hattı işçisi
- Düşük Gerilim: Tamirci, ormancı, doğa bilimcisi, makinist

Şekil 5. Dinamik Talep-Kontrol Modeli



Kaynak: Levi & ark., 2000

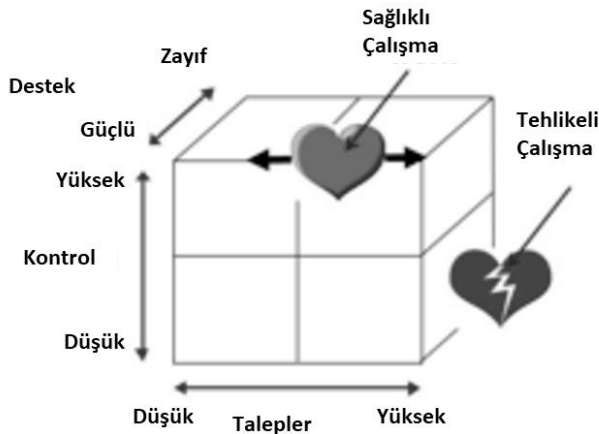
Modelin, uzun vadede çevre ve kişilik özellikleri ile etkileşimin dinamik versiyonu bulunmaktadır. Bu etkileşim ile birlikte kişinin iş durumu hayatın diğer alanlarındaki durumunu da etkileyecektir (Theorell & Karasek, 1996). Buna göre, aktif öğrenme

süreci uzmanlık duygusunu geliştirecek bu da stres kaynakları ile başa çıkmayı kolaylaştıracaktır. Böylelikle kişinin öğrenme süreçlerine ayıracak daha fazla enerjisi kalacaktır. Ters durumda ise, yüksek gerilim uzmanlık duygusunu azaltacak ve stres ile başa çıkma kapasitesi düşecektir (Levi & ark., 2000). Şekil 5'te Dinamik Talep-Kontrol Modeli verilmektedir.

Talep-Kontrol-Destek Modeli

Talep-kontrol modeline üçüncü bir bileşen olan iş arkadaşlarından gelen sosyal desteğin eklenmesi ile oluşturulmuştur (Johnson & Hall, 199: 257). Talep-Kontrol modelindeki kontrol boyutunun getireceği yararlı etkiler çalışanın iş arkadaşları veya amirinden uygulamada veya duygusal olarak destek görmesine göre değişecektir (Dewe & ark., 1996). Bu bileşen izolasyon ve kolektif durumlar olmak üzere iki şekilde modele girmiştir (Johnson & Hall, 1998). Yeni bir durum olan izole-gerilim durumu, en kötü senaryo olup, çalışanın hem gerilim ürettiği hem de sosyal destekten mahrum olduğu durumdur (Levi & ark., 2000). Şekil 6'da Talep-Kontrol-Destek Modeli verilmiştir

Şekil 6. Talep-Kontrol-Destek Modeli



Kaynak: Asa & ark., 2015

Çaba Ödül Dengesizliği Modeli

Aslen talep-kontrol modeline dayanan ancak daha makro-işsel ve sosyolojik versiyonudur (Theorell & Karasek, 2008). Talep-kontrol modelinden farklı olarak sözleşmelerdeki sosyal karşılık kavramını merkeze almaktadır (Siegrist, 2010). Bu karşılık kavramı sözleşmeden doğan beklentiye içermektedir (Siegrist, 2008). Modelin talep-kontrol modelinden bir diğer farkı da işgücü piyasasını ücret, iş güvencesi ödüller gibi alt bileşenler ile birlikte hesaba katmasıdır (Tuttsimi & ark., 2008). Modele göre, çabalar çalışanın işin gerekliliklerini yerine getirmek için sergilemesi gereken zorunluluklardır (Rehman & ark., 2010). Modelin temelinde iş için sarf edilen çaba ile karşılığında alınan ödülün karşılığına dayanır. Ödül para cinsinden, itibar olarak veya kariyer olanağı olarak verilebilir. Ödülün dağıtımı işveren tarafından yapılacağı gibi kamuoyu tarafından da yapılabilir (Levi & ark., 2000; de Jonge & ark., 2000). Ödül-çaba karşılığının sağlanmadığı durumlarda, özellikle ödül beklenenden düşük ise, çalışan stres üretebilmektedir (Levi & ark., 2000; Siegrist, 2010). Model, bireysel farklılıkları da dikkate almaktadır. Örneğin aşırı bağımlılık hisseden çalışanın, düşük bağlılık hissedenlere göre daha fazla gerilim yaşayacağını varsaymaktadır (Jonge & ark., 2000). Yine sağlık bir koşulda çalışanın baş etme gücü stresin etkisi üzerinde önemli bir rol oynamaktadır (Ostry, 2003). Teoriye göre aşağıdaki durumlarda çalışanın stresli olması beklenmektedir (Levi & ark., 2000; Siegrist, 2010; Siegrist, 2008):

- İş alternatiflerinin bulunmaması
- Çalışanların olumsuz şartları stratejik nedenlerle kabul ettiği durumlar: Çalışanın zorunluluk olmadığı halde yükselme olanaklarını ve ileride kazabileceği ödülleri düşünerek devam ettiği işler olabilmektedir. Bu durum

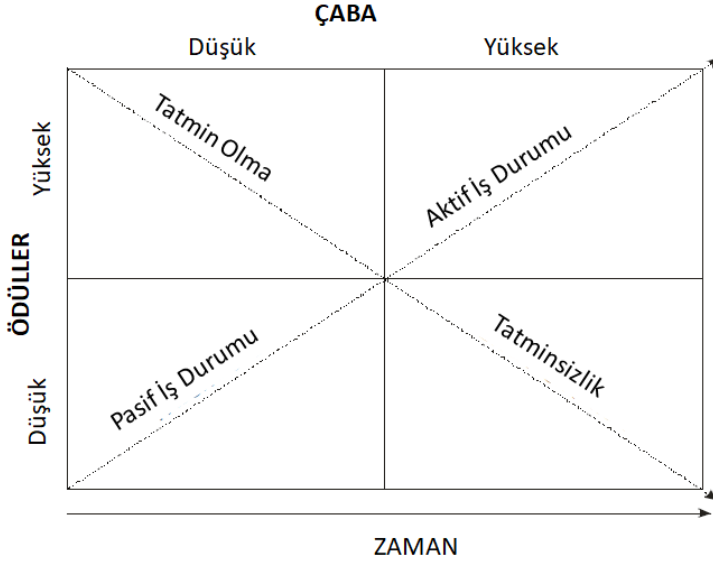
yüksek rekabetin olduğu sektörlerde, kariyerinim daha başında olan kişiler bu seçimi yapabilmektedir.

- Aşırı bağlılık neticesinde gerekenden fazla emek sarf etmek: İtibar ve kabul görme amacıyla sürekli olarak yüksek başarı gösteren personel, bu emeklerinin yeterli seviyede ödüllendirilmemesi neticesinde, bir süre sonra, olumsuz duygulara yönelebilmektedir.

Şekil 7’de verilen modele göre ortaya çıkabilecek dört durum vardır (Rehman & ark., 2010; Siegrist, 2010; Siegrist, 2008):

- Pasif durum: Düşük çaba ve düşük ödülün olduğu durumlardır. İş tatminsizliği gözlenmektedir. İşe karşı negatif duygular ve uzun vadede sağlığı etkileyen iş stresi gözlenir. Genellikle düşük kalifikasyon nedeniyle iş alternatifi bulamayan çalışanlarda gözlenir. Yaşlı ve engelli çalışanlar, vasıfsız işçiler, kısa süreli sözleşme yapan işçiler bu durumla karşı karşıya kalabilir.
- Aktif durum: Yüksek çaba ve yüksek ödülün bulunduğu durumdur. Tatminin yüksek olduğu, motivasyon, katılım, kişisel gelişim ve yenilikçilik gibi olumlu özelliklerin görüldüğü durumdur
- Tatmin: Düşük çaba ile yüksek ödülün elde edildiği durumdur.
- Tatminsizlik: Yüksek çabaya rağmen düşük ödülün elde edildiği durumdur.

Şekil 7. Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli



Kaynak: Rehman & ark., 2010

Cooper ve Marshall'ın İş Stresi Modeli

Stres ile başa çıkma ya da davranış bozukluğu ile stres kaynaklı hastalıklar yaşamayı etkileyen iki ana eksen bulunmaktadır. Bunlar kişinin özellikleri ve işteki potansiyel stresörlerdir. Kişilik özellikleri ve iş ortamı ile direkt olarak ilişkili olmasa da çalışanın işi dışı ilişkileri, örneğin aile problemleri iş yerini etkilemektedir. Hatta iş dışındaki problemler iş ortamına taşınarak alevlenmekte ve iş dışına daha büyük problemler olarak dönüş yapmaktadır (Cooper & Marshall, 1976).

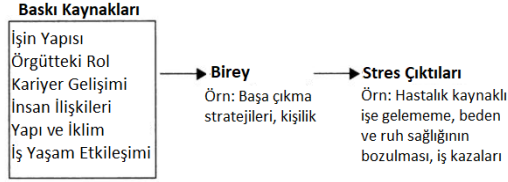
Şekil 8'de sadeleşmiş versiyonu verilen modelde iş ile ilgili beş ana stresör grubu bulunmaktadır. Bunlar aşağıda sıralanmıştır (Raja & ark., 2014):

- İşin Yapısı: Tehlikeli fiziksel çalışma koşulları, zaman baskısı, çalışılan saatler, az ya da aşırı iş yükü gibi

özellikler işin yapısı başlığı altındaki stresörler olarak sayılmaktadır.

- Örgütteki Rol: Roller ile ilgili en önemi stres kaynağı rol belirsizliğidir. Rol belirsizliği, çalışanın hedefler ve üstleri hakkında net bilgiye sahip olmadığı durumlarda çıkar.
- Kariyer Gelişimi: İş güvencesi, örgütün çalışan bağlılığı göstermesinin yoludur. Buna karşılık çalışanın da örgütsel bağlılık göstermesi beklenir. Değerlendirme sistemleri motivasyon ve elde tutmanın anahtarıdır. İyi bir değerlendirme sistemine dayanan ödüllendirme sistemi, çalışanı istenen yönde çalışmaya yöneltecektir. Yine bir değerlendirme sistemi performans ölçümü ve bu ölçüme bağlı olarak sunulan kariyer olanakları stres oluşumunda öneme sahiptir.
- İnsan İlişkileri: Müşteriler, görevdeşler, iş arkadaşları ve amirler arasında zayıf bir ilişki olduğunda iş stresi oluşmaktadır. Bu tür stresin olumsuz etkilerinin giderilmesinde üst yöneticilerin verdiği destek önem arz etmektedir.
- Yapı ve İklim: Tüm çalışanların örgüt içi kural, prosedür, çalışma takvimi gibi bilgilerden haberdar olması gerekmektedir.
- Yapı ve İklim: Tüm çalışanların örgüt içi kural, prosedür, çalışma takvimi gibi bilgilerden haberdar olması gerekmektedir.

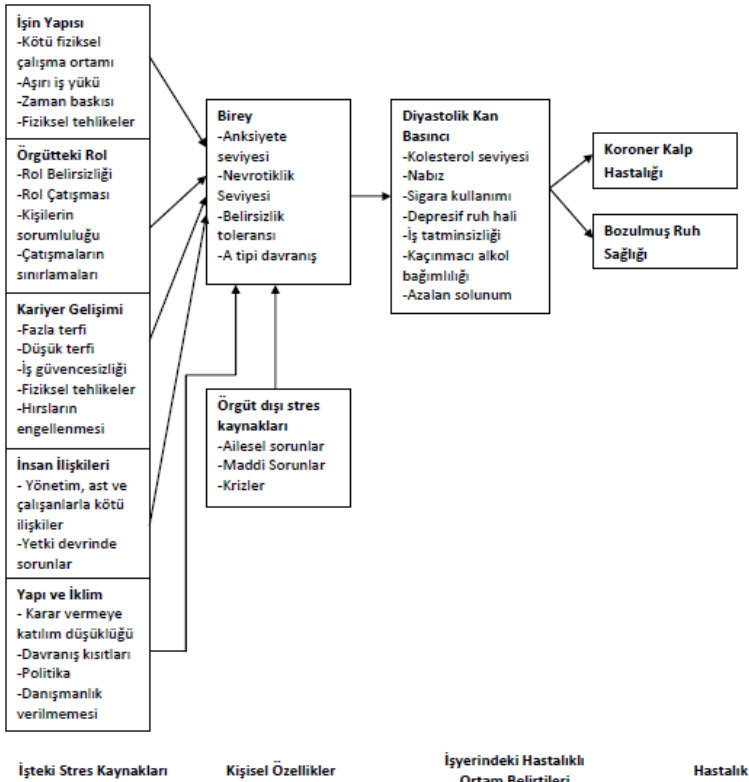
Şekil 8. Cooper ve Marshall'ın İş Stresi Modeli'nin sadeleştirilmiş versiyonu



Kaynak: Clarke & Cooper, 2004

Modeldeki beş stresör grubu daha detaylı olarak şekil 9'da verilmiştir:

Şekil 9. Cooper ve Marshall'ın İş Stresi Modeli

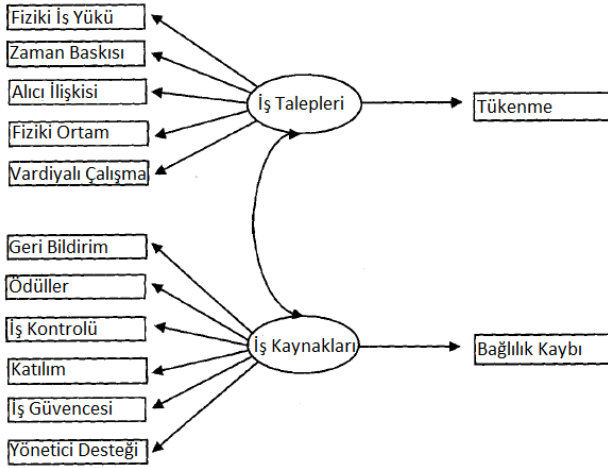


Kaynak: Cooper & Marshall, 1976

Talep-Kaynak Modeli

Model, iş kaynakları olarak adlandırdığı performans geri bildirimi, ödüller, iş güvencesi kavramlarının işin fiziksel, psikolojik ve örgütsel taleplerinin yarattığı etkileri azalttığını öngörmektedir. Taleplerin yorgunluk ve tükenmeye neden olurken kaynakların motivasyon ve işe bağlılığı arttırdığını öne sürmektedir (Landbergis & ark., 2017: 8). Kaynakların yetersiz olduğu ve taleplerin baskın hale geldiği durumlar yorgunluk ve örgütsel bağlılığın azalması görülmektedir (McGeary & ark., 2012: 186). Şekil 10'da modele göre talep ve kaynaklar arasındaki ilişki yer almaktadır

Şekil 10. Tükenmeye dönük Talep-Kontrol Modeli



Kaynak: Demerouti, 2001

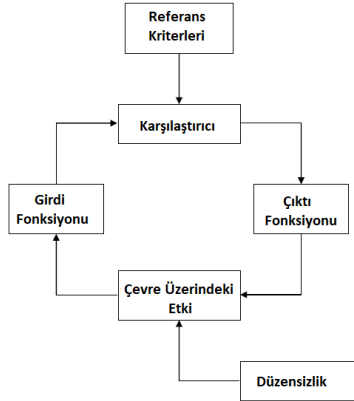
Kaynaklar bireysel olabileceği gibi örgütsel de olabilmektedir. Bireysel kaynaklar dayanımın artmasında rol oynamaktadır (Bakker & Demerouti, 2014: 48). Kaynakların aşağıdaki durumlardan birini sağlaması gerekmektedir (Demerouti, 2001):

- Amaca ulaşma noktasında işlevsel olma

Cooper-Cummings'in Sibernetik Yaklaşımı

Sibernetik teori aslen kendi kendini düzenleyen (özayarlı) sistemleri ve geri besleme kontrolünü sağlamayı anlaşılır kılmak için oluşturulmuştur (Edward, 1998; Miller, 1968). Teoriye göre, kendi kendini düzenleyen sistemlerin amacı çevrene gelen girdiler ile referans değeri olarak işlem gören iç standartların arasındaki çelişkileri olumsuz geri besleme mekanizmasını düzenlemektir (Edward, 1998). Sibernetik sistemlerin sematik gösterimi Şekil 12'de yer almaktadır.

Şekil 12. Sibernetik kontrol sürecinin basitleştirilmiş modeli



Kaynak: Edward, 1998

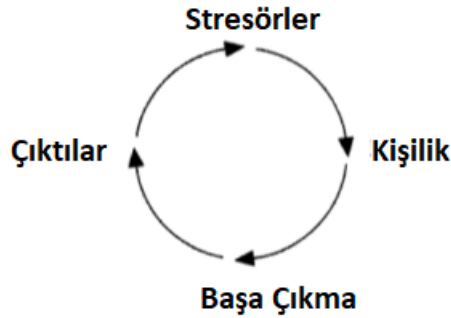
Teoriye göre stres, tespit edilmesi ile başlayıp başa çıkma ile son bulan bir döngüdür. Şekil 13'te şematik olarak verilen bu döngü şöyle açıklanabilir (Cummings & Cooper, 1978):

- Gerilimin tespiti: Her bireyin içinde bulunmak istediği dengeli bir durum vardır. Bu durum kişiden kişiye değişmek ile birlikte, eğer birey bu durumdan farklı bir durumda olduğunu bilerek bu iki durum karşılaştırma yetisine sahip ise, iki durum arasındaki çelişkiden dolayı gerilim oluşacaktır. Bulunan durumun algılanması

sübjektif bir süreç ile gerçekleştirdiğinden dolayı hata içerebilmektedir.

- Adaptasyon işleminin seçimi: Adaptasyon işleminin seçimi geri bildirim mekanizma ile belirlenmektedir. Geri bildirim, bu noktada üç olasılık sunmaktadır:
 1. Geri bildirim hatası: Doğru bir geri bildirim olmaması nedeniyle yanlış bir başa çıkma metodu seçilecektir.
 2. Geri bildirim gecikmesi: Hem sinir sisteminin iletimdeki yavaşlığı hem de stresin bireyin bilgi işleme kapasitesini etkilemesi nedeniyle yaşanan stres daha geç algılanabilmektedir.
 3. Geri bildirim kazanımı: Gerilimi azaltacak doğru başa çıkma mekanizmalarının seçilmesini sağlar.
- Adaptasyon işleminin uygulanması: Başa çıkma davranışın sergilendiği adımdır.
- Adaptasyon uygulamasının sonuçları: Başarı ya da başarısızlık durumu ortaya çıkar

Şekil 13. Stres döngüsü



Kaynak: Carson & Hardy, 1998: 74

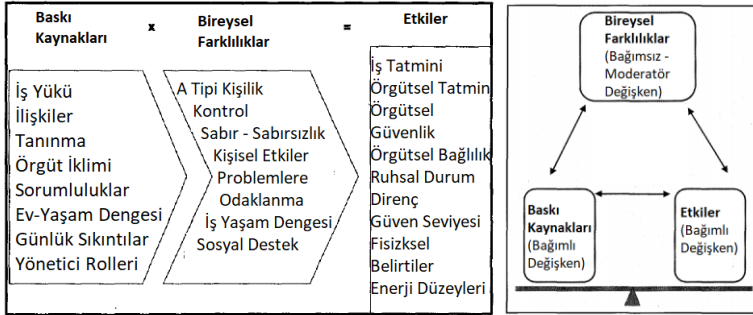
Williams ve Cooper'ın İş Stresi Modeli

Williams ve Cooper'ın Occupational Stress Indicator'dan (İş Stresi Göstergesi) oluşturdukları The Pressure Management Indicator (Baskı Yönetim Göstergesi) adlı ölçekte stres süreci aşağıda verilen üç ana elemana göre ölçülmektedir (Williams & Cooper, 1998):

- Stresörler (Baskı kaynakları)
- Bireysel farklılıkları (Moderatör değişkenler)
- Etkiler (Çıktılar)

Ortaya çıkan modelin yapısı Şekil 14'te yer almaktadır.

Şekil 14. Williams ve Copper'ın İş Stresi Modeli



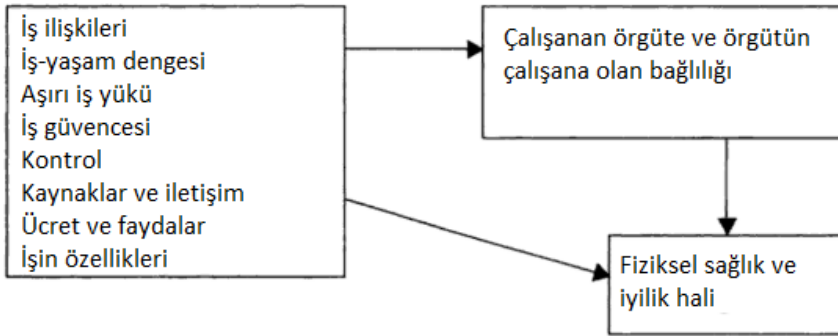
Kaynak: Loh, 2004; Williams & Cooper, 1998

ASSET Modeli

The Organisational Stress Screening Tool (ASSET), ve Marshall'ın İş Stresi Modeli temelinde iş stresi ile birlikte bağlılık ve tatminin moderatörlük düzeyini inceleyen bir modele sahiptir (Viljoen & Rothman, 2009; Johnson & Cooper, 2009). Şekil 15'ta yer alan modeldeki kavramlar aşağıdaki gibidir (Clarke & Cooper, 2004):

- İş ilişkileri: İş arkadaşları ve/veya üstlerle zayıf ya da destekleyici olmayan ilişkiler, izolasyon, adil olmayan muamele
- İş-yaşam dengesi: İşin taleplerinin özel yaşama sıçrama ve müdahale etme potansiyelinin bulunması
- Aşırı iş yükü: Zaman baskısı ve baş edilemeyen iş yükü
- İş güvencesi: İş kaybetme korkusu veya iş göremez olmak
- Kontrol: İşin idaresinde söz sahibi olmamak
- Kaynaklar ve iletişim: Çalışanların eğitim, alet ve kaynak ihtiyaçlarının karşılanması ve çalışanların değerli hissettirilmesi
- Ücret ve faydalar: Finansal kazanımlar ekonomik düzeyi belirlemek ile birlikte çalışanın özsaygısını ve örgüt için olan değerinin algısını etkilemektedir.
- İşin özellikleri: Fiziksel çalışma koşulları, görevler ve işten alınan tatmin gibi işin özünde bulunan özellikler

Şekil 15. ASSET Modeli



Lazarus’un Transaksiyonel Stres Modeli

Modele göre birey, sürekli olarak çevresindeki uyarıları değerlendirip duygular üretmekte ancak uyarılar tehlikeli, zararlı veya zorlayıcı bir hal aldığı anda ortaya çıkan stres neticesinde duygularını yönetmek veya stres ile baş etmek için mücadeleye başlamaktadır (Biggs & ark., 2017: 352). Bilişsel Değerlendirme Modeli olarak da adlandırılan modele göre (Graham & ark., 2012: 50; Dewe & ark., 2012: 26-27);

- Stres, birey ve çevre arasındaki etkileşimin bir ürünüdür.
- Etkileşimin etkisi, stres süresinin kalbinde bulunan ve kişiyi ve çevreyi birbirine bağlayan değerlendirme sürecinden ortaya çıkan “*ilişkisel anlam*”dır.
- Kişi birincil ve ikincil olmak üzere iki değerlendirme yapar. İlk değerlendirmede tehlike olup olmadığını gözden geçirirken ikincide yapabileceklerini düşünür.

Kaynakların Korunumu Teorisi

Teorinin merkezinde, bireylerin temel olarak değer verdikleri şeyleri elde etmek, elde tutmak, beslemek ve korumak için çabaladıkları ilkesi bulunur (Hobfoll & Lilly, 1993; Dewe & ark., 2012: 31). Bu kaynaklar şunlardır (Hobfoll & Lilly, 1993; McGahey & McGahey, 2012: 186):

- Nesneler: Genellikle somut öğelerdir. Örn. ulaşım, barınma vb.
- Koşullar: Daha soyut öğelerdir. Örn. görev süresi, kıdem, iyi bir evlilik vb.
- Kişisel özellikler: Sübjektiftir. Örn. sosyal yeterlilik, benlik saygısı, ustalık duygusu vb.

- Enerji verenler: İşin yürütümünde harcanan ögelerdir: Örn. para, kredi, sigorta vb.

Aşağıdaki durumlarda ise stres oluşmaktadır (Hobfoll & ark., 2018):

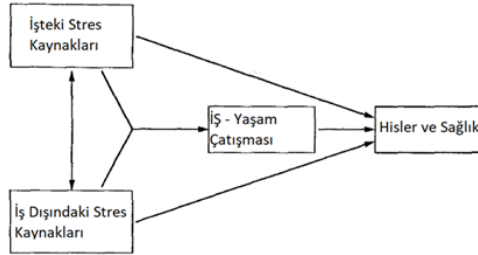
- Temel veya kilit kaynaklar kaybı tehlikesi bulunduğunda
- Temel veya kilit kaynaklar kaybedildiğinde
- Önemli bir çabanın ardından temel veya kilit kaynaklara ulaşamadığında

Stresin Belirtileri ve Neden Olduğu Sorunlar

Birey stresten fizyolojik ve psikolojik olarak etkilenmektedir. Baş edilemeyen bir stresörden kaynaklanan stres neticesinde çalışan, dolaşım ve sinirim sistemi hastalıklarına yakalanabilmektedir. Çalışanda stres nedeniyle ruhsal hastalıklar, kaygı depresyon gibi durumlar görülmektedir (Tunçer, 2102: 449-451). Bireyin yaşadığı stres işten ve iş dışı yaşamdan kaynaklanan stresin birleşimidir. Dolayısıyla hem iş kaynaklı hem de iş dışı stres bireyin sağlığı ile ilişkilidir.

İş ve iş dışı arasındaki sınır ile ilgili olarak üç varsayım vardır: *Dağılma, tamamlama ve kompartmanlama*. Dağılma kavramında iş ile ilgili olgular iş dışı yaşama dağılarak büyük oranda etki bırakmaktadır. Tamamlama kavramında bireyin bilinçli olarak özel yaşamında iş ile ilgilenmeyi tercih etmesidir. Kompartmanlama da ise iş ve iş dışı yaşam arasında kesin ve net çizgiler vardır (Klitzman & ark., 1990). İş yeri kaynaklı ve iş dışından kaynaklanan stresin birbirleriyle ve bireyin his ve sağlık durumu ile olan ilişkisi Şekil 16'da gösterilmektedir.

Şekil 16. Stres kaynakları, iş-yaşam çatışması, hisler ve sağlık arasındaki ilişkinin kavramsal çerçevesi

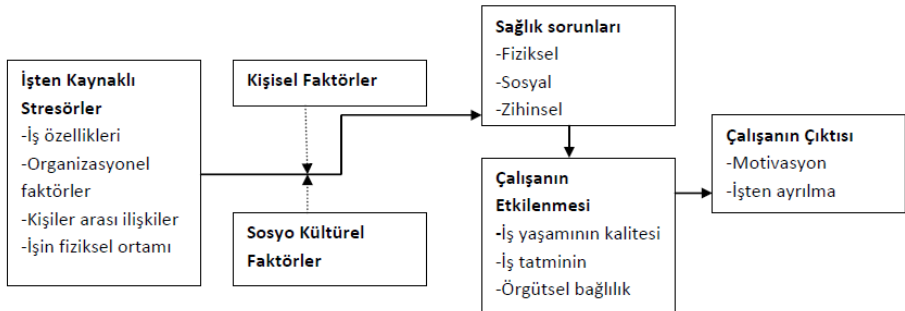


Kaynak: Klitzman & ark., 1990

Stres çalışanın yanı sıra örgütü de etkilemektedir. Stres altındaki çalışanın performansı düşmekte ve kimi zaman çalışan, örgüte zarar verir noktaya gelmektedir (Tunçer, 2102: 451). Stres örgütte verimi ve üretimi düşürürken, sağlık giderleri, olumlu çatışmaları, devamsızlığı, işten ayrılma eğilimini ve bağlılığı azaltmaktadır (Şenturan, 2014: 157-158: Osibanjo & ark., 2005).

Stres ile işgücü devri ve devamsızlık arasında dolaysız bir ilişki vardır (Sabuncuoğlu & Tüz, 2013: 283). İş stresinin olumlu ya da olumsuz örgütsel çıktılarla sonuçlandığı süreç Şekil 17’de verilmiştir.

Şekil 17. İş stresi ve çalışan çıktıları arasındaki ilişkinin kavramsal çerçevesi



Kaynak: Mosadeghrad, 2017

Baş edemediği derecede stres yaşıyan çalışanlarda ise aşağıdaki sonuçlar görülmektedir (Sabuncuoğlu & Tüz, 2013: 285; Krel & Ağlargo, 2013: 153-157; Robbins & Judge, 2012: 612; Telman & ark., 2015: 271-272; Mosadeghrad, 2017; Ergeneli, 2017: 287; Miller, 2012: 2017; Cooper, 1987: 201)

- Psikolojik sonuçlar: Aile sorunları, uyku düzensizliğı, depresyon, psikolojik hastalıklar, tükenme belirtisi, yabancılaşma, iş memnuniyetsizliğı, sinirlilik ve alınganlık hali, duygusal tükenme, intihar düşüncesi, ağlama krizi, kaygı
- Davranışsal sonuçlar: Sigara, alkol, kaza yapma, şiddet, isteksizlik, saldırganlık, odaklanma problemleri, kazaya yatkınlık, uyku bozukluğu, huzursuzluk, sakarlık, yeme bozukluğu, kronik yorgunluk, dikkatsiz araç kullanımı, anlamsız şikâyetler, aşırı yeme
- Fizyolojik sonuçlar: Kalp hastalıkları, baş ve sırt ağrısı, kanser, diyabet, siroz, akciğer ve deri hastalıkları, migren, baş ağrısı, sindirim sistemi problemleri, bağışıklık sistemini zayıflaması, terleme, uzuvlarda soğukluk, kaslarda gerilme, yüksek kan basıncı, diş gıcırdatma, migren, sık sık idrara çıkma, cinsel isteksizlik

Tam tersi şekilde düşük psikolojik gerilim altındaki çalışanlar aşağıdaki davranışları göstermektedir (Cooper & Marshall, 1976; Balcı, 2000: 24):

- Yüksek iş tatmini
- Düşük iş kaynaklı tehdit
- Yüksek özsaygı
- Düşük yabancılaşma
- Yüksek iş performansı

- Artan yaratıcılık

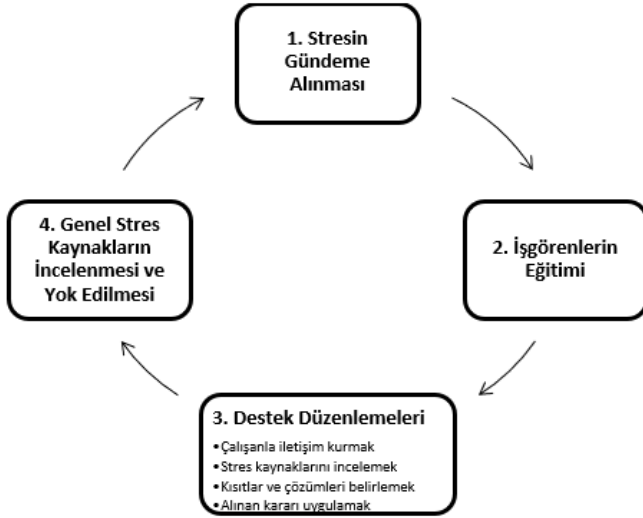
Stresin Yönetimi

Stres olumsuz olarak algılansa da bir miktar stresin olumlu etki gösterdiği bilinmektedir (Barutçugil, 2004: 409). Teşvik edici stres kaynakları olarak anılan bu stresörlerin verimliliği arttırdığı gözlenmektedir (Robbins & Judge, 2012: 607). Ancak belli bir eşiğin üstündeki stres olumsuzluk iş göstergelerinde düşüşe yol açmaktadır. Bu sebeple işletmeler stresi yönetilecek bir olgu olarak ele almalıdır (Barutçugil, 2004: 417). Aksi takdirde düşüş görülebilecek örgütsel göstergelerden bazıları şunlardır (Griffin, Moorhead, 2014: 192-193):

- Performans: Verimliliğin düşmesi, yöneticilerin yanlış karar vermesi vb.
- İşgücü kaybı: İşe gelmeme, işten ayrılma, molaların uzatılması, termin tarihlerinin kaçırılması, şiddete meylin artması vb.
- Tutumlar: İş tatmini, motivasyon ve örgütsel bağlılığın düşmesi, çalışanların söylenmesinin artması vb.

Örgütlerde stres Şekil 18'a verilen dört adımlı stres yönetim modeline göre stres ele alınmalı, çalışanlar eğitilmeli ve desteklenmeli ve tüm süreç ilerleme sağlayacak şekilde gözden geçirilmelidir (Barutçugil, 2004: 417-419). Ancak, stres yönetiminin dinamik yapısı ve bu yapının zamana ve çevreye bağlı olarak değiştiği unutulmamalıdır (Harkness & ark., 2005). Bu sebeple stres sürecinin hangi aşamada olduğu özellikle belirlenmelidir (Greson & Looker, 1994). Bütün bu süreçlerin uyumlulaştırılması amacıyla işletmelerin stres danışmanı istihdam etmesi iyi bir uygulama olacaktır (Sabuncuoğlu, 2013: 18).

Şekil 18. Örgütsel Stres Yönetimi



Kaynak: Barutçugil, 2004: 417-421

Örgütlerde stres yönetimi hem örgütsel ve hem de bireysel olmak üzere düzeyde ele alınmalıdır (Griffin & Moorhead, 2014: 194) Örgütsel düzeyde yapılabilecek stres yönetimi uygulamaları aşağıda sıralanmıştır (Robbins & Judge, 2012: 615-617; Telman & ark., 2015: 279; Ergeneli 2017: 289-290; Tutar, 2014: 261-263; Cooper & Marshall, 1976; Bakker & Dmerouti, 2014: 54-58):

- Ücretli izin olanağı sağlanmalıdır.
- Sağlık programları uygulanarak sağlık hizmetleri artırılmalıdır. Stres ile baş etmeye dönük programlar sağlık hizmetlerinin içine alınmalıdır.
- İş ile kişi uygunluğun gözetilerek işe alım ve görevlendirmelerin gerçekleştirildiği işe alım süreçleri hayata geçirilmelidir.

- İletişim kanalları vasıtasıyla çalışanların sorunları iletilmesi sağlanarak örgüt içi iletişimin sağlıklılaştırılmalıdır.
- Sosyal ve teknolojik ortamın yenilenerek çalışanların katılımı ve otonomluğu attırılmalıdır.
- İş yeri ile ev arasındaki boşluklar kapatılmalıdır. Örneğin, çalışanın eşi, eşinin işi hakkında bilgi sahibi olmalı ve gerektiğinde düşüncelerini açıklamalıdır.
- Sosyal ve etkileşimli eğitim programları ile rol belirsizliği ve kişileri arası sorunlar giderilmeli ve çalışanların dayanımı ve öz yeterliliklerinin başta olmak üzere tüm psikolojik sermayesinin artırılması sağlanmalıdır.
- Rol belirsizliği ve ağır iş yükü azaltılmalı, motivasyon, katılım, iş tatmini ve çalışanların stres konusundaki bilgi düzeyi artırılmalıdır. Net ve başarılabılır hedefler belirlenmelidir.
- Örgütsel düzeyde yapılan işin gerektirdiği görevler, roller ve işin içinde bulunduğu yapının, yani kaynakların dağıtımı ve kontrol mekanizmalarını, yukarıdan aşağıya doğru düzenlenmesi ile iş yeniden tasarlanmalıdır.
- İşin yeniden tasarlanması sürecinden farklı olarak bireysel düzeyde, bireyin öncelik verdiği ve bireyin tercihlerinin esas değişiklikler işe yansıtılmalıdır.
- Çalışanların beyan ettiği güçlü yönlerine odaklanılarak, çalışanlar bu yönlerini iş yapma biçimlerine katma noktasında cesaretlendirilmelidir.

Yukarıda sayılan örgütsel yönetim sürecine ek olarak bireylerin de stres yönetimi amacıyla uygulayabileceği taktikler

bulunmaktadır. Bireysel ve örgütsel stres yönetimi uygulamalarının birbirlerini karşılıklı olarak güçlendirecek şekilde yapılandırılması gereklidir (Theorell, 2014: 401). Bireyin uygulayabileceği en temel taktik egzersiz ve hobilere yoğunlaşmaktır (Tunçer, 2012: 453). Egzersiz yapamayan bireylerin daha gergin, stresli ve depresyona girmeye yakın olduğu bilinmektedir (Griffin & Moorhead, 2014: 194). Bireylerin uygulayabileceği diğer yöntemler aşağıda verilmiştir (Robbins & Judge, 2012: 615; Telman & ark., 2015: 279; Ergeneli 2017: 288):

- Gevşeme teknikleri
- Sosyal destek ağının büyütülmesi
- Zaman yönetimine önem verilmesi
- Sağlıklı ve düzenli beslenme
- Rol yönetimi
- Dinlenme

Sonuç

İnsanın hayatını devam ettirmesi noktasında hayati bir öneme sahip olan stres günümüzde modern toplumun en önemli sorunlarından biri halini almıştır. İlkel atalarımızda olduğu gibi yeterli düzeyde stres kişiyi amaçlarını başarmaya yöneltse de baş edilemeyecek düzeyde olan stresin olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

İş stresi iş kaynaklık stresörlerin oluşturduğu strestir. Hissedilen genel stres düzeyi hem iş hem de iş dışı stres ile bağlantılı olmakla birlikte çalışanlar için mesai kavramının sınırlarını kaybolduğu günümüzde iş stresi önemle ele alınması gereken bir konudur.

İşletmeler, her çalışanın strese baş etme kapasitesinin farklı olduğunu göz ardı etmeden stres yönetim programları başlatmalıdır.

Bu programların örgütsel ve bireysel olmak üzere iki düzeyin olduğunu unutulmamalıdır.

Stresin iyi yönetildiği bir işyerinde hem örgütsel performans hem de bireysel sağlık durumunda iyileşmeler görüleceği aşîkardır.

Kaynakça

Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 4 (56), 25-42.

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). Job demand-resources theory. Peter Y. Chen, Cary L. Cooper (Eds.). *Wellbeing A complete reference guide III: Work and wellbeing*, içinde (s. 37-64). USA: Wiley.

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). The job demand-resources theory: Taking stock and looking forward, *Journal of Occupational Health Psychology*, 3 (22), 273-285.

Balcı, A. (2000). *Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları*. İstanbul: Kariyer.

Belkic, K. L., Landsbergis, P. A., Schnall, P. L. & Baker, D. (2004). Is job strain a major source of cardiovascular disease risk?, *Scand J Work Environ Health*, 2 (30), 85-128

Biggs, A., Brough, P. & Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's psychological stress and coping theory. Cary L. Cooper, James Campbell Quick (Eds.). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* içinde (s. 349-364). Online: John Wiley & Sons Ltd.

Cajander, A., Nauwerck, G. & Lind, T. (2015). Things take time: Establishing usability work in a university context, *EUNIS Journal of Higher Education IT*, 2, 62-72.

Carson, J. & Hardy, R. (1998). Measuring stress coping and burnout in health care professionals, Sally Hardy, Jerome Carson,

Ben Thomas (Eds.). *Occupational Stress: Personal and Professional Approaches*. içinde (s. 72-90), Cheltenham: Stanly Thornets Ltd.

Clarke, S. & Cooper, C. (2004). *Managing the risk of workplace stress: Health and safety hazards*, USA: Routledge.

Cooper, C. L. & Marshall, J. (1976) Occupational sources of stress: A review of literature relating to coronary heart disease and mental ill health, *Journal of Occupational Psychology*, (49), 11-28.

Cooper, C. L. (1987). Coping with stress in organizations: The role of management, Raija Kalimo, Mostafa A. El-Batawi, Cary L. Cooper (Eds.) *Psychosocial factors at work and their relation to health*, içinde (s. 185-205). İngiltere: World Health Organisation

De Croon, E. M., Van Der Beek, A. J., Blonk, R. W. B. & Frings-Dresen, M. H. W. (2000). Job stress and psychosomatic health complaints among Dutch truck drivers: A re-evaluation of Karasek's interactive job demand-control model, *Stress Medicine*, 2 (16), 101-107.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001) The job demand-resources model of burnout, *Journal of Applied Psychology*, 3 (86), 499-512.

Edward, J. R. (1998). Cybernetic theory of stress, coping, and well-being: Review and extension to work and family, Cary L. Cooper (Ed.). *Theories of organizational stress*, içinde (s. 122-152), İngiltere: World Health Organisation.

Ergeneli, A., (2017). *Örgütsel Davranış*, İstanbul: Nobel Akademik.

Geylan, R. & Tonus, H. Z. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Graham, H., Howard, K. J., & Dougall, A. L., (2012). The growth of occupational health psychology. Robert J. Gatchel, Izabela Z. Schultz (Eds.), *Handbook of occupational health and wellness* içinde (s. 39-59). Berlin: Springer.

