



# BİDGE Yayınları

Sosyal Politika Araştırmaları

**Editör:** Dr. Öğr. Üyesi Burcu Arısoy

ISBN: xxxx

1. Baskı

Sayfa Düzeni: Gözde YÜCEL

Yayınlama Tarihi: 25.12.2024

BİDGE Yayınları

Bu eserin bütün hakları saklıdır. Kaynak gösterilerek tanıtım için yapılacak kısa alıntılar dışında yayıncının ve editörün yazılı izni olmaksızın hiçbir yolla çoğaltılamaz.

Sertifika No: 71374

Yayın hakları © BİDGE Yayınları

[www.bidgeyayinlari.com.tr](http://www.bidgeyayinlari.com.tr) - [bidgeyayinlari@gmail.com](mailto:bidgeyayinlari@gmail.com)

Krc Bilişim Ticaret ve Organizasyon Ltd. şti.

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



# İçindekiler

Çalışma Hayatının Görünmeyen Yüzü: Çocuk İşçiler.....	4
Ali AĞAR.....	4
Platform Çalışmanın Kavramsal Çerçevesi .....	44
Burcu ARISOY.....	44
Türkiye’de Sosyal Politikalar ve İşsizliğe Yönelik Aktif İstihdam Politikaları.....	65
Fatime Gül OKTAY ATSATAN.....	65
AKADEMİK BİLGİLER EKLENMELİ .....	65
Ergonomide Kullanılan Üst Ekstremitte Risk Değerlendirme Yöntemlerinin İncelenmesi .....	121
Mustafa GÜNAYDIN.....	121
Ergonomide Kullanılan Kombine Vücut Risk Değerlendirme Yöntemlerinin İncelenmesi .....	146
Mustafa GÜNAYDIN.....	146
Türkiye'nin Göç Yönetişimi: Uluslararası Normlara Uyum ve Sosyal Politika Üzerindeki Etkileri.....	170
Salih TOSUN.....	170
Çalışma Yaşamında Kadınların Korunmasına Yönelik Düzenlemelere İlişkin Genel Bir Değerlendirme.....	211
Seher DEMİRKAYA .....	211
Çalışma Hayatında Güvencesizliğin Yeni Yüzü: Sıfır Süreli İş Sözleşmeleri ve Etkileri .....	237
M. Seyyid YELEK.....	237

# BÖLÜM I

## Çalışma Hayatının Görünmeyen Yüzü: Çocuk İşçiler

Ali AĞAR<sup>1</sup>

### Giriş

Çocuklar toplumun en değerli kaynaklarıdır ve bu nedenle gelişimlerinin ve büyümelerinin güvenli ve besleyici bir çevrede geliştirilmesi ve korunması hakkına sahip olmalıdırlar. Tarih boyunca ve hemen hemen her kültürde çocuklar çalışma hayatında yer almışlardır, ancak bu genellikle aile ve topluluk üyesi statüsü kazandıkları ve kendilerini geliştiren beceriler kazandıkları bir aile bağlamında olmuştur. Ailelerine ne zarar verici ne de sömürücü olmayan şekillerde yardım etmeye çalışmak makul bir faaliyet olabilir; bununla birlikte, birçok çocuk, gelişim aşamaları için kabul edilemez olan ve haklarının ciddi bir ihlalini temseden uzun saatler boyunca görev yapmak zorunda kalmaktadır (Kaur & Byard, 2021).

---

<sup>1</sup> Öğr. Gör. Dr., Artvin Çoruh Üniversitesi, Şavşat Meslek Yüksekokulu, Sağlık Bakım Hizmetleri Bölümü, Artvin/Türkiye, Orcid: 0000-0003-2771-9587, aliagar828@gmail.com

Çocuk işçiliği, insanlık tarihi boyunca daima var olan ve geçmişten bugüne kuşaklar boyu hep aktararak gelen bir sorun niteliğinde olmuştur. Teknolojik gelişmeler, eğitimin hayatımızdaki yeri ve önemi bile, bu sorunu engelleyememiştir. Bu sorun sadece gelişmekte olan ülkeleri ilgilendiren bir sorun olmaktan çıkmış, gelişmiş refah devletlerini dahi etkileyen küresel bir sorun haline gelmiştir. Gelişmekte olan ülkelerde hızlı nüfus artışı, işsizlik ve ekonomik sıkıntıların yol açtığı sorunlar ucuz iş gücü olarak görülen çocuk emeğinin kullanılmasına neden olmaktadır. Aile gelirindeki hızlı düşüş, bütün aile üyelerini çalışmak zorunda bırakıp, küçük yaşlardaki çocukları çalışma hayatına atılmaları için kaçınılmaz hale getirmektedir (Gökalp, 2012).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çocuk işçiliğini “çocukları çocukluklarından, potansiyellerinden ve onurlarından yoksun bırakan, fiziksel ve zihinsel gelişimleri için zararlı işler” olarak tanımlamaktadır (ILO, 2019). ILO başka bir tanımında çocuk işçiliğini, “çocuklar tarafından gerçekleştirilen (bir aile şirketine veya ortak pazarda; ücretli veya ücretsiz) bir gün içinde en az 1 saat süren tüm üretken faaliyetler olarak tanımlamaktadır” (Abdullah vd., 2022).