Greson, O. & Looker, Terry. (1994). The biological basis of stress management, *British Journal of Guidance and Counselling*, 1 (22), 13-26.

Griffin, R. W. & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Ohio: Cengage Learning.

Harkness, A. M. B., Long, B. C., Bermbach, N., Patterson, K., Jordan, S., & Kahn, H. (2005). Talking about work stress: Discourse analysis and implications for stress interventions. *Work & Stress*, 2 (19), 121–136.

Henle, C. A. & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing, *Journal of Managerial Issues*, 3 (20), 383-400.

House, J. S., McMichael, A. J., Wells, J. A., Kaplan, B. H. & Landerman, L. R. (1979). Occupational Stress and Health among Factory Workers, *Journal of Health and Social Behavior*, 2 (20), 139-160.

Jeffrey V. Johnson, Ellen M. Hall. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of random sample of the Swedish working population, *American Journal of Public Health*, c. 78, s.10 (1998): 1336-1342.

Johnson, S. & Cooper, C. (2003). The construct validity of the ASSET stress measure, *Stress and Health*, (19), 181-185.

Jonge, J. d., Bosma, H., Peter, R. & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large-

scale cross-sectional study, *Social Science & Medicine*, 9 (50), 69-106.

Jonge, J. d., Linden, S. V .d., Schaufeli, W., Peter, R. & Siegrist, J. (2000) Factorial Invariance and tability of the effort-reward imbalance scales: A longitdinal analysis of two samples with different time lags, *Occupational Medicine*, 1 (15), 69-106

Kagan, A. R. & Levi, L. (1974) Health and environment—Psychosocial stimuli: A review, *Society of Science and Medicine*, (8), 255-241.

Kirel, A. Ç. & Ağlargöz, O. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Landsbergis, P. A., Dobson, M., LaMontagne, A. D., Choi, B., Schnall, P. & Baker, D . B. (2017). Definitions and the conceptual aspects of health in relation to work, Barry S. Levy (Ed.). *Occupational and environmental health*. içinde (s. 325-3445. (New York: Oxford Scholarship Online)

Lazarus, R. S. (1974). Psychological stress and coping in adaptation and illness, *The International Journal of Psychiatry in Medicine*, 4 (5), 321-333.

Lee, M. (2001). Psychosocial Work Stress: Stock-taking and reflection, *World Federation of Occupational Therapists Bulletin*, 1 (44), 18-22

Levi L. (1987). Definitions and the conceptual aspects of health in relation to work, Raija Kalimo, Mostafa A. El-Batawi, Cary L. Cooper (Eds.) *Psychosocial factors at work and their relation to health*, içinde (s. 9-14). İngiltere: World Health Organisation

Levi, L., Bartley, M., Marmot, M., Karasek, R., Theorell, T., Siegrist, J., Peter, R., Belkić, K., Savić, C., Schnall, P., &

Landsbergis, P. (2000) Stressors at the workplace: theoretical models, *Occupational Medicine*, 1 (15), 69-106.

McGeary C. A. & McGeary, D. D (2012). Occupational Burnout, Robert J. Gatchel, Izabela Z. Schultz (Eds.). *Handbook of Occupational Health and Wellness*, içinde (s. 181-200). Berlin: Springer

Miller, J. G. (1965). Living Systems: basic concepts, *Behavioral Science*, (10), 193-237.

Miller, K. (2012). *Organizational communication: Approaches and processes*. Boston: Wadsworth Cengage Learning.

Mosadeghrad, A. M. (2017). Occupational stres and its consequences: Implications for heath policy and managment, *Leadership in Health Services*, 3 (27), 224-239.

O'Hanlon, J. F. (1987). Neurophysiological reactions to stress, Rajja Kalimo, Mostafa A. El-Batawi, Cary L. Cooper (Eds.). *Psychosocial factors at work and their relation to health*, içinde (s. 37-47). İngiltere: World Health Organisation

Osibanjo, O., Salau, O. P., Falola, H. & E. Oyewunmi, A. (2005) Workplace stres: Implications or oganizational performance in a Nigerian public university, *Businnes: Theory and Practice*, 3 (17), 261-269.

Ostry, A. S., Kelly, S., Demers, P. A., Mustard, C., & Hertzman., C. (2003)i A comparison between the efoort-reward imbalance and demand control model, *BMC Public Health*, 10 (3),

Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*. Ankara: PDREM Yayınları.

Philip J. Dewe, Michael P. O'Driscoll, Cary L. Cooper, *Theories of Psychological Stress at Work, Handbook of*

Occupational Health and Wellness, eds Robert J. Gatchel, Izabela Z. Schultz (Berglin: Springer, 2012): 26-27.

Polat Tunçer, Yönetim ve Organizasyon, (İstanbul: Beta, 2012), 444.

Rahman, R. R. R. A., Darus, N., Aman, O., Adnan, H. & Ahmad M. (2014) Factors of relationship between occupational stres, developing training needs and performance enchancement of SME's employees in Melaka, *International Journal of Economics, Finance and Management*, 4 (3), 183-196.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış*. (İnci Erdem, Çev. Ed.). İstanbul: Nobel Yayıncılık.

Robert A. Karasek et al. Current Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: A prospective study of Swedish man, *American Journal of Public Health*, c. 71, s.7 (1981): 694-705.

Robert A. Karasek. Job demands, job decision latitude and mental strain: Implicayions for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, c. 24, s.2 (1979): 285-308.

Robert Karasek. The political implications of psychosocial work redesign: A model of the psyhosocial class structure, *International Journal of Health Services*, c. 19, s.3 (1986): 481-508.

S Y Loh. Reliability and validity of the pressure management inventory in a malaysian population, *Med J Malaysia*, c. 59 s. 2, (2004): 199-206.

Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. V. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Alfa Akademi Basım Yayım Dağıtım.

Sabuncuoğlu, Z. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta.

Saif ur Rehman, Muhammad Aslam Khan, Hazan Afzal. An investigative relationship between efforts-reward model and job stress in private educational institutions: A validation study, *International Journal of Business and Management*, c. 5, s.3 (2010): 42-51.

Sean M. Collins, Robert A. Karasek, Kevin Kostas. Job strain and autonomic indices of cardiovascular disease risk, *American journal of Industrial Medicine*, c. 48, (2005): 182-193.

Selye, H. (1952). Stress and the General Adaptation Syndrome, *British Medical Journal*, 4667 (1), 1383-1392.

Shukla, A. & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-balance: The new job stress scale, *Cogent Business & Management*, 1 (3).

Siegrist, J. (2008). Effort-reward imbalance and health in a globalized economy, *SJWEH Supplements*, (6), 163-168.

Siegrist, J. (2010). Effort-reward imbalance at work and cardiovascular diseases, *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 3 (23), 279-285

Stevan E. Hobfoll, Jonathon Halbesleben, Jean-Pierre Neveu, Mina Westman. Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, c. 5, (2018): 103-127.

Stevan E. Hobfoll, Roy S. Lilly. Resource Conservation as a Strategy for Community Psychologist, *Journal of Community Psychology*, c. 21, (1993): 128-148.

Susan Catwright, Cary L. Cooper. Managing the Risk of Workplace Stress: Health and Safety Hazards, (USA: SAGE Publications, 1996), 3.

Susan Klitzman et al. Work stress, nonwork stress and health, Journal of Behavioural Medicine, c. 13 s.3, (1990): 221-243

Şenturan, Ş. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Basım AŞ.

Teasdale, E. L. (2006). Workplace stress, *Psychiatry*, 7 (4), 251-254.

Telman, N., Önen, L. & Özgeldi, M. (2015). *Psikolojide İş Sağlığı İş Güvenliği*. Ankara: Legal Nobel.

Terrill, A. L. & Garofalo, J. P., (2012). Cardiovascular Disease and the Workplace. Robert J. Gatchel, Izabela Z. Schultz (Eds.), *Handbook of occupational health and wellness* içinde (s. 87-103). Berlin: Springer.

Thomas G Cummings, Cary L. Cooper . A cybernetic framework for studying occupational stress, *Human Relations*, c. 32, s.5 (1978): 395-418.

Thorsteinsson, E. B., Brown, R. F. & Richards, C. (2014) The Relationship between work-stress, psychological stress and staff health and work outcomes in office workers, *Psychology*, 10 (5), 1301-1311.

Töres Theorell, Stress Reduction Programmes for the Workplace, *Handbook of Occupational Health and Wellness*, eds Robert J. Gatchel, Izabela Z. Schultz (Berglin: Springer, 2012): 401

Töres Theorell, Robert A. Karasek. Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research, *International Journal of Behavioral Medicine*, c. 16, (2008): 62-72.

Tutar, H. (2014). *Örgütsel Psikoloji Endüstri ve Örgüt Psikolojisinde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Tutsumi et al. Association between job stres and depression among Japanese employees threatened by job loss in a comparison between two complementary job-stress models, *Scand J Work Environ Health*, c. 27, s. 2 (2008): 146-153.

Ünsal, P. (2012). İş stresi algısı ve başa çıkmada bireysel farklılıkların rolü. Aşkın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Yürür (Eds.), *Çalışma Yaşamında Davranış – Güncel Yaklaşımlar* içinde (s. 287-321). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Viljoen, J. P. & Rothman, S. (2009). Occupational stres, ill health and organisational commitment of employees at a university of technology, *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 12 (35), 67-77.

Williams, S. & Cooper, C. L & Measuring sccupational stres: Development of pressure management indicator, *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (3) 306-321.

Wu ve diğ. Relationship between jon burnout and occupational stres among doctors in China, *Stress and Healrh*, c. 17, (2008): 143-149

Yürür, S. & Keser A. (2010) İşe bağlı gerginlik ile iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 4 (65), 165-194.

CHARTER-4 DİJİTALLEŞMENİN EMEK PİYASALARINA ETKİSİ BAĞLAMINDA PREKARYALAŞMA

Demet TOKTAŞ¹

Muzaffer DEMİRBAŞ²

Giriş

Dijitalleşme, emek piyasalarının yapısını köklü biçimde dönüştürmektedir. Bu dönüşümün en görünür hali çalışma biçimlerine yansımaktadır. Dijitalleşmenin yarattığı yeni istihdam biçimleri (kısa süreli, proje bazlı ve bağımlı bağımsız çalışma) üzerinden gelir elde edilen gig ekonomisi, internet tabanlı platformların yaygınlaşmasıyla hızla büyümektedir. Platformlar aracılığıyla çalışma modelleri, çalışanlarda iş güvencesizliği, gelir belirsizliği ve sosyal güvencesizlik gibi sorunları da derinleştirmektedir. Bu değişimlerin etkisiyle işgücü, düzenli ve güvenceli istihdamdan yoksun, gelir ve sosyal haklar açısından belirsizlik yaşayan yeni bir emek sınıfına dönüşmektedir. Guy Standing'in deyiimiyle modern işgücü prekaryalaşmaktadır.

Bu bölümün amacı, dijitalleşmenin emek piyasalarında yol açtığı dönüşüm sürecinde güvencesizliği ve esnek çalışma koşullarının çalışanları nasıl prekaryalaştırdığını incelemektir. Bu doğrultuda, gig ekonomisi bağlamında prekaryalaşma olgusu ele alınacak ve gig ekonomisinin yarattığı platform tabanlı çalışmanın nasıl yeni güvencesizlik biçimlerini ortaya çıkardığı tartışılacaktır. Son olarak çalışma, gig ekonomisinin yarattığı çalışma koşullarına karşı geliştirilebilecek sürdürülebilir sosyal politika önerilerini tartışmayı da amaçlamaktadır. Bu çalışma, ikincil veri analizi ve literatür taramasına dayanmaktadır. Uluslararası raporlar ve literatür taraması temel alınarak dönüşümün çalışanlar üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir.

Çalışmada öncelikle neoliberal dönüşüm sürecinde değişen koşullar ve güvencesizlikler ele alınmıştır. Bu dönüşüm, fordizmin krizinden başlayarak refah devleti anlayışının zayıflaması ve neoliberal politikaların etkisiyle şekillenmesi bağlamında tartışılmıştır. Çalışmada daha sonra, prekarya tartışmalarına ve dijital emek platformlarının derinleştirdiği prekaryalaşmanın güncel durumu incelenmiştir. Son olarak bu dönüşümün yol açtığı sorunlara karşı geliştirilebilecek sürdürülebilir sosyal politika önerileri değerlendirilmiştir.

¹ Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, demet.toktas@ogr.iu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3476-4087.

² Doktor Öğretim Üyesi, İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, muzaffer.demirbas@inonu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8919-0415.

1. Neoliberal Dönüşüm ve Güvencesizleşen Emek

1929 yılında yaşanan büyük buhran kapitalist düzeni ciddi derecede etkilemiş ve yarattığı olumsuz ekonomik koşullara bir daha geri dönülmemesi için İkinci Dünya Savaşı sonrasında devlet rejimleri yeniden yapılandırılmıştır. Bretton Woods anlaşmalarıyla uluslararası alanda yeni bir dünya düzeni kurulmuş ve Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası, IMF gibi çeşitli kurumların oluşturulmasıyla uluslararası ilişkilerin istikrara kavuşturulması amaçlanmıştır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Avrupa'da çeşitli ülkelerde demokratik rejimler yerleşmiş ve refah devleti anlayışı gelişmiştir. Ülkelerin ortak gayesi devlet erkinin tam istihdam, ekonomik büyüme ve vatandaşlarının refahına odaklanmasıdır. Bu ortak gayeyi sağlamak için de devlet gücünün piyasa süreçleriyle birlikte hareket etmesi ya da piyasa süreçlerinin yerine geçmesi kabul edilmiştir (Harvey, 2015: 17-18).

Kabul edilen bu anlayış, ekonomik istikrarın ve toplumsal refahın sağlanmasında devlet erkinin müdahalesini meşrulaştıran bir zemin yaratmıştır. Bu müdahalelerin temelinde ise önemli ölçüde John Maynard Keynes'in ortaya koyduğu iktisadi yaklaşım çerçevesinde gelişmiştir. Nitekim büyük buhrandan sonra birçok ülke müdahaleli piyasa sistemine yönelmiştir (Eğilmez, 2018: 123).

Bununla birlikte ekonomik dalgalanmaları azaltmak ve uygun seviyede tam istihdam sağlamak için, keynesyen iktisat politikası araçları olan maliye ve para politikaları yaygın biçimde uygulanmıştır. Sermaye ile emek arasında sağlanacak “sınıf uzlaşısı” ise iç barış ve huzur için bir garantör olarak değerlendirilmiştir. Dönemin refah sistemleri ile sağlık, eğitim ve sosyal güvenlik sistemleri inşa edilmiştir. Ayrıca ücretlerle ilgili düzenlemeler de getirilmiştir (Harvey, 2015: 19).

Refah devletinin güç kazandığı fordist dönemde, ekonomide istikrar ve büyüme sağlanmıştır. Emek ve sermaye arasındaki ilişkiler ise genellikle uzun vadeli bir nitelik taşımıştır. Uzun süreli çalışma ilişkileri içerisinde, işçilerle işverenler arasındaki çıkar çatışmaları, sendikaların kolektif pazarlık gücü sayesinde işçiler lehine düzenlendiğini söylemek mümkündür.

Ancak 1960'ların sonlarına doğru fordist dönemde güçlenen refah devleti kriz sürecine girmiştir. İşsizliğin, durgunluğun ve yüksek enflasyonun yaşanması iktisadi krizin “stagflasyon” eğiliminde olduğunu göstermiştir. Bu ortamda gelişen stagflasyon, devletin keynesyen iktisat politikalarının şekillendirdiği talep yönlü politikalarını bir yandan uygulama kapasitesini zayıflatırken diğer yandan artan uluslararasılaşma da ek sorunlar ortaya çıkarmıştır.

Artan talebin giderek yurtiçi üretim yerine ithalat yoluyla karşılanması, devletin faiz oranları ve döviz kurları üzerindeki kontrolünü zayıflatmıştır. Reel faiz oranlarındaki artış ise kamu borçlarının büyüme riskini de beraberinde getirmiştir (Toprak, 2012: 132-133).

Artan sosyal harcamalarla beraber vergi gelirlerinin düşmesi bazı devletlerin mali krizle karşı karşıya kalmasına neden olmuştur. Örneğin, 1975-76'da Britanya, IMF desteğine başvurmak zorunda kalmıştır. Diğer yandan altın rezervlerine dayanan Bretton Woods sabit kur sistemi, 1973'teki petrol krizi ve Arap-İsrail Savaşı öncesinde işlevini yitirmeye başlamıştır. Sermaye hareketlerinin devlet sınırlarını kolayca aşması ise sabit kur sistemine ek yük getirmiştir. ABD dolarının dünya genelinde dolaşıma girmesi ve Avrupa bankalarında yoğunlaşması neticesinde ABD denetiminin dışına çıkmasına neden olmuş ve bu sebeple sabit kur 1971'de terk edilmiştir. Uluslararası paranın altına dayandırılmasına yönelik sistem ise artık sürdürülemez hale gelmiştir (Harvey, 2015: 20).

Üretkenlik artışının yavaşlaması ve buna karşın ücretlerin yükselmesi, piyasaların doygunluğa ulaşması ve dar gelirli ülkelerdeki borç krizleri fordist üretim sistemini baskı altına almıştır. Ayrıca üretimin uluslararasılaşması ve teknolojik değişimler, emek yoğun üretimin önemini azaltmış ve fordist mekanizmaların ulusal düzeydeki düzenleyici etkisini zayıflatmıştır. Kamu hizmetleri ve sosyal politika uygulamalarının yüksek maliyetleri, bürokrasi yoğunluğu ve karar alma süreçlerinin yavaşlığı ile iş yapısındaki kalite sorunları krizi derinleştiren sosyal faktörler olmuştur. Bu bağlamda, fordizm krizi, ekonomik ve sosyal sınırlamaların bir araya gelmesiyle ortaya çıkmıştır (Dağdelen, 2005).

Nihayetinde 1945 sonrası gelişmiş kapitalist ülkelerde büyüme, refah ve ekonomik istikrar sağlayan keynesyen iktisat politikaları işlevsiz hale gelmiş ve krizin aşılması için yeni bir ekonomik model ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Devlet müdahalesine dayalı keynesyen iktisat politikası yaklaşımının yerini, serbest piyasa mekanizmalarını ön plana çıkaran ve esnek üretim süreçlerini temel alan post-fordist ve neoliberal politikalar almıştır. Buğra'nın deyişiyle *"İkinci Dünya Savaşı'nın ardından çeşitli mekanizmalarla ehlileştirilen piyasalar 20. yüzyılın sonu ekonomik küreselleşme dinamikleri içinde yeniden özgürleştiler"* (Buğra, 2024: 199).

Küreselleşme, firmaların uluslararası rekabette maliyet avantajı sağlamak için emek piyasalarının esnek hâle gelmesine sebep olmuştur. Özellikle emek maliyetinin yüksek olduğu ülkelerde, firmalar üretimlerini küçük miktarlarda ve maliyeti artırmadan yapabilmek için

geçici ve yarı zamanlı sözleşmelerle çalışan işçilerden yararlanmaktadır. Ticaretin serbestleşmesi ve yabancı yatırımların artması, emek talebini daha esnek hâle getirerek ücret ve istihdamda belirsizliğe neden olmakta ve bu belirsizliğin daha da artmasını beraberinde getirmektedir. Çalışma saatlerindeki düzensizlik, ücret eşitsizliği ve sendikaların etkisinin azalması, işçilerin güvencesizlik durumunu artırmıştır. Sonuç olarak, küreselleşmenin etkisiyle refah devletlerinde hem emek piyasasında hem de ekonomik büyümede istikrarsızlık gözlemlenmekte, sosyal güvenlik mekanizmaları baskı altında kalmakta ve fordizmin krizi derinleşmektedir (Okur, 2004: 1-3).

1970’lerden itibaren küreselleşme, neoliberal politikalar ve dijital teknolojilerle birlikte emek piyasaları esnek, parçalı ve istikrarsız bir yapıya bürünmüştür. Üretimin mekânsal olarak yeniden yapılanması, iletişim teknolojilerinin denetimi merkezileştirmesi ve Çin, Hindistan gibi ülkelerin küresel ekonomiye entegrasyonu, küresel emek arzını artırarak emek-sermaye ilişkisinde sermaye lehine güç ilişkilerini derinleştirmiştir. Bu süreçte hizmet sektörünün yükselişi, işten çıkarmaların kalıcı bir yönetim stratejisi hâline gelmesi, ideolojik alternatiflerin zayıflaması ve güvencesizliğin yalnızca düşük vasıflı işlerle sınırlı kalmayıp tüm sektörlerle yayılması, güvencesizliği günümüz emek rejimlerinin yapısal özelliği hâline getirmiştir (Kalleberg, 2009: 5-6).

Emek piyasasında esnekleşme süreçleri, istikrarsızlık ve güvencesizliğe sebep olarak çalışanları sürekli bir belirsizlik içinde bırakmaktadır. Bu koşullarda bireyler, ne emekliliğe erişim konusunda bir güvenceye sahip olabilmekte ne de işlerini kaybetme endişesinden kurtulabilmektedir. Sonuç olarak, tüm çalışanlar bu kırılgan ve güvencesiz yapının bir parçası haline gelmektedir. Çalışma hayatındaki güvencesizliği Guy Standing, yeni tehlikeli sınıf olarak tarif ettiği “prekarya” kavramı üzerinden açıklamıştır (Kaya, 2019: 1454). Bu bağlamda, güvencesizleşen emek olgusu ve prekaryayı kavramsal çerçevede incelemek önem kazanmaktadır.

2. Prekaryalaşma: Kavramsal Bir Yaklaşım

Prekarya kavramı, güvencesizleşen işçi sınıfının yapısal durumunu tanımlamak için kullanılmaktadır. Küreselleşme, 1970’lerden itibaren neoliberal politikaların etkisiyle dünyaya yayılmış ve tüm çalışan kesimleri etkileyen bir kriz sürecini beraberinde getirmiştir. 1980’lerde güçlenen neoliberal politikalar, bu süreci derinleştirerek işçi sınıfının güvencesizleşmesini hızlandırmıştır. Bu bağlamda, 1970’lerin sonlarındaki politik ortam ve tartışmalar, işçi sınıfının dönüşümünü anlamak açısından önemlidir ve bu dönemde başlayan “prekarya” tartışmaları da

Omay'a göre manidardır. Omay'ın yeni bir insan tipolojisi olarak bahsettiği “Post Homo Servus”un refah dönemi olarak tarif edilen 1945-1970 döneminde yaşadığı sahte cennetin sonuna gelinmiştir (Omay, 2017: 235).

Bu çerçevede, Guy Standing, “Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf” adlı eserinde prekarya kavramını kapsamlı biçimde ele almaktadır. Standing prekarya kavramını, İkinci Dünya Savaşı sonrası refah devleti döneminde işçi sınıfına tanınan yedi temel güvenceden yoksun kalan bireyleri tanımlamak için kullanmaktadır. Standing’e göre güvencesizleşme, emek piyasası, istihdam, iş, çalışma koşulları, becerilerin yeniden üretimi, gelir ve temsil olmak üzere yedi alanda sağlanan güvencelerin ortadan kalkmasıyla biçimlenmiş yeni bir emek rejiminin sonucudur (Standing, 2019: 26).

Yeni teknolojiler, neoliberal küreselleşme ve refah devletinin krizi, güvencesizliğin gelişmiş toplumlarda da yayılmasını hızlandırmıştır. Bu süreç, sanayi toplumuna özgü sosyal hakların aşınması ve geleneksel sınıf yapılarının çözülmesi ile sonuçlanmıştır (Peksan, 2021: 261).

Standing’e göre bugün artık yedi çeşit sınıf tanımlamak mümkündür. Hiyerarşinin en üstünde “elit” sınıf yer almaktadır. “Elit” sınıf sahip olduğu ekonomik güç doğrultusunda dünyanın her yerinde hükümetleri etkileyebilmektedir. “Elit” sınıfın altında ise “maaşlılar” yer almaktadır. Kamu veya özel sektörde yoğun olarak istihdam edilen “maaşlılar” sınıfı tam zamanlı ve güvenceli istihdam ile birtakım sosyal haklara sahiptir. “Maaşlı” sınıfın altında ise “Profesyonel-Teknisyenler” yer almaktadır. Standing bu grubu “profisyenler” olarak tanımlamıştır. “Profisyenler” sahip oldukları vasıflar sayesinde yüksek gelir elde eden ve bireysel sözleşmelerle çalışmaktadırlar. Bu sınıfın tek bir işletmede uzun süre istihdamda kalma eğilimi düşüktür. Standart istihdam ilişkileri “profisyenler” sınıfına uygun değildir. “Profisyenler” sınıfının altında ise, bedensel emeğiyle çalışan ve refah devleti döneminin kazanımlarına sahip olmakla birlikte etkisi giderek azalan geleneksel işçi sınıfı bulunmaktadır. Standing, tüm bu sınıfların altına ise işsizler ordusunu ve giderek genişleyen prekaryayı koymuştur (Standing, 2019: 21-22).

Standing’e göre, güvencesizlik yalnızca sosyal bir durum olmanın ötesindedir. Prekarya mevcut haliyle oluşmakta olan bir sınıfı temsil etmektedir. Prekarya, kendi varlığını sürdürebilmek ve yaşadığı bu güvencesizlik riskine karşı koymak için “kendi için sınıf” haline

gelmek zorundadır. Böylece prekarya, kendisini yeniden üretmek isteyen diğer sınıflardan farklı olarak, “dönüştürücü bir sınıf” konumundadır (Standing, 2017a: 9).

Standing’e göre, prekarya bir yandan sınıf özellikleri sergilerken diğer yandan “maaşlıların” aksine devlet ya da sermaye ile güven ilişkileri asgari düzeydedir. Proletaryanın refah devleti döneminde sahip olduğu toplumsal sözleşme ilişkilerinin hiçbirine prekarya sahip değildir. Çünkü prekarya herhangi bir sosyal güvence sistemi içerisinde yer almamaktadır. Öte yandan prekaryanın kendine has bir statüsü vardır. Prekarya, yüksek statülü profesyonel yahut orta statüdeki zanaat mesleklerine de tam olarak denk düşmemektedir. Bu sebeple prekarya “parçalı statüye” sahiptir (Standing, 2019: 23).

Prekarya, çalışma ve boş zamanın düzenlenmesi üzerinde denetim gücünü yitirmiş ve mesleki kimlikten yoksun bireylerden oluşmaktadır. Zorunlu yarı zamanlı istihdam, kısa süreli işler, sıfır saatli sözleşmeler, stajyer istihdamının yaygınlaşması ve dijital platformlar aracılığıyla yürütülen işlerin artışı, prekaryanın genişlemesini de beraberinde getirmektedir (Standing, 2017b).

Sonuç olarak prekarya kavramı, standart istihdamın dışında kalan; güvencesizlik, düşük gelir ve yüksek işsizlik riskiyle karşı karşıya kalan kesimleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Guy Standing’in çalışmalarıyla akademik literatürde kavramsal olarak da yaygınlaşan prekarya, dijital çağın koşullarında güvencesizliği daha yoğun ve derin deneyimlemektedir.

3. Dijital Emek Platformlarında Prekaryalaşma

Son yıllarda emek piyasalarında güvencesizlik yapısal bir özellik haline gelmiştir. Bu güvencesizlik, prekaryalaşma sürecinin hem bir sonucu hem de onu hızlandıran bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Sürekli istihdam ve sosyal koruma gibi işe dair özellik ve beklentilerin zayıflamasıyla birlikte, bireyler istikrarsız, esnek ve belirsiz çalışma biçimlerine yönelmek zorunda kalmaktadır. Bu dönüşümün günümüzdeki en görünür yansımalarından biri ise “gig ekonomisi”dir.

Woodcock ve Graham (2020) “gig” kelimesini eğlence mekanlarında sahne alan müzisyenler için kullanmıştır. Yazarlar “gig” kavramı ile müzik sektöründe çalışan söz konusu sanatçıların kısa vadeli, belirsiz ve öngörülemeyen iş ilişkilerini açıklamışlardır (Woodcock ve Graham, 2020: 3). “Gig ekonomisi” kavramı ise, Dördüncü Sanayi Devrimiyle beraber literatürde yoğun olarak kullanılmaya başlamıştır. Dördüncü Sanayi Devrimiyle yükselen

teknolojik inovasyon sayesinde bir talep ekonomisi ortaya çıkmış ve bu durum çalışma ilişkilerinin doğasını temelden dönüştürmüştür. Bulut teknolojisi sayesinde birçok işveren artık işlerini bulut platformlar aracılığıyla yaptırmaktadır. Ortaya çıkan yeni emek piyasasında işlerin birçoğu küçük parçalara ya da küçük projelere bölünmekte ve platform içerisinde emeğini arz edenler tarafından yapılmaktadır. Schwab’a göre (2018: 56) mevcut durum “yeni talep ekonomisi” dir. Diğer bir ifadeyle “gig ekonomisi” dir. Bu bağlamda platform içerisinde yer alan ve emeğini arz edenler ise geleneksel anlamda işçi olarak değerlendirilmemektedir. Belirli görevleri yerine getiren “bağımsız çalışanlar” olarak nitelendirilmektedir (Schwab, 2018: 56-57).

Bu bağlamda “gig ekonomisi” kavramı, genellikle bir kişinin bir şirket tarafından sağlanan dijital bir “platformu” (bir uygulama ya da web sitesi aracılığıyla erişilen) kullanarak kısa süreli işler bulduğu ve gerçekleştirdiği bir çalışma biçimini ifade etmek için kullanılmaktadır. Kişi genellikle uygulamaya bir cep telefonu ya da bilgisayar üzerinden erişim sağlamaktadır (Ainsworth, 2017: 1). Bu bağlamda “gig ekonomi” geleneksel ekonomiden farklı olarak dijital platformlar üzerinden yürütülen iş ve hizmetleri ifade etmektedir. Uber sürücülüğü veya TaskRabbit gibi platformlarda tesisatçılık gig ekonomisindeki tipik iş örnekleri arasında yer almaktadır (Schwab, 2018: 57). Öte yandan gig ekonomi, internet tabanlı şirketlerin mevcut pazarları dönüştürmesi veya yeni pazarlar yaratmasıyla şekillenmektedir. E-ticaret, konaklama, taşımacılık, ev içi hizmetler ve video içerik platformları gig ekonomisinde yer almaktadır. Ayrıca sosyal medya şirketleri ve internet altyapısı sağlayıcıları da gig ekonomisinin bir parçasıdır. Gig ekonomisi, ekonomik faaliyetleri yeniden düzenleyerek yaratıcı yıkım ve yenilik süreçlerini tetiklemekte ve küresel kapitalizm içinde stratejik bir öneme sahip olmaktadır (Vallas & Schor, 2020: 274-275). Bu bağlamda, gig ekonomisinin işleyişi ve platform temelli istihdam modelleri, dijital emek tartışmalarının da merkezine oturmaktadır. Çünkü kısa süreli, proje bazlı ve çoğunlukla dijital platformlar aracılığıyla yürütülen işlerin yaygınlaşması, sadece istihdam biçimlerini değil, emeğin niteliğini ve güvencesizliğini de yeniden tanımlamaktadır (Çiğdem, 2019: 161). Bu bağlamda, gig ekonomisinin yapısı ve işleyişi, prekaryanın büyümesini anlamak açısından temel bir zemin sunmakta; güvencesizliğin dijital çağdaki kurumsallaşmış biçimlerinden biri olarak değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır.

Gig ekonomisi kapsamında yürütülen görevler çoğunlukla kısa süreli, geçici, güvencesiz ve belirsizlik içeren niteliklere sahiptir. Çalışanların daha fazla iş alabilmesi ise

büyük ölçüde platform üzerindeki performanslarına ve kullanıcı değerlendirmelerine bağlı olacak şekilde gelişmektedir (Woodcock & Graham, 2020: 3).

Gig ekonomisinde çalışma biçimleri, genel olarak iki ana modelde sınıflandırılmaktadır. Bunlardan biri “çevrimiçi (web tabanlı) platform” çalışmadır. Bir diğeri ise “konum tabanlı platform” çalışmadır. Çevrimiçi platform çalışma, genellikle freelance işler, içerik üretimi, programlama veya dijital pazarlama gibi uzaktan yapılabilir nitelikteki işleri içeren bir çalışma biçimidir. Konum tabanlı çalışma ise ulaşım, yemek teslimatı, ev hizmetleri ve kişisel bakım gibi yüz yüze yapılan ve fiziksel mekânda gerçekleştirilen işlere dayanmaktadır (ILO, 2025a: 14).

Her iki model de işçilerin çalışma koşullarında güvencesizlik ve belirsizliği artırmakta, performansa dayalı ödüllendirme sistemleri aracılığıyla istikrarsızlığı pekiştirerek prekarya sınıfının oluşum sürecini hızlandırmaktadır.

Nitekim gig ekonomisinde çalışanlar, geleneksel iş güvencesinden yoksun bir şekilde bağımsız veya platform bazlı işler yürütmektedir. Bu durum, istihdamın korunmasını zorlaştırmakta ve işçilerin sosyal haklara erişimini sınırlamaktadır. Toplu pazarlık haklarının kullanımı, çalışanların dağınık yapısı ve platformların bağımsız çalışan statüsü nedeniyle ciddi engellerle karşılaşmaktadır. Örgütlenme çabaları geleneksel sendika modelleriyle sınırlı kalmakta ve yeni dijital iş modellerine uyum sağlayacak örgütsel yaklaşımlar gerekmektedir. Ayrıca, işin esnek ve kısa süreli doğası, çalışanların iş güvencesini ve gelir sürekliliğini tehdit etmekte, hak arama süreçlerini daha da karmaşık hâle getirmektedir. (Görmüş, 2020: 234-42). Bu bağlamda, dijitalleşmeyle beraber gelişen gig ekonomisinin yarattığı yeni istihdam biçimleri, yeni örgütlenme stratejileri ile işçilerin haklarını koruma ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır.

Gig ekonomisi, işgücü piyasasında işçilerin güvencesizliğini derinleştiren yapısal bir dönüşümü temsil etmektedir. Platformlar, işçileri “bağımsız yüklenici” olarak yanlış sınıflandırmaktadır. Bu durum emek sahiplerinin, sosyal güvenlik, iş güvencesi ve toplu pazarlık haklarından yoksun bırakılmalarına yol açmaktadır. Gig işlerinde gerçekleştirilen faaliyetler genellikle kısa süreli ve tek seferlik nitelikte olup işçilerin gelirleri çoğu zaman yetersiz seviyelerde kalmakta ve yaşamlarını sürdürebilmek için daha fazla çalışma zorunluluğunu doğurmaktadır. Ayrıca işçilerin sendikalaşamama ve işyeri karar süreçlerine katılamamaları, kolektif temsil güvencesizliğini pekiştirirken sağlık, işsizlik ve iş kazası

sigortası gibi temel sosyal korumadan da yoksun bırakılmaları sosyal güvenlik mekanizmalarına erişimlerini engellemektedir. Tüm bu boyutlar, gig ekonomisinin çalışma hayatında işçilerin çok boyutlu ve kapsamlı bir güvencesizlikle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır (Ünal & Temiz, 2022: 178-182).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nın 2025 yılı haziran ayında yayımlanan raporuna göre, 2010 yılında 193 olan platform sayısı 2023 yılı itibarıyla 1.070’e ulaşmıştır. Bu platformların dağılımı incelendiğinde; 357’si çevrimiçi platformlar, 334’ü teslimat sektörüne yönelik platformlar, 119’u bireysel yolcu taşımacılığı hizmeti sunan platformlar, 121’i bakım işleri, 117’si ev işleri ve 22’si çeşitli hizmetleri kapsayan hibrit platformlar olarak sınıflandırılmaktadır (ILO, 2025b: 15) Bu veriler, platform ekonomisinin özellikle emek yoğun işlerde hızlı bir şekilde yayıldığını göstermektedir.

Dünya Bankası’nın 2023 yılında yayımlanan “Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work” (Sınırların Ötesinde Çalışmak: Çevrimiçi Gig Ekonomisinin Fırsatları ve Riskleri) başlıklı raporu çevrimiçi gig ekonomisinin yarattığı fırsatları ve riskleri, büyüklüğünü ve küresel dağılımını göstermektedir. Rapora göre; gig ekonomisi, işgücü piyasasının hızla büyüyen yeni bir alanı olmasına rağmen istihdam payını ölçmeye ilişkin güvenilir ve sistematik yöntemler henüz mevcut değildir. Bu durumun birkaç nedeni bulunmaktadır. Öncelikle, gig çalışanları çoğu zaman işgücü ve hanehalkı anketlerinde ayrı bir grup olarak tanımlanmamakta, bunun yerine gündelik işçiler, bağımsız yükleniciler ya da serbest çalışanlarla aynı kategoriye dahil edilmektedir. Bu durum, gig çalışmasının gerçek boyutunun görünmez kalmasına yol açmaktadır. Benzer şekilde, vergi beyannameleri de güvenilir veri sunmamaktadır. Gig çalışanlarının beyanları ile gig dışındaki serbest çalışanların beyanları incelendiğinde birbirine çok benzediği görülmüştür. Bu nedenle, yalnızca vergi kayıtlarına bakarak gig çalışanlarını ayırt etmek mümkün olmamaktadır. Ayrıca gig çalışanları ile hizmet verdikleri müşteri firmalar farklı coğrafi mekânlarda bulunmaktadır. Bu nedenle, ulusal istatistikler ve vergi kayıtları gig ekonomisini tespit etmekte yetersiz kalmaktadır. Son olarak, gig platformlarının kendileri de veri paylaşımı konusunda ketum bir tutumdadır. Çoğu platform, ticari hassasiyet gerekçesiyle verilerini ayrıntılı olarak açıklamamaktadır (Datta vd., 2023: 49). Tüm bu nedenler gig ekonomisinin büyüklüğü ve istihdam boyutuna ilişkin belirsizlikleri artırmaktadır.

Ancak Dünya Bankası, küresel gig işgücünün büyüklüğünü tahmin etmek için iki farklı teknik kullanmaktadır. Birinci teknik, web trafiği verilerine dayalı veri bilimi yöntemlerini

kullanmakta ve 154 milyon tekil kayıtlı kullanıcı (mükerrer olmayan kayıtlı kullanıcı) ile 60 milyon aktif gig işçisi olduğunu öngörmektedir. İkinci teknik ise küresel bir anket üzerinden yapılan tahminlere dayanmakta ve gig işçilerinin sayısını 435 milyon civarında tahmin etmektedir. Bu iki yöntem birlikte değerlendirildiğinde, küresel gig işgücünün büyüklüğünün 154 milyon ile 435 milyon arasında olduğu ve küresel işgücünün yaklaşık %4,4 ile %12,5'ini oluşturduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Datta vd., 2023: 59-60).

Aşağıda verilen Tablo 1’de küresele bağlamda çevrimiçi platformlarda çalışanlar oransal olarak gösterilmiştir.

Tablo 1. Küresel Olarak Başlıca Çevrimiçi Platformlardaki Tüm Çalışanların Payı (2023)

Ülke	Çalışanların Payı (%)
Hindistan	26,90
Bangladeş	14,62
Pakistan	12,05
Amerika Birleşik Devletleri	5,59
Birleşik Krallık	3,83
Filipinler	3,33
Ukrayna	2,62
Rusya Federasyonu	2,57
Mısır	1,79
Endonezya	1,52
Çin	1,42
Sırbistan	1,37
Sri Lanka	1,13
Kanada	1,07
Kenya	1,01

Kaynak: ILO, 2025b: 19.

ILO Çevrimiçi İşgücü Gözlemevi tarafından oluşturulan Çevrimiçi İşgücü Endeksi 2020 anketi ülkeler ve meslekler arasında çevrimiçi serbest işgücünü ölçen ekonomik bir göstergedir. Bu bağlamda Tablo 1’de küresel olarak başlıca çevrimiçi platformlardaki tüm çalışanların ülkelere göre 2023 yılı dağılımı yer almaktadır. Hindistan, %26,9 ile en yüksek paya sahip olup, Bangladeş %14,62 ve Pakistan %12,05 ile ikinci ve üçüncü sırada yer almaktadır. Bu veriler bu üç ülkenin, çevrimiçi işgücünün büyük bir kısmını oluşturduğunu göstermektedir (ILO,

2025b: 18-19). Tabloya göre, çevrimiçi platform işgücü coğrafi olarak Güney Asya ülkelerinde yoğunlaşmaktadır.³

Platformlarda çalışanların demografik özelliği incelendiğinde ise çalışanlar tek bir profile sahip değildir. Avrupa Birliği ülkelerinde, platformlarda çalışanların yaş ortalaması 33,9 iken genel çalışan nüfusun yaş ortalaması 42,4 şeklinde gerçekleşmiştir (ILO, 2025b: 22-23). Bu bağlamda platform çalışanların yaş ortalamasının genel çalışan nüfustan daha genç olduğu gözlenmiştir. Eğitim seviyeleri bağlamında değerlendirildiğinde platformlarda çalışanların eğitimlerinin platform dışında çalışanlara göre daha yüksek eğitim seviyelerine sahip olduğu gözlemlenmiştir. Cinsiyet dağılımında ise erkeklerin kadınlara göre platform işlerde daha yoğun çalıştığı söylenebilmektedir. Erkek çalışanlar yolcu taşımacılığı ve teslimat gibi fiziksel hareketlilik gerektiren işlerde yoğunlaşırken kadınlar bakım işleri, ev ve güzellik hizmetleri gibi geleneksel olarak kadın emeğiyle ilişkilendirilen meslek gruplarında ağırlık göstermektedir (ILO, 2025b: 22-25).