ILO'nun bu tanımları, çocukların zihinsel, fiziksel, sosyal ve ahlaki açıdan zararlı olan iş türlerinde çalıştıklarını bununla birlikte eğitim eşitsizliği, çocukluklarını yaşayamama, diğer akranları ile iletişim yetersizliği ve küçük yaşta hayatın zorlukları ile baş etme gibi önemli sorunlar oluşturduğunun apaçık göstergesidir.

20 Kasım 1989 tarihinde kabul edilerek 2 Eylül 1990'da yürürlüğe giren Birleşmiş Milletler (BM) Çocuk Hakları

Sözleşmesi'nin 1. Maddesinde 18 yaşına kadar herkesin çocuk sayılacağını kabul edilmiştir (Convention on the Rights of the Child, 1990). Ayrıca ILO, çocukluk dönemini 18 yaşın altındaki kişiler olarak ifade etmektedir (Garcia & Galvão, 2021). ILO, 2015 yılında dünya çapında 5-17 yaş arası 168 milyon çocuk ve ergenin işgücü piyasasına katıldığını tahmin etmektedir (Silva vd., 2019). Ayrıca halen yaklaşık 73 milyonu tehlikeli işlerde çalışan 152 milyon çocuk işçi olduğu tahmin edilmektedir (Ahad vd., 2020). vd ler Ahad & ark., şeklinde olmalı

1995'ten 2000'e kadar çocuk işçiliğinde rapor edilen bir düşüş olmasına rağmen, bu hala büyük bir endişe kaynağı olmaya devam etmektedir. 2016 yılında, dünya genelinde 14 yaşın altındaki 150 milyon çocuğun emekle meşgul olduğu ve bunların çoğu, onlara eğlenceli bir çocukluk geçirmeyen ve sağlıklarını tehlikeye atan koşullar altında çalıştığı tahmin edilmektedir. CÜMLE YENİDEN İFADE EDİLEBİLİR Çalışan çocukların çoğu 11-14 yaşında, ancak yaklaşık 60 milyonu 5-11 yaşında. Çocuk işçiliğinin küresel dağılımına ilişkin kesin rakamlar yoktur; ancak mevcut istatistikler, çocuk işçilerin %96'sının Afrika, Asya ve Latin Amerika'da olduğunu göstermektedir (İbrahim vd., 2019). Çocuk işçiliği, çocukların fiziksel, psikolojik ve sosyal gelişimlerini engelleyen temel insan hakları ihlalidir (Das, 2021).

Bu çalışmada KALDIRILABİLİR sosyal politika ve çocuk işçi kavramlarından bahsedilerek çocukların çalışma hayatındaki yeri, çalışma hayatında yaşadıkları zorluklar ve çocuk işçiliğinin arkasındaki nedenleri KALDIRILABİLİR konu edinmiştir. Toplumsal hayatta dezavantajlı bir grup olan çocukların; çalışma hayatındaki oranları, çocuklara sağlanan haklar ve çocuklar ile ilgili

Ülkemizde ve dünyadaki politikaların ve mevzuatların derinlenmesine incelenmesi amaçlanmıştır.

## 1. Sosyal Politika ve ocuk İşçi Kavramı

Sosyal politika kavramının, tanımı ve içeriği zaman içerisinde siyasal ve toplumsal yapıdaki değişimlere bağlı olarak sürekli farklılık göstermektedir (Dal, 2017; Yuvalı, 2020).

Sanayi devriminden önce ve sonra teknolojik değişimlere bağlı olarak ya da kırsal nüfus ve kentsel nüfustaki hareketli değişimler ile beraber sosyal politika kavramı çok farklı açılardan yorumlanmıştır.

Yıllar içinde meydana gelen değişimler neticesinde anlam ve önemi değişen sosyal politika, kavram olarak hayli dinamik bir yapıya sahiptir. Sanayileşme ve kentleşmeden önce emekçi kesime yönelik sorunları çözmeyi amaçlayan sosyal politikanın, teknolojin hayatımıza girmesiyle beraber çalışma hayatında ki dezavantajlı gruplar olan ocuk, kadın ve yaşlıları üzerine eğildiği söylenilebilir. Dolayısıyla geniş anlamda sosyal politika, sadece işçi-işveren arasındaki ilişkileri değil, tüm sosyal gruplar arasındaki ilişkileri kendisine konu edinmesi ve uzlaşmacı çözüm yolları bulması şeklinde tanımlanmaktadır (Yuvalı, 2020).

Endüstrinin gelişmesi ile beraber kentleşme oranı artmış kadın, ocuk, engelli ve yaşlı gibi dezavantajlı grupların çalışma hayatındaki konumu önem arz etmeye ve çeşitli politikalar gdlmeye başlanmıştır.