Platform ve platform dışı istihdamda göçmen emek gücünün dağılımı ise manidar bir tablo sergilemektedir. Tablo 2 incelendiğinde, platform çalışmanın göçmen çalışanlar arasında yoğunlaştığı görülmektedir. Platform çalışmanın göçmen çalışanlar arasında yoğunlaşması, hali hazırda kırılğan olan bu grubun daha da savunmasızlaşması bakımından önem taşımaktadır.

Tablo 2. Platform ve Platform Dışı İstihdamda Göçmen Çalışanların Bölgesel ve Ülkesel Dağılımı (%)

Bölge/ülke	Platform dışı çalışma	Platformda çalışma
Dünya çapında-Taksi sektörü	1,4	5,0
Dünya çapında-Teslimat sektörü	14,9	17,6
Avrupa Birliği	6,0	13,3
16 AB ülkesi+Norveç (ETUI anketi)	13,0	17,0
Şili	11,8	43,5
Birleşik Devletler	17,3	24,3

Kaynak: ILO, 2025b: 26.

ILO'nun çeşitli verilerden yararlanarak hazırladığı rapora göre platform ekonomisi, göçmenlerin geleneksel işgücü piyasalarına kıyasla daha yüksek oranda istihdam edildiği, daha

³ 2017 verilerine göre, Türkiye'deki çevrimiçi serbest çalışan işgücünün tüm meslekler kapsamındaki oranı %0,332'dir. Bu oran yıllar içerisinde artış göstermiştir. 2024 verilerine göre çevrimiçi serbest çalışan işgücünün tüm meslekler kapsamındaki oranı %0,822'dir. En yaygın meslek alanı ise yaratıcı ve dijital içerik üretimidir. Çevrimiçi serbest çalışan işgücünün %57'si bu alanda yoğunlaşmaktadır (ILABOUR, Online Labour Index 2020, <https://ilabour.shinyapps.io/WorkerMap/>, 10.09.2025 tarihinde erişim sağlanmıştır).

esnek ve erişilebilir bir çalışma ilişkisi içinde olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle Şili’de bu durum belirgin olarak öne çıkmaktadır. Şili’de platform dışı çalışmada göçmen çalışanların oranı %11,8 iken platform çalışmada çalışan göçmen sayısı 43,5 olarak gerçekleşmiştir (ILO, 2025b: 26).

Pew Research Center’in 2021 tarihli raporuna göre, ABD’de yetişkinlerin yaklaşık %16’sı en az bir kez çevrimiçi gig platformları üzerinden gelir elde etmiştir. Son 12 ayda bu tür işlerde çalışanların oranı %9 olarak tespit edilmiştir. Katılımın, yaş ve etnik gruplar arasında farklılık gösterdiği görülmüştür. Çalışmada çevrimiçi gig çalışması, katılımcılar için çoğunlukla ek gelir sağlama ve gelir dalgalanmalarını dengeleme amacı taşımakta olduğuna yer verilmiştir. Ayrıca, çalışanların yaklaşık %49’unun esnek çalışma saatleri sunması nedeniyle bu işleri tercih ettiği ifade edilmiştir. Haftalık çalışma süresi açısından, katılımcıların %36’sı 10-30 saat, %8’i ise 30 saatten fazla çalışmaktadır. Buna karşın, gig çalışanlarının çoğu önemli ölçüde güvencesizlik ile karşı karşıyadır. Çalışanlar, ekonomik kazanç konusunda adaletsizlik, iş sırasında kaba muamele ve güvensizlik gibi sorunlar yaşadıklarını ifade etmiştir. Çalışmada bir diğer önemli nokta ise, Covid-19 salgını sırasında çalışanların risk endişesi taşıdığı öne çıkmıştır. Beyaz olmayan çalışanların %59’u, Beyaz çalışanların ise %38’i bu konuda endişe duymuştur. Bu bulgular, çevrimiçi gig ekonomisinin özellikle gençler ve etnik gruplar arasında yaygın olduğunu gösterirken çalışanların çoğunun hâlâ iş güvencesi, sosyal haklar ve güvenlik açısından kırılgan olduğunu ortaya koymaktadır (Anderson vd., 2021).

Bu bağlamda, dijitalleşmenin ortaya çıkardığı gig ekonomisi ve prekaryalaşmanın yol açtığı güvencesiz çalışma ile yetersiz sosyal korumalar, sosyal politika perspektifinde sürdürülebilir emek rejimi geliştirme gerekliliğini daha önemli bir konu haline getirmektedir.

4. Sürdürülebilir Emek Rejimi Arayışları

Dijitalleşme, gig ekonomisi ve gig ekonomisinin beraberinde getirdiği esnek çalışma biçimlerinden biri olan platform aracılığıyla çalışma iş güvencesizliğini artırmakta ve prekaryalaşmayı derinleştirmektedir. Bu durum, geleneksel sosyal politika araçlarının yetersizliğini ortaya koymaktadır. Gerçekten de sosyal politikanın altın çağı olarak ifade edilen 1945-1970 dönemi fordist üretim modeli ile uyumlu olarak güvenceli ve uzun süreli istihdamı ortaya çıkarmıştır. Ancak bir dizi yapısal ve ekonomik sorunun bir araya gelmesiyle bu dönem bir krizi de beraberinde getirmiştir.

1970’li yıllarda öne çıkan ve daha önce de yukarıda bahsedilen fordizmin krizi diğer bir deyişle refah devletinin krizi, kapitalizmin içsel unsurları arasındaki uyumu farklı bir şekilde tesis etmeyi amaçlayan bir dizi iktisadi ve sosyal politikalarla aşılmaya çalışılmıştır. Post-fordizm olarak nitelenen kapitalizmin yeniden yapılanma sürecinde üretim, tüketim, örgütlenme kalıpları köklü bir şekilde değişim göstermiştir. Diğer yandan devletin işlevleri de yeniden tanımlanmıştır. Günümüzde bu değişim, özelleştirme, deregülasyon ve liberalizasyon gibi politika ve düzenlemeler aracılığıyla kendini göstermektedir (Dağdelen, 2005). Emek aleyhine olan tüm bu politika ve düzenlemeler sosyal koruma mekanizmasının zayıflamasına, iş güvencesizliğinin artmasına ve prekarya sınıfının büyümesine neden olmuştur.

Bu bağlamda fordizmden post-fordizme geçiş, küreselleşme ve neoliberal iktisat politikaları emek piyasasını ve istihdam ilişkilerini standart dışı hâle getirirken (Kalleberg, 2009), dijitalleşme ve platform çalışması, çalışanların deneyimlediği yeni güvencesizlik biçimlerini ortaya çıkarmıştır.

Dijital çalışma platformlarına ilişkin olarak henüz kapsamlı ve bağlayıcı bir uluslararası belge mevcut değildir. Platformlar, vergi bildirimleri bağlamında hem Avrupa Birliği hem de OECD’nin özel inceleme ve ilgisine konu olmuştur. Avrupa Birliği (AB), platform çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesini hedefleyen bir direktif taslağı hazırlanmasına yönelik öneri sunmuştur. ILO ise, dijital platform ekonomisinde işçilerin çalışma koşullarını ve haklarını mevcut uluslararası standartlar ışığında değerlendirerek standartların kapsamadığı veya eksik kaldığı alanları tespit etmeye çalışmaktadır. “Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Üzerine Normatif Boşluk Analizi” raporunu hazırlayarak hangi konularda yeni düzenleme veya uyarlama gerektiğini ortaya koymayı amaçlamaktadır (ILO, 2025b: 29).

ILO, ISSA ve OECD’nin hazırladığı “Providing Adequate and Sustainable Social Protection for Workers in The Gig and Platform Economy” (Gig ve Platform Ekonomisinde Çalışanlar için Yeterli ve Sürdürülebilir Sosyal Korumanın Sağlanması) başlıklı rapora göre, gig ekonomisi çalışanlarının yetersiz sosyal korumaya sahip olması, sürdürülebilir sosyal politika açısından acil müdahaleler gerektirmektedir. Sağlık sigortası, iş kazası sigortası ve emeklilik haklarına erişim gibi hususların sınırlı olması, düşük ücretler ve güvencesiz çalışma koşulları gig ekonomisi çalışanlarını savunmasız bırakmaktadır. Sürdürülebilir bir yaklaşım içerisinde; işçinin hukuki statüsünün doğru belirlenmesi, sosyal hakların adil şekilde uygulanması ve güvenli çalışma koşulları ile sosyal korumanın sağlanması hedeflenmelidir.

Ayrıca dijital platformlarda işlerin dağıtımı ve performans değerlendirme süreçlerinin şeffaf ve çalışanlar tarafından anlaşılır olması, hakların korunması ve hak ihlallerinin önlenmesi kritik öneme sahiptir (ILO, ISSA & OECD, 2022).

OECD'nin 2020 yılında hazırladığı "Regulating platform work in the digital age" (Dijital Çağda Platform Çalışmasının Düzenlenmesi) başlıklı raporunda gig ekonomi içerisinde yer alan platform çalışmalarının düzenlenmesi için bir dizi öneri sunmaktadır. OECD tarafından sunulan önerilerin başında ilgili platformlarda çalışanların doğru sınıflandırılmasının sağlanması gelmektedir. Platform çalışanlarının çalışan mı yoksa bağımsız çalışan mı olduğu doğru şekilde belirlenmelidir. Çünkü yanlış sınıflandırma hem çalışanların haklarını kaybetmesine hem de çalışan sayısına göre değişen iş hukuku düzenlemelerine uyan firmalara karşı haksız rekabete yol açabilecektir (Lane, 2020: 7-8).

Diğer politika önerileri, platform çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesine odaklanmaktadır. Bunlar arasında; platform çalışanlarına toplu pazarlık haklarının genişletilmesi, asgari ücretin uygulanmasının sağlanması, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, iş uyuşmazlıklarının çözüm süreçlerinin kolaylaştırılması, iş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) geliştirilmesi, ayrımcılıkla mücadele ve platformlarda kariyer fırsatlarının sunulması gibi önlemler yer almaktadır (Lane, 2020: 10-20).⁴

Avrupa Konseyi ise, 14 Ekim 2024 tarihinde dijital platformlarda çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan yeni kurallar dizisi getirmiş ve üye ülkeler adına kabul etmiştir. Bu kurallar, platform işçilerinin yanıltıcı bir şekilde serbest meslek sahibi olarak sınıflandırılmasının önüne geçmeyi ve onların işçi olarak tanımlanarak sosyal haklara erişimlerini sağlamayı hedeflemektedir. Kurallar, platform çalışanlarının temsilcilerinin güçlü

⁴ İlgili rapor bu konularda ülke örneklerine de yer vermektedir. Platform ekonomisinde çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik çeşitli uluslararası girişimler ve uygulamalar mevcuttur. Örneğin; Danimarka'da Hilfr.dk platformu, 2018'de 3F sendikasıyla toplu iş sözleşmesi imzalayarak platform çalışanlarına hastalık ödeneği, tatil ödeneği ve emeklilik katkısı sağlamıştır. Benzer şekilde, New York City, 2018'den itibaren Uber ve Lyft sürücülerini için asgari ücret uygulamaya başlamış, bu düzenleme platform işletmecileri üzerinde önemli etkiler yaratmıştır. Avrupa Parlamentosu, çevrimiçi aracılık hizmetlerinde iş uyuşmazlıklarının çözümünü kolaylaştıracak bir düzenleme kabul ederek çalışanların haklarını güçlendirmiştir. Fransa'da 2016 El Khomri Yasası, platform operatörlerini mesleki kaza ve hastalık sigortası sağlama, çalışanların mesleki eğitimine katkıda bulunma ve sendika kurma haklarını tanıma yükümlülüğünü getirmiştir. Ayrıca, 2019 tarihli "Orientation des mobilités" yasası, platform operatörlerinin sosyal sorumluluk beyannameleri aracılığıyla çalışma koşullarını iyileştirme taahhüdünde bulunmalarına imkân tanımıştır. Uluslararası düzeyde ise G20, platform ekonomisinde insana yakışır işlerin teşvik edilmesi ve ücret ile çalışma koşulları üzerinde sınırlı söz hakkı olan çalışanların korunması için ülkelerin ve platformların katılabileceği en iyi uygulama ilkelerini geliştirmeyi hedeflemektedir (Lane, 2020: 22-23). Bu uygulamalar, platform çalışmalarında sosyal politika araçlarının çeşitlendirilmesi ve sürdürülebilir çalışma koşullarının oluşturulması açısından önemli gelişmeleri ifade etmektedir.

bir rol üstlenmesini sağlayarak haklarının korunmasını ve iyileştirilmesini desteklemektedir. Üye devletlerin, bu direktifin hükümlerini ulusal mevzuatlarına entegre etmeleri için iki yıllık bir süreleri bulunmaktadır (Council of the European Union, 2024).

Öte yandan Hindistan Karnataka Eyaleti, 2025 yılında “Gig Çalışanları Refah Yasası”nı kabul etmiştir. Bu çerçevede, Başbakan Jan Arogya Yojana programı doğrultusunda gig çalışanlarına kimlik kartı, e-SHRAM portalına kaydı ve sağlık sigortası sağlanacağı duyurulmuştur. Bu düzenlemedeki amaç, gig ve geçici işçilerin sosyal güvenlik kapsamını genişletmek ve sağlık hizmetlerine erişimlerini güvence altına almaktır. Bu önlemler, hem kayıtlı hem de kayıt dışı platform işçilerini kapsayacak şekilde tasarlanmıştır (ICRIER, t.y.). Bu yasanın platform işçilerinin haklarını güvence altına alarak sosyal politikaların sürdürülebilirliğini artırmakta olduğunu söylemek mümkündür.⁵

Sürdürülebilir bir emek rejimi, çalışanların sosyal haklarını ve ücretlerini güvence altına alırken esnek çalışma biçimlerinin sürdürülebilirliğini de sağlamalıdır. Bu bağlamda bir dizi öneri ön plana çıkmaktadır:

- Gig ekonomisinde iş ilişkilerinin yasal statüye kavuşturulmadan yaygınlaşması, taraflar arasında eşitsiz sonuçlara yol açmaktadır. Platformların kendilerini işveren olarak değil de arz ile talebi buluşturan “teknoloji şirketleri” olarak tanımlamaları bu eşitsizliğin nedenini oluşturmaktadır. Çünkü işgücünün statüsü “bağımsız yüklenici” olarak sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma, platformlara çalışma yaşamına ilişkin yasal sorumluluklardan kaçınma imkânı tanımaktadır. Böylece gig çalışanlarının sosyo-ekonomik risklere karşı koruyucu hukuki düzenlemelere erişimini sınırlandırılmaktadır. Bu çerçevede, gig çalışanlarının hukuki statüsünün net bir şekilde belirlenmesi, taraflar arasındaki güç dengesini gözetmek ve sosyo-ekonomik risklerin adil dağılımının sağlanması açısından oldukça önemlidir. Bu bağlamda gig çalışanlarının istihdam statüsü sorununu giderecek yasal düzenlemeler geliştirilmeli ve platformların işveren sorumluluklarını yerine getirmesi sağlanmalıdır (Ünal & Temiz: 2022: 195-196).

⁵ Çeşitli ülkelerin platform çalışmalarına ilişkin yasal araçları ve odaklandıkları alanlara ilişkin daha detaylı bilgi için bakınız: ILO (2025b), Realizing decent work in the platform economy (Turkish edition): ILC 113/2025/V(1) (Platform ekonomisinde insana yakışır işlerin hayata geçirilmesi: Uluslararası Çalışma Konferansı 113. Oturum, 2025).

- Gig ekonomisinin vadettiği esneklik ve özerkliğin kontrol edilemiyor oluşu pek çok dezavantajı beraberinde getirmektedir. Kayıt dışı istihdam ve vergilendirmede karşılaşılan problemler bu dezavantajlardan bazılarıdır. Bu sebeple gig ekonomisini düzenlemeye yönelik atılacak önemli adımlardan biri ekonomik yapıyı kayıt altına alabilmektedir. Gig ekonomisi kapsamında çalışanların kayıt altına alınması mevcut birçok sorunun çözümüne ışık tutabilecektir. Kayıt altına alınan gig ekonomisi aktörleri, böylece adil ve düzenli bir vergilendirme sürecine tabi tutulabilecektir (Dilekoğlu Çalça & Aydın, 2022: 347-348).
- Bazı platform çalışanlarının asgari ücretin altında kazandığı durumlar göz önüne alındığında söz konusu çalışanların ücretlerine yönelik asgari bir sınırın oluşturulması önemli olan bir diğer noktadır. Platform çalışanları için bağlayıcı bir asgari ücretin uygulanması hem düşük ücretli çalışmayı önleyecek hem de çalışan yoksulluğunu azaltmaya katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda asgari ücret garantisinin sağlanması, ücretlerin şeffaf ve adil bir şekilde belirlenmesi, işin zorluk ve süresine göre ödeme yapılması ve gelirlerin düzenli olarak güncellenmesi önerilmektedir (Lane, 2020: 12).
- Platform çalışmanın sürdürülebilir olması için alınacak önlemlerden biri de çalışma süreleri ve dinlenme hakkına ilişkindir. Mikro görevlerin yapıldığı konum tabanlı platformlarda çalışanlar, görevleri yerine getirmek kadar görev aramak için de zaman harcamakta ve bu durum çalışma süresinin izlenmesini zorlaştırmaktadır. Bazı platformlar çalışma saati sınırlaması yapabiliyorken bazı çalışanlar da günlük rutinler ve kota belirleme gibi gayriresmî yöntemlerle zamanlarını yönetmektedir (Lane, 2020: 13). Bu noktada aşırı çalışma karşısında çalışma platform bazlı çalışma saati sınırlamaları getirilmeli ve dinlenme süreleri belirlenmelidir. Platformlar, çalışanların toplam çalışma sürelerini izleyebilir ve mola için çeşitli uyarılarda bulunarak bu inisiyatifi çalışana bırakmamalıdır.
- Sosyal güvenliğin sağlanması da bir diğer önlemi oluşturmaktadır. Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (ISSA)'ya göre, platform çalışanlarının yeterli sosyal güvenceden yararlanamadığını göstermektedir. Çevrimiçi platform çalışanlarının yalnızca yaklaşık %40'ının sağlık sigortası kapsamında bulunduğu, %15'ten daha azının iş kazası ve işsizlik sigortasına sahip olduğu ve yalnızca %20'sinin yaşlılık

sigortasının bulunduğu gözlenmiştir. Konum tabanlı platform çalışanlarının ise yalnızca ikide birinden biraz fazlasının sağlık sigortası, üçte birinden azının iş kazası sigortası ve beşte birinden azının yaşlılık aylığı bulunduğu tespit edilmiştir (ILO, 2021'den akt. ISSA, 2023). Platform çalışanlarının insana yakışır ve sürdürülebilir bir çalışma ortamına sahip olabilmesi için, çalışanların temel düzeyde sosyal güvenlik hakkından yararlanmasını garanti eden düzenlemelerin uygulanması gerekmektedir (ISSA, 2023).

- Yeni dönemde endüstri ilişkilerinin en önemli iki unsuru olan örgütlenme ve toplu pazarlık platform çalışanları için kritik öneme sahiptir. Gig çalışanlarını kapsayan yeni örgütlenme biçimleri, mikro endüstri ilişkileri örgütleri, kamu politikası kampanyaları, kooperatifler ve benzeri girişimlerle çeşitlenmekte olup bu örgütlerin geleneksel sendikalarla iş birliği yaparak adem-i merkezi veya yenilikçi toplu pazarlık süreçlerini yürütmeleri, gig ekonomisinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda endüstri ilişkilerinin kapsamının gig çalışanları da kapsayacak şekilde genişletilmesi ile platform çalışmanın adil, sürdürülebilir ve istikrarlı bir istihdam biçimine dönüşmesi mümkün olabilir (Görmüş, 2020: 242-243).

Sonuç

Dijitalleşmenin etkisiyle ortaya çıkan gig ekonomisi ve yarattığı platform çalışma biçimi, güvencesiz çalışma koşulları nedeniyle prekarya sınıfının oluşumuna zemin hazırlamaktadır. Bu bağlamda, platform çalışma biçiminin bir niteliği haline gelen güvencesiz çalışmaya karşı sürdürülebilir ve kapsayıcı sosyal politika önlemlerinin önemi giderek artmaktadır. Zira neoliberal politikalar ve neoliberal zihniyet dünyası sosyal politikayı da belirlemiştir. Neoliberal politikalar ve neoliberal zihniyet, gig ekonomisi bağlamında sosyal politikayı esnek ve bağımsız çalışmayı öne çıkaran düzenlemelerle şekillendirmiştir. Bu durum çalışanların gelir ve sosyal güvencesini sınırlayan güvencesiz çalışma ilişkilerini pekiştirmiştir. Dolayısıyla nispeten zayıf kesimlerin faydasına yönelik bir sosyal politika anlayışından uzaklaşmıştır.

Bu çerçevede, platform çalışmada sosyal politika eksiklikleri ve kapsayıcılık sorunları daha da belirginleşmektedir. Çalışanların hak ve güvencesini koruyacak sürdürülebilir sosyal politika düzenlemelerinin geliştirilmesi bu noktada büyük önem taşımaktadır. Aksi halde

Çalışanlar açısından güvencesiz çalışma ilişkileri derinleşecek ve emek piyasası açısından güvencesiz çalışmanın norm olarak kabul edilme riski ortaya çıkacaktır.

Sonuç olarak, geçim düzeyine uygun asgari ücret ve yeni esnek çalışma biçimleri için çalışma standartlarının yasalaştırılması, sosyal güvenlik ve sosyal sigorta sisteminin genişletilmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri, yasal çalışma ve dinlenme süreleri, toplu pazarlık ve örgütlenme haklarının güvence altına alınması ile uluslararası asgari standartların oluşturulması gibi önlemler, her geçen gün artan güvencesiz çalışmaya karşı uygulanacak sosyal politika araçları olarak daha fazla önem kazanmaktadır.

KAYNAKÇA

- Ainsworth, J. (2017). Gig economy: Introduction. <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/LLN-2017-0086/LLN-2017-0086.pdf>.
- Anderson, M., McClain, C., Faverio, M., & Gelles-Watnick, R. (2021). *The state of gig work in 2021*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/internet/2021/12/08/the-state-of-gig-work-in-2021/>.
- Buğra, A. (2024). *Kapitalizm tarihi içinde sosyal politika: Yoksulluk, çalışma ve toplum*, İletişim Yayınları.
- Council of the European Union. (2024). *Platform work in the EU*. <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>.
- Çiğdem, S. (2019). Endüstri 4.0 ve dijital emek platformlarının insana yakışır iş bağlamında değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77, 157-199. <https://doi.org/10.26650/jspc.2019.77.0018>
- Datta, N., Rong, C., Singh, S., Stinshoff, C., Iacob, N., Nigatu, N. S., Nxumalo, M., & Klimaviciute, L. (2023). *Working without borders: The promise and peril of online gig work*. World Bank.
- Dağdelen, İ. (2005). Post-Fordizm. *Mevzuat Dergisi*, 90, <https://www.mevzuatdergisi.com/2005/06a/05.htm>.
- Dilekoğlu Çalca, S., & Aydın, Ü. (2022). Tarihsel süreç içerisinde çalışma ve gig ekonomisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (Özel Sayı), 337-350.
- Eğilmez, M. (2018). *Tarihsel süreç içinde dünya ekonomisi*. 8. Baskı, Remzi Kitabevi.
- Görmüş, A. (2020). Gig ekonomisinde istihdam ve endüstri ilişkileri: İstihdam statüsünden kaynaklanan zorluklar. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 10 (2), 227-244.
- Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin kısa tarihi*. (Çev.Aylin Onacak), Sel Yayıncılık, 2. Baskı.
- ILABOUR (2020). *Online labour index 2020*. <https://ilabour.shinyapps.io/WorkerMap/>.
- ILO, ISSA, & OECD. (2022). *Providing adequate and sustainable social protection for workers in the gig and platform economy: Technical paper prepared for the 1st meeting of the Employment Working Group under the Indian presidency*.
- ILO (2025a). *Exploring the gig economy: Challenges and opportunities A self-guided resource*. Prospect.

ILO (2025b). *Realizing decent work in the platform economy* (Turkish edition): ILC 113/2025/V(1) (Platform ekonomisinde insana yakışır işlerin hayata geçirilmesi: Uluslararası Çalışma Konferansı 113. Oturum, 2025).

Indian Council for Research on International Economic Relations (ICRIER). (t.y.). *Regulation of gig work*. https://icrier.org/policy_bank/regulation-of-gig-worker/

ISSA (2023). *Platform workers and social protection: International developments*. <https://www.issa.int/analysis/platform-workers-and-social-protection-international-developments>.

Kaya, M. (2019). Zygmunt Bauman ve akışkan modernite kuramına genel bakış. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12 (62). 1450-1455.

Kalleberg, Arne L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review* 74 (1), 1-22.

Lane, M. (2020), *Regulating platform work in the digital age*. OECD Going Digital Toolkit Notes, No:1, <https://doi.org/10.1787/181f8a7f-en>.

Okur, A. (2004). Küreselleşmenin emek piyasası üzerine etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(2), 1-10.

Omay, U. (2017). Post homo servus. Beta Basım Yayın.

Peksan, S. (2021). *Çalışmanın evrimi ve işin sonu*. İmge Kitabevi.

Schwab, K. (2018). *Dördüncü sanayi devrimi*. (Çev. Zülfü Dicleli), Optimist Kitap.

Standing, G. (2017a). *Prekarya bildirgesi: Hakların kısılmasından yurttaşlığa*. (Çev. Sercan Çınar-Senem Demiralp). İletişim Yayınları.

Standing, G. (2017b). *Popülizmin yükselişini körükleyen yeni küresel sınıf 'prekarya' ile tanışın*. (Çev. Onur Yıldız), Ayrıntı Dergi, <https://ayrintidergi.com.tr/populizmin-yukselisini-korukleyen-yeni-kuresel-sinif-prekarya-ile-tanisin/>.

Standing, G. (2019). *Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf*. (Çev. Ergin Bulut), 5. Baskı, İletişim Yayınları.

Toprak, O. (2012). *Refah devleti ve kapitalizm: 2000'li yıllarda Türkiye'de refah devleti*. İletişim Yayınları.

Ünal, Ö. & Temiz, H. E. (2022). Gig ekonomisi bağlamında iş ilişkisinin değişen yüzü: Uber örneği. *Çalışma ve Toplum*, 4 (75), 167-206.

Woodcock, J., & Graham, M. (2020). *The gig economy: A critical introduction*. Polity Press.

Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273-294.

CHAPTER 5 FREEDOM, INTERVENTION, SIN TAX FRAMEWORK: THE NANNY STATE CONCEPT AND TÜRKİYE

HALUK YERGIN¹

INTRODUCTION

The Nanny State Index is an index that has been determining the “lifestyle regulations” of European states since 2016. Although the index has been used since 2016 and has associated countries with limitations, restrictions and freedom, especially regarding food and beverages, it appears that the concept was first used in 1965 in the weekly magazine *The Spectator*. In the magazine the writer criticized the speed limit implemented by the Minister of Transport on the highways and defined the practice as a nanny state approach with the words, “In my occasional appearances as a poor man’s Peter Simple I fire salvos in the direction of what I call the Nanny State” (*The Spectator*, 1965).

This study examines the applications of the Nanny State concept, and in particular, the “Nanny State Index”, and discusses it within the framework of concepts such as freedom and the “sin tax”. In the following sections, Türkiye, which ranks first in the Nanny State Index, is examined in greater detail, considering the role of the state and the concepts of freedom.

In the final section, the Nanny State Index is briefly compared with other commonly used metrics, such as the “Human Development Index”, the “Inequality-Adjusted Human Development Index,” and the “Gender Development Index”.

THE NANNY STATE CONCEPTION AND FREEDOM

States implement various measures under the guise of restrictions public for the safety and health of the public. States implement various measures under the guise of restrictions public for the safety and health of the public. Each country’s practices, restrictions, and areas of freedom vary. Regulations under the heading of health and safety vary in terms of both subject matter and age.

Requirements for drivers and pedestrians to wear seat belts while driving, helmet requirements for motorcyclists, alcohol consumption age and shopping hours, and smoking bans in certain areas are among the generally implemented regulations. Beyond these generally accepted practices, restrictions on soda and fast food, as well as restrictions on energy drinks, constitute a broader practice that varies from country to country. Countries implement different practices for different reasons.

Libertarian discourses, particularly under the heading of health, define regulations on matters such as food and beverage as anti-freedom, thus hindering individuals’ free choice. In other words, they argue that these restrictions are imposed because individuals cannot shoulder personal responsibility (Hoek, 2015). Issues such as freedom, areas of freedom, freedom with a sense of responsibility, and whether consciousness, judgment, and will can be altered by external factors should be addressed within this framework.

¹ Prof. Dr. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Orcid: 0000-0002-8168-9115

The practises exemplified above, implemented to ensure the safety of life and property in society and generally described as restricting freedom, are defined as the “nanny state” model. A nanny state is broadly used as a term describing a paternal state that makes unnecessary and excessive interventions in personal choices (Cansever, 2022). Compulsory insurance practices, compulsory security systems, and even compulsory savings practices are reflections of the nanny state approach, which extends the concept of safety of life and property to a broader area. The recent and increasingly widespread mobile phone restrictions, particularly in primary schools, can also be considered withing this framework.

The restrictive and regulatory policies exemplified above are particularly controversial under the heading of freedom. Some argue that the state need not be a nanny who restricts the freedom. Others argue that nannying is not inherently evil and that it is quite natural fort he state to act with a nanny approach when deemed necessary.

The concept of the Nanny State, which started to be used in 1965 with the weekly magazine TheSpectator, has become increasingly widespread and reached another dimension in 2016 with the Nanny State Index being used and classifying countries accordingly.

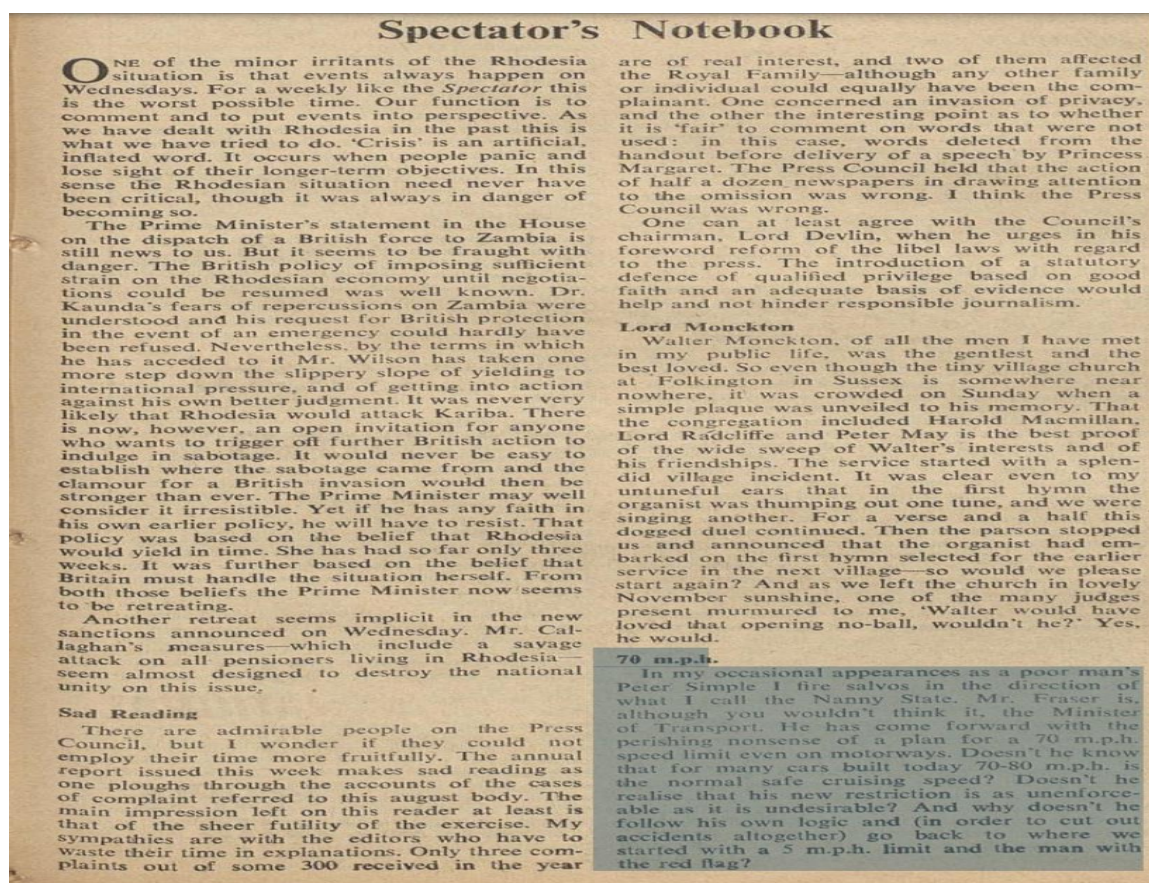


Figure 1. The Nanny State Concept: First Use (assumption)

Source: (TheSpectator, 1965).

Kant (1784) used another use of the concept of NannyState, the Paternal State, as “the subjects, as immature children, who cannot distinguish what is truly useful or harmful to themselves”.

Some examples of academic studies on Nanny State and the Nanny State Index are as follows:

Irene Y.H. (2015), in her study examining social welfare policy in Singapore and discussing trends in poverty and inequality, refers to the country as a "nanny state". R. Kersh (2015) examined obesity policy from the perspective of state intervention. He discusses how US political culture uses subtle methods to change behavior based on policies such as psychological state action. Begon J. (2016) discusses the concept of paternalism in his study. He explains that many people express discomfort with this concept and identify as anti-paternalists themselves. However, he does mention our paternalistic intuitions regarding drug use and seat belts. Buchanan D.R. (2008) examines and discusses the ethical justifications for paternalistic public health interventions that restrict individual autonomy to prevent unhealthy behaviors in *Autonomy, Paternalism, and Justice: Ethical Priorities in Public Health*. Diepeveen, Ling et al. (2013) provide a systematic review and narrative synthesis of public attitudes toward government interventions aimed at changing health behaviors, such as tobacco use, alcohol consumption, diet, and physical activity (often criticized as "nanny state" actions).

THE NANNY STATE INDEX

Whether people can protect themselves through their own will (with an age limit) constitutes the basis of this question. Age limits are crucial; the nanny state concept, when applied broadly, sometimes portrays all individuals, regardless of age, as a child unable to make their own decisions and abusing their will. While the nanny state concept has been a subject of debate, the "Nanny State Index", which classifies countries according to their nanny state concept, was developed and has been used for European countries since 2016.

The index ranks European countries based on the restrictions, limitations, or regulations imposed by governments on everything from what they eat and drink to smoking or vaping and lifestyle choices. A country's higher score indicates a more oppressive country. A lower score indicates a more free country, meaning it is free from oppression.

The index, compiled by Christopher Snowden from IEA (Institute of Economic Affairs) with contributions from its European partners, reveals increasingly paternalistic regulations. Since its launch in 2016, the index has generated widespread media attention and discussion across the continent (<https://nannystateindex.org/>; accessed September 12, 2025).

It is argued that coercive government policies implemented under the guise of protectionism bring with them a host of problems. High taxes are sometimes imposed to restrict the consumption of products deemed harmful. Such high taxes are described as "sin taxes". It is argued that such indirect restrictions increase the cost of living. Similarly, critics of these bans argue that advertising bans destroy competition and smoking bans harm the hospitality and entertainment sectors. Furthermore, other claims argue that prohibitive practices create bureaucracy and consume police resources (Snowden, 2025).

The ideas mentioned above are issues that directly impact public health. When government intervention is deemed appropriate, how it will be implemented raises another point of debate. Direct restrictions? Imposing sin taxes? Or implementing guiding practices like public service announcements? Perhaps none of these, or perhaps all of them.

While the concept of a nanny state may initially appear negative and unfavorable, it should not be forgotten that the state is obligated to protect public health. This protection can involve

both restrictions and guidance (Calman, 2009). States can introduce new regulations based on changing rules, expand, tighten, or lift existing restrictions. When advisory, public service announcements are insufficient, legally supported sanctions can be implemented. But generally, both are applied. There is debate over whether regulations concerning public health and life safety can be considered under the heading of freedom, or whether the impact of implemented policies can be directly impacted.

The Nuffield Council on Bioethics' published reports and recommendations are important. The report proposes an intervention ladder (Calman, 2009). In this report, regarding a healthy society, the intervention ladder is mentioned as: "Whether a public health measure is acceptable depends on whether it is 'proportionate.'" An intervention ladder is constructed by questions such as: will the benefits of the measure be sufficient to justify the cost and interference with people's lives? How likely is it that the measure will achieve its aim?

A useful way to consider the different ways public health policies can influence people's choices is to propose an 'intervention ladder'. Interventions at the top of the ladder are more intrusive and therefore require a stronger justification:

Abolishing choice: Enacting laws that completely eliminate choice, such as mandatory isolation of people with infectious diseases.

Restricting choice: Enacting laws that restrict people's options, such as removing unhealthy ingredients from food or unhealthy foods from stores or restaurants.

Manipulating choice through punitive measures: Implementing financial or other punitive measures to influence people's behavior, such as increasing cigarette taxes or introducing charging systems to discourage car use in city centers.

Manipulating choice through incentives: Offering financial or other incentives to influence people's behavior, such as tax breaks for those who buy bicycles to work.

Change the default policy to guide choice. For example, replace standard restaurant side dishes with a healthier alternative to French fries, but keep French fries among the options. **Offer choices.** Help individuals change their behavior, for example, offering free quit-smoking programs, building bike paths, or distributing free fruit in schools. **Provide information.** Inform and educate the public, for example, running campaigns encouraging people to walk more or eat five portions of fruit and vegetables a day.

Finally, do nothing or simply observe the status quo. (NuffieldHealth; 2007) can be instructive in this framework. Additionally, J.S. Mill's "harm principle" can be considered within this scope. According to Mill's harm principle, the state is neither too intervening nor does it remain in the background (Yaylali; 2019). In other words, it means not restricting or restricting freedom as long as it does not harm others. The harm principle defends individual sovereignty. In other words, the individual has complete control over his or her own life and is free to make choices based on this control. This results in the individual being responsible for the consequences (positive or negative) of the choices he or she makes. Finally, the harm principle is applied within this framework, which states that an individual's freedom can only be restricted if it harms others.

John Stuart Mill's "harm principle" is the fundamental concept by which we can justify the validity of liberty theory in the realm of healthy social relations and social harmony. Mill

believed that the only justification for government interference with individual freedoms was to prevent harm to others. Therefore, in his work *On Liberty*, Mill argued that his aim was to defend a very simple principle that absolutely regulates society's relations with individuals. This principle states that the only justification for any individual or group of individuals to interfere with the freedom of action of another individual or group of individuals is self-preservation, because the purpose of the justified use of force against any member of a civilized community, against their will, is to prevent harm to others (Ogunkoya; 2011).

This implies the abandonment of the harm principle in relation to individual sovereignty within a sphere of action in which individuals are solely responsible to themselves. Within this definition, individual sovereignty is understood as the principle that individuals are solely responsible for their actions, and that this sphere can only be limited if it harms others. It is understood that only the individual can control their own body through their own decisions.

The definition of practices implemented in the form of restrictions, prohibitions, interventions, or regulations as a "nanny state" can also be perceived as alarming. The use of this concept leads to the perception of members of society of all ages as children lacking the ability to make decisions.

Recently developed marketing strategies, in particular, can be described as unfair interference in the public's free choice by misinforming and misleading consumers (Hoek; 2015). Behavioral economics and similar strategies can influence individuals' decision-making processes, creating an asymmetrical supply-demand effect. In this area, consumers are led to make the wrong choice, believing they are making their free will and consuming consciously, without being influenced by any influence.

The state can create an environment of freer choice (freedom of choice) by countering the negative perceptions these strategies may create and creating awareness. In this sense, interventions should be understood not as restricting freedom, but as policies that pave the way for it and make it meaningful. Freedom must be accompanied by a sense of will and responsibility to be meaningful.

The index, developed by Christopher Snowden and his team at the IEA (Institute of Economic Affairs), is shown below. It consists of three main categories: alcohol, nicotine, and food/soft drinks.

The index described below covers only food and beverages. The restrictions or restrictions imposed by countries in these three key areas constitute an index, and countries are classified according to their index values.

THE 2025 NANNY STATE INDEX

		ALCOHOL (33.3)	SAFER NICOTINE (16.7)	FOOD/SOFT DRINKS (33.3)	SMOKING (16.7)	TOTAL (100)	2023 RANKING
1	TÜRKİYE	21.7	13.8	1.7	10	47.2	1
2	LITHUANIA	18.8	10.9	3	10.1	42.8	2
3	FINLAND	15.2	8.9	1.6	12.1	37.8	3
4	HUNGARY	4.9	9.8	9.6	13.5	37.5	4

5	IRELAND	17.7	2.2	4.5	12.2	36.9	5
6	LATVIA	10.5	9.2	4.1	10.4	34.2	7
7	UK	7	2.3	7.4	15	31.7	10
8	POLAND	9.1	5.2	7.7	8.5	30.5	8
9	ESTONIA	12	7.2	0	9.4	28.6	6
10	SWEDEN	15.8	4.6	1	6.4	27.8	9
11	FRANCE	8.3	2.9	3.2	12.3	26.7	12
12	NETHERLANDS	5.8	8.8	0	12	25.8	14
13	SLOVENIA	7.4	7.3	1.3	9.7	25.7	11
14	CROATIA	7.1	4.6	2	9.6	23.3	13
15	ROMANIA	5.3	5.1	0	12.2	22.6	15
16	GREECE	4.6	6.1	0	10.7	21.4	17
17	SLOVAKIA	3.5	5	3.6	9	21.1	24
18	BELGIUM	1.8	2.1	1.2	10.4	20.5	21
19	PORTUGAL	5.2	5.1	2.4	7.7	20.4	18
20	CYPRUS	4.7	6.5	0	7.9	19.1	19
20	DENMARK	1.9	5.7	2.7	8.8	19.1	15
22	BULGARIA	4.1	3.3	0	10.2	17.6	23
23	AUSTRIA	6	4.8	0	6.6	17.4	20
24	MALTA	5.8	3.3	0	7.9	17	22
25	SPAIN	4	3.3	1	7.6	15.9	25
26	CZECHIA	2.7	3.2	0	8.6	14.5	28
27	ITALY	3.8	2	0.7	7	13.5	27
28	LUXEMBOURG	3.7	4	0	4.7	13.5	25
29	GERMANY	2.4	4.1	0	5.2	11.2	29

Snowdon C., IEA NannyState Index '25

The Nanny State Index consists of three main categories: alcohol, nicotine, and food/soft drinks. Each of these three categories is weighted equally at 33.3%. Nicotine is divided into two subcategories: cigarettes and safer nicotine, each weighed equally at 16.7%.

Each category has different criteria. Points are assigned for each criterion, and these scores are combined to reach a final score of 100. The Nanny State Index only addresses policies that have a negative impact on consumers. These policies are weighted differently to reflect the degree to which consumers are negatively impacted, from relatively minor restrictions to heavy taxes and outright bans.

According to the index, countries with higher scores are defined as less free, while countries with lower scores are defined as more free. Paternalistic policies are generally described as reducing an individual's quality of life in one or more of the following ways:

- labeling consumers
- restricting choice
- limiting information (e.g., through advertising bans)
- reducing product quality
- raising prices (through taxation or retail monopolies) has been described as a sin tax.

A sin tax is a tax imposed on goods or services considered harmful or costly to society. These goods and services typically include tobacco, alcohol, sugary drinks, and gambling. The primary objectives of sin taxes are to reduce the consumption of harmful goods and increase government revenues (<https://corporatefinanceinstitute.com/> accessed November 20, 2025). The primary purpose of a sin tax is to help irrational individuals. Many economists are concerned that uniform sin taxes and other paternalistic policies aimed at helping irrational individuals often harm the well-being of rational individuals. This has led to an emphasis on investigating policies that help irrational individuals while having little or no impact on rational individuals. However, it seems natural that economists should not limit themselves to examining minimal interventions but also engage in analyzing optimal policies (Haavio, Kotakorpi; 2011).

Türkiye ranks first among European countries in the concept and implementation of a nanny state. Türkiye ranks first in the alcohol category and safe nicotine (such as e-cigarettes), 12th in non-alcoholic beverages, and 13th in cigarettes.

Türkiye is described as having the highest score among its competitors, topping the Nanny State Index thanks to its high scores in every category, strict anti-alcohol regulations, and a complete ban on the sale of electronic cigarettes and heated tobacco. Türkiye has held the top spot since its inclusion in the index. Türkiye's highest score can be defined as the worst-case scenario, as it restricts freedom the most. For such a definition, it must be assumed that individuals in a country make decisions entirely of their own free will.

THE NANNY STATE INDEX AND SIMILAR INDICES COMPARISON

Establishing a link between the Nanny State Index and freedom has sparked debate. A brief comparison of the Nanny State Index with the 2025 Human Development Index reveals interesting results. Norway ranks 2nd after Türkiye in the 2023 Nanny State Index. It also ranks 2nd out of 193 countries in the UN Human Development Index. Finland ranks 3rd in the Nanny State Index and ranks 12th in the UN Human Development Index. Ireland ranks 5th in the Nanny State Index and ranks 11th in the UN Human Development Index. A similar result emerges in the “Inequality-Adjusted Human Development Index” or “Gender Development Index” published by the UN. If such indices are as compatible with each other as possible, more meaningful results can be obtained and criticisms will be minimized.

TÜRKİYE AND NANNY STATE PRACTICES

Cigarettes must be sold in basic packs, tobacco cannot be displayed in shops, and cigarette vending machines are prohibited. Smoking is prohibited in all workplaces, bars, and restaurants without exception; however, the law is poorly enforced. Since 2019, smoking has been banned in all vehicles, even those without occupants. All tobacco and alcohol advertising is prohibited by law, and even the depiction of alcohol and cigarette consumption on television is prohibited by the regulatory agency. Bars and restaurants can serve alcohol 24 hours a day, but beverages are heavily taxed. Türkiye's "sin taxes" may seem modest to foreign tourists, but when adjusted for average incomes, they are quite punitive. Even in cash, the taxes on beer, wine, and spirits are higher than those in countries like France and Spain. In early 2022, amid rising inflation, Türkiye's Special Consumption Tax (Special Consumption Tax) increased the tax on alcoholic beverages and tobacco products by 47% overnight in 2022. There was a further 13% increase in January 2025. The sale of energy drinks is

prohibited to those under the age of 18. While sugary drinks are not taxed in Türkiye, the standard VAT rate (20%) is applied to sugary and artificially sweetened beverages, rather than the lower 10% rate applied to other non-alcoholic beverages (Snowdown, 2025).

States can implement regulations, restrictions, or expansion policies based on whether society complies with rules, maintains or disrupts order, and also according to new circumstances brought about by changing times. Scientific studies (Sayalet al., 2005) have revealed a close relationship between alcohol use and criminal cases. This is particularly evident in traffic accidents. The study found that 37.4% of individuals subjected to blood alcohol tests due to criminal cases were under the influence of alcohol.

The recent bans or restrictions on cell phone use, which have become increasingly widespread worldwide, especially in secondary education, should be understood as a new regulation brought about by changing circumstances. The question of whether this practice constitutes an area of freedom or a mandatory restriction on education will undoubtedly be debated by experts on the subject, considering new developments, changing circumstances, freedom, the state's understanding and responsibility of protection, and age limits. In particular, expert knowledge on every subject will be more sufficient and appropriate.

CONCLUSION

The nanny state concept has been used for many years, and numerous academic studies have been conducted on the subject. While discussing the pros and cons of the nanny state, the 2016 Nanny State Index was developed to rank European countries, linking the topic to freedom. It was stated that countries with higher scores are less free.

In this context, the concept of freedom should be considered broadly. States' protection of younger age groups, especially in the face of changing conditions, should not be viewed as a practice contrary to freedom. At the same time, protecting irrational individuals can be considered quite normal within this framework. The concept of freedom becomes more meaningful when considered with responsibility.

Furthermore, the Nanny State Index will not yield meaningful results unless it is considered alongside other similar indices. The fact that the index only covers the food and beverage group is another controversial issue. However, while there have been criticisms of the indices, and specifically the Nanny State Index, such studies and the accompanying discussions will contribute to better and more positive social policies.

However, regulations regarding life safety should also be included in the index. Examples include traffic regulations and safety practices, working conditions, and other similar practices. Additionally, changing circumstances over time, such as the use of mobile phones in schools, will create new avenues for strengthening the index. The high percentage of parents who reject Nanny State practices and choose the anti-Nanny State stance will likely not readily oppose the Nanny State when asked about mobile phone restrictions in schools.

REFERENCES

- Cansever İ. Hüseyin (2022), Dadı Devlet Kavramı Üzerinden Türkiye'nin Tütün Kontrol Politikalarını Okumak, 5. Uluslararası 15. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi 5th International 15th National Congress on Health and Hospital Administration
- Diepeveen S., Ling T., Suhrcke M., Roland M., M Marteau T.M., Public Acceptability of Government Intervention to Change Health-Related Behaviours: a Systematic Review and Narrative Synthesis, BMC public health, 2013 - Springer
- Haavio M., Kotakorpi K., (2011) The Political Economy of Sin Taxes, European Economic Review Volume 55, Issue 4,
- Hoek J. (2015), Informed Choice and The Nanny State: Learning From the Tobacco Industry, Public Health 123 (2015)
- <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/accounting/sin-tax/>
- Irene Y.H., (2016) Singaporean Politics, Economy, History, and Society, CHAPTER 12: Being Poor in a Rich "Nanny State": Developments in Singapore Social Welfare
- Kant I., (1784), Kant's Principles of Politics, including his essay on Perpetual Peace. A Contribution to Political Science, The Online Library of Liberty, https://oll-resources.s3.us-east-2.amazonaws.com/oll3/store/titles/358/Kant_0056_EBk_v6.0.pdf
- Nuffield Council on Bioethics (2007), Public Health: Ethical Issues, a Guide to the Report,
- Ogunkoya D., (2011), John Stuart Mill's "Harm Principle" as The Foundation for Healthy Social Relations, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi (The Journal of International Social Research) Cilt: 4 Sayı: 17
- Kersh R., (2015), Of Nannies and Nudges: The Current State of U.S. Obesity Policymaking, Public Health, Volume 129, Issue 8
- Sayal A., Aydın A., Demirkan K., Işimer A., (2005), Alkol Kullanımı ve Suç Oranı, Gülhane Tıp Dergisi 47 (1) : 14 - 17
- Snowdon C., (2025) IEA Institute of Economic Affairs, Nanny State Index '25
- The Spectator, 70 m.p.h., <https://archive.spectator.co.uk/article/3rd-december-1965/11/70-mph>
- UNDP, Human Development Report 2025, New York, USA

CHAPTER 6

UZAKTAN ÇALIŞMANIN PSİKOSOSYAL RİSKLERİ VE SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN YENİ YAKLAŞIMLAR

Seher DEMİRKAYA¹

Giriş

Dijitalleşme süreci, üretim ilişkilerinden istihdam biçimlerine kadar çalışma yaşamının yapısal dinamiklerini köklü biçimde dönüştürmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, emeğin mekân ve zamana bağlılığını büyük ölçüde azaltarak uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasına zemin hazırlamıştır. Özellikle COVID-19 sürecinde zorunlu bir uygulama olarak yaygınlaşan uzaktan çalışma, pandemi sonrasında da birçok sektörde kalıcı bir istihdam modeli hâline gelmiştir. Bu dönüşüm, işin hem nasıl ve nerede yapıldığını hem de sosyal risklerin niteliğini, çalışanların psikososyal iyilik hâlini ve sosyal politika mekanizmalarının işleyişini de yeniden gündeme getirmektedir.

¹ Doç. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik, shrdmrky@gmail.com, ORCID: /0000-0002-7512-0774.

Uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, modern refah devleti anlayışının dayandığı temel varsayımları sorgulamayı gerekli kılmaktadır. Esping Andersen’in refah devleti tipolojisi, büyük ölçüde istikrarlı, tam zamanlı ve işyeri temelli istihdam ilişkilerini esas almaktadır. Sosyal sigorta sistemleri, iş güvencesi ve iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri bu geleneksel istihdam modeline göre şekillenmiştir. Uzaktan çalışma; çalışma sürelerinin esnekleşmesi, işin mekânsal parçalanması, istihdam ilişkisinin bireyselleşmesi gibi özellikleriyle bu çerçeveyi zorlamaktadır. Bu durum, refah devletinin çalışanları sosyal risklere karşı koruma yapısının dijital emek rejimi karşısında yeniden değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Çalışma yaşamındaki dönüşüm, Beck’in “risk toplumu” yaklaşımı çerçevesinde ele alındığında daha kapsamlı bir analiz imkânı sunmaktadır. Buna göre geç modern toplumlarda riskler giderek daha görünmez ve bireyselleştirilmiş bir nitelik kazanmakta ve bireylerin sorumluluğuna yüklenmektedir. Uzaktan çalışmada ortaya çıkan psikososyal riskler de bu bağlamda değerlendirilebilir. Fiziksel işyerlerinde daha kolay tespit edilebilen iş kazaları ve ergonomik risklerin aksine; stres, tükenmişlik, yalnızlık, sürekli erişilebilir olma baskısı gibi psikososyal riskler çoğunlukla bireysel uyum sorunları olarak ele alınmakta kolektif müdahaleleri dışında kalmaktadır. Bu durum, psikososyal risklerin toplumsal niteliğinin görünmez hale gelmesine yol açmaktadır.

Uzaktan çalışmanın psikososyal boyutlarını anlamada dijital emek kuramı son derece önemlidir. Fuchs’a göre dijital emek, kapitalist üretim ilişkilerinin dijital teknolojiler aracılığıyla yeniden örgütlenmesini ifade etmekte; emek süreçleri algoritmalar, platformlar ve dijital gözetim mekanizmaları üzerinden denetlenmektedir. Kullanılan çevrimiçi iletişim araçları, performans ölçüm yazılımları ve veri temelli izleme sistemleri, çalışanların yalnızca iş çıktılarının değil; çalışma sürelerinin ve davranış

kalıplarının da sürekli olarak izlenmesine imkân tanımaktadır. Bu durum, çalışanlar üzerinde artan bir performans baskısı yaratmakta ve psikososyal risklerin derinleşmesine neden olmaktadır.

Uzaktan çalışmanın hukuki ve kurumsal boyutu, De Stefano'nun güvencesizlik ve dijital emek analizleriyle yakından ilişkilidir. De Stefano dijitalleşmenin istihdam yapısını daha belirsiz ve parçalı hâle getirdiğini; bu sürecin geleneksel iş hukuku ve sosyal koruma mekanizmalarını zayıflattığını vurgulamaktadır. Uzaktan çalışmada çalışma süresinin net olarak belirlenmemesi, işverenin dijital araçlar aracılığıyla genişleyen denetim kapasitesi ve çalışanların sürekli erişilebilir olmaya zorlanması, psikososyal risklerin yapısal bir boyut kazandığını göstermektedir. Bu bağlamda uzaktan çalışma, hem teknik bir esneklik aracı hem de yeni bir güvencesizlik rejimi olarak değerlendirilebilir.

Uzaktan çalışmanın yol açtığı psikososyal riskler, bireysel düzeyde stres, anksiyete, tükenmişlik, sosyal izolasyon gibi sorunlara neden olurken; toplumsal düzeyde sosyal risklerin yeniden dağılımına yol açmaktadır. Risklerin bireysel hale getirilmesi sosyal politika müdahalelerinin geri çekilmesini kolaylaştırmakta; çalışanların ruh sağlığı ve sosyal iyilik hâli büyük ölçüde bireysel başa çıkma stratejilerine bırakılmaktadır. Bu durum, uzaktan çalışanların sosyal koruma mekanizmalarına erişimini daha da sınırlamaktadır.

Sosyal politika, sanayileşme sürecinde ortaya çıkan sosyal risklere karşı koruyucu ve düzenleyici mekanizmalar geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ancak dijitalleşme ve uzaktan çalışma bu risklerin niteliğini dönüştürerek sosyal politikanın kapsamının genişletilmesini zorunlu kılmaktadır. Psikososyal risklerin artışı, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının sadece fiziksel risklere odaklanmasının yetersizliğini ortaya koymakta; ruh sağlığı, dijital gözetim, sosyal izolasyon, bağlantıyı kesme hakkı gibi konuların sosyal politika gündemine dâhil edilmesini gerektirmektedir.

Çalışma, dijitalleşme ve esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte önem kazanan uzaktan çalışmanın çalışanlar üzerindeki psikososyal risklerinin incelenmesi ve bu risklere yönelik sosyal politika temelli yeni yaklaşımların tartışılmasını amaçlamaktadır. Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılarak mevcut ulusal ve uluslararası literatür taranmış, uluslararası kuruluşların (ILO, WHO, EU-OSHA) raporları incelenmiştir. Bulgular, mevcut sosyal politika araçlarının uzaktan çalışmanın yarattığı yeni riskleri karşılamakta yetersiz kaldığını göstermektedir. Tartışma bölümünde ise iş sağlığı ve güvenliği, çalışma süreleri, psikososyal risk yönetimi ve dijital haklar bağlamında geliştirilebilecek yeni sosyal politika yaklaşımları ele alınmaktadır. Çalışma, uzaktan çalışmanın hem teknik bir çalışma biçimi hem de sosyal refah ve emek politikaları açısından yeniden düzenlenmesi gereken bir alan olduğunu ortaya koymaktadır.

İlgili Alan Yazın ve Kuramsal Çerçeve

Alan yazın; iş sağlığı ve güvenliği ve uzaktan çalışmanın tarihçesinden başlayarak psikososyal riskler, refah devleti sınırları, dijital emek ve güvencesizlik ile uluslararası politika ve mevzuat çerçevesinde tartışılmıştır. Literatür, mevcut sosyal koruma mekanizmalarının uzaktan çalışmanın ortaya çıkardığı riskleri yeterince kapsamadığını ve yeni sosyal politika yaklaşımlarının geliştirilmesinin gerekliliğini göstermektedir. Bu bölüm, bulgular ve tartışma bölümlerine geçiş için kavramsal çerçeveyi sağlamaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavramsal Temelleri

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) çalışanların sağlıklı, güvenli, risk ve tehlikelerden arındırılmış bir çalışma ortamında çalışmalarını sağlamak ile iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla geliştirilen disiplinler arası bir alandır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının ilk ortaya çıkışı eski Roma dönemine uzanmaktadır. İlerleyen dönemlerde mesleki sağlık

problemlerine dikkat çeken İmhotep ile, işçilerin verimliliğinin artırılmasına yönelik Herodot ile, Hipokrat ve Nicander'in kurşun zehirlenmesi ile ilgili tanımları, Pliny'in çalışma ortamındaki tehlikeli tozlardan korunmaya yönelik girişimleri, Eflatun'un esnaf ve zanaatkarların meslek hastalıklarına ilişkin çalışmaları, Juvenal'in ise demircilerin meslek hastalıklarına yönelik çalışmaları ile süreç devam etmektedir. Ramazzini ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaptığı çalışmalar sebebiyle iş sağlığı ve güvenliğinin kurucusu kabul edilmektedir (Demirkaya, 2014: 34; Akpınar, 2013: 4-5; Baloglu, 2013: 10; Tokol vd., 2011: 203; Gerek, 2008: 3). Sanayi Devrimi sonrasında bir bilim dalı olarak gelişmeye başlayan iş sağlığı ve güvenliği alanındaki girişimler, özellikle bu dönemin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesi için sendikaların kanunlar hazırlanması yönündeki baskıları ile gelişmeye başlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kurulması ve konuya özgü sözleşme ve tavsiyeleri (155 ve 161 sayılı Sözleşme), İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, AB Direktifleri (89/331 /EEC sayılı Direktif) ve Avrupa Sosyal Şartı'ndaki çalışma koşulları düzenlemeleriyle birlikte iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları da hız kazanmıştır (Demirkaya, 2014: 34; Akpınar, 2013: 8; Löschnigg ve Hekimler, 2011: 31).

İş sağlığı ve güvenliği kavramına ilişkin en genel tanım Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve ILO tarafından yapılmaktadır. WHO ve ILO'ya göre iş sağlığı; tüm meslek gruplarında çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hallerinin en üstün seviyede tutulması, bunu devamlılığının sağlanması ve geliştirilmesine yönelik çalışmalar olarak belirtilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kavramı kökeni açısından işçilere yönelik olarak ortaya çıktığından “işçi sağlığı ve iş güvenliği” kavramı ile ifade edilirken, dar ve geniş kapsamlı olarak iki boyutlu olarak ele alınmıştır. Dar anlamıyla kavram; işçilerin sağlık ve güvenliklerinin işyeri sınırları içinde ve dolayısıyla da işten kaynaklanan risk ve tehlikelere karşı

korunmasını ifade etmektedir. Ancak kavramın zaman içerisinde risklerin yalnızca işyeri ve işçi ile sınırlandırmanın yetersiz kalması ile birlikte geniş anlamıyla kavram; işyeri içinden veya işyeri dışından olduğu fark etmeksizin işçinin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyen ya da etkileme ihtimali bulunan tüm risklere ve tehlikelere karşı önlem alınması şeklinde ifade edilmektedir. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği işyeri ile sınırlı olarak işçilerin karşılaştıkları risklerin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını hedefleyen sistem olarak ifade edilirken; geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği işyeri ve çalışanlar dışında bir işyerinin faaliyetlerinden etkilenen sosyal kesimlerinin tamamını içeren bir yapıya dönüşmüştür. (Çiçek ve Öçal, 2016: 109-110; Şen, 2015: 124).

Çalışanların klasik işyeri sınırları dışındaki çalışmaları açısından da korunmaları gerekir. Bu nedenle çalışmaları sırasında beden ve ruh bütünlükleri açısından korunmaları uzaktan çalışanları da kapsayıcıdır. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları genellikle çalışma ortamındaki fiziksel risklerin ortadan kaldırılmasına odaklanmaktadır. Ancak işyerindeki riskler psikolojik, dijital veya psikososyal riskler olarak da ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle mevcut iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının dijital ve psikososyal riskleri de içerecek şekilde güncellenmesi son derece önemlidir.

Uzaktan Çalışma ve Tarihçesi

Uzaktan çalışma işin, mekân ve zamandan bağımsız olarak yürütülmesini sağlayan bir istihdam şeklidir (Messenger ve Gschwind, 2016). Uzaktan çalışma en genel ifade ile işin tamamının veya bir bölümünün klasik çalışma alanı dışında alternatif bir yerde yerine getirildiği çalışma şekli olarak ifade edilmektedir (ILO, 2020). Uzaktan çalışmanın genellikle teknolojik gelişmelerle birlikte etkili olduğu ifade edilmektedir, ancak kavramın tarihçesi sanayi devrimi öncesine kadar uzanmaktadır. Başlangıçta evlerde gerçekleşen uzaktan çalışmanın teknoloji ile birlikte yeni bir boyut

kazandığı ise ifade edilmelidir (Şakar ve Erkan Şahin, 2021: 250). Bunun yanında uzaktan çalışmanın ilk olarak ABD’de 1970’li yıllardaki petrol krizi sonrası ortaya çıktığı, uygulanması halinde ABD’nin petrol ithal etmesine gerek olmayacağı sebebiyle bir avantaj sağlayacağı düşünülmüştür. Beklenildiği gibi uzaktan çalışmanın (Kaliforniya’daki IT sanayisinde çalışanlar) örgütlere ve kişilere esneklik sağlayacağı görülmüştür (Altun, 2025: 24; Tortumlu ve Uzunbacak, 2024: 330; Bilginoğlu, 2020: 1103). Ancak uzaktan çalışmaya pandemi sürecinde² ve sonrasında daha sıklıkla başvurulduğu görülmektedir. Ayrıca bilgi iletişim teknolojisindeki gelişmeler de bu süreci hızlandırmıştır. Bu süreç, çalışma yaşamının organizasyonel yapısını yeniden şekillendirmiş ve klasik işyeri merkezli istihdam normlarını sorgulatmıştır.

Uzaktan çalışma kavramına ilişkin çeşitli tanımlamalar mevcuttur. Bir tanımlamaya göre uzaktan çalışma, bir çalışmanın kitle iletişim araçları yoluyla işyerine bağlantı ile işyeri dışında çalışabilmesi ile ilgilidir. Bir diğer tanımlamaya göre de çalışanın işveren tarafından kurulan iş örgütüne bağlı olarak işgörme faaliyetini işyeri dışında yerine getirilmesi koşuluyla kurulan iş ilişkisidir (Tortumlu ve Uzunbacak, 2024: 330). Tarihsel süreç içerisinde uzaktan çalışma evde çalışma ve tele çalışma kavramları üzerinden de tanımlanmaya çalışılmıştır. Ancak zamanla uzaktan çalışma diğer kavramların üst kavramı olarak kabul edilmiştir (Altun, 2025: 25; Şakar ve Erkan Şahin, 2021: 251-253). 4857 sayılı İş Kanunu’na (m. 14/4) ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliğine (m. 4/1-c) göre uzaktan çalışma; *“İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisini”* ifade etmektedir.

² Pandemi süreci uzakta çalışmaya ilişkin uygulama için bkz. Baycık vd., 2021.

Uzaktan çalışma; çevresel etkileri azaltması, esneklik sağlaması ve iş yaşam dengesini desteklemesine rağmen Avrupa’da beklenenden daha yavaş yaygınlaşmaktadır. Bunun nedeni; teknolojik, bireysel, örgütsel, ev-aile, çevresel, güvenlik ve yasal faktörlerin birlikte etkili olması ile açıklanmaktadır. Teknolojik gelişmeler uzaktan çalışmayı mümkün kılarken, bireysel özellikler, işin niteliği ve örgütsel yapı bu çalışma biçiminin benimsenmesini belirlemektedir. Evden çalışma özellikle bilgi odaklı sektörlerde yaygınlaşmışken, COVID-19 süreci bu artışı hızlandırmıştır. Ancak uzaktan çalışma; sosyal izolasyon, işte var olamama, destek eksikliği, kariyer gelişimi, sınırların bulanıklaşması, ruhsal ve fiziksel sağlık, zaman baskısı ve yasal düzenleme eksikliği gibi sorunlar nedeniyle hem çalışanlar hem de örgütler açısından bazı dezavantajlar da barındırmaktadır (Tortumlu ve Uzunbacak, 2024: 331-332; Belzunegui-Eraso ve Erro-Garcés, 2020). Uzaktan çalışma; iş yaşam dengesi, yüksek esneklik, işe gidiş gelişte azalma, azalan işveren giderleri, işverenin beceri havuzunun genişlemesi, çalışan performansı gibi konularda avantajlar sunmaktadır.

Uzaktan çalışma evden, çağrı merkezi, mobil, esnek vardiya, kısmi, ödünç iş ilişkisi, telafi edici yöntem ile uzaktan çalışma gibi uygulamalarla gerçekleştirilmektedir (Bayraktar, 2021: 3-7).

Uzaktan Çalışmanın Yeni Riskleri

Uzaktan çalışma, başlangıçta çalışanların ailelerine daha fazla zaman ayırabilmesini amaçlayan sosyal bir uygulama olarak ortaya çıkmış olsa da, uzaktan çalışmanın giderek yaygınlaşması, çalışanlar için yeni riskleri de beraberinde getirmektedir.

Öncelikle, ev ortamında ergonomik sorunlar sıkça gözlemlenmektedir. Evde çalışma, çoğu zaman uygun olmayan fiziksel koşullarda gerçekleşmekte; yetersiz masa-sandalye düzeni, küçük ve kapalı çalışma alanları, uygun olmayan ışıklandırma ve sürekli bilgisayar başında çalışma gibi etkenler, kas-iskelet sistemi

rahatsızlıklarının artmasına yol açmaktadır. Özellikle evden çalışma durumunda, uygun çalışma alanının olmaması yanında iş ile özel yaşam arasındaki sınırların belirsizleşmesi bu olumsuzlukları daha da artırmaktadır.

Bunun yanı sıra, dijital tükenmişlik ve sürekli çevrimiçi olma baskısı da önemli bir sorun teşkil etmektedir. Dijital tükenmişlik, dijital araçlara sürekli maruz kalma sonucu gelişen zihinsel yorgunluk, dikkat azalması ve motivasyon kaybı olarak tanımlanabilir. Çevrimiçi toplantıların artması, iş mesajlarına anında yanıt verme beklentisi ve genel olarak dijital yoğunluk, çalışanlarda kronik stres yaratmaktadır.

Uzaktan çalışmanın bir diğer olumsuz etkisi, iş ve özel yaşam sınırlarının belirsizleşmesidir. Ev, hem yaşam alanı hem de iş ortamı hâline gelmekte ve bu durum, çalışanlarda tükenmişlik, stres ve zaman yönetimi sorunlarına yol açmaktadır.

Sosyal izolasyon ve yalnızlaşma da dikkate değer bir başka risktir; iş arkadaşlarıyla iletişimin azalması sosyal destek mekanizmalarını zayıflatmakta ve yalnızlık duygusu, çalışanların psikolojik sağlığını doğrudan olumsuz etkilemektedir. Sosyal izolasyonun artması, çalışanların işe katılımını, motivasyonunu ve yaşam memnuniyetini düşürürken; görünürlüğün azalması kariyer gelişimi açısından risk oluşturmaktadır. Ayrıca aşırı iş yükü ve yetersiz öz-örgütlenme becerileri, stres ve tükenmişliği artırmaktadır. Çalışanın öz-yeterlilik ve öz-hedef belirleme becerilerine sahip olması bu olumsuz etkileri azaltabilmektedir. Araştırmalar da uzaktan çalışmanın sosyal izolasyon, motivasyon ve performans düşüşü, işten ayrılma niyeti, zayıf sosyal ilişkiler, iş-aile ve aile-iş çatışmaları, artan iş yükü, uzun çalışma saatleri, iş-yaşam dengesinin bozulması ve fiziksel ile psikolojik sağlık sorunları gibi dezavantajlar yarattığını göstermektedir (Yorulmaz, 2025: 30-32).

Performans baskısı ve görünürlük kaygısı, uzaktan çalışanların sık karşılaştığı psikolojik yüklerden biridir. Ayrıca uzaktan çalışma iş süreçlerinin görünmezliği, çalışanlarda aşırı çalışma, sürekli kendini ispatlama çabası ve stres gibi durumlar da oluşturabilmektedir. Bu faktörler, uzaktan çalışmanın yalnızca esneklik ve kolaylık sağlamadığını, aynı zamanda çalışan sağlığı ve verimliliği üzerinde çeşitli riskler barındırdığını göstermektedir.

Uzaktan çalışmaya gönüllü olma düzeyi önemli bir belirleyici olup, gönülsüz çalışanlarda stres, psikolojik bitkinlik ve düşük iş katılımı daha yaygın görülmektedir. Genel olarak, uzaktan çalışmanın sosyal boyutta çalışanlar için ciddi riskler barındırdığına dair güçlü ampirik kanıtlar sunulmaktadır (Yorulmaz, 2025: 30-32).

Dünya Sağlık Örgütü ve ILO verilerine göre de uzaktan çalışma kişilere daha iyi bir iş yaşam dengesi, esnek çalışma saatleri uygulama olanağı, daha fazla fiziksel aktiviteye zaman ayırma olanağı, trafikte ve yolda geçen zamanlarda kısılma, kentsel alanlarda hava kirliliğinin azalması gibi fırsatlar sunmasının yanında çalışanlarda izolasyon riski, tükenme, depresyon, gözlerde gerginlik, artan alkol tüketimi, sağlıksız kilo alımı gibi sorunların ortaya çıkmasına sebep olduğu görülmektedir (BM, 2022).

Psikososyal Riskler ve Çalışan Sağlığı

İş sağlığı ve güvenliği literatürü, tarihsel olarak çalışma ortamlarında ortaya çıkan fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklerin önlenmesine odaklanmıştır (Alli,2008). Ancak çalışma yaşamının dijitalleşmesi ve uzaktan çalışma gibi esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, iş sağlığı ve güvenliğinin kapsamını genişletmeyi ve çalışan sağlığını bütüncül bir bakış açısıyla ele almayı zorunlu kılmıştır (EU-OSHA, 2022; ILO, 2016). Güncel iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımları, çalışan sağlığını yalnızca iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla sınırlı olmayan; fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hâlini içeren çok boyutlu bir olgu olarak tanımlamaktadır

(WHO, 2010). Bu anlamda iyilik hali veya esenlik kavramı çok terimlerle ortaya çıkmakta, “refah, iyi olma, psikolojik iyi oluş” gibi kavramların birbiri anlamında kullanıldığı görülmektedir. İşyeri esenliği ya da iyi oluş bu kapsamda, kişilerin ya da çalışanın fiziksel sağlığı yanında iş ve hayatından aldığı tatminin de kapsayan bir kavram olarak nitelendirilmektedir (Şen, 2024: 55-56).

Psikososyal risk kavramı 2000’li yılların başı itibariyle kullanılmaya başlanan, özellikle de iş sağlığı alanında sıklıkla karşılaşılan bir kavramdır. Günlük hayatta psikososyal risk deyimi genellikle stres ve taciz kavramlarıyla ilişkili kullanılmaktadır. Ancak konuyu yalnızca bu iki kavrama indirgemek doğru olmayacaktır (Kandemir, 2017: 24). ILO psikososyal riskleri; “*iş doyumu, iş örgütlenmesi ve yönetimi, çevresel ve örgütsel koşullar ile işçilerin uzmanlığı ve gereksinimleri arasındaki etkileşim*” olarak tanımlamaktadır. ILO psikososyal tehlikeleri ise “*iş tasarımının, iş örgütlenmesinin ve yönetiminin ve işin gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal ve fiziksel zarara yol açma potansiyeli*” olarak ifade etmektedir (ILO, 2018). Psikososyal riskler bir tanımlama da “*iş tasarımının, iş örgütlenmesinin ve yönetimi ile bunların gerçekleştirildiği toplumsal ve çevresel koşulların psikolojik, toplumsal veya fiziksel hasara yol açma potansiyeli taşıyan boyutları*” (İlhan, 2016) şeklinde ifade edilirken, başka bir çalışmada “*işin tasarımı, organizasyonu ve yönetimiyle olduğu kadar, işin ekonomik ve sosyal içeriğiyle de bağlantılı olan ve sonucunda gerilim seviyesinin artmasına ve zihinsel ve bedensel sağlığın bozulmasına neden olan etmenler*” (Akyalçın, 2016: 142) olarak tanımlanmaktadır. Her iki tanımlama ekseninde çalışma yaşamı içerisinde çalışanların psikolojik dengesini ve dolayısıyla vücut bütünlüğünü etkileyen birçok psikososyal risk bulunmaktadır (Kocabaş, vd., 2018: 42).

Çalışma yaşamında karşılaşılan psikososyal risk etmenleri arasında esnek çalışma, iş güvencesizliği, vardiya, düşük güvenlik

düzeyi, çalışma biçimi, aşırı iş yükü, çalışma ortamı, işteki rol, çalışma süresi, kişilerarası ilişkiler, ücret, mobbing gibi birçok risk etmeni yer almaktadır (Kocabaş, 2018: 42; Akyalçın, 2016: 142-143; İlhan, 2013). İş sağlığı ve güvenliği açısından psikososyal riskler işin içeriği, işin organizasyonu, çalışma koşulları ve sosyal ilişkilerden kaynaklanan; stres, tükenmişlik, anksiyete, depresyon ve iş doyumunda azalma gibi sonuçlara yol açabilen risk faktörleri olarak ele alınmaktadır (EU-OSHA, 2022). ILO ve Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA), psikososyal riskleri çalışan sağlığını tehdit eden temel iş sağlığı ve güvenliği sorun alanlarından biri olarak tanımlamaktadır (ILO, 2016; EU-OSHA, 2014). Uzaktan çalışma bağlamında bu riskler; iş yükünün belirsizleşmesi, performansın dijital araçlarla izlenmesi, iş yaşam dengesinin ortadan kalkması ve sosyal izolasyon gibi özgül biçimler almaktadır (Oakman vd., 2020; Eurofound, 2020).

Beck'in risk toplumu yaklaşımı, psikososyal risklerin iş sağlığı ve güvenliği alanında neden yeterince görünür olamadığını açıklamak açısından tamamlayıcı bir kuramsal çerçeve sunmaktadır. Risk toplumunda risklerin giderek soyutlaşması ve bireyselleşmesi, iş sağlığı ve güvenliği sorumluluğunun da kurumsal yapıların dışına itilmesine neden olmaktadır. Uzaktan çalışmada psikososyal riskler, çoğu zaman bireysel stres yönetimi ya da kişisel dayanıklılık meselesi olarak ele alınmakta; işverenin ve örgütün önleyici rolü geri plana itilmektedir. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliğinde vurgulanan önleme ilkesi ve işverenin gözetim yükümlülüğü ile çelişmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği perspektifinden bakıldığında, uzaktan çalışmada psikososyal risklerin yönetilmesi önemli yapısal zorluklar barındırmaktadır. Fiziksel işyerinin bulunmaması, risk değerlendirmesi, denetim ve izleme süreçlerini karmaşık hâle getirmektedir (EU-OSHA, 2022). Oysa iş sağlığı ve güvenliği, risklerin kaynağında önlenmesini ve sistematik risk değerlendirmesini temel bir ilke olarak kabul etmektedir. Uzaktan

Çalışma koşullarında psikososyal risklerin yeterince tanımlanamaması, çalışan sağlığını korumaya yönelik müdahalelerin reaktif ve bireysel düzeyde kalmasına yol açmaktadır (Oakman vd., 2020). Ayrıca uzaktan çalışma, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kolektif mekanizmalara erişimini sınırlayabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kurulları, sendikal temsil ve işyeri hekimliği gibi koruyucu yapıların fiziksel işyeri temelli örgütlenmesi, uzaktan çalışanların bu yapılardan fiilen yararlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliğinde vurgulanan katılımcı yaklaşımı ve çalışan temsilinin zayıflamasına neden olmaktadır (Wang vd., 2021).

alışan sağlığı açısından değerlendirildiğinde, uzaktan çalışmada ortaya çıkan psikososyal riskler yalnızca ruhsal sağlık sorunlarına değil, aynı zamanda uzun vadeli fiziksel sağlık problemlerine de yol açabilmektedir. Sürekli stres ve tükenmişlik; kardiyovasküler hastalıklar, kas-iskelet sistemi sorunları ve bağışıklık sisteminin zayıflaması gibi sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği literatüründe yer alan bütüncül sağlık yaklaşımının uzaktan çalışma bağlamında daha da önem kazandığını göstermektedir (WHO, 2010).

Uzaktan alışma iş sağlığı ve güvenliği açısından psikososyal risklerin ve çalışan sağlığının yeniden ele alınmasını gerektiren bir çalışma rejimi ortaya koymaktadır. Psikososyal risklerin, iş sağlığı ve güvenliğinin ikincil bir unsuru değil, çalışan sağlığının temel bileşenlerinden biri kabul edilmesi gerekir. Bu ervede, uzaktan çalışmaya özgü psikososyal risk değerlendirme araçlarının geliştirilmesi, işverenin gözetim ve nleme sorumluluğunun netleştirilmesi ve çalışanların kolektif koruma mekanizmalarına erişiminin güçlendirilmesi, ağdaş iş sağlığı ve güvenliği politikalarının temel öncelikleri arasında yer almalıdır.

Refah Devleti ve Sosyal Politika Perspektifi

Refah devletleri, geleneksel olarak sosyal korumayı istikrarlı, tam zamanlı ve işyeri temelli istihdam ilişkileri üzerinden sağlamaktadır. Liberal, korporatist ve sosyal demokrat refah rejimleri, bu çerçevede iş güvencesi ve sosyal sigorta mekanizmalarını geliştirmiştir. Ancak günümüzde uzaktan çalışma ve dijital platform ekonomisinin yükselişi, bu geleneksel yapıyı zorlamaktadır.

Esnek ve parçalı istihdam biçimleri, çalışanların gelir güvencesi ve sağlık sigortası gibi temel sosyal haklara erişimini sınırlamakta; aynı zamanda sürekli dijital gözetim ve bireyselleşen iş ilişkileri, iş-yaşam dengesini bozmakta ve psikososyal riskleri artırmaktadır. Bu gelişmeler, refah devletinin sosyal koruma mekanizmalarının yeniden değerlendirilmesini ve dijital ve esnek istihdam biçimlerini kapsayacak şekilde güncellenmesini gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla çağdaş sosyal politika, yalnızca klasik iş güvencesine odaklanmak yerine, dijitalleşmenin ve esnek çalışmanın yarattığı riskleri de dengelemeyi hedeflemelidir.

Dijital Emek ve Güvencesizlik

Dijitalleşme, emeğin organizasyonu ve denetim biçimlerini köklü şekilde değiştirmektedir. Bu dönüşüm, emek süreçlerinin platformlar üzerinden gerçekleştirilmesi, iş tanımlarının parçalanması ve performans ölçümünün algoritmalar aracılığıyla yapılması gibi yeni çalışma biçimlerini ortaya çıkarmaktadır. Bu dönüşüm aynı zamanda toplumların sosyoekonomik yapısını da değiştirmekte, mevcut iş modelleri ile operasyonel yöntemleri dijital araçlar ve veri analitiği ile yeniden yapılandırılmasını içermektedir. Dijitalleşme, çalışma yaşamını üç temel boyutta dönüştürmektedir: İş yapısında değişime yol açarak bazı meslekleri ortadan kaldırmakta ve yeni meslekler ortaya çıkarmaktadır; çalışma koşulları ve işin doğasını dönüştürerek görevleri ve iş süreçlerini daha esnek ve

dinamik hale getirmektedir; ayrıca çevrimiçi platformlar aracılığıyla işgücü piyasalarına mekândan bağımsız yeni fırsatlar sunmaktadır. Bu dijital platformlar, dijital nitelikli işlerin uzaktan yapılmasını mümkün kılarak bilgi temelli faaliyetlerin mekândan bağımsız şekilde yürütülmesini sağlamaktadır. (Gökbayrak ve Çalışır, 2024: 59). Dijital platformlar aracılığıyla da dijital emek olarak adlandırılan yeni emek biçimleri ortaya çıkmıştır (Kotanlı Kızıloğlu, 2022: 46).