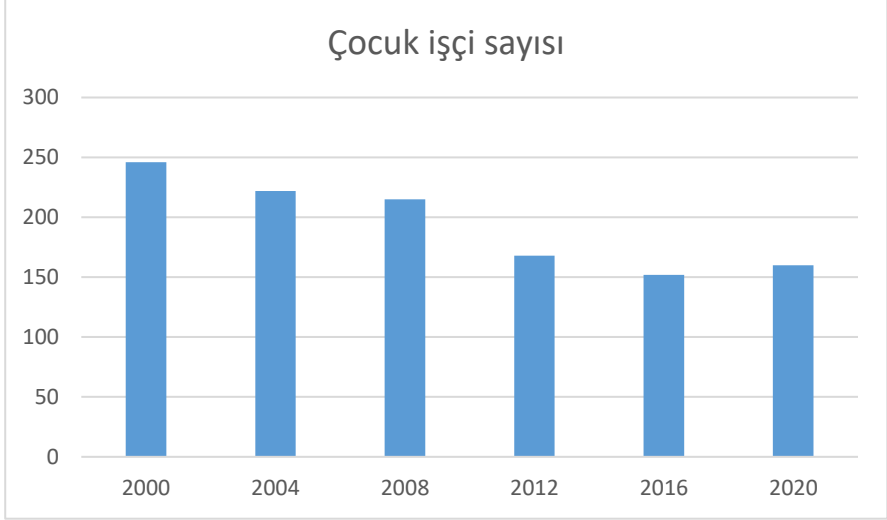
Özellikle sosyal politika tüm dezavantajlı grupları kuckladığı gibi çocukları da koruma altına almaktadır. Daha küçük yaşta oyun oynaması gereken çocuklar çeşitli sebeplerden dolayı iş hayatına sürüklenmekte ve büyük çoğunluğu eğitim hakkından mahrum bir

şekilde büyümektedir. Eğitim hakkından mahrum büyüyen çocuklar donanımlı, bilgili ve entelektüel bir birey olmak yerine niteliksiz ya da vasıfsız birey olmak zorunda kalmaktadır. Bu durum sosyal politika sürecini derinden etkileyen ve sosyal devlet oluşumunu baltalayan istenmeyen bir süreçtir (Yüksel vd., 2015).

Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF) raporunda, Dünya çapında yaklaşık her 10 çocuktan 1'i çocuk işçiliğine maruz kaldığını ve bazıları insan ticareti yoluyla tehlikeli işlere zorlandığını ifade etmektedir. Ayrıca UNICEF, 2021 yılında çocuk işçilerin sayısının son 20 yıla göre ilk defa artış gösterdiğini, son 4 yılda çocuk işçilerin sayısının 8,4 milyon arttığını ifade etmektedir. UNICEF ve ILO yayımlanan ortak raporunda, 2020'nin başından bu yana çocuk işçilerin sayısının 160 milyona ulaştığı belirtilmektedir ve **COVID-19 COVID-19 OLMALI** pandemisinin milyonlarca çocuğu çalışmaya ittiği vurgulanmaktadır. Gerekli önlemler alınmazsa 2020'de 160 milyon olan çocuk işçi sayısına ilerleyen yıllarda yaklaşık 9 milyon çocuk işçi daha eklenebileceği belirtilmektedir (**UNICEF Child labour, 2021**). **ATIF YAZIMI DÜZELTİLMELİ (UNICEF,2021)**

Şekil 1'de UNICEF 2000 yılından 2020 yılına kadar ki çocuk işçiliği sayıları verilmiştir. 2016 yılında 150 milyon olan çocuk işçiliği sayısı 2020 yılında 160 milyona ulaşmıştır. 2000 yılından bu yana çocuk işçi çalıştıran çocuk sayısı azalırken, son dört yıllık dönemde azalma hızı üçte iki oranında yavaşladığı görülmektedir. 2000 yılından bu yana azalan çocuk işçiliği sayısı **nin** 2020 yılında tekrar artması, gerek ulusal gerekse uluslararası kuruluşların çocuk işçiliği konusunda ki politika'nın uygulanmadığı ya da yanlış politikalar güdüldüğünün apaçık göstergesidir.





**Şekil 1: 5-17 yaş aralığındaki çocuk işçilerin sayısı (milyon)**

**Kaynak: (UNİCEF Child labour) YAZIMI DÜZELTİLMELİ**

Ülkemiz çocuk işçi sayıları TÜİK verilerine baktığımızda ise 2020 yılında 15-17 yaş grubunda işgücüne katılım oranı %16.2 iken 2021 yılında bu rakam %16,4'e çıktığı görülmektedir (TÜİK, 2021). Türkiye'deki bu artış UNİCEF verilerini destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Geleceğin teminatı konumunda olan bugünün çocuklarına sahip çıkmak tüm dünya devletlerinin görevi olduğu gibi Türkiye'nin de en temel sorumluluğu arasındadır (Yüksel vd., 2015). Ayrıca çocuklar hayatlarının en özel döneminde çalıştırılmaya veya çalışmaya mahkum bırakılmamalıdır. Akranları gibi okula gidip ve sokaklarda oyun oynamak çalışan çocukların en doğal hakkıdır.