Platform ekonomisi, geleneksel iş güvencesi ve sosyal haklara sahip olmayan işçiler için esneklik sunarken, bir yandan da bu haklardan mahrumiyet ve belirsizlik yaratan bir çerçeve inşa etmektedir. Özellikle GİG ekonomisi ve dijital emek platformlarında çalışanlar, bağımsız yüklenici statüsünde değerlendirildikleri için asgari ücret güvencesi, ücretli izin ve kolektif pazarlık gibi temel çalışma haklarından yoksun kalmaktadır (Çiğdem, 2019). Bu durum, dijital ekonomide çalışanların güvencesizliğini artırmaktadır.

Platform temelli işler, her ne kadar esneklik ve mekân bağımsızlığı gibi avantajlar sunsa da bu avantajlar çoğu zaman psikososyal risklerle ilişkilidir. Algoritmik yönetim sistemleri, işçilerin performansını sürekli takip eder ve optimum verimlilik için davranışlarını şekillendirir; bu durum hem iş-yükü stresini hem de bireysel özerklik üzerindeki baskıyı artırır. Uzaktan çalışma ve dijital gözetim, iş yaşam sınırlarını bulanıklaştırarak tükenmişlik, kaygı ve mesleki güvensizlik gibi olumsuz psikososyal sonuçlara yol açabilir. Bu tür psikososyal etkiler, dijital dönüşümün iş güvencesizliğiyle birleştiğinde çalışanların hem ekonomik hem de ruhsal bakımdan daha kırılgan hale gelmesine neden olmaktadır.

Dijital emek platformlarının bir diğer önemli boyutu, algoritmik yönetim ve kontrol mekanizmalarıdır. Bu sistemler yalnızca iş dağıtımını düzenlemekle kalmaz, aynı zamanda ücretlendirme, performans değerlendirmesi ve hatta çalışma sürecinin dışındaki etkinlikleri bile değerlendirmeye tabi tutabilir.

Özellikle uluslararası platformlarda algoritmik kararlar, işçilerin ne zaman ve nasıl çalışacağına dair önemli ölçüde belirleyici olurken, bu şeffaf olmayan yönetim biçimi işçilerin karar alma süreçlerini kısıtlamakta ve belirsizlik duygusunu güçlendirmektedir. Böylece dijital işçilerin güvencesiz çalışma koşulları, sadece ekonomik hak eksikliğiyle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda yönetsel eşitsizlik ve öngörülemez risklerle de iç içe geçmektedir. Bu bağlamda, dijital emek sadece teknik bir yenilik değil; aynı zamanda iş güvencesizliğinin kurumsallaştığı yeni bir çalışma rejiminin parçası olarak değerlendirilmektedir.

Dijital platform ekonomisinin hızla yayılması, sosyal koruma sistemleri ile endüstri ilişkilerinde yeni uyum arayışlarını zorunlu kılmaktadır. Bu uyum, sadece yasal düzenlemelerle sınırlı kalmamalı; aynı zamanda çalışanların örgütlenmesine, algoritmik yönetimin denetimine ve psikososyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesine yönelik kapsamlı politikalar geliştirilmesini içermelidir. Böylece dijitalleşmenin getirdiği esneklik ile sosyal korumanın sürdürülebilirliği arasında daha dengeli bir ilişki kurulabilir.

Uluslararası Politikalar ve Yasal Düzenlemeler

Uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, sosyal politika ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yeni düzenlemeleri zorunlu kılmaktadır. ILO, WHO ve EU-OSHA raporları, uzaktan çalışanların ruh sağlığı ve iş güvenliği risklerinin henüz yeterince kapsamadığını göstermektedir. Dijital gözetim, sürekli bağlantı beklentisi ve psikososyal riskler, mevcut iş mevzuatının çoğu zaman dışında kalmakta ve çalışanların korunmasında boşluklar yaratmaktadır.

Özellikle dijital gözetim ve bağlantıyı kesme hakkı gibi konular, yeni çalışma biçimlerinin düzenlenmesinde kritik öneme sahiptir. Çalışanların iş ve özel yaşam sınırlarını koruyabilmesi,

tükenmişlik ve stres düzeylerini azaltabilmesi için yasal çerçevelerin uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Bu noktada sosyal politika yaklaşımlarının hem teknik esnekliği, aynı zamanda da çalışanların psikososyal iyilik hâlini de göz önünde bulunduracak şekilde yeniden tasarlanması son derece önemlidir. Ayrıca, uluslararası politikaların ve standartların ülkeler arası farklılık göstermesi, düzenlemelerin uygulanabilirliğini sınırlamaktadır. Bazı Avrupa ülkeleri, çalışanların dijital ortamda iş saatlerini sınırlayabilmesini sağlayan yasaları hayata geçirirken, birçok ülke hâlâ bu konuda açık bir yasal çerçeve sunmamaktadır. Bu durum, küresel ölçekte faaliyet gösteren dijital platformlarda çalışanlar için eşitsizlikleri ve güvencesizlik risklerini artırmaktadır.

Türkiye’de ise uzaktan çalışma ile ilgili mevzuat henüz sınırlıdır. 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde esnek ve uzaktan çalışma düzenlemeleri bulunmakla birlikte, bağlantıyı kesme hakkı, dijital gözetim sınırlamaları ve psikososyal risk yönetimi gibi konular açıkça düzenlenmemiştir. Bu durum, Türkiye’de uzaktan çalışanlar açısından uygulamada güvencesizlik ve iş-yaşam dengesi sorunlarını beraberinde getirmektedir.

Uzaktan çalışma ve dijital gözetimin yaygınlaşması, sadece ulusal düzeyde değil, uluslararası düzeyde de iş sağlığı, iş güvenliği ve sosyal koruma politikalarının güncellenmesini zorunlu kılmaktadır. Etkili düzenlemeler, hem çalışanların psikososyal risklerini azaltmalı hem de esnek çalışma biçimlerinin avantajlarını sürdürülebilir hâle getirmelidir.

Yöntem

Çalışma, uzaktan çalışmanın çalışanlar üzerindeki psikososyal risklerini ve bu risklere yönelik sosyal politika yaklaşımlarını inceleyen nitel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Araştırma, betimsel ve yorumlayıcı bir çerçevede yürütülmüş olup,

birincil veri toplamaya dayanmamakta; mevcut literatür ve politika belgelerinin sistematik incelemesine dayanmaktadır.

Çalışma kapsamında, uzaktan çalışma, psikososyal riskler, dijital emek ve sosyal politika alanlarında yayımlanmış ulusal ve uluslararası akademik çalışmalar taranmaktadır. Bunun yanı sıra, çalışma yaşamı ve iş sağlığı alanında politika belirleyici rol üstlenen uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından yayımlanan raporlar incelenmektedir. Literatür taraması, uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte ortaya çıkan yeni risk alanlarını ve bu risklere yönelik mevcut politika yaklaşımlarını ortaya koyma amaçlanmaktadır. Elde edilen veriler, tematik analiz yöntemi kullanılarak değerlendirilmiştir. Analiz sürecinde psikososyal riskler, dijital gözetim, çalışma süreleri, sosyal koruma ve dijital haklar gibi temel temalar belirlenmiş; bu temalar refah devleti kuramı, risk toplumu yaklaşımı ve dijital emek literatürü çerçevesinde yorumlanmaktadır. Bu yöntem sayesinde, uzaktan çalışmanın yalnızca bireysel düzeyde değil, yapısal ve politik boyutlarıyla ele alınması hedeflenmektedir. Bu çalışmanın yöntemi, uzaktan çalışmanın psikososyal etkilerine ilişkin kapsamlı bir kavramsal çerçeve sunmayı ve sosyal politika açısından ortaya çıkan boşlukları görünür kılmayı amaçlamaktadır. Araştırma bulguları, mevcut literatür ve politika belgeleriyle sınırlı olup, ampirik saha araştırmalarına yönelik öneriler sonuç bölümünde tartışılmaktadır.

Bulgular

Çalışmanın bulguları, uzaktan çalışmanın psikososyal riskleri ve mevcut sosyal politika yaklaşımlarının bu riskleri karşılamadaki yeterliliği üzerine yoğunlaşmaktadır. Literatür taraması ve uluslararası raporlar ışığında, bulgular dört ana temada toplanmaktadır. Bunlar; psikososyal risklerin doğası, dijital gözetim ve performans baskısı, sosyal koruma ve refah devleti boşlukları ve ulusal ve uluslararası politika yaklaşımlarındaki eksikliklerdir.

Psikososyal Risklerin Doğası

Uzaktan çalışmada ortaya çıkan psikososyal riskler, çalışanların ruhsal ve sosyal iyilik hâlini doğrudan etkilemektedir. Çeşitli çalışmaların bulguları, uzaktan çalışmanın bireysel düzeyde yalnızlık, sosyal izolasyon, tükenmişlik, anksiyete ve iş-yaşam dengesinin bozulması gibi sonuçlara yol açtığını göstermektedir (Oakman vd., 2020; Eurofound, 2020). Bu riskler, fiziksel işyerinde daha kolay gözlemlenebilir olan ergonomik ve iş kazası risklerinden farklı olarak çoğunlukla görünmez ve bireyselleştirilmiş bir nitelik taşımaktadır. Beck'in risk toplumu yaklaşımı çerçevesinde değerlendirildiğinde, bu risklerin bireyselleştirilmiş ve görünmez hâle gelmesi, çalışanların psikososyal iyilik hâlinin yalnızca kendi başına yönetilmesi gereken bir sorumluluk olarak algılanmasına yol açmaktadır. Bu durum, hem işverenin hem de sosyal politika sistemlerinin önleyici rolünü zayıflatmakta; psikososyal risklerin toplumsal niteliği göz ardı edilmektedir.

Dijital Gözetim ve Performans Baskısı

Uzaktan çalışmada dijital teknolojiler, sadece iş süreçlerini kolaylaştırmakla kalmamakta, çalışanların sürekli izlenmesine imkân tanımaktadır. Dijital gözetimin ve algoritmik yönetim sistemlerinin, çalışanların davranışlarını ve çalışma sürelerini sürekli denetleyerek performans baskısını artırdığını ortaya koymaktadır. Bu durum, çalışanların tükenmişlik, kaygı ve psikososyal strese maruz kalma olasılığını yükseltmektedir. Araştırmalar, dijital gözetimin özellikle iş-yaşam sınırlarının bulanıklaşmasına, sürekli erişilebilir olma baskısına ve işin bireyselleşmesine neden olduğunu göstermektedir. Bu süreç, hem bireysel ruh sağlığını hem de işyerindeki kolektif dayanışma ve destek mekanizmalarını da zayıflatmaktadır. İşverenlerin performans takibi için kullanılan dijital araçlar, çalışanların özerkliğini sınırlandırmakta ve psikososyal risklerin yapısal bir boyut kazanmasına yol açmaktadır.

Sosyal Koruma ve Refah Devleti Boşlukları

Uzaktan çalışma, geleneksel refah devleti modellerinin dayandığı işyeri merkezli ve tam zamanlı istihdam normlarını zorlamaktadır. Esping Andersen'in refah devleti tipolojisi çerçevesinde, mevcut sosyal sigorta, iş güvencesi ve iş sağlığı ve güvenliği mekanizmaları, esnek ve mekânsal olarak parçalı istihdam biçimlerini yeterince kapsayacak şekilde tasarlanmamıştır. Bulgular, uzaktan çalışanların psikososyal risklerle başa çıkma sorumluluğunun büyük ölçüde bireysel stratejilere bırakıldığını ve mevcut sosyal politika mekanizmalarının yetersiz kaldığını göstermektedir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, fiziksel risklere odaklanmakta, psikososyal riskleri kapsamlı biçimde değerlendirememektedir. Bu durum, çalışanların ruhsal sağlıklarını korumaya yönelik önleyici müdahalelerin sınırlı olmasına neden olmaktadır.

Ulusal ve Uluslararası Politika Yaklaşımlarındaki Eksiklikler

ILO, WHO ve EU-OSHA raporları, uzaktan çalışmanın yaygınlaşması ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında ciddi boşlukların ortaya çıktığını göstermektedir (ILO, 2016; EU-OSHA, 2022). Özellikle dijital gözetim, sürekli bağlantı beklentisi ve psikososyal risklerin mevcut yasal çerçevelerle düzenlenememesi, uluslararası düzeyde ve Türkiye özelinde risklerin görünmez kalmasına yol açmaktadır.

Türkiye'de mevcut mevzuat, uzaktan çalışma ve esnek istihdamın düzenlenmesini sınırlı ölçüde ele almakta, bağlantıyı kesme hakkı, dijital gözetim sınırları ve psikososyal risk yönetimi gibi kritik konuları kapsamamaktadır. Avrupa örneklerinde bazı ülkeler dijital çalışma saatlerini sınırlayan düzenlemeler geliştirmiş olsa da, küresel ölçekte çalışanlar için eşitsizlikler ve güvencesizlik riskleri sürmektedir.

Bulgular, uzaktan çalışmanın hem bireysel hem de yapısal düzeyde önemli psikososyal riskler barındırdığını; mevcut sosyal politika ve iş sağlığı ve güvenliği mekanizmalarının bu riskleri yeterince kapsayamadığını ortaya koymaktadır. Dijital gözetim ve algoritmik yönetim, işin bireyselleşmesini ve sürekli erişilebilirlik beklentisini artırarak psikososyal riskleri derinleştirmekte; mevcut refah devleti yapıları ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, bu yeni riskleri karşılamada yetersiz kalmaktadır. Bu bağlamda, sosyal politika ve iş sağlığı mekanizmalarının dijitalleşen çalışma yaşamına uygun biçimde yeniden tasarlanması gerekmektedir.

Tartışma, Öneriler ve Sonuç

Çalışma, uzaktan çalışmanın psikososyal risklerini ve mevcut sosyal politika ile iş sağlığı ve güvenliği mekanizmalarının bu riskleri karşılamadaki yetersizliklerini ortaya koyma amacını taşımaktadır. Tartışma, bulguların mevcut literatür ve kuramsal çerçeve ile ilişkilendirilmesini, yapısal ve kurumsal boyutların değerlendirilmesini ve önerilerin sunulmasını içermektedir.

Uzaktan alışma, çalışanların ruhsal ve sosyal iyilik hâli üzerinde doğrudan etkiler yaratmaktadır. Dijital gözetim, sürekli erişilebilirlik beklentisi ve iş-yaşam dengesi sınırlarının bulanıklaşması, tükenmişlik, kaygı, yalnızlık ve iş doyumunda azalma gibi psikososyal sonuçlara yol açmaktadır. Bu risklerin bireyselleştirilmesi, çalışanların kendi başlarına sorunlarla başa çıkmasını zorunlu kılmakta ve kolektif müdahaleleri sınırlamaktadır. Geleneksel refah devleti modelleri, işyeri merkezli ve tam zamanlı istihdam biçimleri üzerine kuruludur. Ancak dijitalleşme ve esnek istihdam biçimleri, sosyal sigorta, iş güvencesi ve iş sağlığı ve güvenliği mekanizmalarını zorlamakta; çalışanların gelir güvencesi, sağlık sigortası ve kolektif haklara erişimini sınırlamaktadır.

Türkiye’deki mevzuat (4857 sayılı İş Kanunu ve Uzaktan alışma Yönetmeliği) mevcut riskleri kapsamamakta, dijital

gözetim ve bağlantıyı kesme hakkı gibi alanlarda boşluklar barındırmaktadır. Uluslararası örnekler, Avrupa ülkelerinin dijital çalışma sürelerini sınırlayan düzenlemeler geliştirdiğini, ancak küresel dijital platformlarda hâlâ eşitsizlikler bulunduğunu göstermektedir. Platform temelli işler, esneklik sağlarken iş güvencesizliği ve psikososyal riskleri artırmaktadır. Algoritmik yönetim ve performans takibi, çalışan özerkliğini sınırlandırmakta; sürekli izlenme ve yüksek performans baskısı, tükenmişlik ve iş yaşam dengesinde bozulmalara yol açmaktadır. Dijital emek, yalnızca teknik bir yenilik değil, güvencesizliğin kurumsallaştığı yeni bir çalışma rejimi olarak görülmelidir.

Mevcut iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile sosyal politika düzenlemeleri, büyük ölçüde işyerini fiziksel bir mekân olarak kabul ettiği için uzaktan çalışmanın ihtiyaçlarına yanıt vermekte yetersiz kalmaktadır. Bu durum, özellikle hukuki boşluklar, işveren sorumluluklarında belirsizlik ve çalışan haklarının yetersizliği gibi alanlarda kendini göstermektedir. Hukuki boşluklar kapsamında, evde çalışma ortamına ilişkin işveren sorumlulukları net bir şekilde tanımlanmamış olup, çalışma saatlerinin sınırları da belirsizliğini korumaktadır. Ayrıca, iş kazası tanımı uzaktan çalışma bağlamında tartışmalı hâle gelmektedir. İşverenin sorumlulukları bakımından ise ev ergonomisinin sağlanması, ekipman desteği sağlanması ve risk değerlendirmesi yapılması gibi konular mevzuatta açık bir şekilde düzenlenmemiştir. Çalışan hakları açısından ise uzaktan çalışanlar, çoğunlukla “görünmez emek” üretmekte; mesai sınırları belirsizleşmekte ve yükümlülükleri artmaktadır. Bu durum, mevcut iş sağlığı ve güvenliği ve sosyal politika çerçevelerinin uzaktan çalışma koşullarına uyum sağlamakta yetersiz olduğunu ve bu alanda kapsamlı düzenlemelere ihtiyaç bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Bulgular, sosyal politika ve iş sağlığı ve güvenliği mekanizmalarının dijital ve esnek çalışma biçimlerini kapsayacak şekilde güncellenmesini gerekli kılmaktadır. Öneriler:

- *Psikososyal risk yönetimi ve iş sağlığı ve güvenliği güncellemeleri:* Uzaktan çalışmaya özgü risk değerlendirme araçları geliştirilmesi; dijital gözetimde şeffaflık; iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin psikososyal riskleri kapsayacak şekilde güncellenmesi; kolektif mekanizmalara erişimin sağlanması.
- *Sosyal politika ve dijital refah düzenlemeleri:* Sosyal sigorta ve iş güvencesi sistemlerinin esnek ve dijital istihdam biçimlerini kapsayacak şekilde tasarlanması; dijital platform çalışanları için temel hakların güvence altına alınması; iş yaşam dengesini koruyacak dijital sosyal politika düzenlemeleri.
- *Dijital haklar ve çalışma sınırları:* Bağlantıyı kesme hakkı ve algoritmik yönetim şeffaflığı; uluslararası platformlarda eşit haklar ve standartların sağlanması, çevrimdışı kalma hakkı, dijital mola sürelerinin düzenlenmesi, toplantı yükünün sınırlandırılması.
- *Eğitim ve farkındalık:* İşveren ve çalışanlar için psikososyal etkiler, stres yönetimi ve dijital sınır koyma konularında eğitim programları uygulanması.
- *Ev ergonomisi destekleri:* Uygun ekipman, araç gereçlerin sağlanması, eğitim sunulması, çalışma ortamı risklerini önleyecek şekilde düzenlenmesi, danışmanlık sağlanması.
- *Psikososyal destek mekanizmaları:* Kurumsal psikolojik danışmanlık hizmetleri, sosyal destek grupları, müdahale

programları geliştirilmesi, çalışanların psikolojik sağlığının güçlendirilmesine yönelik hizmetler.

Uzaktan çalışma, modern çalışma yaşamının kalıcı bir boyutu haline gelmiş olup, mevcut sosyal politika ve iş sağlığı ve güvenliği mekanizmaları bu yeni riskleri karşılamada yetersiz kalmaktadır. Dijital gözetim, sürekli erişilebilirlik baskısı ve işin bireyselleşmesi, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde riskleri artırmaktadır. Sosyal politika ve iş sağlığı ve güvenliği mekanizmalarının, dijital ve esnek istihdam biçimlerini kapsayacak şekilde güncellenmesi, çalışanların psikososyal iyilik hâli ve sosyal haklarının güvence altına alınması açısından kritik öneme sahiptir. Böylece uzaktan çalışmanın sunduğu esneklik avantajları korunurken, çalışanların sağlık ve güvenliği sürdürülebilir bir şekilde sağlanabilir.

Kaynakça

Akpınar, T. (2013). *İş sağlığı ve güvenliği*. Bursa: Ekin Yayınları.

Akyalçın, L. (2016). İş kazası ve meslek hastalığının getirdiği maliyetler, işveren ve işveren vekilinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No: 3231.

Alli, B. O. (2008). *Fundamental principles of occupational health ve safety*. Geneva: International Labour Office.

Altun, B. (2025). Pandemi döneminde uzaktan çalışma durumunda kalan çalışanların, uzaktan çalışma modelinin olumlu ve olumsuz yönlerine dair görüşleri üzerine nitel bir araştırma. M. Altıntaş (Ed.). *Sosyal bilimlerde kuramsal çerçeveler ve metodolojik tartışmalar* içinde (s.21-51). Gaziantep: Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub881.c3604>

Baloğlu, C. (2013). Avrupa Birliği ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Baycık, G., Doğan, S., Dulay Yangın, D. ve Yay, O. (2021). COVID 19 pandemisinde uzaktan çalışma: tespit ve öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 3(70), 1683-1728.

Bayraktar, S. (2021). Uzaktan çalışmanın örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkisi ve bir uygulama. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Belzunegui-Eraso, A. ve Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the Covid-19 crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>

Bilginoğlu, E. (2020). Covid-19 pandemisi sırasında uzaktan çalışmanın artan önemi: bilinen doğru yanlışlar ve doğruları. *Çalışma ve Toplum*, 2(69), 1099-1146.

BM (2022). *Uzaktan çalışmanın faydaları, riskleri ve “yeni normale doğru”*.<https://turkiye.un.org/tr/170725-uzaktan-%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fman%C4%B1n-faydalar%C4%B1-riskleri-ve%E2%80%9Cyeni-normal%E2%80%9De-do%C4%9Fru>

Çiğdem, S. (2019). Endüstri 4.0 ve dijital emek platformlarının insana yakışır iş bağlamında değerlendirilmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77, 157-199. 10.26650/jspc.2019.77.0018

Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(5), 106-129.

Demirkaya, S. (1996). İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini işyeri (işletme) dışından temini (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EU-OSHA. (2022). Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: Evidence from the field and policy implications report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Gerek, H. N. (2008). *İş sağlığı ve iş güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.

Gökbayrak, Ş. ve Çalışır, Y. C. (2024). Çalışma yaşamında dijital dönüşüm ve sosyal güvenlik. “İŞ, GÜÇ” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 26(2), 57-72.

ILO. (2020). COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work.

ILO. (2018). *Work statistics*. https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm

ILO. (2016). *Workplace stress: A collective challenge*. Geneva: International Labour Organization. <https://www.ilo.org/resurce/news/workplace-stress-collective-challenge>

İlhan, M. N. (2016). *Çalışma yaşamında psikososyal risk etmenleri*. Halk sağlığında gündem. <http://hasuder.org.tr/hsg/?p=4009>

İlhan, M. N. (2013). Psikososyal risk etmenleri. M.N. İlhan ve S. Sincar (Eds.). *İş Sağlığı ve Güvenliği içinde* (Ünite 7). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları)

Kandemir, M. (2017). *İş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku boyutuyla psikososyal riskler*. İstanbul: Legal Yayınları.

Kocabaş, F., Aydın, U., Canbey Özgüler, V., İlhan, M. N., Demirkaya, S., Ak, N. ve Özbaş, C. (2018). Çalışma ortamında psikososyal risk etmenlerinin iş kazası, meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıklarla ilişkisi. *Sosyal Güvence*, 7(14), 1-10.

Kotanlı Kızıloğlu, Ş. (2022). Dijital çağın emek biçim: Dijital Emek. Z. Biricik (Ed.). *Dijital Çağ: Değişen Paradigmalar Yeni Fırsatlar ve Riskler içinde* (s. 55-72). İstanbul: Efe Akademi.

Löschnigg, G. ve Hekimler, A. (2011). Avrupa İş Hukuku çerçevesinde Türk İş Hukuku ile karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun temel esasları. Ankara: Efil Yayınları.

Messenger, J. C. and Gschwind, L. (2016). Three generations of work: New ICTs and the (r)evoution from home office to virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>

Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., and Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home. *BMC Public Health*, 20, 1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>

Şakar, M. ve Erkan Şahin. (2021). Esnek çalışma modellerinden uzaktan çalışma ve uzaktan çalışanların sigortalılığı. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11, 249-167. DOI: 10.32331/sgd.1048957

Şen, M. (2015). İş sağlığı ve güvenliği kavramı, tarihsel gelişimi ve dayanakları. *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(1), 117-142.

Şen, S. (2024). Çalışma yaşamında esenlik ve psikososyal riskler: Değişen dinamiklerle başa çıkma stratejileri. *OHS Academy İş Sağlığı ve Güvenliği Akademisi Dergisi*, 7(1), 54-63.

Tokol, A., Alper, Y., Aytaç, S., Kılıkş, İ., Işığışok, Ö., Yıldız, S., Serdar, A., Arabacı, Baştürk, Ş, Yılmaz, I., Özgökçeler, S., Emirgil, B., Yıldırım, M., Tartanoğlu, Ş., Dursun, S. (2011). *Sosyal politika*. (Ed. A. Tokol ve Y. Alper). Bursa: Dora Yayınları.

Tortumlu, M. ve Uzunbacak, H: H. (2024). Uzaktan çalışmaya genel bir bakış: Avantajlar, dezavantajlar ve temel unsurlar. *Vizyoner Dergisi*, 15(41), 328-341. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.125836>

WHO. (2010). *Healthy workplaces: A model for action*. Geneva: World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241599313>

Yorulmaz, H. (2025). Uzaktan (tele) çalışmada madalyonun iki yüzü: güncel kanıtlar ışığında çevresel sürdürülebilirlik katkısı ve potansiyel sosyal riskler. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 25-40. Doi: 10.38009/ekimad.1629887

EMEK TARİHİNİN ÇARTERİ : KİBRİTÇİ KIZLAR

ÖZDEN YENİCE BULUT¹

Giriş

Sendikalaşma için gereken demokrasi ve sanayileşme koşulunun ilk gerçekleştiği ülkenin İngiltere olmasının nedeni, 19. yüzyılda dünyanın önde gelen ticari gücü olması ve 1870' li yıllarda dünyadaki toplam sınai üretimin üçte birine sahip bulunmasıdır. Bu sebeplerden dolayı ilk sanayi devleti olarak bu üstünlüğünü uzun yıllar koruyan ülke, 19.yüzyılın sonları itibarıyla bu liderliği Birleşik Amerika ve ardından Almanya ile paylaşmış olsa da, ticari liderlik uzun yıllar kendisinde kalmıştır. Ticari üstünlükler kadar işçi sınıfına yönelik mağduriyetler de sanayi devrimiyle beraber ortaya çıkmıştır. Tüm bunların etkisi ile işçi sınıfı hareketleri başlamış olup, akabinde sendikalaşma hareketleri başlamıştır. (Tokol, 1984:221).

Gelişen sanayi ve değişen dünya düzeniyle birlikte, ticaret merkezi olarak belirlenen şehirlere işgücünü oluşturan kitlelerin göçü hızla artmaktaydı. Belirlenen ücret, çalışma saati ve şartlar karşılığında emeğini satan bireylerin emeklerinin satın alınma sebebi, fabrikaların hiç durmadan işlemesini sağlamaktı. Toprak varlıklarına rağmen ellerinde bulundurdıkları güçleri kaybeden köylüler ve zanaatkarlar dahil olmak üzere, ticaret merkezi şehirlere göç ediyor ve orada işçi olarak çalışmaya başlıyorlardı. İşçi sayısındaki bu artışlar, işverenlerin işgücü maliyetlerini indirmelerine sebep olmuştur. Makine ve ekipman kullanımı ile erkek gücüne olan ihtiyaç azalmış ve kadınlarla çocukların güçleri de bu işler için yeterli hale gelmiştir. Aynı zamanda kadın ve çocuk çalışanların daha ucuz işçilik ile daha rahat kontrol edilebilir oldukları, işverenlerce keşfi zor olmayan bir gerçektir. Bu sebeplerden yola çıkarak kadın ve çocuklar da aile ekonomisine katkı amacıyla iş yaşamına dahil olarak emeklerini satmaya başlamışlardır. Kadın ya da erkek tüm emekçilerin çalıştıkları işyerlerinde haklarını korumayı hedeflemeleri ve bireysel mücadelenin dışında birlikte hareket etme arzusu ile ortaya koydukları şey, örgütlülüktür. Kelime anlamı yanı sıra Sydney ve Beatrice Webb '*çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla işçilerin kurdukları sürekli topluluk*' tanımlaması ile ilk sendika kavramı açıklamasında bulunan bilim insanlarıdır.

¹Dr. Sosyal Politika, Orcid:0009-0007-0461-9643

Sendikalaşmanın başladığı dönemlerde emek birliği anlamı taşıyan trade union işçi sendikası anlamına gelirken, işveren sendikası ise employer's union ifadesi ile İngiltere'de kullanılmaktaydı. Kavram olarak sendika ilk defa İngiltere'de kullanılırken kalfalar arasındaki bir dostluk örgütü niteliği taşımaktaydı. Şöyle ki, dönemin kalfaları genel çıkarlarını korumak ve etkileşimde olmak için böyle bir örgütlenmeye ihtiyaç duymuşlardır. Bu durumda sendikanın, ilk etapta lonca kültüründen etkilendiğini ve kalfalara yönelik oluşu sebebi ile de nitelikli işçiler için oluşturulduğu sonucunu çıkarabiliriz. Meslek Kulübü ya da Dostluk Derneği olarak adlandırılan bu oluşumlar üyelerine hastalık, ölüm, işsizlik risklerine karşı yardım sağlayan yerel nitelikli oluşumlardır (Yücel, 1980:96-97).

Neoklasik ekonomiden ödünç alınan teorik kavramlar, işveren ve işçilerin işgücü piyasasında sergiledikleri davranışları ve kolektif örgütlenme reflekslerini de açıklayabilmek adına endüstri ilişkileri alanında yapılan araştırma ve çalışmaları da etkilemişlerdir. Sınıf kavramı her ne kadar sosyal bilimlerde ve çalışma ilişkileri alanında belirli ve etkili açıklamalar sağlamışsa da, kadın istihdam davranışlarını şekillendiren cinsiyetçi sosyal bölümler ve kadınların meslek örgütlerine katılım becerileri ile istihdam davranışlarına şekil veren cinsiyetçi güç ilişkileri konusunda yeterli açıklım sağlayamamıştır (Kirton,2006,2).

19. Yüzyıl İngiltere' si Dönüşen İşçi Hareketleri

Sanayi devrimini ortaya çıkışı ile İngiltere öncülüğü ile Fransa ve Almanya' da çalışma koşulları her geçen gün ağırlaşmaktaydı. Günlük 18 saate kadar çalıştırılabilen işçilerin herhangi bir iş güvencesinden söz etmeleri olanaksızdı. İşten çıkarılmaları hâlinde yasal güvenceleri olmadığı gibi, iş kazaları ya da meslek hastalıklarına karşı da herhangi bir önlem veya destekleyici bir sistem bulunmuyordu. İşyerlerine yakın ve ilkel şartlarda konaklamalar ile kendilerini tümüyle çalışmaya adanmış bir grup insan olarak yaşamlarına devam ediyorlardı. İşçilerin bu koşullara karşı yapabilecekleri şey yardımlaşma sandıkları ya da dayanışma dernekleri kurmaktan ibaretti. Aslında bu bir örgütlenme şekli olmakla birlikte ortak bir hareketin de başlangıcı olarak nitelendirilebilir. 1800'lerin ortalarından itibaren başlayan bu örgütlenmeler çalışma koşullarını iyileştirmek ve işçinin de üretimde önemli etken olduğunu vurgulayarak işverene karşı tepkiler oluşturma amacıyla ortaya çıkmıştır. Nihayetinde yaşam koşullarını iyileştirmek, ücretleri arttırmak, işvereni zor duruma sokarak işçiyi ve niteliğini vurgulamak için topluca iş durdurma ve grevler yaparak taleplerini işverenlere kabul ettirmeye yönelik yaptırımlar sağladılar. Öyle ki çatışmalara kadar varan direniş, eylem ya da grevler olabiliyor ve haklarını canları pahasına talep eden işçilerin sesi duyuluyordu. Kaosa sebep olan bu durumlara karşı getirilen önlemler kaçınılmaz olmuştu ve bu tür dernekleri, birlikleri, özünde işçi örgütlenmelerini engelleyen yasalar ortaya çıktı.

1789 – 1800 yılları arasında oluşturulan bu Birleşme Yasalarına göre örgütlenme bir suç olarak tanımlanmış ve gerçekleştirilmesi durumunda üç ay hapis cezası ve ağır işlerde çalışma yükümlülüğü getirilmiştir. Vasıflı işçiler yasaklara rağmen 1800'ler itibari ile bir araya gelerek kendi içlerinde örgütleniyordu, işçilerin bu yasalara karşı mücadelesi ile sendikal örgütlenme yasallaştı. İngiltere için yasal örgütlenme tanındığında yıl 1824' tü...

1833 yılı İngiltere 'sine bakıldığında iş gücünün neredeyse yarısından fazlası 18 yaşın altı ve yüzde 30'u da genç kadın işçilerden oluşmaktaydı. İşgücünün yüzde 23'ü nalbantlık, gemicilik veya zanaatkarlık yapan genç erkek işçilerden oluşmaktaydı. Ancak özellikle kibrit ve sigara üretim tesislerinin başı çektiği fabrikalarda yüzde 90'ı 30 yaşın altında ve tüm kadın çalışan nüfusun da 3/2

sinin 21 yaşın altında olduğu bir popölasyon görev almaktaydı. Ağırlıklı olarak işgücünün kadın çalışanlardan oluştuğu bu iş dallarında durum böyle iken yeni kurulan fabrikalardaki iş alanlarının kadın çalışanlar için yeterli profile sahip olduğunu söylemek pek mümkün değildi. Kadın işgücünün o dönem yoğun istihdam edildiği yün eğirme işinin yok olması sebebiyle bu iş gücü dokuma ve örme sektörlerine kanalize olmuştu. Ağır sanayi işçisi olan kadınların sayılarının oldukça az olduğu dönemlerde kadın işçilerin ağırlıklı olarak kısmen daha hafif sektörler olan çizme ve ayakkabı üretimi sektörlerinde görev aldıkları ve bu iş sahalarına sigara üretimi sahasının da eklendiği görölmektedir (Whaples,Parker;2013,310).

İşçilerin emeklerinin karşılığını üretim kooperatiflerine dayalı toplum düzeni ile almasına yönelik fikirleri olan Owen bu düzenin genel barışçıl grevle sağlanabileceğini savunurken destek beklediği kitle diğer sınıfların iyi niyetli insanlarıdır. 1830’larda Owen’ın bu fikrinden etkilenenler ile sendikalar ve sendikacılık boyut değiştirmiştir. Öyle ki, 1834 yılında tamamı ile Owen fikirlerinden yola çıkarak çok sayıda işçiye ulaşacak olan fakat devlet ve işveren baskıları sebebi ile üyelerin ayrılması ile sonrasında dağılması kaçınılmaz olan ‘Üretici Sınıfların Büyük Milli Manevi Birliği’ kurulmuştur. Owenizm’den netice alınamadığını fark eden işçilerde Chartizm hareketleri gözökmeye başlanmış ve temelinde tüm vatandaşlara oy hakkı, eşitlik, gizli oy, milletvekilliği vergilerinin kaldırılması ve işçiye on saatlik çalışma hakkı gibi maddeler içerir. Teorik bir altyapısı olmamasın rağmen 1837 – 1848 yılları arasında oldukça ses getiren Chartizm hareketleri vasıfsız işçiler tarafından da yaygın olarak desteklenmiştir. İşçi sınıfları arasındaki etkileşimsizlik ve yetersiz dayanışma ile sürdürölememiştir. Tüm bunlara rağmen dünyada işçi sınıfı için gerçekleştirilen ilk siyasi hareket olma gibi önemli nitelikleri vardır.

İlk meslek sendikası olma özelliği yanında ilk ulusal sendika olan ‘Birleşik Makine Ustaları Sendikası’ 1851 yılında kurulmuş ve devamında birçok meslek grubunun bu tür sendikalaşmasına öncölük etmiştir. 1867 ile seçme hakkı elde eden işçiler niceliksel fazlalıklarından sebep önemli bir güç olarak ortaya çıkmıştır. Seçme hakları ile iki partili olan siyasi sistemde bir partiye entegre olmadan liberallere yakın olarak konumlanan işçi sınıfı desteğini kaybetmek istemeyen liberaller işçi adaylar göstermişler ve parlamentoya 11 milletvekili girmesine sebep olmuşlardır. Kuşkusuz sonsuza kadar sürmeyecek olan bu liberal ve işçiler birlikteliği 1887’de Scottish Labour Party ile başlayıp sonrasında çeşitlenmesi ile nihayetinde Bağımsız İşçi Partisi çatısında toplanan kadar sürmüştür.

1876 ile 1888 yılları arasında İngiltere’nin girdiği kriz İngiltere’ de bulunan tüm işçileri derinden etkilemiş ve grevlerin yaygınlaşmasına sebep olmuştur. Başarısızlık ile sonuçlanan bu grevlerin sonucunda bazı sendikalar üye ve gelir kaybı yaşamış hatta kapanma ile sonulanmışlardır. Tüm bunlar olurken Marksist sendikacıların ölkelerin gelirinden herkesin eşit pay almasına yönelik düşünceleri desteklenmelerine neden olmuştur. Üretim araçlarının mülkiyetlerinin topluma mal edilmesi Marksist sendikacıların bir diğer desteklenen düşüncesi olmuştur. Bunun olabilmesi için öngörölen ise, işçilerin siyasi iktidarı ele geçirmesidir... Bu doğrultuda ilk grev Kadın Kibrit İşçileri tarafından başlatılmıştır. Takibinde aynı dönemde Liman İşçileri ve Benzin işçileri greve gitmiştir. İlk üç grevin sonucu ile her meslek grubundan vasıflı ya da vasıfsız işçilerin örgötlenebileceği sendikalar meslek sendikalarına göre öne çıkmaya başlamıştır. 1890’lar ile yeni formuna giren İngiltere sendikacılığı bu değişmeler ile sonrasında İşçi Partisi kurulmasına sebep olmuştur (Özkiraz ve Talu, 2008: 108-126).

İngiltere’ nin yüzyılı olan 19. Yy’da sanayi devrimi öncüsü olan ölkenin ilerlemesi tüm dünyaya karşı gerek teknolojik gerekse ekonomik kozu elinde bulundurmasına sebep oluyordu.

Yeniliklerin ve yatırımların yanı sıra imalat alanlarındaki ilerlemeler Asya ve Avrupa kıtasında İngiltere'nin ihracatçı konumunu güçlendiriyordu. Aristokrat İngiltere'si yerini Burjuva İngiltere 'sine bırakmış ve Victoria İngiltere 'si dengeler toprak sahiplerinde yana olmadan orta sınıfa yönelik değişse de aristokrat zihniyet ile sürdürülmekteydi. Güç kazanan ve bunu gittikçe arttırarak devam eden orta sınıf gerek meslek erbabı, gerek din adamı ya da entelektüel azimli ve sabırlı bireylerden oluşmaktaydı. Bu kişilerin dönemim emekçi, asil, erdem tanımlamalarındaki muhataplar olduğu fikri hakimken, halk sınıfı olan işçi sınıfı aynı dönemde bambaşka şartlar içerisinde hayatlarını idame ettirme mücadelesindeydi. Endüstri alanındaki öncülüğü sebebi ile içerisinde sayıca çok fazla işçi olan İngiltere ekonomik kozun devamlılığı için üretim ve endüstri ilişkilerinde insan faktörünü göz önünde bulundurmadan endüstrileşmeye devam etmekteydi.

Sosyalizm Rüzgarı ile Yükselen İşçi Sesleri

İngiltere'de işçi sınıfının varlığının artması ile yaşadıkları çalışma koşullarındaki olumsuzluklar, ücret kesintileri, iş güvenliğinden bahsetmenin olanaksız oluşu gibi pek çok nedenle haklarını aramanın ya da seslerini duyurmanın mümkün olduğuna inanan işçi sayısı oldukça azdı. O yıllarda gerçekleşen ve başarı ile sonuçlanan bazı işçi hareketlerine rağmen, işçi örgütlenmesi ve işçi hareketi kötü sonuçları olabileceği ihtimali olan, işsizlik ile sonuçlanmasından ziyade kan ile de neticelenebilen, umut veren fakat çok uzakta olan bir ışıktı. Bu yüzden bu ve benzeri işçi hareketleri zannımca dönemin işçi sınıfı için ütopya idi diyebiliriz. Ütopya kelimesi ilk olarak İngiliz yazar, devlet adamı ve hukukçu olan Thomas More tarafından yunan kökenli olarak kullanılmış ve hiçbir yerde olmayan kelime anlamını taşısa da günümüze kadar kavram ile ilgili olarak pek çok tanımlama yapılmıştır. Özellikle sosyolojik anlamda, düşlenen toplumun ya da devletin ideal ve kusursuzluğunu tanımlayan ifadedir. Kapitalizm kaynaklı gerçekleşen sosyal ekonomik kültürel pek çok kaygı beraberinde bilimsel ve toplumsal yenilikleri zorunlu kıldığından dönemde yeni düşünce biçimleri ortaya çıkmıştır. İlgili dönemde çalışmanın kutsal, hak ve devletçe güvence altına alınması gerekliliğine inanan ütopyik sosyalistler insan aklı ve bilimin mükemmelliği ile her şeyin mümkün olduğu kanısındaydı. Sosyalizme dönüşümün başladığı süreçte yeni toplum düzeninde tüm yükü taşıyan ve toplumları ileri taşıyacak işçi sınıfıdır inancı hakim olurken bunu hem kötü çalışma koşulları mağduriyetine maruz kalmaları hem de en yoksul ve niceliksel olarak en kalabalık sınıf olmaları kaynaklıydı.

Sosyal devlet olmadan önce yardım anlayışının himayecilik ya da hayır kurumları vasıtası ile gerçekleştiği bilgisiyle 19.yüzyıl sonlarına doğru özel hayır kurumları vasıtası ile yardım edilen popülasyonun sosyal anlamda neleri tolere edebileceği henüz net değildi. Sosyal devlet olma kıvılcımlarının görüldüğü dönemin İngiltere'si adına düşünecek olursak, özel hayır kurumu parametreleri ve hedefleri nispeten iyi bir çerçeve içinde tanımlanmış olsa da aynı şeyi sosyalizm için maalesef söylemek pek mümkün görünmemektedir. Sosyalizm terimi ile muhafazakar dönem victoriyanizm ini birbirilerini bütünler veya tanımlar mahiyette kullanmak da çok anlamlı değildir. Ancak sosyalizm ve sosyal reform ikilisi sıklıkla birbiri yerine kullanılmış ve hatta bazen karıştırılmış bile olabilir.1885 yılında “Sosyalizm Günün Hobisidir” yorumuna ek olarak liberal politikacı William Hartcourt'un 3 yıl sonra “Şimdi Hepimiz Sosyalistiz” iddiası bu zeminde anlaşılmaktadır. Tüm bunların üzerine fabyancı sosyalist Sydney Webb'in 1891'de kalkıp İngiltere'nin zaten sosyalist bir ülke olduğunu iddia etmesi suları iyice bulandırmış bulunmaktadır. Çoğu İngiliz için sosyalizmin ilerlemesinde bilinç aranmaması gerekirken Webb'e göre vatandaşların büyük çoğunluğunun bireyci ilkelerin ne ölçüde terk edildiğinden habersiz olduğu gibi bir durum söz konusuydu. Liberalizm ne ölçüde ve nasıl terk ediliyor ve sosyalizm sınırlarının

içine giriliyordu düşüncesi muğlak bir biçimde kendi pozisyonunu koruyordu. Dönemin İngiltere'sinde içten içe kaynayan bir işçi hareketlenmeleri periyodundan söz etmek mümkün olmaktadır. Liberalizm etkisinde işverenler ve sosyalizm rüzgarını arkalarına alan işçilerin karşı karşıya gelmesi kaçınılmaz olmaktadır. Zaten 3 büyük işçi hareketi 1880 li yılların sonlarına doğru gerçekleşmiş ve bunlardan Temmuz 1888 de meydana gelen **Kibritçi Kızlar** grevi ile Ağustos 1889 da meydana gelen Liman İşçileri grevi başarılı olmuş ve işçi lehine sonuçlar doğurmuştur.

Hak İsteyen Kadınlar

Kadınların siyasi olarak tanınması, oy hakkına sahip olması mücadelesi ilk olarak İngiltere' de başlamış ve neredeyse bir aşra yakın devam etmiştir. Nihayetinde başarı ile sonuçlanan bu mücadele ilk olarak 19. Yy'ın ortasında Mary Smith'in tasarısı ile başlamıştır. Parlamento'ya sunulan tasarıya ilişkin değerlendirmeler yapıldıktan sonra oy hakkı olmayan kadınlara ikinci sınıf vatandaş muamelesi yapılmaktaydı. İnsanlığın sağlanması ve devamlılığı olarak nitelendirdiğimiz refahın sağlanması için farklı rejimler uygulanabilir. Bu rejimler aile, piyasa ve devlet üçgeninde çeşitli birleşme formları ile ortaya çıkar ve merkezinde üretim ilişkileri yer alır. Sosyal politika ve toplumsal cinsiyet arasında refah devleti, dolayısıyla aile, hayırseverlik ya da cemaat ilişkileri kapsamında refah araçları ile birlikte yapılandırılır. Esasında ailenin devamı ve sürdürülebilmesi için görevlendirilen kadınlara bazı haklar sağlanmadığı gibi, ihtiyaç olması durumunda tıpkı hane reisi olarak tanımlanan erkeklerin yaptığı gibi iş bulmaları ve eve gelir getirici bir işte çalışmaları da gereken durumlarda talep edilmekteydi. Gelişen sanayi ile işçi sayısının artması, kadın ve çocuk işçilerin düşük ücretlerle istihdam edilmesi kadınların iş hayatındaki varlıklarını arttırmaya başlamıştır. Tüm bunlar gerçekleşmeye başlamasına rağmen birey olarak tanınmayan, oy hakları dahi olmayan kadınlar çalışma şartlarına sadece boyun eğmekte ve herhangi bir örgütlenmeye gidemedikleri gibi yaşadıkları karşısında tepki de verememekteydi. Devlet temelli refah düzenlemeleri kurumsal refah olarak adlandırılırken Yoksulluk Yasalarına kadar dayanır. 19. Yy 'da sanayi kapitalizmi gelişirken ve üretim ilişkileri kapitalist bir düzene evrilmişken refah devleti kurumsallaşması üretim ilişkileri temelinde gelişmektedir. Kapitalist düzene geçilmeden önce çalışma, toplumun bir parçası olarak görülürken; bu dönemle birlikte toplumdaki ayrışma, mekânsal farklılıklar, haneden ayrı çalışma ortamları ve zaman kullanımındaki değişimler gibi unsurları beraberinde getirmiştir. Olumsuz çalışma koşulları beraberinde işçilerin tepkilerine neden olurken, işçilerin birlikte hareket etmelerine olanak sağlayan dernekler kurmaları ile toplu pazarlıklar, makine kırma eylemleri ortaya çıkmıştır. Mevcut refah araçlarının ortada olan eşitsizliğe müdahale edememesi ile ortaya çıkan sosyal politikalar, sosyal sorunlarla baş etmek adına bir tercih olarak değil, işçilerin sert mücadeleleri ile kazanılan haklardır. 1802 yılı çocuk işçi çalışma saatlerinin düzenlenmesi ile üretim alanında ilk düzenleme yapılan yasa olup bu alandaki ilk müdahaleler fabrikalar için gerçekleştirilmiştir. Takibinde 9 yaş altı çocukların çalıştırılmaması ve 10 saatlik çalışma sınırı yasa düzenlemeleri ile bir nevi sosyal politik mücadeleler başlamıştır. Marx'ın deyimiyle bu birikmiş sermayeden başka bir anlama gelmeyen emeğin sahibi olan işçi sınıfının en büyük kazanımı olarak tanımlanmıştır. Çocuk işçilerden sonra kadın işçilerde koruma kapsamına alınmış ve yer altı madenciliğinde kadın ve çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Ardından 20. yüzyılın başı itibarı ile kadınlara yönelik pek çok düzenleme gerçekleştirilmiş ve kadının çalışma hayatı içerisindeki yeri kurumsallaşan sosyal politika ile bir nebze de olsa koruma altına alınmaya çalışılmıştır.

Kadınların kendilerini kurumsal alana taşıyarak mücadele göstermeleri 19. yüzyılın başları ile eşit haklara sahip olma taleplerini beraberinde getirmiştir. Kadınların özel alanda var olarak yeniden

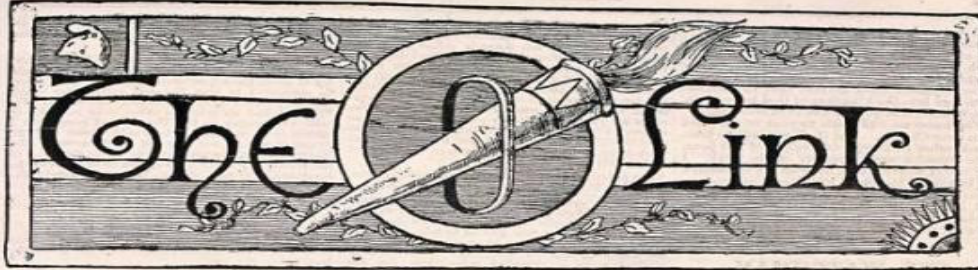
Üretim ile görevli kılınmaları ve bunun bir karşılığının olmaması, kamusal alana çıkmaları durumunda ucuz emek niteliği taşımaları sebebi ile erkeklerin aldıkları ücretleri düşürmeleri sebebi o dönemde aile içlerindeki ve ekonomi dışı konumları sabit tutulmaya çalışılmış ve gelir amaçlı çalışan ve ücretli emek sahibi ve hakkedeni görülen erkekler olmuştur. Kadının bağımsızlaşmasını engellediği gibi aile merkezci ve cinsiyetçi bir ideoloji ile kapitalizm yükselişine söz konusu dönem için devam ediyordu. Erkeklerin sosyal ve siyasi hakları karşısında kendilerine tanınan haklardaki eşitsizliği ve cinsiyet ayrımındaki akıldışılığı John Stuart Mill karısından etkilerek yazdığı eserinde dile getirmiştir. Eseri 1869’da yayınlanan *The Subjection of Women* ‘dır.

Kibritçi Kızlar Grevi

Hem bir gazeteci, hem de bir fabian kimliği olan pek çok kişinin siyasi ya da dönemin şartları sebebi ile uzak kalmak istediği sosyal konulara değinmekten çekinmeyen Annie Besant 23 Haziran 1888’de The Link adlı yayın organında “ Londra’da *Beyaz Kölelik*” adlı bir haber yayınlayınca olay kötü çalışma koşulları altında çalışan beyaz kadın işçilerin sorunu olmaktan çıkıp toplumun tüm kesimlerine mal olan bir olay haline gelmiştir. Besant’ın kullandığı *Beyaz Kölelik* tabiri aslında telifi ona ait olmayan bir tamlamaydı. Çünkü bu tamlamayı ilk kullanan 1885 yılında Pall Mall adlı gazetede ocuk yaşta fuhuşa itilenler ile ilgili bir haber yapan William Stead adlı gazeteciydi.

Ancak Besant ’ın kendisine ait olan *Yeni Birlikilik* kavramı tamamen onun okuyucuları açısından Kibritçi Kızlar a ait grevin meydana getirdiği algıya atıfta bulunuyordu. Yine Annie Besant ’ın 1890 tarihli yayını olan Meslek rgtleri Hareketleri adlı eserde bu kadın gazetecinin amacının kısa vadede ücretleri artırmak, kötü çalışma koşullarını iyileştirmek veya çalışma saatlerini kısaltmaktan çok genel olarak toplum sosyolojisine olumlu katkılar yapmak olduğu anlaşılmaktadır.

CC-0. TUC Library Collections



A Journal for the Servants of Man.

REGISTERED FOR]

[UNREGISTERED ABROAD.]

No. 24.

SATURDAY, JULY 14, 1888.

ONE HALFPENNY.

"The People are slaves. I will be the advocate of this slave. I will speak for the dumb. I will speak of the small to the great, and of the feble to the strong. I will speak for all the despised and silent men. I will interpret this shame-creating; I will interpret the grumblings, the murmurs, the tinnings of crowds, the complaints ill-provenanced, and all these cries of hearts that, through ignorance and through suffering, men are forced to utter. I will be the Word of the People. I will be the bleeding mouth when the gag is snatched out. I will say everything."

TO THE SHAREHOLDERS OF THE
BRYANT & MAY COMPANY, LIMITED.

LADIES AND GENTLEMEN,

I GIVE you your conventional title in now addressing you, although if there be in you any of the old feeling implied in the phrase *solusque oblige*, I doubt if you yourselves, after reading this letter, will honestly claim any title which implies the gentleness of true humanity, until you have purged yourselves from the soil implied in the holding of shares in the Bryant and May Company.

I am not here concerned with the degrees of blood-guiltiness. I do not care whether the original managing directors of the firm started on July 1st, 1884—Mr. Wilberforce Bryant, Mr. Frederick Carkeot, Mr. Otto Heinrich Trümmer—are more or less to blame as chief slave-drivers of your Company. I do not know whether Mr. Theodore H. Bryant, with his 3,000 shares in '84 and his 1,400 in '88; Mr. William Carkeot, with his 1,250 shares in '84; Mr. G. Bartholomew, with his 500 qualifying shares; Mr. G. B. Rix, with his 180 shares last year and his 85 this; whether any or all of these have special guilt on their consciences. To-day I am concerned with you, ordinary shareholders, whose names do not appear, as a rule, in public; you, who are quiet and unobtrusive persons, going about in society as decent respectable folk, honored as good citizens by your neighbors, may, some of you looked up to as guides in religious matters, standing forth as teachers of a divine revelation, professing to believe in a "religion of love," and looking down with fine contempt on a poor unbeliever like myself, who tries only to discharge, strenuously and incessantly, the duties which have their root in the common Brotherhood of Man. To you I have some words to say, so that if you are ignorant of the crimes done in your name, you may stand up as honest men and women, and cleanse yourselves from the stain which dishonors, from the sin that pollutes.

Do you know that the women and girls whose labor made the 22½ per cent. dividend paid in February last are living, or dying, in Old Ford, Bromley, Tiger Bay, and other districts of East London, on wages varying from 4s. to about 13s. a week? That sometimes the wage goes even below 4s., and that a girl of sixteen years of age, a fortnight ago, was discharged with 2s. 8d., to represent the results of a week's toil? Do you know that it appears even from the miserable shuffles of your secretary, Mr. Carkeot, that the "average wage" of the "adult female workers" in your employ is only 11s. 2d. per week? And consider, the fact that there is an "average wage" of 11s. 2d. does not help women, who, like the twenty-nine-years-old wife of a dock laborer, the mother of five children, took home 5s. 6d. last Saturday week as her week's earnings. But let us take the "average wage"; how would you like, wife of a clerical shareholder in Bryant and May's, to keep house for a week on 11s. 2d.? How would you like to start for your work at half-past five a.m., and reach home again at seven p.m., having been on your feet nearly all the time, and after doing this for five days, with an additional half-day on the Saturday, to take home 11s. 2d. as a reward? And if you did not reach the average, but only got the 5s. 6d., and had been at the work for fifteen

years, might you not say, like my poor friend said to me the other day, "I'm most tired of it"?

Pass the wages. Do you know that these "female hands" eat their food in the rooms in which they work, so that the fumes of the phosphorus mix with their poor meal and they eat disease as seasoning to their bread? Disease, I say; for the "phossey jaw" that they talk about means caries of the jaw, and the phosphorus poison works on them as they chew their food, and rots away the bone. Your foremen have sharp eyes. If they see a girl's face swell they know the sign, and she is sent off and gets no pay during her absence. Think of it, shareholders, as you sit in gorgeous art studio or cosy rectory. Do you not feel a twinge of pain in your own mouth as you think of these being poisoned that your table may be the more daintily spread?

Pass the poisoning. Do you know that, contrary to law, these women are molested of part of their miserable earnings, to pay for the material with which they work? For two years one girl has been working for you, and last Saturday week was the first pay-day on which deduction had not been made for paint and brushes. And, mind you, this is robbery, in the common sense of that ugly word. For these thievings out of the wages are illegal, and your managers can be, and ought to be, prosecuted for thus abusing their position to keep back by fraud part of the wages of the poor.

Pass the deductions. Do you know that, again contrary to law, these white slaves of yours are fined? A system of devilish ingenuity catches them in endless traps and robs them even of part of the poor wages they nominally earn. On June 25th a girl was fined 6d. by your Mr. Butler for dropping a tray. On June 23rd another girl was fined 6d. by the same man for having left under her bench a few matches she had dropped. One child was fined 6d. for three weeks running. Are you not ashamed, you priests, who read out Sunday after Sunday "Thou shalt not steal," and then pocket the results of thefts carried out for your profit?

Pass the fines. Do you know that girls are used to carry boxes on their heads till the hair is rubbed off, and the young heads are bald at fifteen years of age? Country elegiacs, with shares in Bryant and May's, draw down on your knee your fifteen-year-old daughter; pass your hand tenderly over the silky, clustering curls, rejoicing in the dainty beauty of the thick shining tresses. Then, like a ghastly vision, let there rise up before you the pale worn face of another man's fifteen-year-old daughter, with wistful pathetic patient eyes, and see her, as in the presence of Cunningham Graham and Conybeare, members of your legislative House, she pulls off her battered hat and shows a head robbed of its hair by the constant rubbing of the carried boxes, robbed thereof that your dividends may be the larger, Sir Cleric, by the price of the pads that might have saved for her the grace of a womanhood already slaved out of beauty.

Enough. The weary heart-aching tale would be too long a-telling if I told it all. And of what avail, after all, to tell it to you, who if you cared to know might have known long ago how your high dividends are earned. You do not want to know. You do not care to know. Your feeling of anger at the exposure of the White Slavery on which you fatten is not the noble indignation of the man who has been betrayed into a wrong he knew not of, and who feels the intolerable stigma of a shame unwittingly incurred. Your anger is not against Mr. Frederick Bryant and Mr. Bartholomew, not against Mr. Carkeot and Mr. Rix, not against Mr. Butler, Mr. Soothy, and the rest of your agents. Your anger is against me who have exposed the wrong, instead of against those who have wrought it; you do not mind the bloodstain on your coins, but you would not that the world should see it rust. Shame on you, who so long as silence can be kept, are careless whence comes your gold; shame most of all on you who preach love and purity from your pulpits, and who practice the cruellest oppression, driving many a girl into a life of shame by paying her a wage on which she cannot live. You talk of a judgment on the other side the grave. What judgment, suppose you, would a just Judge

Bryan&May adlı fabrika Kibritçi Kızlar grevine çıkan kadın işçilerin çalıştığı üretim tesisinin adıdır. Fabrikanın iki sahibinden biri olan Theodore Bryant, bu gazeteciye fabrikadaki çalışma koşullarının kötülüğüne ilişkin bilgileri sızdırdığından şüphelendiği üç çalışanın işlerine son vermiştir. Bu kadın işçilerin işine derhal son verilme nedeni iş aksatma değil, gazeteciye fabrika içerisinde olan kötü çalışma koşulları, ücret kesintileri hakkında bilgi sızdırmalarıdır. Bu bilgileri edinen gazetecinin haber yapması üzerine kibrit fabrikası çalışanları kötü çalışma koşulları varlığının yanı sıra sosyolojik bir olay olarak görülmüş ve gündeme gelmiştir. Fabrika patronu bu bilgilerin sızması ve haber olmasına sebep olan çalışanlarına düzeltme yapmaları gerektiğini söylese de yaptırımı olmamıştır. Fabrika sahibi bu konuda sorumlu tuttuğu işçileri ilk etapta 3 kişi ardından 1 kişi daha ekleyerek toplamda 4 kişiyi işten çıkartmış ve diğer çalışanlarının örgütlenmesine, birlikte hareket etmesine imkân sağlamamak adına bir tür cesaretlerini kırma girişimi göstermiştir. Bu yaptırımların ardından fabrika çalışanı kadınlar işten çıkarılan iş arkadaşlarının uğradıkları haksızlığı esas alarak, o güne kadar yaşanan tüm kötü çalışma koşullarının da birikimi ile 3 haftalık iş bırakma eylemine başvurmuşlardır. İş bırakma eyleminden sonra işçiler eskisine göre belli konularda daha iyi koşullarla iş başı yapmışlardır. Aslında bu eylemin o an elde edilen küçük iyileştirici haklardan öte bir anlamı bulunmaktaydı. İlk kez daha önce örgütlenmeden sadece kulaktan kulağa etki ile büyük bir işçi eylemi işvereni masaya oturmaya mecbur bırakmış ve birtakım tavizlerde bulunmaya itmişti. Bu eylemin bu kadar etkili olmasında kuşkusuz en büyük paylardan biri haberi yapan gazeteciydi. Çünkü o haberde sadece kötü çalışma koşullarından suya sabuna dokunmadan bahsedilmiyor detaylara giriliyordu. Örnek vermek gerekirse, *Lucifer* adı verilen bir tür eski kibritin üretimi sırasında solunan zehirli dumanın neden olduğu ölümcül hastalıktan, normal kibritin üretiminde kullanılan fosfor elementinin solunmasının neden olduğu Phossy Jaw (Fosfor Çene) hastalığına yakalananlara kadar detaya girilmişti. Bryant and May fabrikasının patronu dönemin başbakanı W. E. Gladstone'un heykelini yaptırmaya karar verdiğinde, heykel için kendi fabrikasında çalışan kadınlardan ücret kesintisi yapar. Haftalık kazançlarının neredeyse üçte birini keserek başbakan için yaptıracığı heykelin bütçesini planlayan fabrika patronu bu heykelin açışına fabrika işçilerini zorunlu ücretsiz yarım gün tatil ilan ederek götürür. Kibrit fabrikasında çalışan kadınlar heykeli kendilerinin ödemeleri sebebi ile tepkiler vererek ağlamış, ses yükseltmiş hatta içlerinden bileklerini keserek heykeli kana bulayanlar olmuştur. Haber kaynağı çalışan bulan ve infiale neden olacak ekstra bilgileri onlardan alarak etkili bir haber yapan Besant iyi de bir habercilik örneği sergilemişti (Haggard,2001;83,100-101).

STRIKE OF BRYANT AND MAY'S MATCH GIRLS.

The girls employed in the match-making works of Bryant and May, Fairfield-road, Bow, to the number of 1,500 ceased work on Thursday, and marched out of the factory in two batches. A variety of explanations has been given for the strike. One version is that the girls were arbitrarily fined for trivial offences. Another that it was a protest against the dismissal of two girls who were said to have given information to Mrs. Besant about the firm's method of conducting their business. The manager of the works now states that the strike was brought about by the summary dismissal of one girl. She had been instructed by the overseer to fill boxes of matches in a particular way, according as the machine cut them. He says there is nothing unusual in the order, and that it is rendered necessary whenever the atmosphere is charged with electricity. The girl refused to obey, and she was dismissed. Shortly afterwards the whole of her comrades in the wood match-making department, to the number of about twelve hundred, walked out of the factory. In the afternoon about three hundred more girls who are engaged in the wax match factory, altogether independent of the other "shop," also left their employment and joined the rest. The girls say that this order to fill the boxes in a particular manner has nothing to do with the "elements," but is, in fact, an attempt on the part of their employers to extract more work out of them by requiring two boxes to be filled instead of one at each stroke of the cutting machine. The firm attributes it to outside influence. Nearly all are paid by the piece. The Social Democratic Federal Association have taken up the women's cause warmly.

On Friday the girls on strike assembled early in the morning outside the gates, picketed those who went in, and attempted to hold a series of meetings, but were dispersed by about twenty policemen. Two men attempted to deliver addresses, but were prevented by the police, and one was arrested and taken to Worship-street. Attempts were also made to held meetings on Mile-end-waste, but the crowds were dispersed by the downpour of rain. In the evening a meeting convened by the Social Democratic Federation was held.

İşçilerin düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmaları yanı sıra kötü çalışma koşulları da 19. Yy için açıkça gözlemlenebilir durumlardandı. İşçiler gerek iş yerinde gerekse konaklamak zorunda kaldıkları alanlarda sağlıklarını kaybediyor ve hayatta kalmak için başka şansları olmaması sebebi ile tümüne göz yummak zorunda kalıyorlardır. Yoksulluk sebepli küçük yaşta ve düşük ücretle çalıştırılan işçiler, çalışamaz hale geldiklerinde hiçbir güvence olmaksızın işten çıkartılır ve yerlerine tıpkı başta olduğu gibi küçük yaşta ve düşük ücretle çalışmaya mecbur olan yeni işçiler alınırdı. Bryant and May fabrikasındaki kadın işçiler ellerini makinaya kaptıramamak için çekseler dahi ya da kibritlerin kutuya dizilmesi esnasında herhangi bir kibrit çakılma ihtimalinde cezaya tabi tutulurlar ve bu cezaları ücret kesintisi olarak ödemek zorunda bırakılırlardı. Çalışma koşullarının kötü, ücretlerin düşük olması yanı sıra bir de fosfor çenesi denilen bir hastalık ile karşı karşıya kalırlardı.

Fosfor zehirlenmesi sıklıkla fosfor nekrozu denilen dramatik, kötü ve ölümcül bir hastalığa yol açıyordu. 1838 Viyana’ında bir tür endüstriyel hastalık olarak tanımlanıyor ancak 7 yıl sonra burada da fosfor kullanımı gerektiren kibrit üretimi üniteleri kuruluyordu. Yüzyılın başlarında İngiltere’de mevcut kibrit üretim fabrikalarından sorumlu yetkililer de özellikle durumun sağlıksızlığına vurgu yapıyorlardı. Ancak tüm bunlardan bağımsız olarak o sektörün yani fosfor kullanımı gerektiren kibrit üretim sektörünün kendisiyle özdeşleşmiş olay 1888 yılında gerçekleşen grevdi.

İlk grevlerden birinin sendikaca da önemsenen deneyimsiz kadın işçiler tarafından gerçekleştirildiği görülmüştü. Her ne kadar Annie Besant gibi karakterler tarafından bu grev, çalışma koşulları ve sağlık konusu ile ilintilendirilmek istense de aslında bu grev ödemeler, para cezaları ve ücret kesintileri ile ilişkiliydi. Bunlara rağmen veya belki bunların yüzünden, kibrit sektörü ve ondan kaynaklı sağlık alanı ile alakalı riskler, eylemsellik çerçevesinde ve 1890’lı yılların tehlikeli meslek örgütleri konusuna verilen resmi cevaplar içerisinde önde gelen bir yer teşkil ediyordu (Harrison;1996,66).

Resim 3 Grev Öncesi



Kaynak: www.eastendwomensmuseum.org

Annie Besant'ın yayınladığı haber takibinde Braynt and May fabrikasının sahibi bu durumun düzeltilmesine yönelik işçilerden talepte bulunur. Talebe göre çalışma koşullarından mutlu olduklarını beyan eden bir kâğıda imza atmaları gerekmektedir. Bunu kabul etmemeleri sebebi ile 1888 yazında bir grup İrlanda 'lı genç kadın Londra da greve gitmişti. Kibritçi kızlar olarak bilinen bu grevde 1400 kadın 3 haftalığına iş bıraktı. İstedikleri, işverenlerinin kötü çalışma koşullarını daha fazla kar sağlamak adına sürdürmemeleriydi. Kadınlara İngiltere'de sendikacılığın yolunu açan bu kilometre taşı grev, liman ve gaz işçilerinin grevinden önceki en önemli grevdi. Bu grev kadın işçileri Annie Besant, Bernard Shaw ve Sdyney Webb gibi ünlü yorumcuların katkılarıyla gazete manşetlerine taşınmış ve 1888 yılının en etkili sosyal rüzgarını arkalarına almalarını sağlamıştı. Bugün de yaptıkları eylem bu kadın işçileri İngiltere çalışma ilişkileri tarihinde ve popüler kültüründe önemli bir konumda sabit kılmıştır. Bu grevi gündeme taşıyan önemli isim Annie Besant, olaya İrlanda ekolünü de bir İrlanda' lı olarak dahil etmiş ve bir nevi dava arkadaşlığı zeminin de sergilediği dayanışma ruhu ile grevin oldukça etkili olmasını sağlamıştır. Londra Sendikalar Konseyi grev esnasında arabuluculuk yapmak istese de Bu dayanışmacı ruhla gerçekleşen birlikte hareket etme güdüsü, sınıf kimliği ve bağımsızlık mücadelelerinde kadın işçilerin önünü açmıştır. Kibritçi kızlar olarak bilinen bu grev, bu genç İrlandalı kadın işçileri 19.yy 'ın sonlarına doğru devasa sınıf ve sosyal muhalefet kavramları karşısında harekete geçirerek gücü elinde bulunduran işveren kesiminin elinden haklarını söke söke almalarını sağlamıştır (O'Toole,2013:1).

Sonuç

Geç muhafazakar dönem denen olarak da bilinen Viktorian dönem de tedricen beliren örgütlü meslek örgütleri birliği oluşumlarından önce kadın işçilerin kısmen de olsa düşük ücret ve haklar konusundaki engellemelerle mücadele yolunda küçük başarılar elde ettikleri görülmüştür. Ancak kolaylıkla kanıtlanabilir bir şekilde Kibritçi Kızlar ve Büyük Liman Grevleri az önce bahsi geçen konuda yani düşük ücretler ve haklar konusunda ciddi değişikliklerin önünü açtılar. Bu tür işçi eylemlerine alışık olmayan dünya gündemi dönemin İngiltere'sinde değişik olaylarla karşı karşıya kaldı. Örnek vermek gerekirse Bryant&May adındaki fabrikada mevcut bulunan kötü çalışma koşulları ve işçilere reva görülen düşük ücretler konusunda içerde çalışanlardan alınan delil mahiyetindeki belgeler bazı kişilerin ellerine geçti. Bunlarda biri de Annie Besant adındaki gazeteciydi. Bu belgelerle yaptığı haberler Bryant&May adındaki fabrikanın bir nevi ipliğini pazara çıkarmış ve düşük ücret ve kötü çalışma koşulları tüm insanlığın tepki duyduğu kavramlar olmuştur. İşte bu anlamda Kibritçi Kızlar grevi ile bu genç kadın işçilerin yapmış oldukları sadece bir grev olmanın çok ötesine geçmiş ve çalışma ilişkileri alanında edinilmiş haklar başlığı altında kendine has o önemli yeri edinmiştir (Gray,2010;89-91).

İşçi sınıfı hareketlenmeleri sanayileşmeye bir cevap olarak oluşmaya başladığından beri meslek örgütlerinin, kadın işçilerle alakalı karmaşık kayıtlara sahip oldukları görülmektedir. Geçmişte kadın işçilerin meslek örgütlerine üyelikleri yapılmaz ve yapılsa da karar verici pozisyonlardan uzak tutulurlardı. Bazı meslek örgütleri de bu konuyu çözmek için uğraş verip kadın işçilerin haklarını ücret başta olmak üzere iyileştirmek yerine az önce sözünü ettiğimiz yanlış algının peşinden giderlerdi. Günümüze geldiğinde kadın işçilerin meslek örgütü üyelikleri tabi ki artmış ancak bu durum karar merciinde bulunan kadınların temsil oranındaki düşüklüğü durumunu değiştirmemiştir (Curtin,1999;1).

Kibrit fabrikasında çalışan kadınların mağduriyetlerinin birkaç cesur kadınca dile getirilmesi ve gazeteci Beasant tarafından yayınlanması ile ilk kadın örgütlenmesi niteliğinde ve sendikacılık anlayışının ilk başarılı örneklerinden olan Kibritçi Kızlar Grevi günümüz çalışma ilişkileri ve örgütlenmelerine ilişkin emek tarihi incelemesinde mihenk taşı niteliğindedir. Kibritçi Kızların ücretlerinden kesilerek yapılan dönemin başbakanının heykeli günümüzde hala Londra' da sergilenmekte olup, kibritçi kızların kanını temsilen elleri kırmızı boyalıdır. Aynı dönemde kibrit fabrikası işçileri kadınlar için Lemn Sissay tarafından kaleme alınan şiir besteci Hannah Kendall'ın orkestrası tarafından bestelenmiştir. Lemn Sissay şiiri :

“Kibritçiler yürüyor. Greve.
Karanlığın meşale taşıyan perileri Işığı yakalayanlar.
Kıvılcımlar uçuyor Kibritçiler greve.” dizelerinden oluşmaktadır.

Resim 4 W.E. Gladstone Anıtı



Kaynak: www.politez.com

Her ne kadar otoriter devlet çatısı altında kadın ve çocuklara yönelik bazı haklar ve korumacı yaklaşımlar sergilense de esasında ataerkil bir otorite gözlemlenmektedir. Hak ve özgürlüklerin ataerkil düzende ilerlediği, refah devleti çalışmalarında kadınların varsayımlarına yeterince yer verilmemesi kaynaklı Kibritçi Kızlar grevi önceliğinde sonraki dönemlerde de haklarını savunma amacı ile seslerini yükselttikleri söylenebilir. Bu tür işçi hareketleri incelenirken belki de en temelde toplumsal cinsiyet temelli yaklaşımların varlığından ve yaptırımından bahsetmekte doğru olacaktır.

Kaynakça

Curtin,J.(1999),” Women and trade unions: a comparative perspective” Routhledge Pubb. New York,USA, Sy 1.

Gray,D,(2010),”London’s shadows: the dark side of the victorian city” Continuum Books Pubb. New York,Usa, Sy 89-91.

Haggard,R. F,(2001)”The persistance of victorian liberalism: the politics of social reform in britain ,1870-1900” Greenwood Press, Connecticut,USA, Sy 83,100-101

Harrison,B,(1996).”Not only the dangerous trades:women’s work and health in britain,1880-1914” Taylor Francis Pubb. London,UK, Sy 66.

Kirton,G,(2006),”The making of women trade unionists” Ashgate Pubb. Hampshire,UK,Sy 2.

O’Toole,T.(2013),” The irish new woman” Palgrave Mac Millan Print, London,UK, Sy 1.

Raza, A. Ö., & Talu, N. (2008). Sendikaların doğuşu; Türkiye ve batı avrupa ülkeleri karşılaştırması. Cilt: 3 Sayı: 2, 108 - 126, 01.06.2008

Tokol, A. (1984), İngiltere’ de sendikacılık ve toplu pazarlık sistemi, U.Ü.İ.İ.B.F., Dergisi, Cilt 5, Sayı 1

Whaples,R.M,Parker,R. E,(2013)” The routledge handbook of modern economic history” Routledge Print. Milton Park,UK, Sy 310.

Yücel, A. (1980), Emek ekonomisi ve endüstri ilişkileri, Kalite matbaası, Ankara

Web Siteleri

<https://www.bl.uk> , Erişim Tarihi : 22.06.2020

<https://www.bl.uk/collection-items/newspaper-article-reporting-the-match-girls-strike> , Erişim Tarihi : 15.07.2020

www.eastendwomensmuseum.org , Erişim Tarihi : 19.05.2020 www.politez.com , Erişim Tarihi: 03.06.2020

CHAPTER 8

SUSTAINABLE DEVELOPMENT

İLKAY TURAN¹
AYBIKE ELİF BOLCAN²

Introduction

A word that has become widespread in recent days and has even become a household word: Sustainability. If we want to live on this small planet and start a discussion of life, the combination of this word is the key word for us. The world we live in can be divided into black and white. If we look at the white world, we can reveal with some data how far humanity has come from a very positive perspective. For example, life expectancy has doubled since the 1900s, and today the average age is 70. Extreme poverty has fallen from 55% globally to less than 10% today. The child mortality rate has fallen by one-sixth in the last half century. The Brookings Institution in the United States estimates that more than half of the population is middle class or above for the first time (Brookings Initiative Report, 2022). We are living in a great moment in human history. We have made great strides in human development and the future looks brighter.

However, if we look at the dark world, there are serious problems in providing food to the growing population in the world. In 2017, the hungry population reached 821 million. The wonderful technology

¹ Associate Professor, Bahçeşehir University, School of Applied Sciences, ORCID: 0000-0002-9867-9108

² Assistant Professor, Bahçeşehir University, Vocational School of Health Services, ORCID: 0000-0003-3947-4070

called plastic continues to pose a danger to the world. In the energy climate balance, despite global agreements such as the Paris Climate Agreement, fossil fuels such as coal, oil and natural gas, which had a usage rate of 80% in 1994, are still at 80% in 2019. In just 44 years (1970-2014) there was a 60% decline in vertebrates (WWF, Yaşayan Gezegen Raporu, 2022). By 2050, the weight of plastic could exceed that of fish in the ocean (WEF, 2023). By 2050, 52% of the world's population could face water stress (MIT Global Change Report, 2014). The world's hungry population rose to 820 million in 2018. (WMO, 2019). Refugee numbers reach all-time high of 70.8 million in 2019 (UNHCR, 2019). The latest Global Estimates indicate that 152 million children, 64 million girls and 88 million boys, are in child labour globally, accounting for almost one in 10 of all children worldwide (ILO, 2018). The report estimates that food waste from households, retail establishments and the food service industry totals 931 million tonnes each year (UNEP, 2021).

So we live in a pretty bleak world and the future seems uncertain and full of dangers. The question is what can be done and what should be the new approach in business. To answer these questions, it is necessary to understand the fundamental issue that necessitates this new business approach.

First of all, the meaning of contributing to society through work is changing. To create a prosperous society, it is not enough to simply solve comfort problems; it is absolutely essential to consider future social and environmental issues today. The second issue is the strategy approach for business. Modern business must avoid the commercial enterprise that diminishes the social and environmental value of traditional economic development, and instead produce strategies that create corporate and social value at the same time.

What we need to try to do is to move to a livable world for 10 billion people while trying to survive sustainably. New business and leadership models are needed for a livable world. Therefore, we need

to understand the concept of sustainability well and implement sustainable development models. Businesses have great responsibilities in this regard.

The Concept of Sustainability and Sustainable Development

This literature review aims to provide an overview of the key themes and debates within sustainable development, drawing on a range of academic sources. This section explores the evolution of sustainable development, including the emergence of key concepts such as the "limits to growth" (Meadows et al., 1972) and the "ecological footprint" (Wackernagel et al., 1999). It also examines the debates around the effectiveness and limitations of sustainable development in achieving environmental and social sustainability (Dovers, 2005; Spangenberg, 2011).

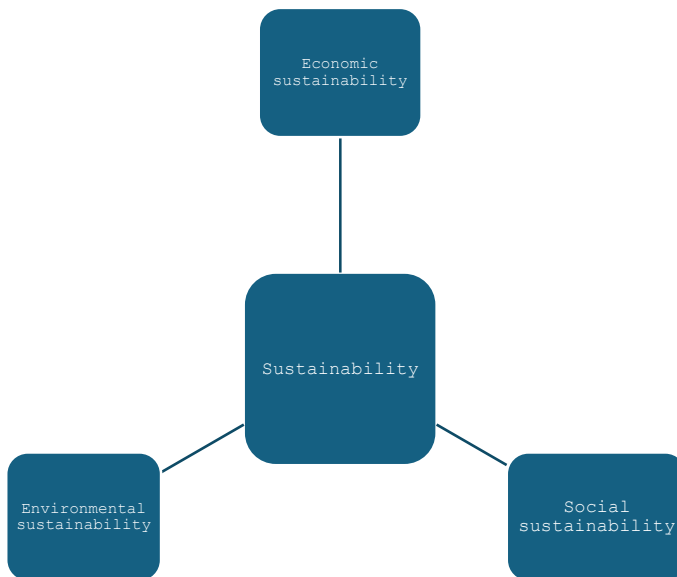
Sustainability

One of the most important factors that will have negative consequences for the future of humanity is the rapid increase in the world population. The world is struggling with many problems: ecological (such as seasonal changes, natural disasters, and depletion of water resources), economic (such as unemployment, corruption, and poverty), sociological (such as discrimination), and medical (such as access to healthcare). The concept of sustainability was introduced in the late twentieth century to combat these problems (Yangil ve Başpınar, 2022). Sustainability means continuing or maintaining something and is a concept that includes not only the present but also the future. When related to economics, unlike traditional development theories whose ultimate goal is to make a profit, the goal of sustainability is to preserve the world's existing resources and ensure that they are passed on to future generations (Karabıçak ve Özdemir, 2015).

Sustainability can generally be defined as the capacity to continue the current operation or situation indefinitely. Sustainability

can be defined differently from ecological, sociological and economic perspectives. In an ecological context, sustainability can be defined as the ability of an ecosystem to maintain its ecological processes, functions, biodiversity and productivity in the future; in a social context, sustainability can be defined as meeting the needs of society without compromising on meeting the needs of future generations. In the economic context, sustainability can be expressed as a business starting to use renewable resources while carrying out its activities and being responsible and accountable to the environment. (Schwalb, 2011, s:11).

Figure 1 Three Responsibility Dimensions of Sustainability



Source: Dyllick and Hockerts, 2002, p. 132.

The most important factor that increases the importance of the concept of sustainability is the rapid depletion of natural resources and the impact this has on the ecological system. World-

renowned naturalist and environmental activist Jane Goodall (2014), who tried to draw attention to this situation, has stated the need for sustainability by stating that it is necessary to “curb our consumer hunger” and that “our appetites are causing extinction.” (Hargreaves ve Fink, 2006). Sustainability is a moral responsibility because everyone must hold themselves responsible for sustainability in order for living beings to continue living and for the resources provided by nature not to be depleted (Hargreaves ve Fink, 2006). That's why sustainability is born and develops within humans. (Suzuki ve McConnell, 1997). Since the issue is about human behavior, it can be said that the concept of sustainability should start within the person and the first condition of sustainability is the person herself/himself (Yollu, 2017).