## **2. Çocuk İşçiliğinin Arkasındaki Nedenler**

Çocuk işçiliği, insanlık tarihinde köklü bir geçmişe sahip eski bir sorundur. Çocuklar farklı zaman dilimlerinde çeşitli ölçülerde sömürülmüştür (Radfar vd., 2018). Bu nedenle çocuk işçiliği, dünya çapında hem akademik hem de politik olarak önemli bir konudur. Bu konu aynı zamanda, çocukların ve hane halkının refahı ve ekonomisi için güçlü etkileri olduğundan, politikaların gelişmesi için de çok önemlidir (Tang vd., 2018). Bu nedenle çocuk işçiliğinin arkasındaki nedenleri bilmek, nedenlerin önüne geçmek açısından önemlidir.

### **2.1. Ekonomik Nedenler ve Yoksulluk**

Çocuk işçiliğinin altında yatan çok sayıda neden vardır. Bunlardan birincisi ekonomik nedenlerdir. Bir çocuğun çalışmasının olağan nedeni, ek hane geliri ihtiyacıdır. Bu, ebeveynlerin kendilerinin işsiz olabileceği veya düşük ücretli işlerle meşgul olabileceği göçmen toplumlukları arasında sık gözlenir. Ayrıca gelişmekte olan ülkelerdeki çocukların çoğu, ailelerini desteklemek istedikleri için çalışmaktadır (Kaur & Byard, 2021).

Çocuk işçiliğine neden olan diğer bir neden ise yoksulluktur. Çocukların, çocuk işçiliğinin kurbanı olmasının en büyük ve tek nedenidir. Dünya nüfusunun yaklaşık %10'u aşırı yoksulluk düzeyinde yaşadığı bilinmektedir. UNICEF, dünyanın en yoksul ülkelerinde dört çocuktan birinin çocuk işçiliğine katıldığını ifade etmektedir. Yoksulluk içinde büyümek, çocuğun bütün yaşam tarzını etkilemektedir. Çocuk yoksulluğu, yetersiz beslenme ve tıbbi koşullar dahil olmak üzere fiziksel tavizlere yol açar. Zihinsel olarak ise, yoksulluk içindeki bir çocuk eğitimini tam anlamıyla yerine

getiremez ve bu da fırsat eşitsizliğine yol açar (Compassion International, 2022). Ayrıca ebeveynlerin hayatta kalma nedeniyle çocuklarını çalışmaya göndermek zorunda kalmaları, çocukların okulda geçirdikleri süreyi azaltmaktadır ve bu nedenle zihinsel gelişimleri tam olarak gelişmemektedir (Luckstead vd., 2019).

Yoksulluğun, çocukların okullaşmasıyla güçlü ve doğrudan ilişkisi vardır. Yoksulluktan dolayı ebeveynlerin çoğu çocuklarını okula gönderemezler. Okul masraflarını ve okulla ilgili masrafları karşılayacak paranın olmaması, ailelerinin masraflarına katkıda bulunmak için bir miktar para kazanma girişiminde bulunan çocuklar arasında çocuk işçiliği yapmada bir faktör olabilir (Das, 2019).

## **2.2. Kültürel ve Sosyal İnançlar**

Kültürel inançların çocuk işçiliğini teşvik etmede önemli bir rolü vardır. Gelişmekte olan ülkelerdeki ebeveynler ve hane halkının ileri gelenleri, çalışmanın karakter ve kişilik oluşumu üzerinde yapıcı bir etkisi olduğuna ve çocuklarda beceri gelişimini artırdığına inanmaktadır. Bu ailelerde, çocukların ebeveynlerinin ayak izlerini takip ederek işi erken yaşlardan itibaren öğrendikleri bir gelenek vardır. Bazı kültürel inançlar, bir kızın eğitiminin bir erkek çocuğun eğitimi kadar önemli olmadığı ve bu nedenle kızların ev hizmet sağlayıcıları olarak çocuk işçiliğine itildiği gibi yanlış bir anlayışa katkıda bulunabilir (Radfar vd., 2018).

## **2.3.Evde Tacizden Kaçış**

Ne yazık ki, dünyada kötü eylemlerde bulunmaya niyetli insanlar, çoğu zaman yoksulluk içinde olan ve en savunmasız risk altındaki çocuklardan yararlanırlar (Compassion International,

2022). Geniş aileyle yaşayan veya üvey ebeveynler ile yaşayan çocuklarda taciz ve istismar durumlarına sık rastlanmaktadır. Bu nedenle kötü muamele gören çocuklar iş aramak için evden kaçarlar (Kaur & Byard, 2021).