The concept of sustainable development has evolved over time, reflecting changes in the global context and societal priorities. According to Sachs (2015), sustainable development emerged in the 1970s as a response to the growing environmental concerns, and the Brundtland Commission Report in 1987 provided the first widely recognized definition of sustainable development. The concept of sustainable development has evolved over time, reflecting changes in the global context and societal priorities. The literature on sustainable development suggests that its origins can be traced back to the 1970s and 1980s, when concerns over environmental degradation and resource depletion began to emerge.

Sustainable development is a term that is often used but can be difficult to define. One of the most widely cited definitions is the Brundtland Commission's definition, which states that sustainable development is "development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs" (Brundtland, 1987, p. 43). However, this definition has been criticized for being too vague and for not providing clear guidance on how to achieve sustainable development in practice.

Since the concept of sustainable development is very broad, many definitions have been made to date. According to the Brundtland Report published by the United Nations in 1987, sustainable development was defined as "development that does not compromise the ability of future generations to meet their own needs in order to meet the needs of the present". According to the report published by the World Bank in 1989, sustainable development is a measure of intergenerational equity, so sustainable development can be defined as "non-decreasing benefits" per capita. The World Wildlife Fund defined sustainable development in 1991 as "the increase in the quality of life while living" in the context of the capacity of the ecosystem in which you live to carry the current population. (Karabıçak ve Özdemir, 2015).

The Brundtland Report took the first step in creating environmental awareness and envisaged an environmental development strategy that considered long-term social benefits rather than short-term economic benefits (Han ve Kaya, 2012:256, 268). The Rio Earth Summit in 1992 brought real clarity to the concept.

The member countries of the United Nations have put forward a sustainable development action plan with the "Rio Declaration" and "Agenda 21" and signed the agreement. The Rio Declaration, consisting of 27 articles, brought various obligations to all participating countries, taking into account their differences with the principle of "common but differentiated responsibility". In 1997, various responsibilities were imposed on the countries that signed the Kyoto Protocol to reduce greenhouse gas emissions that cause climate change. (Karakaya ve Özçağ, 2004: 3). However, despite all these efforts, it appears that the countries that pollute the world the most have not signed the protocol.

Sustainable development is a complex concept that requires careful consideration of economic, environmental, and social

factors. The "three pillars" model, which emphasizes the interdependence of economic, environmental, and social sustainability, has become a widely accepted framework for sustainable development. The "planetary boundaries" framework, which identifies the key ecological limits that must not be exceeded to maintain a stable and resilient Earth system, has also gained significant attention in recent years (Rockström et al., 2009). This model has been criticized for being too simplistic and for failing to account for the complex interactions between these three dimensions of sustainability.

Sustainable Development Goals

The Sustainable Development Goals (SDGs) are a set of goals adopted by the United Nations in 2015 that aim to promote sustainable development worldwide by 2030.

All three dimensions of sustainability are interrelated. Development cannot be achieved in one dimension by ignoring the other. Therefore, it is necessary to set goals that cover all dimensions. The United Nations has established 17 goals to achieve sustainability goals and contribute to the solution of the interconnected problems experienced by people around the world. All countries come together and carry out various studies to achieve these goals by 2030. These goals are visualized as in Figure 2.

Figure 2 17 Goals for Sustainable Development



These goals can be explained as follows:

1. Ending poverty: Reducing the number of people living below the poverty line and ensuring that everyone has access to income, resources and basic services at a level that allows them to live in dignity.

2. Ending hunger, ensuring food security and supporting sustainable agriculture: Combating hunger, meeting nutritional needs and promoting sustainable agricultural practices.

3. Promoting good health and a good standard of living: Ensuring that everyone can live a healthy life, increasing access to health services and supporting the control of common diseases.

4. Providing quality education: Ensuring that everyone has access to lifelong education and providing equal and quality education opportunities.

5. Achieving gender equality: Eliminating gender inequalities and supporting the empowerment of women and girls.

6. Providing clean water and sanitation: Ensuring that everyone has access to clean water, improving hygienic living conditions and developing sanitation infrastructure.

7. Making sustainable and modern energy sources accessible: Increasing access to clean and sustainable energy sources, promoting energy efficiency and reducing energy poverty.

8. Promoting decent work and economic growth: Promoting economic opportunities and productive employment for all, focusing on social protection and workers' rights along with economic growth.

9. Promoting resilient industrialization, supporting innovation: Promoting sustainable industrialization, developing infrastructure and supporting innovation.

10. Reducing inequalities: Reducing inequalities between and within countries, preventing income inequality, building an inclusive society.

11. Creating sustainable cities and communities: Promoting sustainable urbanization, building accessible and safe cities, reducing environmental impacts.

12. Promoting sustainable consumption and production: Promoting sustainable consumption and production patterns, increasing resource efficiency, reducing waste production.

13. Climate action: Combating climate change, reducing greenhouse gas emissions and managing climate-related impacts.

14. Protecting underwater life: Protecting marine and aquatic ecosystems, promoting sustainable fishing, focusing on ocean conservation.

15. Protecting terrestrial ecosystems, protecting biodiversity: Protecting forests, preventing soil erosion, promoting biodiversity.

16. Building peace, justice and strong institutions: Supporting equitable and just societies, creating transparent and effective governance systems, and reducing violence and corruption.

17. Strengthening global cooperation and partnerships: Increasing cooperation between countries, managing resources for sustainable development, and promoting technology transfer.

These goals are important targets adopted by the international community to promote sustainable development, reduce inequalities and protect our planet. While each country determines its own policies and strategies to achieve these goals, they aim to progress on a global scale by establishing cooperation and partnerships.

Development involves a progressive transformation of both the economy and society. A physically sustainable development path

could theoretically be pursued even within a rigid social and political context. However, ensuring physical sustainability requires development policies that consider factors such as changes in resource accessibility and the equitable distribution of costs and benefits. Even the narrower notion of physical sustainability implies a concern for intergenerational social equity, which logically extends to equity within each generation.(Brundtland, 1987)

There is a growing body of literature on the strategies and approaches that can be used to achieve sustainable development. Some scholars argue that the key to achieving sustainable development is through technological innovation (Soyu, Altınok, & Firat, 2016), while others emphasize the importance of changes in social norms and behavior (Sachs et al., 2019). Many also argue that sustainable development requires a shift away from conventional economic growth models towards more sustainable, equitable, and inclusive forms of development (Morton, Pencheon, & Squires, 2017).

Environmental Sustainability

Although many definitions of environmental sustainability have been made, the most general definition is made by Morelli (2011) as "meeting human needs without compromising the health of ecosystems". Environmental sustainability is the effort to use and protect natural resources and ecosystems sustainably. This approach aims to ensure the integrity of the natural environment and the reproducibility of resources by minimizing human impact. Environmental sustainability is an integral part of sustainable development and aims to reduce the environmental impact of economic activities and promote the efficient use of natural resources (Gedik, 2020).

The following principles and practices are important for environmental sustainability (Moldan, Janoušková, & Hák, 2012):

1. Using natural resources effectively: Environmental sustainability aims to use natural resources efficiently and prevent waste. Practices such as adoption of sustainable agricultural techniques, protection of water resources, energy saving and use of renewable energy sources can be given as examples of this principle.
2. Protecting ecosystems: Environmental sustainability aims to preserve the health and diversity of ecosystems. Steps such as preventing biodiversity loss, sustainable management of forests, and protection of marine and aquatic ecosystems are initiatives towards this principle.
3. Reducing pollution: Environmental sustainability aims to reduce environmental pollution. Combating air, water and soil pollution, waste management and recycling practices are measures aimed at reducing the environmental impacts of industrial processes and consumption habits.
4. Combating climate change: Environmental sustainability plays an important role in combating climate change. Steps such as switching to sustainable energy sources, energy efficiency measures, and reducing greenhouse gas emissions contribute to the fight against climate change. Climate change is one of the most pressing environmental challenges facing the world today. According to IPCC (2018), human activities have caused significant changes in the Earth's climate system, leading to rising temperatures, sea level rise, and extreme weather events.

5. Increasing environmental awareness: Increasing environmental awareness in society is important for environmental sustainability. Through environmental awareness activities such as education, awareness campaigns and information programs, people are encouraged to understand their interactions with the environment and develop environmentally friendly behaviors. It is important for environmental sustainability that individuals, businesses, organizations and governments fulfill their environmental responsibilities and adopt sustainable environmental policies.
6. Supporting green infrastructures: Green infrastructures play an important role for environmental sustainability. Infrastructures such as green buildings, energy-efficient structures, and environmentally friendly transportation systems reduce environmental impacts and contribute to the protection of natural resources.
7. Sustainable consumption and production: Environmental sustainability aims to reduce the environmental impacts of consumption habits and production processes. Practices such as sustainable agriculture, organic production, waste reduction and recycling are steps towards these principles.
8. Collaboration and stakeholder participation: Collaboration and stakeholder participation are important for environmental sustainability. Collaboration and partnerships between governments, businesses, local communities, non-governmental organizations and academic

institutions can be effective in achieving environmental sustainability goals.

Environmental sustainability covers a wide area including issues such as protecting natural resources, reducing environmental pollution and combating climate change. The studies carried out in this field aim to ensure that people live in harmony with nature and to leave a healthy environment for future generations.

Social Sustainability

Social sustainability is an approach based on the principles of social justice, social equality and human rights, with the aim of protecting and improving the well-being and quality of life of society. This concept includes social, cultural and human factors and aims to ensure that society provides a sustainable life for future generations. McKenzie (2004) identifies several attempts to define social sustainability and concludes it generally to be, “a positive condition within communities, and a process within communities that can achieve that condition”.

Social sustainability is based on the following basic principles (Morelli, 2011):

1. **Social justice:** Social sustainability aims to ensure that everyone has access to basic human rights and to promote equality of opportunity. Issues such as reducing income inequalities in society, combating poverty, gender equality, and protecting ethnic and cultural diversity are important for ensuring social justice.
2. **Health and well-being:** Social sustainability aims to ensure people's access to healthcare and promote a healthy lifestyle. Factors such as quality health services, safe and clean living spaces, nutrition,

education and social security increase the welfare of the society.

3. Access to education and information: Social sustainability gives importance on education and information being accessible to everyone. Quality education and lifelong learning opportunities help people develop their skills and abilities. At the same time, the sharing of knowledge and the advancement of science and technology increase society's contribution to sustainable development.
4. Social participation and collaboration: Social sustainability encourages participation in democratic processes and supports social collaboration. Participation of the public in decision-making processes, strengthening of local communities, and cooperation with civil society organizations and local governments enable society to contribute to sustainability.
5. Human rights and justice: Social sustainability strives to protect human rights and ensure justice. Respect for human rights, the fight against torture, and respect for diversity in sexual orientation and gender identity are important within the scope of social sustainability.
6. Meeting social needs: Social sustainability aims to ensure that the basic needs of society are met. In this context, issues such as access to adequate shelter, access to safe and clean water resources, nutritional security and energy access are important. Policies and projects need to be developed to strengthen social infrastructure and meet basic needs.

7. Protecting cultural and social diversity: Social sustainability promotes the preservation of cultural and social diversity. Factors such as the protection of cultural heritage, support of local cultural practices, social tolerance and respect are important for social sustainability. In this context, it is necessary to support cultural activities, ensure the participation of local communities and protect the cultural heritage.
8. Importance of occupational health and safety: Occupational health and safety measures are of great importance for social sustainability. Issues such as ensuring people are safe in their work environments, preventing work accidents and occupational diseases, and protecting workers' rights should be taken into consideration. Employers and the government must take the necessary steps to implement and monitor occupational health and safety standards.
9. Promoting social innovation and entrepreneurship: Social sustainability aims to produce solutions to social problems by promoting social innovation and entrepreneurship. Steps such as supporting social entrepreneurship activities, encouraging social innovation projects, and supporting businesses with social impact are important for social sustainability.

Social sustainability is an approach that focuses on the needs of society and aims to ensure social justice. To achieve these goals, policies, regulations and practices should be developed and active participation of society should be encouraged. Once this process of definition has been completed, parameters can be established to measure the effect of equitable social policies and institutions on environmental outcomes. This will result in a truly interdisciplinary model of sustainability (McKenzie, 2004).

Economic Sustainability

Economic sustainability refers to the ability of an economic system to ensure long-term prosperity and meet the needs of future generations by using resources effectively and efficiently. This concept includes factors such as economic growth, employment, income distribution, resource management and trade. Economic sustainability is based on the following fundamental principles:

1. **Resource Efficiency:** Economic sustainability aims to use natural resources effectively and efficiently. Measures such as preventing waste of resources, increasing energy efficiency, switching to renewable resources and reducing the amount of waste are aimed at ensuring resource efficiency.
2. **Reducing Environmental Impacts:** Reducing the environmental impacts of economic activities is important for economic sustainability. Environmental policies and practices such as pollution control, protection of natural habitats, and improvement of water and air quality aim to reduce environmental impacts.
3. **Employment and Social Welfare:** Economic sustainability aims to improve people's living standards and increase social welfare. Factors such as employment creation, fair income distribution, equality, establishment of social safety nets and access to education and health services are related to economic sustainability.
4. **Long-Term Planning:** Economic sustainability requires planning from a long-term perspective. It is important that economic policies, projects and investments take into account the needs of future

generations, protect natural resources and ensure sustainable economic growth.

5. Global Cooperation: Economic sustainability requires cooperation and partnerships at national and global levels. Factors such as fair and sustainable trade between countries, sharing of financial resources, technology transfer and the establishment of international agreements encourage global cooperation.

Economic sustainability refers to an approach that goes beyond economic growth and profit, and cares about protecting natural resources and the well-being of future generations. A sustainable economy takes into account the fact that natural resources are limited, uses resources efficiently while reducing environmental impacts and ensuring social justice.

Some strategies for economic sustainability may include:

- Green and sustainable business models: Companies can design their products and services in accordance with sustainability principles. They can invest in green technologies, increase energy efficiency and develop innovative solutions for waste management. Sustainable business models provide long-term success and competitive advantage while reducing environmental impacts.
- Inclusive growth: Economic sustainability aims to reduce income inequality and ensure equality of opportunity. Factors such as employment creation, fair wage policies, education and skills development opportunities, and strengthening of social safety nets support inclusive growth.

- **Efficient use of natural resources:** Economic sustainability requires sustainable management of natural resources. It includes measures such as efficient use of resources, reducing waste and resource waste, turning to renewable resources and minimizing environmental impacts.
- **Investment and financing:** It is important to encourage investments that are aligned with sustainability goals. Financing support can be provided for green projects, renewable energy sources, energy efficiency projects and social initiatives. At the same time, developing financial tools and evaluation methods that measure and report sustainability performance is also important for economic sustainability.
- **Policy and regulations:** Economic sustainability requires the establishment of appropriate policies and regulations. Policies that support sustainability goals, such as tax policies, incentives, standards and sustainability reporting requirements, ensure that sustainable development policies and practices are effectively implemented. These policies and regulations encourage reduced environmental impacts, support innovation, create green business opportunities and ensure social justice.
- **Innovation and R&D:** Innovation and R&D studies are of great importance for economic sustainability. By developing innovative technologies, products and business models, more efficient use of resources, reduction of environmental impacts and achievement of sustainability goals are ensured. Encouraging research and technology development activities, creating

innovation ecosystems and establishing cooperation networks are important steps for economic sustainability.

- **Social responsibility:** It is important for economic sustainability that companies and organizations act with social responsibility awareness. Social responsibility principles such as transparent and fair business practices, considering the well-being of employees and society, and contributing to local communities reflect an understanding of doing business that is compatible with economic sustainability.

Economic sustainability is an approach that combines economic growth, social well-being and environmental protection in a balanced way. In order to achieve sustainable development goals, economic activities need to be managed by taking into account their environmental and social impacts and innovation needs to be encouraged. In this way, an economic system can be created that will meet the needs of future generations and protect natural resources.

Sustainable Development and Innovation

Sustainable development and innovation are complementary concepts. Innovation is the creation and implementation of new ideas, technologies and methods. Sustainable development aims to use resources effectively and in a balanced manner, to protect the environment and to increase social welfare (Luo et al., 2023). Some areas that strengthen the relationship between sustainable development and innovation include:

Clean energy: Innovations for sustainable energy sources aim to reduce fossil fuel-based energy use. Investing in renewable energy sources, using sources such as solar energy, wind energy, hydroelectric energy, and advancing in energy storage technologies are examples of clean energy innovation.

Green technologies: Green technologies developed to solve or reduce sustainability-related problems are part of innovation. For example, green technologies such as energy efficient buildings, recycling technologies, water-saving systems, environmental monitoring and analysis tools contribute to sustainable development.

Sustainable agriculture and food systems: Innovation in the agricultural sector enables the development of sustainable agricultural practices and enables farmers to produce with more efficient and environmentally friendly methods. Examples such as smart farming systems, organic farming techniques, innovative irrigation methods, technologies for reducing food waste reflect the role of innovation in sustainable agriculture and food systems.

Zero waste and circular economy: Innovation plays a key role in reducing waste, promoting recycling and transitioning to a circular economy. The design of reusable products, material recycling technologies, innovative solutions in waste management processes are examples of innovation to achieve zero waste goals.

Sustainable transportation: Innovation also plays an important role in the development of sustainable transportation systems. Innovations such as electric vehicle technologies, smart transportation systems, shared transportation models, sustainable fuel options support sustainable transportation by reducing environmental impacts and increasing energy efficiency.

Social innovation: Beyond just focusing on environmental and economic factors, social innovation is also important for sustainable development. This means using innovative approaches to solve societal problems or improve social well-being. For example, examples of social innovation such as social initiatives that combat inequality, community-based projects and programs, and social responsibility projects contribute to sustainable development.

Education and knowledge sharing: Education and knowledge sharing are important to support sustainable development and innovation. Educational institutions, innovation centers and information platforms can be created where innovation is encouraged and research and development are supported. At the same time, national and international events where best practices on sustainable development are shared and cooperation platforms are created enable the sharing of knowledge and experience.

It can be seen that sustainable development and innovation have a mutually reinforcing relationship.. While innovation offers new solutions, technologies and approaches to achieve the goals of sustainable development, sustainable development also plays an important role in solving future environmental, economic and social problems by encouraging innovation.

Sustainable Development Policies and Practices

Sustainable development policies and practices aim to support long-term sustainability by taking into account environmental, economic and social dimensions. Below are examples of areas in which sustainable development policies can be implemented:

- Environmental policies and practices: Various policies and practices have been developed to support the environmental dimension of sustainable development. These include measures such as sustainable management of natural resources, biodiversity protection, reduction of environmental pollution, energy efficiency and use of renewable energy.
- Economic policies and practices: Economic policies and practices are adopted to support the economic dimension of sustainable development. These may include a transition to a green economy, promoting sustainable

agricultural and industrial practices, policies that encourage efficient and effective use of resources, and steps to reduce income inequality.

- Social policies and practices: Social policies and practices are important to support the social dimension of sustainable development. These may include policies and programs that address issues such as equality, justice, access to education, access to health care, poverty reduction and gender equality.
- Planning and management at local level: Planning and management at local level are important for sustainable development policies and practices to be effective. By determining sustainable development goals, local governments can implement policies that support urban planning, infrastructure management, efficient use of resources, community participation and the local economy.
- Participation of civil society and private sector: Participation of civil society organizations and private sector is important for the success of sustainable development policies. Civil society can participate in the policy-making process, raise public awareness and play an important role in monitoring projects.
- International cooperation: International cooperation and partnerships are essential to support sustainable development. Countries can adopt sustainable development policies and share resources to achieve these goals through international agreements, protocols and targets. For example, the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs) encourage international

cooperation by providing a global framework that covers all countries.

- **Education and awareness:** Education and awareness activities are important for the successful realization of sustainable development. Educational institutions can raise awareness of future generations by including sustainable development issues in their curricula. At the same time, it is important to ensure that society is aware of and participates in sustainable development through public awareness campaigns, seminars, workshops and information activities.
- **Technological innovations:** Technological innovations and solutions play a major role in supporting sustainable development. Innovations such as clean energy technologies, environmental monitoring and protection systems, water and waste management technologies enable efficient use of resources and reduced environmental impacts.

The examples in this list reflect the diversity and scope of sustainable development policies and practices. Sustainable development requires a multidimensional and integrated approach, and it is important to adopt strategies that promote cooperation and coordination among policy makers, society and private sector actors.

Sustainable Development Measurement and Evaluation

The significance of indicators in assisting nations in making well-informed decisions on sustainable development was acknowledged by the United Nations Conference on Environment and Development in 1992. In 1995, the Work Programme on Indicators of Sustainable Development was authorized by the Commission on Sustainable Development (CSD) on a global scale. Between 1994 and 2001, the first two sets of CSD Indicators of

Sustainable Development were created. (UN, 2007) Other agencies, e.g. Eurostat, OECD, World Bank and many civil society organizations have also developed indicator frameworks for sustainability assessment. Hundreds of different indicators are used in differing contexts for diverse purposes. It is difficult to assess the impact of these indicators on policy making and progress towards sustainability since scientific information – such as that conveyed by indicators – is usually not sufficient to produce changes in either national decision-making or individual behavior. Thus the most significant effect of an indicator, particularly early in its adoption, can simply be to make a problem visible, sensitizing decision-makers and the public and expanding the basis for decision-making (Hák, Janoušková, Moldan, & Dahl, 2018).

Measuring and evaluating sustainable development is a complex process and can be accomplished using a variety of methods and indicators. The general methods commonly used to measure and evaluate sustainable development are as follows:

- Indicators and indexes: Various indicators and indexes are used to measure different dimensions of sustainable development. Within the framework of the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs), 17 different goals and a set of indicators have been determined to monitor these goals; i.e. “Human Development Index”. For example, three of these dimensions in this index, a long and healthy life, access to information and a good standard of living is measured respectively by the health index, by the education index, and by the income index. A country's good level of human development is also an indicator of how developed that country is. (Ceylan Çakmak, 2019)

- **Environmental impact assessment:** The environmental impact assessment (EIA) process is used to assess the environmental impacts of projects or policies. This process is an analysis performed to determine the steps needed to assess, prevent or mitigate the environmental impacts of projects.
- **Economic analysis:** Economic analysis methods are used to evaluate the economic dimension of sustainable development. These include cost-benefit analysis, economic tools to assess the effects of environmental impact on the economy, and valuation models.
- **Social impact assessment:** Social impact assessment methods are used to assess the impacts of projects or policies on society. This is done to understand the social dimension of sustainable development by analyzing community participation, social impacts and inequalities.
- **Life cycle assessment:** It is a method used to evaluate the environmental, economic and social impacts of a product or service throughout its life cycle. Evaluates the impacts at all stages from extraction of raw materials to production, usage and disposal of the product.

Conclusion

To enable all people in the world to escape hunger and poverty and create for themselves a life of prosperity and human satisfaction, we must make an ecological growth economy work within the next decade. Because we have no choice between growth and zero growth. Denying growth means depriving billions of people of a fair and decent life and keeping a large part of the world's population in poverty and misery.

The real problem is not growth, but "what will be the quality of growth" and "how to achieve it". The obvious answer is growth based on sound ecological principles. As difficult as this may seem, the quality of growth must undergo dramatic changes in a very short period of time. For this to happen, it will require not only an industrial revolution, but also a revolution in the way we perceive the economy, trade, profits and prosperity. Although we don't have much time to make this revolution, the new economic model is already taking shape and gaining momentum. What does it mean to build an economy on sound ecological principles? This means that all forms of business and other human activities will be directed towards a truly circular use of resources, zero carbon emissions and the restoration and re-creation of natural capital, in terms of the three dimensions of sustainability (1) environmental, (2) economic and (3) social (Turan, 2023).

Companies describe these activities under the name of corporate sustainability. Corporate sustainability is the effort of businesses to carry out their economic, social and environmental activities in a balanced manner. Corporate sustainability manifests itself as a product of the success of businesses in these three areas. Businesses are expected to be structures that not only demonstrate financial success but also meet social needs and see environmental awareness as a responsibility (Sarıkaya, vd., 2010, s. 42).

Long-term success also emerges depending on these three dimensions (Dyllick and Hockerts, 2002, p. 132). Businesses that want to achieve long-term success by taking these three dimensions into account need a change in mindset.

Mentality change consists of the thinking process, dreaming and questioning stages. The shape of the dream and the way of questioning are called mindset or paradigm. As our mindset changes, our thoughts will also change. In fact, all changes in eras are changes in mentality. As Albert Einstein also stated, problems created by a

mentality cannot be solved with the same mentality. In order to find a solution and achieve development, the mindset must change. For this reason, the development history of the world is also examined by classifying it according to mentality, that is, era changes. When societies or people cannot solve or achieve their problems or goals with the existing or dominant mentality, a new mentality must emerge to solve or realize these problems (Değirmenci, 2007).

In conclusion, sustainable development is a complex and multifaceted concept that requires careful consideration of economic, environmental, and social factors. While progress has been made in understanding the key challenges and opportunities within sustainable development, there is still much work to be done to ensure that this concept can be translated into meaningful action. By engaging with the latest academic literature on sustainable development, policymakers, practitioners, and researchers should gain a deeper understanding of the opportunities and challenges associated with this critical issue.

Kaynakça

Brookings Institution. (2022). Annual report 2022: Quality, independence, impact.

<https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2022/12/2022-annual-report.pdf>

Brundtland, G. H. (1987a). Our common future: Report of the World Commission on Environment and Development. Geneva, Switzerland: United Nations.

Brundtland, G. H. (1987b). What is sustainable development? Our Common Future, 8(9).

Ceylan Çakmak, Z. (2019). İnsani yoksulluk ve insani gelişme endeksi alanında gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin karşılaştırılması [Unpublished master's thesis]. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Değirmenci, M. (2007). Amaçlı canlılar: Yönetimde üçüncü nesi sistem düşüncesi. İstanbul, Turkey: Hiperlink Yayınları.

Dovers, S. (2005). Environment and sustainability policy: Creation, implementation and evaluation. Sydney, Australia: The Federation Press.

Dyllick, T., & Hockerts, K. (2002). Beyond the business case for corporate sustainability. Business Strategy and the Environment, 11, 130–141.

Gedik, Y. (2020). Sosyal, ekonomik ve çevresel boyutlarla sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma. Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, 3(3), 196–215.

Hák, T., Janoušková, S., Moldan, B., & Dahl, A. (2018). Closing the sustainability gap: 30 years after “Our Common Future,” society lacks meaningful stories and relevant indicators to make the right

decisions and build public support. *Ecological Indicators*, 87, 193–195.

Han, E., & Kaya, A. A. (2012). *Kalkınma ekonomisi, teori ve politika*. Ankara, Turkey: Nobel Yayınevi.

Hargreaves, A., & Fink, D. (2006). *Sustainable leadership*. Jossey-Bass/Wiley.

International Labour Organization. (2018). *Ending child labour by 2025: A review of policies and programmes*.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_653987.pdf

Intergovernmental Panel on Climate Change. (2018). Chapter 3: Human influence on the climate system.

<https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/chapter/chapter-3/>

Karabıçak, M., & Özdemir, M. B. (2016). Sürdürülebilir kalkınmanın kavramsal temelleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(13), 44–49.

Karakaya, E., & Özçağ, M. (2003). Türkiye açısından Kyoto Protokolü'nün değerlendirilmesi ve ayrıştırma (decomposition) yöntemi ile CO₂ emisyonu belirleyicilerinin analizi. In VII. ODTÜ İktisat Konferansı. Ankara, Turkey.

Luo, S., Yimamu, N., Li, Y., Wu, H., Irfan, M., & Hao, Y. (2023). Digitalization and sustainable development: How could digital economy development improve green innovation in China? *Business Strategy and the Environment*, 32(4), 1847–1871.

Massachusetts Institute of Technology. (2014). *2014 energy and climate outlook*.

<https://globalchange.mit.edu/sites/default/files/newsletters/files/2014%20Energy%20%26%20Climate%20Outlook.pdf>

McKenzie, S. (2004). Social sustainability: Towards some definitions (Hawke Research Institute Working Paper Series No. 27). Hawke Research Institute.

Meadows, D. H., et al. (1972). The limits to growth: A report for the Club of Rome's project on the predicament of mankind. New York, NY: Universe Books.

Mısırdalı Yangil, F., & Öztürk Başpınar, N. (2022). Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün sürdürülebilir kalkınma felsefesi ve yol haritası. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*,(37), 1–18. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.1052731>

Moldan, B., Janoušková, S., & Hák, T. (2012). How to understand and measure environmental sustainability: Indicators and targets. *Ecological Indicators*, 17, 4–13.

Morelli, J. (2011). Environmental sustainability: A definition for environmental professionals. *Journal of Environmental Sustainability*, 1(1), 1–10.

Morton, S., Pencheon, D., & Squires, N. (2017). Sustainable Development Goals (SDGs), and their implementation: A national global framework for health, development and equity needs a systems approach at every level. *British Medical Bulletin*, 124(1), 81–90.

Rockström, J., Steffen, W., Noone, K., et al. (2009). A safe operating space for humanity. *Nature*, 461, 472–475.

Sachs, J. D., Schmidt-Traub, G., Mazzucato, M., Messner, D., Nakicenovic, N., & Rockström, J. (2019). Six transformations to achieve the sustainable development goals. *Nature Sustainability*, 2(9), 805–814.

Sachs, W. (2015). Climate change. In J. D. Sachs, *The age of sustainable development* (pp. 393–446). Columbia University Press.

Sarikaya, M., Erdoğan, M., & Kara, F. Z. (2010). Internet economics and corporate sustainability. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi – Eskişehir Osmangazi University Journal of Economics and Administrative Sciences*, 5(2), 31–50.

Schwalb, P. G. (2011). Sustainability leader competencies: A grounded theory study (Order No. 3487070) [Doctoral dissertation, University of Phoenix]. ProQuest Dissertations & Theses Global.

<https://www.proquest.com/dissertations-theses/sustainability-leader-competencies-grounded/docview/912212280/se-2>

Soyu, E., Altınok, S., & Fırat, E. (2016). Influence of R&D and innovation on development in emerging markets. In *International Conference on Eurasian Economies*. Kaposvár, Hungary.

Spangenberg, J. H. (2011). Sustainability science: A review, an analysis and some empirical lessons. *Environmental Conservation*, 38(3), 275–287.

Suzuki, D., & McConnell, A. (1997). *The sacred balance: Rediscovering our place in nature*. Vancouver, Canada: David Suzuki Foundation and Greystone Books.

Turan, İ. (2023). Liderlik ve sürdürülebilirlik. In N. S. Taştan & K. Taştan (Eds.), *Etkili liderlik: Kavramlar ve uygulamalar* (pp. xx–xx). Nobel Kitabevi.

United Nations. (2021). *The Sustainable Development Goals report*.

<https://unstats.un.org/sdgs/report/2021/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2021.pdf>

United Nations, Department of Economic and Social Affairs. (2007). *Indicators of sustainable development: Guidelines and methodologies*.

<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/guidelines.pdf>

United Nations Environment Programme. (2021). Food waste index report 2021.

https://catalogue.unccd.int/1679_FoodWaste.pdf

United Nations High Commissioner for Refugees. (2019). Global trends 2019.

<https://www.unhcr.org/be/wp-content/uploads/sites/46/2020/07/Global-Trends-Report-2019.pdf>

Wackernagel, M., et al. (1999). National natural capital accounting with the ecological footprint concept. *Ecological Economics*, 29(3), 375–390.

World Economic Forum. (2016). The new plastics economy: Rethinking the future of plastics.

https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_New_Plastics_Economy.pdf

World Meteorological Organization. (2019). WMO provisional statement on the state of the global climate in 2019.

[https://www4.unfccc.int/sites/SubmissionsStaging/Documents/201912181420---](https://www4.unfccc.int/sites/SubmissionsStaging/Documents/201912181420---WMO%20Provisional%20Climate%20Statement%20on%20the%20State%20of%20the%20Global%20Climate%20in%202019.pdf)

[WMO%20Provisional%20Climate%20Statement%20on%20the%20State%20of%20the%20Global%20Climate%20in%202019.pdf](https://www4.unfccc.int/sites/SubmissionsStaging/Documents/201912181420---WMO%20Provisional%20Climate%20Statement%20on%20the%20State%20of%20the%20Global%20Climate%20in%202019.pdf)

World Wide Fund for Nature - WWF. (2022). Yaşayan gezegen raporu 2022 – Doğa ile uyumlu bir toplum inşa etmek. In R. E. A. Almond, M. Grooten, D. Juffe Bignoli, & T. Petersen (Eds.), WWF, Gland, Switzerland.

Yollu, S. (2017). Okul müdürlerinin sürdürülebilir liderlik stratejilerini uygulama düzeyleri (Order No. 31159733) [Doctoral dissertation, Hacettepe Üniversitesi]. ProQuest Dissertations & Theses Global.

CHAPTER 9

KENTSEL ÇEVRESEL ADALET VE ENERJİ YOKSULLUĞU: İKLİM POLİTİKALARININ DAĞITIMSAL ETKİLERİ VE SOSYAL POLİTİKA ENTEGRASYONU

Mehmet Duruel¹

Mehmet Mutlu²

Giriş

Kentler, iklim krizinin hem “neden” hem de “sonuç” boyutlarının üst üste bindiği, dolayısıyla çevresel risklerin toplumsal eşitsizliklerle çarpan etkisi yarattığı mekânsal yapılardır. Bir yandan enerji tüketiminin, ulaşım kaynaklı emisyonların ve yapı stokunun karbon yoğunluğunun büyük bölümü kentsel ölçekte yoğunlaşırken; öte yandan aşırı sıcaklar, sel, hava kirliliği ve altyapı kırılmaları gibi iklim kaynaklı riskler de yine kentlerde daha sık, daha yoğun ve daha eşitsiz biçimde hissedilmektedir. Bu eşitsizliğin kritik yanı şudur: Aynı kentsel coğrafyada herkes “aynı iklime” maruz kalmamakta;

¹ Prof.. Dr., Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, duruel@iste.edu.tr- ORCID ID: 0000-0001-6864-6690

² Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Göç Araştırmaları Ana Bilim Dalı mehmetmutlu2021@gmail.com- ORCID ID: 0000-0002-0596-2677

riskler, maliyetler ve dönüşüm fırsatları gelir grupları, konut rejimleri, kırılganlık profilleri ve yönetim kapasitesi üzerinden farklılaşmaktadır (Schlosberg, 2007). Dolayısıyla iklim politikasını kent ölçeğinde tartışmak, yalnızca emisyon azaltım hedeflerini değil, bu hedeflere ulaşmak için kullanılan araçların dağıtımsal sonuçlarını ve bu sonuçların sosyal politika düzenekleriyle nasıl dengeleneceğini de tartışmayı gerektirir.

Bu bağlamda “kentsel çevresel adalet” kavramı, çevresel risklerin ve çevresel faydaların (örneğin yeşil alan, temiz enerji, enerji verimliliği, sağlıklı konut) toplumsal gruplar arasında nasıl paylaşıldığına odaklanan güçlü bir analitik çerçeve sunar (Agyeman, 2005). Ne var ki çevresel adalet, yalnızca “kim ne kadar risk taşıyor” sorusuna indirgenemeyecek kadar kapsamlıdır; aynı zamanda karar alma süreçlerine katılım, grupların tanınması, hakkaniyetli temsil, bilgiye erişim ve kurumsal hesap verebilirlik gibi prosedürel boyutları içerir (Schlosberg, 2007). Kent politikalarında iklim eylemi, çoğu zaman teknik bir planlama diliyle yürütüldüğünden, bu prosedürel boyutlar geri plana itilebilmekte; bunun sonucunda ise “yeşil dönüşüm” hedefi, kimi gruplar için refah artışı üretirken, kimi gruplar için dışlanma ve yoksunluk riskini büyütebilmektedir (Eren vd., 2014).

Tam bu noktada enerji yoksulluğu tartışması, iklim politikalarının adalet boyutunu somutlaştıran bir “test alanı” niteliği kazanır. Enerji yoksulluğu; hanelerin yeterli ısınma/soğutma, aydınlatma ve temel enerji hizmetlerine erişememesi ya da bu hizmetlere erişimin hane bütçesinde sürdürülemez bir yük yaratması durumunu ifade etmekle birlikte, gerçekte konut niteliği, altyapı hizmetleri, gelir düzeyi, sosyal destek ağları ve kurumsal kapasite gibi çoklu belirleyenlerin kesişiminde ortaya çıkan yapısal bir kırılganlıktır (Bouzarovski, 2018). Dahası enerji yoksulluğu, iklim politikalarının fiyat sinyalleri, karbon fiyatlaması, vergi-sübvansiyon reformları ve enerji piyasası düzenlemeleri yoluyla

doğrudan etkileyebileceği bir alandır (Klenert vd., 2018:669–677; Ohlendorf vd., 2021:1–42). Bu nedenle kent ölçeğinde iklim politikalarının dağıtımsal etkileri tartışılırken, enerji yoksulluğunun yalnızca “sosyal yardım” meselesi değil, aynı zamanda iklim eyleminin toplumsal meşruiyetiyle ilişkili bir politika bileşeni olduğu vurgulanmalıdır.

Türkiye bağlamında bu tartışma, yerel yönetimlerin ölçek ve yetki düzenlemeleri, sosyal politika uygulama kapasitesi, sivil toplumun politika süreçlerine etkisi ve bilgiye erişim mekanizmalarıyla birlikte ele alınmalıdır. Yerel yönetimlerde sosyal politika uygulamalarının karşılaştığı sorunlara dair literatür, iklim-enerji dönüşümünün kentlerde ancak sosyal politika entegrasyonu ve kurumsal koordinasyonla sürdürülebilir hale gelebileceğini düşündürmektedir (Duruel ve Tamer, 2013:374–385). Buna ek olarak, bilgiye erişimin hukuksal altyapısı ve sivil toplumun kamu politikası yapımına etkisi gibi konular, iklim politikalarının prosedürel adalet boyutunu doğrudan ilgilendirir (Bulut ve Akın, 2017:33–62; Bulut, Akın, ve Kahraman, 2017:23–38). Ayrıca kentlerde göçmen ve sığınmacı nüfusun kırılganlık profili, enerji yoksulluğunun sosyal uyum ve hizmetlere erişim boyutunu daha görünür kılmaktadır (Duruel, 2017:57–79).

Bu bölüm, söz konusu tartışmayı üç ekseninde derinleştirmektedir. Birinci olarak kentsel çevresel adaletin kuramsal çerçevesi ve “yeşil dönüşümün” kentlerde üretebildiği çelişkiler ele alınacaktır. İkinci olarak enerji yoksulluğu, ölçüm yaklaşımları ve kentsel kırılganlık örüntüleri üzerinden incelenecek; yerel yönetim ve toplumsal gruplar arasındaki farklar tartışılacaktır. Üçüncü olarak ise iklim politikalarının (özellikle karbon fiyatlaması ve fiyat-temelli araçların) dağıtımsal etkileri, “adil dönüşüm” yaklaşımı ve sosyal politika entegrasyonu üzerinden değerlendirilecek; kent ölçeğinde uygulanabilir kurumsal mimari önerileri geliştirilecektir.

Kentsel çevresel adaletin kuramsal eksenleri ve “yeşil dönüşümün” kentsel çelişkileri

Kentsel çevresel adalet yaklaşımı, çevresel risklerin ve çevresel faydaların toplumsal gruplar arasında eşitsiz dağıldığı gözleminden hareket eder; ancak çağdaş literatürde bu yaklaşım, yalnızca dağıtım (distribution) başlığıyla sınırlı kalmamakta, karar alma süreçlerinin meşruiyetini ve katılım biçimlerini de kapsayan çok boyutlu bir normatif çerçeveye dönüşmektedir (Schlosberg, 2007). Özellikle kentlerde çevresel kararlar, imar rejimleri, altyapı yatırımları ve hizmet dağıtımıyla iç içe geçtiği için, çevresel adaletin prosedürel boyutu daha da belirleyici hale gelir. Zira kentsel politika, yalnızca “sonuç” üretmez; hangi grupların, hangi ihtiyaçların ve hangi yaşam biçimlerinin “meşru” görüleceğini de tanımlar. Bu nedenle çevresel adalet, kent ölçeğinde bir yandan riskleri azaltmayı, öte yandan karar alma süreçlerini demokratikleştirmeyi hedefleyen bir çerçeve olarak okunmalıdır.

Agyeman’ın sürdürülebilir topluluklar yaklaşımı, çevresel sürdürülebilirliğin sosyal adaletle birlikte düşünülmeyeceği durumda, sürdürülebilirlik politikalarının eşitsizlikleri “yeşil” bir dil altında yeniden üretme riskine dikkat çeker (Agyeman, 2005). Bu risk, özellikle kentsel dönüşüm ve iklim uyum projeleri bağlamında görünür hale gelmektedir. Örneğin yeşil alan yatırımları, ısı adası etkisini azaltma ve yaşam kalitesini artırma potansiyeli taşıırken, aynı zamanda mülk değerlerini yükselterek düşük gelirli kiracıların yerinden edilmesine zemin hazırlayabilir. Anguelovski’nin “yeşil LULU” tartışması, kentsel çevresel adalet gündeminin kirletici kullanımlara karşı mücadeleden çevresel “iyiliklerin” (parks, yeşil altyapı) dağıtımına kaydıkça yeni dışlama biçimleri üretebildiğini ortaya koyar (Anguelovski, 2016:23–36). Burada çelişki şudur: Kent “yeşillendikçe” yoksulların kentte kalma kapasitesi azalabilmekte; dolayısıyla çevresel faydanın genişlemesi, adil olmayan bir sosyo-mekânsal yeniden dağılım yaratabilmektedir.

Bu çerçeve, iklim politikalarının kentlerde çoğu zaman “proje temelli” ilerlemesiyle daha da önem kazanmaktadır. Çünkü proje temelli yaklaşım, kısa vadeli ölçülebilir çıktılara (örneğin belirli sayıda bina dönüşümü, belirli miktar emisyon azaltımı) odaklanırken, dağıtımsal etkileri ve yan sonuçları yeterince izlemeyebilir. Oysa çevresel adaletin temel sorusu, “toplam fayda” değil, faydanın kimler arasında ve hangi koşullarda paylaşıldığıdır. Bu nedenle kentsel iklim politikası tasarımında, konut piyasası dinamikleri, kiracılık oranları, gelir eşitsizliği ve mekânsal ayrışma gibi değişkenler çevresel hedeflerle birlikte düşünülmek zorundadır.

Enerji adaleti literatürü, çevresel adaletin bu çok boyutlu yaklaşımını enerji sistemlerine uyarlayarak, enerji üretimi, dağıtımı ve tüketiminin her aşamasında adaletsizliklerin oluşabileceğini vurgular. Jenkins ve arkadaşlarının kavramsal derlemesi, enerji adaletinin üç temel ilke etrafında örgütlendiğini öne çıkarır: dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve tanınma (recognition) adaleti (Jenkins vd., 2016:174–182). Kent ölçeğinde bu, hem enerji hizmetlerine erişim hem de enerji dönüşümü kararlarına katılım bakımından kritik bir çerçevedir. Örneğin enerji verimliliği programları, teorik olarak enerji faturasını düşürerek enerji yoksulluğunu azaltabilir; ancak bu programların hedefleme kriterleri, başvuru süreçleri, kira sözleşmeleri üzerindeki etkisi ve finansman yapısı adil değilse, programlar düşük gelirli kiracıları dışarıda bırakabilir veya dolaylı biçimde kira artışlarını tetikleyebilir. Dolayısıyla enerji adaleti yaklaşımı, iklim eylemini kentlerde sosyal politikanın kalbine yerleştiren bir analitik geçiş sağlar.

Kentsel çevresel adaletin prosedürel boyutu, özellikle bilgiye erişim ve şeffaflıkla doğrudan ilişkilidir. İklim, enerji ve altyapı yatırımları çoğu zaman teknik raporlar, uzman komisyonlar ve karmaşık finansman modelleri üzerinden yürütüldüğünden, bilgiye erişim mekanizmaları zayıfsa, karar süreçleri demokratik

denetimden uzaklaşır. Bu noktada Bulut ve Akın'ın Ortadoğu ülkelerinde bilgiye erişimin hukuksal altyapısını incelediği çalışma, bilgiye erişimin yalnızca bir “idari düzenleme” değil, şeffaf yönetimin kurumsal zemini olduğunu vurgulaması bakımından önemlidir (Bulut ve Akın, 2017:33–62). Kentlerde iklim politikalarının meşruiyeti açısından da benzer bir mantık geçerlidir: Enerji yoksulluğu gibi gündelik hayatı belirleyen bir sorun hakkında, hangi mahallelerin ne tür yatırımlar aldığı, kriterlerin ne olduğu, bütçelerin nasıl kullanıldığı ve kararların hangi gerekçelerle alındığı şeffaf biçimde paylaşılmadığında, adalet iddiası zayıflar.

Bununla birlikte, kentsel çevresel adalet tartışması yalnızca “devletin şeffaflığı” ile sınırlı değildir; aynı zamanda sivil toplumun politika yapımına etkisiyle de ilişkilidir. Bulut, Akın ve Kahraman'ın kamu politikalarının oluşturulmasında sivil toplum kuruluşlarının etkisini ele alan çalışması, politika süreçlerinde çok aktörlü yapının ve sivil toplumun katılım kapasitesinin önemini vurgular (Bulut vd., 2017:23–38). İklim politikası gibi uzun vadeli, maliyetli ve toplumsal dönüşüm gerektiren alanlarda sivil toplumun rolü iki yönlüdür: Bir yandan saha bilgisi ve ihtiyaç tespiti yoluyla tanınma adaletini güçlendirir; öte yandan karar süreçlerini denetleyerek prosedürel adaleti destekler. Nitekim kentlerde enerji yoksulluğu yaşayan grupların ihtiyaçları çoğu zaman resmi istatistiklerde yeterince görünür olmadığı için, sivil toplumun ürettiği nitel veri ve deneyim aktarımı, politika tasarımının kapsayıcılığını artırabilir.

Kentsel çevresel adaletin bir diğer kritik boyutu, “vizyon” ile “gündelik hayat” arasındaki bağdır. Kentsel iklim eylemi sıklıkla büyük hedefler, uzun vadeli stratejiler ve kalkınma söylemleri üzerinden meşrulaştırılır. Ancak bu hedeflerin toplumsal kabulü, enerji fiyatı baskısı, konut maliyetleri ve geçim sıkıntısı gibi somut meselelerle bağ kurduğu ölçüde artar. Bu noktada Akın'ın “yüzyıl vizyonları” üzerine siyaset sosyolojisi perspektifiyle geliştirdiği karşılaştırmalı analiz, vizyon söylemlerinin meşruiyet üretme

kapasitesinin toplumsal yapı ve beklentilerle ilişki kurmasına bağlı olduğunu göstermesi bakımından iklim politikaları açısından da analojik bir değer taşır (Akın, 2025a:46–73). Kentlerde “yeşil vizyon” söylemi, enerji yoksulluğu gibi somut bir adalet sorunu ile bağlanmadığında, yeşil dönüşümün toplumsal destek üretmesi zorlaşır; dahası dönüşüm, kırılgan gruplar için bir tehdit olarak algılanabilir.

Sonuç olarak bu alt başlık, kentsel çevresel adaletin kentlerde yeşil dönüşümün çelişkilerini görünür kılan bir çerçeve sunduğunu ortaya koymaktadır. Ancak bu çerçevenin somut politika tasarımına dönüşebilmesi için enerji yoksulluğunun, ölçüm ve hedefleme araçlarıyla kentsel kırılganlığın merkezine yerleştirilmesi gerekir. Bu nedenle ikinci alt başlıkta enerji yoksulluğu, kavramsal ve metodolojik düzeyde kent ölçeğine uyarlanarak ele alınacaktır.

Enerji yoksulluğu ve kentsel kırılganlık: ölçüm yaklaşımları, mekânsal örüntüler ve yerel yönetim

Enerji yoksulluğu, literatürde uzun süre “yakıt yoksulluğu” çerçevesinde, özellikle ısınma maliyetleri ve hane bütçesi ilişkisi üzerinden tartışılmıştır. Ancak günümüzde enerji yoksulluğunun çok boyutlu doğası daha belirgin biçimde kabul görmektedir. Bouzarovski ve Petrova, enerji yoksulluğu–yakıt yoksulluğu ikiliğinin ötesine geçerek, ev içi enerji yoksunluğunun farklı ülke bağlamlarında benzer bir çekirdek soruna işaret ettiğini savunur: hanelerin toplumsal olarak gerekli görülen enerji hizmet düzeyine erişememesi (Bouzarovski ve Petrova, 2015:31–40). Bu yaklaşım, enerji yoksulluğunu yalnızca “gelir yetersizliği” olarak değil; konut kalitesi, altyapı hizmetleri, enerji fiyat rejimi ve sosyal politika düzeneklerinin kesişiminde ortaya çıkan yapısal bir kırılganlık alanı olarak kavramsallaştırır.

Bouzarovski’nin Avrupa’nın altyapısal bölünmesi bağlamında geliştirdiği analiz, enerji yoksulluğunu modern enerji

sistemlerinin eşitsiz coğrafi örgütlenmesiyle ilişkilendirir (Bouzarovski, 2018). Kentlerde bu eşitsizlik, özellikle düşük nitelikli yapı stokunun yoğunlaştığı mahallelerde, yalıtım eksikliği, verimsiz ısıtma sistemleri, kalabalık hane yapısı ve enerjiye ayrılan bütçe payının yüksekliği gibi unsurlar üzerinden somutlaşır. Dahası iklim değişikliği, aşırı sıcak ve soğuk olaylarının sıklığını artırdıkça, enerji yoksulluğu yalnızca kış aylarında ısınma sorunu olmaktan çıkar; yaz aylarında soğutma ihtiyacı üzerinden de sağlık riskleri üreten bir kırılganlık haline gelir. Bu nedenle enerji yoksulluğunun kentlerdeki görünümü, iklim uyum politikalarıyla da doğrudan ilişkilidir.

Enerji yoksulluğunu ölçmek, yalnızca analitik bir gereklilik değil, aynı zamanda adaletin kurumsal koşuludur. Çünkü ölçüm araçları, hangi hanelerin “yardıma muhtaç” ya da “öncelikli” sayılacağını, dolayısıyla kaynakların nasıl dağıtılacağını belirler. Thomson, Bouzarovski ve Snell, Avrupa’da enerji yoksulluğu ölçümüne ilişkin eleştirel analizlerinde, mevcut göstergelerin veri sınırlılıkları ve kavramsal belirsizlikler nedeniyle enerji yoksulluğunu eksik veya yanlış biçimde yakalayabildiğini; bu nedenle ölçümün kendisinin politika adaleti açısından kritik bir mesele olduğunu ortaya koyar (Thomson vd., 2017:879–901). Örneğin “gelire oranla enerji harcaması” göstergesi, kimi hanelerin enerji tüketimini zaten kısıttığı (yoksunluk) durumlarda enerji yoksulluğunu olduğundan düşük gösterebilir. Benzer biçimde yalnızca gelir temelli yaklaşımlar, konutun enerji performansını veya iklimsel koşulları yeterince hesaba katmadığında, mekânsal farklılıkları maskeleyebilir.

Bu nedenle literatürde çok boyutlu endeksler ve mekânsal analizler öne çıkmıştır. Gouveia, Palma ve Simões’in geliştirdiği Enerji Yoksulluğu Kırılganlık Endeksi, yerel eylem için “sıcak noktaları” belirlemeyi amaçlayan, yüksek çözünürlüklü bileşik bir ölçüm yaklaşımı sunar (Gouveia vd., 2019:187–201). Bu tür bir

yaklaşım, enerji yoksulluğunu hem ısıtma hem de soğutma ihtiyacı bağlamında ele alarak, kırılganlığın iklimsel boyutunu kent ölçeğinde görünür kılar. Kent yönetimleri açısından bu, kaynakların mahalle ölçeğinde hedeflenebilmesini ve politika araçlarının (örneğin yalıtım desteği, cihaz yenileme programları, sosyal tarife, danışmanlık hizmetleri) mekânsal olarak önceliklendirilmesini kolaylaştırır.

Enerji yoksulluğunun toplumsal boyutu ise yalnızca ölçümle sınırlı değildir; hanelerin enerji yoksulluğuyla baş etme kapasitesi, sosyal ilişkiler ve kurumsal temas ağları üzerinden şekillenebilir. Middlemiss ve arkadaşları, enerji yoksulluğunu “kapasiteler yaklaşımı” çerçevesinde ele alarak, hanelerin yalnızca gelir ve konut niteliğiyle değil; bilgiye erişim, sosyal destek ağları ve kurumlarla ilişki kurma kapasitesiyle de belirlendiğini ileri sürer (Middlemiss vd., 2019:227–235). Bu bulgu, kentlerde enerji yoksulluğunun “gizli” kalabilen boyutlarına işaret eder: aynı gelir düzeyindeki iki hane, sosyal ağları ve kurumsal erişim kanalları farklıysa, enerji yoksulluğunu farklı düzeylerde yaşayabilir. Dolayısıyla enerji yoksulluğunu azaltmaya dönük politikalar, yalnızca finansal transferlerden ibaret olmayıp, danışmanlık, rehberlik, başvuru süreçlerinin sadeleştirilmesi ve hanelerin kurumsal kapasiteyle bağının güçlendirilmesi gibi araçları da içermelidir.

Enerji yoksulluğunun sağlık ve refah sonuçları, kentlerde adalet tartışmasını daha da keskinleştirir. Sovacool’un İngiltere’deki Warm Front programı üzerinden geliştirdiği değerlendirme, yakıt/enerji yoksulluğuna dönük enerji verimliliği müdahalelerinin yalnızca faturaları düşürmekle kalmayıp, sağlık ve refah üzerinde olumlu etkiler üretebildiğini; aynı zamanda emisyon azaltımıyla sosyal faydayı birlikte sağlayabildiğini göstermektedir (Sovacool, 2015:361–371). Kent yönetimleri açısından bu, enerji yoksulluğuna müdahalenin iklim politikasıyla çelişen değil, doğru tasarlandığında onu güçlendiren bir bileşen olabileceğini ortaya koyar. Ne var ki bu

tür programların kimlere ulaştığı, kiracılar ve kırılgan gruplar açısından erişilebilir olup olmadığı, programların adalet performansını belirleyen temel değişkendir.

Türkiye’de kentleşme ve demografik hareketlilik, enerji yoksulluğu tartışmasını daha da katmanlandırmaktadır. Sığınmacı ve göçmen nüfusun yoğunlaştığı kentlerde, düşük gelir, kayıt dışı istihdam, kalabalık hane yapısı ve düşük nitelikli konut stokuna erişim gibi faktörler enerji yoksulluğu riskini artırabilmektedir. Duruel’in Hatay örneği üzerinden Suriyeli sığınmacıların temel sorunlarını, algı ve beklentilerini ele aldığı çalışma, kırılganlığın yalnızca ekonomik değil; hizmetlere erişim, toplumsal kabul ve kurumsal kapasiteyle bağlantılı olduğunu ortaya koyar (Duruel, 2017:57–79). Bu çerçevede enerji yoksulluğu, göç ve sosyal uyum politikalarıyla da ilişkilidir: başvuru süreçlerine erişim, dil bariyerleri, kayıt durumları ve konut piyasasındaki ayrımcılık gibi faktörler, enerji yoksulluğunun şiddetini ve görünürlüğünü etkileyebilir. Dolayısıyla kentlerde enerji yoksulluğunu azaltmaya dönük iklim-sosyal politika entegrasyonu, kırılgan grupların çeşitliliğini dikkate alan kapsayıcı tasarım gerektirir.

Yerel yönetim boyutu, enerji yoksulluğunun kentlerde nasıl yönetilebileceğini belirleyen bir diğer ana eksenidir. Yerel yönetimlerin sosyal politika uygulamaları, hedefleme ve finansman sorunlarıyla karşılaşabildiği için, enerji yoksulluğu müdahaleleri de benzer kısıtlar altında yürütülür. Duruel ve Tamer’in yerel yönetimlerde sosyal politika uygulamaları ve karşılaşılan sorunlara ilişkin değerlendirmesi, yerel düzeyde sosyal politikanın kurumsal kapasite, koordinasyon ve kaynak sürekliliği sorunları nedeniyle sınırlanabildiğini ima eder (Duruel ve Tamer, 2013:374–385). Enerji yoksulluğu için yerel düzeyde etkili politika üretmek ise, tam da bu kapasite alanlarında güçlenmeyi gerektirir; çünkü enerji yoksulluğu hem sosyal yardım mekanizmalarıyla hem de konut ve altyapı yatırımlarıyla eşzamanlı yönetilmek zorundadır.

Bu tartışma, yerel yönetim ölçeğinin dönüşümüyle daha da önem kazanır. Yıldırım, Gül ve Akın'ın il mülki sınırı büyükşehir belediye modelinin getirdiği yenilikleri değerlendirdiği çalışma, yerel yönetim ölçeğindeki dönüşümlerin hizmet sunumu ve yönetim kapasitesi üzerinde etkiler doğurabileceğine işaret eder (Yıldırım vd., 2015:205–230). Büyükşehir ölçeğinin genişlemesi, bir yandan hizmet bütünlüğü ve koordinasyon fırsatı yaratırken, öte yandan kaynakların mekânsal önceliklendirilmesi ve periferideki kırılan alanlara erişim gibi yeni sorunlar üretebilir. Enerji yoksulluğu açısından bu, merkez-periferi ayrımında altyapı kalitesinin farklılaşması, sosyal yardım ve danışmanlık hizmetlerinin erişilebilirliği ve veri toplama kapasitesi gibi alanlarda belirleyici olabilir.

Buna ek olarak, enerji yoksulluğu ile iklim politikalarının yerel düzeyde bütünleştirilmesi, yalnızca idari kapasite değil, aynı zamanda “politik kapasite” de gerektirir. Sivil toplumun politika süreçlerine etkisi, enerji yoksulluğu gibi gündelik hayatı belirleyen meselelerde tanınma ve katılım boyutunu güçlendirebilir (Bulut vd., 2017:23–38). Bilgiye erişim ve şeffaflık ise, hedefleme kriterlerinin ve bütçe kullanımının denetlenebilmesini sağlayarak prosedürel adaleti destekler (Bulut ve Akın, 2017:33–62). Böylelikle enerji yoksulluğu, kentlerde iklim eyleminin “sosyal sözleşmesi”nin bir parçasına dönüşür: vatandaşlar, dönüşümün maliyetlerini üstlenirken, kırılan grupların korunacağına ve karar süreçlerinin adil işleyeceğine dair kurumsal güvence görmek ister.

Bu alt başlığın ulaştığı temel sonuç şudur: Enerji yoksulluğu kentlerde hem mekânsal hem toplumsal hem de kurumsal bir olgudur. Dolayısıyla iklim politikalarının dağıtımsal etkileri tartışılırken, enerji yoksulluğu yalnızca bir “sonuç” değil, aynı zamanda politika tasarımıyla yönlendiren bir “kriter” olarak ele alınmalıdır. Bu yaklaşım, üçüncü alt başlıkta ele alınacağı üzere,

karbon fiyatlaması gibi iklim politikalarının dağıtımsal risklerini yönetebilmek için sosyal politika entegrasyonunu zorunlu kılar.

İklim politikalarının dağıtımsal etkileri ve sosyal politika entegrasyonu: adil dönüşüm için kentsel kurumsal mimari

İklim politikalarının dağıtımsal etkileri, özellikle fiyat-temelli araçlar (karbon fiyatlaması, enerji vergileri), sübvansiyon reformları ve enerji geçişine dönük yatırımlar üzerinden ortaya çıkar. Bu araçların ortak özelliği, toplumsal refahı etkileyen fiyat yapıları ve gelir dağılımı mekanizmalarıyla doğrudan temas etmeleridir. Bu nedenle iklim politikası, salt “çevresel” bir politika değil, aynı zamanda bir “dağıtım politikası”dır. Özellikle kentlerde, enerji yoksulluğu yaşayan haneler zaten kırılgan bir bütçe yapısına sahip olduğundan, enerji fiyatlarındaki artışlar daha sert refah kayıpları yaratabilir; buna karşılık iyi tasarlanmış geri dönüşüm ve destek mekanizmaları, iklim eylemini sosyal refahı artıran bir dönüşüme çevirebilir.

Karbon fiyatlaması, teoride emisyon azaltımında maliyet etkinliği sağlayan bir araç olarak öne çıkar; ancak toplumsal kabul ve adalet boyutu dikkate alınmadığında, politik sürdürülebilirliği zayıf olabilir. Klenert ve arkadaşları, karbon fiyatlamasının vatandaşlar açısından “işler” hale gelebilmesi için gelirlerin nasıl geri dönüştürüldüğünün ve adalet algısının belirleyici olduğunu vurgular (Klenert vd., 2018:669–677). Burada temel mesele, karbon fiyatlamasının haneler üzerindeki net etkisinin regresif mi yoksa progresif mi olacağıdır. Ohlendorf ve arkadaşlarının meta-analizi, dağıtımsal sonucun ülke bağlamına, tüketim kalıplarına ve gelir geri dönüşüm mekanizmalarına bağlı olarak değiştiğini; ancak tasarım zayıfsa düşük gelir gruplarının daha olumsuz etkilenme riskinin belirgin olduğunu göstermektedir (Ohlendorf vd., 2021:1–42). Kentlerde bu risk, enerji harcamasının bütçedeki payı yüksek olan

haneler, verimsiz konutlarda yaşayanlar ve kiracı kesimler açısından daha da artar.

Dolayısıyla karbon fiyatlaması gibi araçlar, sosyal politika entegrasyonu olmaksızın uygulandığında enerji yoksulluğunu derinleştirebilir. Burada iki tür maliyet kanalından söz etmek gerekir. Birinci kanal doğrudan fiyat kanalını ifade eder: elektrik, doğal gaz, akaryakıt ve ısınma yakıtlarındaki artışlar, düşük gelirli hanelerin enerji hizmetlerine erişimini kısıtlar. İkinci kanal dolaylı kanal olup, gıda, ulaşım ve diğer tüketim kalemlerine yansıyan maliyet artışları üzerinden refah kaybı yaratır. Bu nedenle adil tasarım, yalnızca enerji faturalarını değil, hanelerin genel yaşam maliyetini dikkate alan bir sosyal politika bileşimi gerektirir. Klenert ve arkadaşlarının tartıştığı “lump-sum” temettü (iklim temettüsü) yaklaşımı, gelirlerin kişi başına geri dağıtımı yoluyla düşük gelir gruplarını görece koruyabilse de, konutun enerji verimsizliği gibi yapısal sorunları tek başına çözemez (Klenert vd., 2018:669–677). Buna karşılık konut iyileştirme ve enerji verimliliği yatırımları, daha kalıcı etki üretse de kiracılık rejimi dikkate alınmadığında “yeşil gentrification” riskini artırabilir (Anguelovski, 2016:23–36). Bu nedenle sosyal politika entegrasyonu, araçların tekil etkisinden ziyade araçların bileşimi ve kurumlar arası koordinasyonla ilgilidir.

Adil dönüşüm literatürü, tam da bu noktada iklim, enerji ve çevresel adaletin tek bir politika çerçevesinde bütünleştirilmesi gerektiğini savunur. McCauley ve Heffron, adil dönüşümü iklim-enerji-çevresel adalet literatürlerini birleştiren bir çerçeve olarak ele alır; dönüşümün yalnızca teknolojik değil, aynı zamanda sosyal ve kurumsal bir süreç olduğunu vurgular (McCauley ve Heffron, 2018:1–7). Newell ve Mulvaney ise adil dönüşümün politik ekonomi boyutuna dikkat çekerek, dönüşümün kazananları ve kaybedenleri arasındaki güç ilişkilerinin politika tasarımını belirleyebileceğini ileri sürer (Newell ve Mulvaney, 2013:132–140). Kent ölçeğinde bu, enerji dönüşümü yatırımlarından kimlerin faydalandığı, maliyetlerin

kimlere yüklendiği ve karar süreçlerinde hangi aktörlerin etkili olduğu sorularını gündeme getirir.

Bu çerçevede kentsel düzeyde sosyal politika entegrasyonunu, üç tamamlayıcı sütun üzerinden düşünmek mümkündür: (i) gelir ve fiyat mekanizmaları, (ii) konut/altyapı iyileştirmeleri, (iii) prosedürel adalet ve kurumsal kapasite.

Burada; (i) Gelir ve fiyat mekanizmaları açısından, enerji yoksulluğu yaşayan haneleri koruyan sosyal tarife ve hedefli transferler kritik önemdedir. Ancak hedefleme tasarımı, Thomson ve arkadaşlarının vurguladığı ölçüm sorunları nedeniyle dikkatli kurgulanmalıdır (Thomson vd., 2017:879–901). Sadece gelir eşiğine dayalı hedefleme, enerji yoksulluğunu eksik yakalayabilir; çünkü bazı haneler, tüketimi zaten kısarak görünür enerji harcamasını azaltmış olabilir. Bu nedenle çok boyutlu göstergeler, yerel ölçekte kırılگانlık haritaları ve “başvuru temelli” değil, proaktif erişim mekanizmaları önem kazanır. Gouveia ve arkadaşlarının önerdiği türden kırılگانlık endeksleri, yerel düzeyde hedefleme performansını artırabilecek bir araç sunar (Gouveia vd., 2019:187–201). Ayrıca karbon fiyatlama gelirlerinin bir bölümünün doğrudan kırılگان hanelere yönlendirilmesi, iklim politikasının net refah etkisini dengeleyebilir (Klenert vd., 2018:669–677).

İkinci olarak; (ii) Konut ve altyapı iyileştirmeleri açısından, enerji yoksulluğunu kalıcı biçimde azaltmak için konutun enerji performansını yükselten programlar önemlidir. Sovacool’un değerlendirdiği Warm Front örneği, enerji verimliliği müdahalelerinin enerji yoksulluğunu azaltırken aynı zamanda emisyon azaltımı üretebildiğini göstermektedir (Sovacool, 2015:361–371). Kentlerde bu tür programlar, özellikle düşük nitelikli konut stokunun yoğunlaştığı mahallelerde yalıtım, pencere/kapı iyileştirmesi, verimli ısıtma-soğutma cihazları ve bina kabuğu rehabilitasyonu gibi bileşenler içerebilir. Ancak burada kritik bir risk vardır: Yeşil iyileştirmeler, konut piyasasında değer artışı ve

kira yükselişini üreterek düşük gelirli kiracıların yerinden edilmesine neden olabilir. Anguelovski'nin işaret ettiği yeşil gentrification dinamikleri, iklim yatırımlarının adalet etkisini tersine çevirebilir (Anguelovski, 2016:23–36). Bu nedenle enerji verimliliği programları, kiracı koruması, kira artışlarına yönelik düzenlemeler, “yerinde iyileştirme” garantileri ve sosyal konut stratejileriyle birlikte düşünülmelidir.

Türkiye bağlamında bu tür müdahalelerin yerel düzeyde uygulanabilmesi, yerel yönetimlerin sosyal politika kapasitesiyle yakından ilişkilidir. Duruel ve Tamer'in yerel yönetimlerde sosyal politika uygulamalarına dair tespiti, uygulama kapasitesinin finansman sürekliliği ve koordinasyon sorunları nedeniyle sınırlanabildiğini ima ettiğinden, enerji yoksulluğu müdahaleleri için de benzer riskler söz konusudur (Duruel ve Tamer, 2013:374–385). Bu nedenle iklim politikasıyla uyumlu sosyal politika programları, belediyelerin sadece sosyal yardım birimleriyle değil, imar, konut, çevre, altyapı ve kriz yönetimi birimleriyle eşgüdümlü tasarlanmalıdır (Dönmez ve Tamer, 2021:1763) Büyükşehir ölçeği ve idari sınır düzenlemeleri de bu eşgüdümün mekânsal kapsamını belirler; il mülki sınırı modeline ilişkin tartışma, hizmet sunumunun yeniden ölçeklenmesinin enerji yoksulluğu müdahalelerini de yeniden yapılandıracağını düşündürür (Yıldırım vd., 2015:205–230).

Son olarak; (iii) Prosedürel adalet ve kurumsal kapasite açısından ise iklim-sosyal politika entegrasyonu, yalnızca araç seçimi değil, politika yapım sürecinin niteliğidir. Bilgiye erişim, şeffaflık ve hesap verebilirlik mekanizmaları zayıfsa, karbon gelirlerinin nasıl kullanıldığı, desteklerin kimlere gittiği ve programların hangi performansla yürüdüğü denetlenemez hale gelir. Bulut ve Akın'ın bilgiye erişimin hukuksal altyapısına dair analizi, şeffaflığın kurumsal zemininin önemini vurgular (Bulut ve Akın, 2017:33–62). Kentlerde enerji yoksulluğuna dönük programların

meşruiyeti açısından da benzer bir mantık geçerlidir: hedefleme kriterleri, bütçe kalemleri, uygulama sonuçları ve etki değerlendirmeleri kamuoyuna açık değilse, politika adaleti “iddia” düzeyinde kalır (Tamer ve Dönmez, 2021: 405)

Sivil toplumun politika süreçlerine etkisi de prosedürel adaletin bir parçasıdır. Bulut, Akın ve Kahraman’ın çalışması, sivil toplumun kamu politikası yapımında etkili olabildiği kanalları tartışırken, iklim politikalarında da katılımın yalnızca sembolik olmaması gerektiğini düşündürür (Bulut vd., 2017:23–38). Enerji yoksulluğu yaşayan gruplar çoğu zaman örgütsüz olduğu için, sivil toplum örgütleri bu grupların deneyimini görünür kılma ve politika tasarımına taşıma rolü oynayabilir. Middlemiss ve arkadaşlarının sosyal ilişkiler vurgusu, politika tasarımı “erişim kanallarının” ve kurumlarla ilişkinin önemini ortaya koyduğundan, sivil toplumun aracılık rolü ayrıca değer kazanır (Middlemiss vd., 2019:227–235). Böylelikle sosyal politika entegrasyonu, yalnızca yardımın varlığı değil, yardımın erişilebilirliği ve hanelerin kurumsal süreçlere bağlanabilmesi anlamına gelir.

Adil dönüşüm tartışmasının kentlerdeki bir diğer kritik boyutu istihdam ve gelir yapısıdır. Enerji geçişi, bazı sektörlerde yeni istihdam yaratırken, bazı sektörlerde iş kaybı yaratabilir. Bu dönüşümün bölgesel ve kentsel yoğunlaşması, sosyal politika ihtiyacını artırır. Duruel ve Kara’nın işgücü piyasasını karşılaştırmalı biçimde ele alan çalışması, işgücü piyasası yapılarının kurumsal düzenlemelerle bağlantılı olduğunu göstererek, iklim politikalarının istihdam boyutunda da kurumsal kapasitenin önemine işaret eder (Duruel ve Kara, 2009:53–76). Kentlerde adil dönüşüm, yalnızca enerji faturası desteği değil; yeniden eğitim, beceri dönüşümü, aktif işgücü programları ve yerel ekonomik çeşitlendirme gibi araçları da içermelidir (Newell ve Mulvaney, 2013:132–140).

Bu çerçevede, kent ölçeğinde “adil iklim politikası” için somut bir kurumsal mimari önerisi şu bileşenleri içerebilir: Birincisi,

enerji yoksulluğunu ölçen ve mahalle ölçeğinde izleyen veri altyapısı; ikincisi, karbon fiyatlama gelirleri veya enerji vergilerinden ayrılan kaynakla finanse edilen, çok boyutlu hedeflemeye dayalı sosyal tarife ve transfer mekanizmaları; üçüncüsü, düşük gelirli mahallelerde konut iyileştirmesini hızlandıran, kiracıları koruyan ve yerinde kalma güvencesi sağlayan enerji verimliliği programları; dördüncüsü, başvuru süreçlerini sadeleştiren ve sivil toplumla ortaklaşan erişim kanalları; beşincisi ise şeffaflık ve bilgiye erişim mekanizmalarıyla güçlendirilmiş izleme-değerlendirme sistemi (Bulut ve Akın, 2017:33–62; Bulut vd., 2017:23–38; Gouveia vd., 2019:187–201; Thomson vd., 2017:879–901). Bu mimarinin başarısı, yerel yönetimlerin ölçek ve kapasite koşullarına bağlı olduğundan, büyükşehir yönetim modelinin hizmet sunumu üzerindeki etkileri de enerji yoksulluğu politikası açısından dikkate alınmalıdır (Yıldırım vd., 2015:205–230).

Son olarak, kırılgan grupların çeşitliliği ve göç dinamikleri, adil dönüşüm tasarımı daha kapsayıcı hale getirmeyi zorunlu kılar. Duruel’in Hatay örneği, kırılgan grupların hizmetlere erişim ve beklenti alanlarının yerel politikanın başarısını belirlediğini göstermektedir (Duruel, 2017:57–79). Bu nedenle enerji yoksulluğuna dönük iklim-sosyal politika entegrasyonu, statü farklılıklarının fiili erişime dönüşmediği, yani dışlayıcı bürokratik bariyerlerin azaltıldığı bir uygulama mantığıyla desteklenmelidir. Aksi halde iklim politikası, emisyon hedeflerini kâğıt üzerinde ilerletirken, kentlerdeki en kırılgan kesimler için yeni bir yoksunluk rejimi üretme riski taşır.

Sonuç

Bu bölüm, kentsel çevresel adalet ve enerji yoksulluğu arasındaki ilişkiyi, iklim politikalarının dağıtımsal etkileri ve sosyal politika entegrasyonu üzerinden tartışarak üç temel sonuca

ulaşmıştır. Birincisi, kentsel çevresel adalet, yalnızca çevresel risklerin ve faydaların dağılımını değil; tanınma, katılım ve karar süreçlerinin meşruiyeti gibi prosedürel boyutları da içeren çok boyutlu bir çerçevedir (Schlosberg, 2007; Agyeman, 2005). Kentlerde “yeşil dönüşüm” projeleri, çevresel fayda üretse dahi, konut piyasası ve mekânsal dışlanma mekanizmaları üzerinden adaletsiz sonuçlar doğurabilir; dolayısıyla iklim eylemi, sosyal politika ve konut rejimiyle birlikte düşünülmediğinde sürdürülebilir bir meşruiyet zemini üretmez (Anguelovski, 2016:23–36).

İkincisi, enerji yoksulluğu, kentlerde konut niteliği, altyapı eşitsizliği, gelir yapısı, sosyal ilişkiler ve kurumsal erişim kanalları üzerinden şekillenen yapısal bir kırılğanlıktır (Bouzarovski, 2018; Middlemiss vd., 2019:227–235). Bu nedenle ölçüm ve hedefleme mekanizmaları, adil politika tasarımının teknik bir ayrıntısı değil, doğrudan adaletin kurumsal koşuludur (Thomson vd., 2017:879–901). Çok boyutlu endeksler ve mekânsal “sıcak nokta” analizleri, yerel düzeyde kaynakların daha hakkaniyetli dağıtılmasına katkı sunabilir (Gouveia vd., 2019:187–201).

s, karbon fiyatlaması ve fiyat-temelli iklim araçları, sosyal politika entegrasyonu olmaksızın uygulandığında enerji yoksulluğunu derinleştirebilir; ancak gelir geri dönüşümü, sosyal tarifeler, konut iyileştirmeleri ve kiracı korumalarıyla birleştirildiğinde hem emisyon azaltımı hem sosyal refah artışı üretme potansiyeline sahiptir (Klenert vd., 2018:669–677; Ohlendorf vd., 2021:1–42; Sovacool, 2015:361–371). Bu çerçevede adil dönüşüm yaklaşımı, kentlerde iklim eyleminin başarısını yalnızca teknolojik dönüşümle değil, sosyal politika kurumlarının kapsayıcılığı ve yönetişim süreçlerinin demokratik niteliğiyle birlikte değerlendirmeyi gerektirir (McCauley ve Heffron, 2018:1–7; Newell ve Mulvaney, 2013:132–140).

Türkiye açısından bakıldığında, yerel yönetimlerin sosyal politika kapasitesi, ölçek düzenlemeleri, bilgiye erişim altyapısı ve

sivil toplumun politika süreçlerine etkisi, iklim-sosyal politika entegrasyonunun uygulanabilirliğini belirleyen ana parametrelerdir (Duruel ve Tamer, 2013:374–385; Bulut ve Akın, 2017:33–62; Bulut vd., 2017:23–38; Yıldırım vd., 2015:205–230). Ayrıca göç ve kırılgan grupların çeşitliliği, enerji yoksulluğunun kapsayıcı politika tasarımı olmadan yönetilemeyeceğini göstermektedir (Duruel, 2017:57–79). Son tahlilde, kentlerde iklim politikasının adil ve sürdürülebilir olması, çevresel hedeflerin sosyal politika mekanizmalarıyla kurumsal olarak bütünleştirilmesine, bunun da şeffaf, katılımcı ve ölçülebilir biçimde yürütülmesine bağlıdır.

Kaynakça

Agyeman, J. (2005). *Sustainable communities and the challenge of environmental justice*. New York University Press.

Akın, S. (2025a). Yüzyıl vizyonları üzerine siyaset sosyolojisi perspektifinden karşılaştırmalı bir analiz. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 46–73. doi:10.47257/busad.1751936

Angelovski, I. (2016). From toxic sites to parks as (green) LULUs? New challenges of inequity, privilege, gentrification, and exclusion for urban environmental justice. *Journal of Planning Literature*, 31(1), 23–36. doi:10.1177/0885412215610491

Bouzarovski, S. (2018). *Energy poverty: (Dis)assembling Europe's infrastructural divide*. Palgrave Macmillan.

Bouzarovski, S., & Petrova, S. (2015). A global perspective on domestic energy deprivation: Overcoming the energy poverty–fuel poverty binary. *Energy Research & Social Science*, 10, 31–40. doi:10.1016/j.erss.2015.06.007

Bulut, Y., & Akın, S. (2017). Ortadoğu ülkelerinin kamu yönetimlerinde bilgi erişiminin hukuksal altyapısı üzerine bir inceleme: Yasal düzenlemeye gitmeyen ülkeler. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7, 33–62. doi:10.29029/busbed.334922

Bulut, Y., Akın, S., & Kahraman, Ö. F. (2017). Kamu politikalarının oluşturulmasında sivil toplum kuruluşlarının etkisi. *Strategic Public Management Journal*, 3(6), 23–38.

Carley, S., & Konisky, D. M. (2020). The justice and equity implications of the clean energy transition. *Nature Energy*, 5(8), 569–577. doi:10.1038/s41560-020-0641-6

Dönmez, D., & Tamer, M. (2021). 6360 Sayılı Yasanın Uygulanmasına Yönelik Halkın Algısı: Hatay Büyükşehir Belediyesi Örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(Yönetim ve Organizasyon Özel Sayısı), 1758-1784.

Duruel, M. (2017). Suriyeli sığınmacıların karşılaştıkları temel sorunlar, algı ve beklentiler: Hatay örneği. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (62), 57–79.

Duruel, M., & Kara, M. (2009). Yeni AB üyesi ülkeler ile Türkiye işgücü piyasasının karşılaştırmalı analizi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 53–76.

Duruel, M., & Tamer, M. (2013). Yerel yönetimlerde sosyal politika uygulamaları ve karşılaşılan sorunlar. In Y. Bulut, V. Eren, S. Karakaya, & A. Aydın (Eds.), *Kuramdan uygulamaya yerel yönetimler ve kentsel politikalar* (ss. 374–385). Pegem Akademi.

Gouveia, J. P., Palma, P., & Simões, S. G. (2019). Energy poverty vulnerability index: A multidimensional tool to identify hotspots for local action. *Energy Reports*, 5, 187–201. doi:10.1016/j.egyr.2018.12.004

Jenkins, K., McCauley, D., Heffron, R., Stephan, H., & Rehner, R. (2016). Energy justice: A conceptual review. *Energy Research & Social Science*, 11, 174–182. doi:10.1016/j.erss.2015.10.004

Klenert, D., Mattauch, L., Combet, E., Edenhofer, O., Hepburn, C., Rafaty, R., & Stern, N. (2018). Making carbon pricing work for citizens. *Nature Climate Change*, 8(8), 669–677. doi:10.1038/s41558-018-0201-2

McCauley, D., & Heffron, R. (2018). Just transition: Integrating climate, energy and environmental justice. *Energy Policy*, 119, 1–7. doi:10.1016/j.enpol.2018.04.014

Middlemiss, L., Ambrosio-Albalá, P., Emmel, N., Gillard, R., Gilbertson, J., Hargreaves, T., Mullen, C., Ryan, T., Snell, C., & Tod, A. (2019). Energy poverty and social relations: A capabilities approach. *Energy Research & Social Science*, 55, 227–235. doi:10.1016/j.erss.2019.05.002

Newell, P., & Mulvaney, D. (2013). The political economy of the “just transition”. *The Geographical Journal*, 179(2), 132–140. doi:10.1111/geoj.12008

Ohlendorf, N., Jakob, M., Minx, J. C., Schröder, C., & Steckel, J. C. (2021). Distributional impacts of carbon pricing: A meta-analysis. *Environmental and Resource Economics*, 78(1), 1–42. doi:10.1007/s10640-020-00521-1

Schlosberg, D. (2007). *Defining environmental justice: Theories, movements, and nature*. Oxford University Press.

Sovacool, B. K. (2015). Fuel poverty, affordability, and energy justice in England: Policy insights from the Warm Front Program. *Energy*, 93(1), 361–371. doi:10.1016/j.energy.2015.09.016

Tamer, M., & Dönmez, D. (2021). Kamu Yönetiminde Yenilikçi Bir Yaklaşım Ve Dönüşüm Modeli: Yatırım İzleme Ve Koordinasyon Başkanlığı. *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 4(2), 103-114.

Thomson, H., Bouzarovski, S., & Snell, C. (2017). Rethinking the measurement of energy poverty in Europe: A critical analysis of indicators and data. *Indoor and Built Environment*, 26(7), 879–901. doi:10.1177/1420326X17699260

Yıldırım, U., Gül, Z., & Akın, S. (2015). İl mülki sınırı büyükşehir belediye modelinin getirdiği yenilikler. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 205–230.

GEÇİCİ KAPAK

*Kapak tasarımı
devam ediyor.*