Masum çocukları işçiliğe sürüklemenin en kötü yolu fiziksel, psikolojik veya cinsel istismara maruz kalma tehlikesiyle karşı karşıya bırakmaktır. Bu koşullarda bir çocuğun umutsuzluğunu hayal edin. Ayrılık, bilinç bulanıklığı ve korku CÜMLE DÜZENLENMELİDİR (Compassion International, 2022). Çocuk işçiliğine giden nedenler arasındaki en dip nokta budur. İnsan görünümü müptezel varlıklar, masum çocukları bir para uğruna her türlü canavarlığı deneyip masum çocukların hayallerini ve geleceklerini çalmaktadırlar.

#### 2.4.Eğitimsizlik

Eğitimsizlik ve eğitim olanakları çocuk işçiliğinin en önemli nedenlerinden biridir. Eğitim olanaklarının maliyeti ve ebeveynlerin eğitimsiz ve bilinçsiz olmaları, çocukların iş hayatına girmelerine neden olabilmektedir. Bazı ebeveynlerde ise eğitimin uzun vadeli öneminin, çocukların üzerindeki olumlu etkilerini anlamayabilirler ve bu durum da çocukları iş hayatına sürükleyebilmektedir (Gül & Öztürk, 2020). Okula gitme maliyetinin (okul araç ve gereçleri, kayıt parası, elbise, gıda, ulaşım vs.) ebeveynlerin ödeyemeyeceği kadar yüksek olması da çocukların okul dışına itilmesine neden olmaktadır (Çöpöğlü, 2018).

Küçük yaşta çalışmaya zorlanan çocukların, temel okuryazarlık ve matematik becerilerinden yoksun olmaları nedeniyle onları okul dışında tutan engellerle karşılaşma olasılıkları daha

yüksektir. Eğitim olmadan, gelecekteki fırsatlar sınırlıdır ve ailesel yoksulluk döngüsü devam eder. Erkek çocuklarından ziyade, kız çocuklarının eğitimi daha büyük bir risk altında görünmektedir. Bazı toplumlarda kız çocukların erkeklere göre eğitime daha az ihtiyaç duyduğu görüşü vardır. Bu, kızların erken yaşta okuldan alınıp evde çalıştırılmalarına veya daha kötüsü ev içi istihdama veya fuhuş işçiliğine satılmalarına yol açabilir (Compassion International, 2022) İbn Haldun'un dediği gibi, çocuklarınızı terbiye etmeye çalışmayın. Zira zaten size benzeyeceklerdir, Kendinizi terbiye edin yeter. Aynı durum eğitim için de geçerlidir. Ebeveyn önce kendini eğitmeli veya eğitilmelidir. (REFERANS OLMALI MI)

## 2.5.Göç

Göç olgusu; ailenin sosyoekonomik durumunun düşük olması, gıda maddelerine ulaşmakta zorluk, eğitim imkanlarına ulaşamama, aile bireylerinin işsiz kalması ve politikalarda yetersizlik gibi nedenlerden dolayı başlı başına çocuk işçiliğini artıran bir sebeptir (Bahadır & Demiral, 2019). Dünya tarihinin her döneminde var olan göç olgusu günümüzde çok daha yoğun ve hızlı şekilde varlığını sürdürmektedir. Göçün en büyük nedeni iç savaş ve küresel savaşlardır. Savaş ortamında ölüm ve yaralanmalar gibi risklerden uzaklaşmak isteyen toplum başka ülkelere yerleşmek istemektedirler (Gül & Öztürk, 2020).

Mart 2011'de Suriye'de yaşanan iç savaş sonucu, 6.2 milyon kişinin ülke içinde yerinden edilmesine komşu ve gelişmiş ülkelere göç etmesi Dünya'da yaşanan göç olayına en büyük örnektir (Sahin vd., 2021).

Başka coğrafyaya yerleşen aileler sağlık, barınma, eğitim ve sosyo ekonomik sıkıntılar ile karşılaşmaktadırlar. Bu gibi sıkıntılar ile baş etmek için aile bireylerindeki her üye çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum çocuk işçi sayısında artışa neden olmaktadır. Sebebi ne olursa olsun, çocuk işçiliği kabul edilemez bir durumdur. Küresel anlamda çocukları iş hayatına sürükleyen nedenlerin önüne geçilmelidir. Ülkeler bu anlamda politikalar geliştirmeli ve çocuklar koruma altına alınmalıdır.

## **2.6.Aile Dinamiklerinin Bir Sonucu Olarak Çocuk İşçiliği**

Ebeveyn eğitimi ve mesleği, çocuk işçiliği ile ilgili diğer önemli faktörlerdir. Ebeveynler, özellikle de anneler ne kadar eğitimliyse, çocuklarının çalışmasına izin verme olasılıkları o kadar azalır. Bununla birlikte, çiftçiler gibi yoğun çalışma hayatına sahip ailelerin, erken yaşlardan itibaren ekonomik olarak katkıda bulunmaya başlayan ve emekten elde edilen gelir, onları bütmenin maliyetini aşan birçok çocuğa sahip olma olasılığı daha yüksektir.**CÜMLE GÖZDEN GEÇİRİLMELİ** Bir ailenin geçim kaynağının güvenliği, hasat başarısızlıkları, iş kayıpları veya gelir getiren birinin ölümü nedeniyle tehdit edildiğinde, çocukların iş gücüne katılması yaygın bir durumdur (Kaur & Byard, 2021).

## **2.7.Salgın Hastalıklar**

Son yıllarda küresel olarak salgın haline gelen **COVID-19** ise çocukları iş hayatına girmelerine neden olan bir diğer faktördür. **COVID-19** Pandemisi, tedarik zincirlerinde aksamalarına ve dolayısıyla imalat endüstrisinin durmasına neden olan ekonomik sorunlara yol açmıştır. Bu nedenle finansal piyasalar özellikle etkilenmiş ve birçok ülkede ekonomik sorunlar yaratmıştır. Yaşam

standartlarındaki düşüş dahil olmak üzere mevcut pandeminin çocuk işçiliğini etkileyebileceği ve önleme çalışmaları akademik ve politik olarak tartışmalara neden olmuştur (UNICEF COVID-19 and child labour, 2020).**ATIF YAZIMI DÜZELTİLMELİ**

**COVID-19** salgını sırasında okulların kapanması da çocuk işçiliği sayısındaki artışı tetiklemiştir. Araştırmalar, okula gitmeyen çocukların, okula gidenlere göre iş gücüne katılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koyuyor. **COVID-19**'dan önce 2014 yılında yaşanan Ebola salgını sırasında okulların kapanması, çocuk işçiliğinin artmasına neden olduğu bilinmektedir. Salgın hastalıklar döneminde, teknolojiye ve internete erişimi olmayan çocukların okulların kapanması sırasında çevrimiçi uzaktan eğitime katılamayacakları ve dolayısıyla eğitimde fırsat eşitsizliği ortaya çıkacağı unutulmamalıdır. Bu nedenle kırsal kesimde okula gitmeyen çocuklar, kentte çalışan çocuk işçilerden daha savunmasız olabilir. Kırsal bölgelerdeki karantina politikalarının yetersizliği, okulların kapatılması ve çevrimiçi eğitime yetersiz erişim nedeniyle aileler, çocuklarını özellikle kırsal tarım sektörlerinde çalışmaya sevk etme eğiliminde olabilir (Ahad vd., 2020).

Literatüre bakıldığında Afrika kıtasında yer alan Uganda'da COVID-19 salgınında, birçok ebeveyn gelirini kaybettiğinden, ailelerini besleyemediğinden ve hane halkı aşırı yoksulluğa ve açlığa itildiğinden, çocuklar ailelerini desteklemek için giderek daha fazla tehlikeli ve sömürücü işlerde çalışmaktadırlar. Uganda'da yapılan bir anket çalışmasına göre, katılımcıların %56'sı pandemi başladığından beri çalışan çocukların sayısında bir artış olduğunu bildirmekte ve ülkenin birçok yerinde çocukların gıda maddeleri,

alkol, yakacak odun sattığı, altın madenlerinde çalıştığı ve hayvan otlattıkları bildirilmektedir (Sserwanja vd., 2021).

## **2.8.Kendini Gerçekleştirme Aracı Olarak Çocuk İşçiliği**

Bazı çocuklar, yoksul olmamalarına rağmen üretken faaliyetlerde yer almak istedikleri ifade ediyorlar. Bu duruma örnek olarak, aile çiftliklerinde çalışan çocuklar verilebilir. Ayrıca hem sanayileşmiş ülkelerde hem de gelişmekte olan ülkelerde yarı zamanlı iş arayan çocuklara bu duruma örnek olarak verilebilir (Kaur & Byard, 2021).

## **3.Güncel Veriler İle Türkiye’de Çocuk İşçiliği**

Türkiye’de kişi başına düşen Gayri Safi Milli Hasıla’nın (GSMH) düşük olması, işsiz sayısının yüksek olması, kırsalda eğitim olanaklarının güçlüğü ve buna bağlı olarak kırsaldan kente göç olaylarının yaşanması, işverenlerin çocuk işçileri daha ucuza çalıştırması, aile bireylerinin eğitime karşı duyarsızlığı, çalışma hayatında denetimlerin yapılamaması ve mevzuat sistemindeki eksikliklere bağlı çocuk işçilerin sayısı gün geçtikçe artırmaktadır (Barışık vd., 2016). Ayrıca ülkemiz, 3,61 milyonu Suriye kökenli olmak üzere yaklaşık 4 milyon mülteci ve Türkiye'deki Suriyeli mültecilerin % 46'sı 0-18 yaş arası olmak üzere dünyanın en fazla mülteciye ev sahipliği yapan ülkesidir (Sahin vd., 2021). 21 Nisan 2022 itibarıyla Türkiye'de kayıtlı geçici koruma altındaki Suriyeli sayısı bir önceki aya göre 7.794 kişi artarak toplam 3 milyon 762 bin 385 kişiye ulaşmıştır. Suriyeli sayısı 2022 ocak ayından nisan ayına kadar 25 bin 16 kişi artmıştır (Mülteciler Derneği, 2022). Ülkemizde her ay mülteci sayısı artmakta ve demografik yapımızı bozarak geleceğimiz için bir risk oluşturmaktadır.



Ülkemizde 2022 yılında 0-18 yaş arası kayıtlı Suriyeli göçmen çocukların sayısı tablo 1’ de verilmiştir. Tablo 1’ bakıldığında ülkemizde 0-18 yaş arası yaşayan Suriyeli çocuk sayısı 1 milyon 785 bin 690 kişi olduğu görülmektedir.

**Tablo 1: Türkiye’deki 0-18 yaş arası kayıtlı Suriyeli göçmen çocukların sayısı**

Yaş	Erkek	Kadın	Toplam
0-4	259.953	242.653	502.606
5-9	296.171	278.491	574.662
10-14	229.424	215.783	445.207
15-18	141.340	121.875	263.215

*Kaynak: (Mülteciler Derneği, 2022)*

Ekonomik sıkıntılar çeken mülteci aileler, çocuklarını düşük ücret pahasına da olsa çalıştırmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum bazı işverenlerce cazip gelmektedir. Bu nedenle ülkemizde çocuk işçi sayıları gün geçtikçe artmaktadır.

2016 yılında Kilis’de 62 Suriyeli sığınmacı çocuk işçi ile yapılan bir çalışmada, çocukların %45’inin ailede tek çalışan olduğu ve %48’inin ailelerinin isteğiyle çalışmak zorunda kaldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada, sığınmacı çocukların çalışma hayatına giden yolun yoksulluk, aile bireylerinin işsizliği, ailedeki birey sayısının fazla olması ve aileye maddi destek olma isteğinin belirleyici olduğu saptanmıştır (Harunoğulları, 2016).

Aytaç ve Kılınc’ın Elazığ il merkezinde 308 Suriyeli çocuk ile yaptığı çalışmada, Suriyeli sığınmacı çocukların %1,6’sı okuldan sonra çalıştıkları, %7,1’i yaz tatillerinde çalıştıkları, %18,6’sı düzenli olarak bir işte çalıştıkları, %6,8’i düzensiz olarak bir işte çalıştıkları ve %65,9’u hiçbir şekilde çalışmadıkları tespit

edilmiştir. **CÜMLE GÖZDEN GEÇİRİLMELİ** Aktif bir şekilde çalışan çocukların (okuldan sonra çalışanlar ile düzenli olarak çalışanlar) sayısının 62 (%20,2) olduğu görülmektedir. Bunun dışında düzenli ve düzensiz bir şekilde çalışan çocukların toplam sayısı 105 (%34,1)'tir. Çalışmaya katılan 308 çocuktan 105'nin düzenli veya düzensiz bir şekilde bir işte çalışıyor olması önemli bir bulgudur (Aytaç & Kılınç, 2021).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2021 yılına dair "İstatistiklerle Çocuk" raporunda, Türkiye'de 2021 yıl sonu itibarıyla **84 milyon 680 bin 273** kişi olduğu ve toplam nüfusun **22 milyon 738 bin 300**'ünü (%26,9) çocuk nüfusunun oluşturduğunu tespit etmiştir. Çocuk nüfusun %51.3'ünü erkek çocuklar oluştururken, %48.7'sini kız çocuklar oluşturmaktadır. 15-17 yaş grubundaki çocukların işgücüne katılma oranı, 2021 yılında toplam %16.4 olduğu tespit edilmiştir (TÜİK, 2021).

Ülkemizde çocuk işçiliğinin azalmasına yönelik olarak, ilk ve ortaokul eğitimi zorunlu kılınmış ve belirli yaşın altındaki çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır (Özer, 2020). Ayrıca ülkemizde "Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'de" çocuk işçilerinin 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşullarına ilişkin usul ve esaslara yer verilmiştir (Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2004). 2004 yılında yayımlanan bu yönetmelik çocuk işçilerini korumaya yönelik geliştirilmiş ancak ne derece etkili olduğu tartışmalara açıktır.

Ayrıca TÜİK verileri bu politikaların ve mevzuatların güncellenmesi gerektiğinin resmi kanıtıdır.

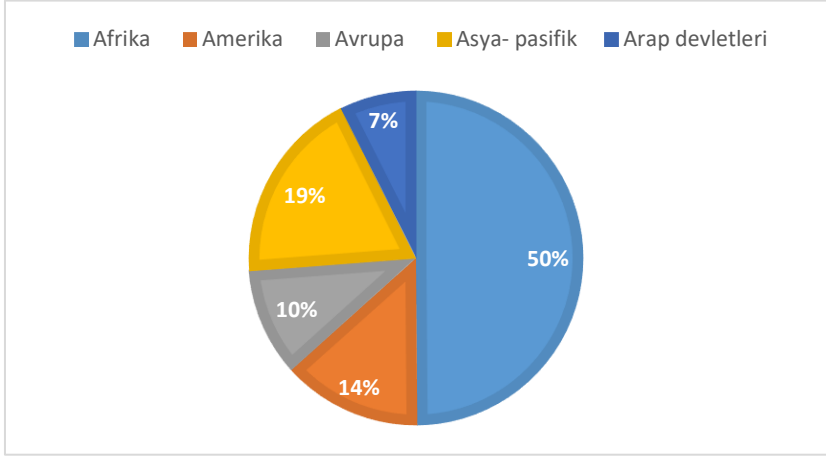
#### **4.Güncel Veriler ile Dünya’da Çocuk İşçiliği**

Dünyanın her yerindeki çocuklar rutin olarak kendilerine zarar vermeyen ücretli ve ücretsiz işlerde çalışmaktadırlar. Ancak, çalışmak için çok küçük olduklarında veya fiziksel, zihinsel, sosyal veya eğitimsel gelişimlerini tehlikeye atabilecek faaliyetlerde bulduklarında çocuk işçi olarak sınıflandırılırlar. En az gelişmiş ülkelerde, her dört çocuktan biri (5-17 yaş arası), sağlıkları ve gelişimleri için zararlı olduğu düşünülen işlerde çalışmaktadır (UNICEF Child Labor Statistics, 2021). **ATIF YAZIMI DÜZELTİLMELİ**

Çocuk işçiliği, çocukların %90'ından fazlasının yaşadığı gelişmekte olan ülkelerde daha yaygındır (Radfar vd., 2018). Ayrıca çocuk işçiliği, gelişmekte olan ülkelerde ekonomik ve sosyal bir sorundur, çünkü gelişmekte olan ülkelerdeki çocuklar çalışmadıklarında, aile gelirlerinin azalacağını ve aile ekonomisini sekteye uğratacakları düşünülmektedir (Das, 2019).

**Son yıllardaki düşüşe rağmen, çocuk işçiliği hala Dünya çapında 168 milyon çocuğu meşgul ettiği bilinmektedir CÜMLE GÖZDEN GEÇİRİLMELİ** (Feeny vd., 2021). Çocuk istihdam oranının en yüksek olduğu kıta %61 ile Asya ve onu Afrika izlemektedir. Afrika’daki çocukların %41’i, Asya’daki çocukların ise %22’si 14 yaşın altındadır (Radfar vd., 2018).

Çocuk işçiliği, çoğunlukla sosyoekonomik kaynakları düşük ülkelerde bulunsa da, gelişmiş ülkelerde de görülmektedir. Şekil 2’de dünya genelinde çocuk işçi sayıları verilmiştir.



*Şekil 2: Dünya genelinde çocuk işçiliğinin göreceli oranları*

*Kaynak : (Fuller, 2019)*

Şekil 2’de dünyadaki çocukların yarısı Afrika kıtasında çalıştığı görülmektedir. Onu %14 ile asya-pasifik kıtası ve %14 ile amerika kıtası takip etmektedir.

Diğer bir çok ülke ile karşılaştırıldığında Asya kıtasında yer alan Hindistan’da, çocuk işçiliği sayısı daha yaygındır (Kaur & Byard, 2021) ve Hindistan Dünya’daki çocuk işçilerin yaklaşık %6’sına ev sahipliği yaptığı bilinmektedir (Feeny vd., 2021). Hindistan Hükümeti en az 17,5 milyon çalışan çocuk olduğunu ifade etmektedir (Das, 2019). Hindistan’daki çocuk işçilerin %80’inden fazlası kırsal alanlarda çalıştıkları ve genellikle pamuk yetiştirme, kibrit kutusu endüstrisi, kilit yapma fabrikaları, madencilik, taş ocakçılığı ve çay tarlaları gibi el emeğinin yoğun olduğu sektörlerde çalıştırılmaktadırlar (Feeny vd., 2021). Hindistan’da 5-14 yaş arası

4 milyondan fazla çocuk günde 6 saatten fazla çalışırken, 5-14 yaş arası yaklaşık 2 milyon çocuk yılda 3-6 ay çalıştığı bilinmektedir. Hintli 5-14 yaş arasındaki çocukların %56,4'ü tarımda, %33,1'i sanayide çalışmaktadır. Genellikle aile borçlarını ödemek için çocuklarını çalışmaya zorlamaktadırlar. Bazen tehlikeli ortamlarda çalışırlar, ticari cinsel sömürüye, insan ticaretine zorlanırlar veya terörist grupların parçası olmak için zorla işe alınırlar veya kaçırıldıkları bilinmektedir (Radfar vd., 2018). Asya kıtasında yer alan ve 15 yaşın altındaki her üç çocuktan birinin ekonomik olarak aktif olduğu diğer bir ülke ise Nepal'dir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde çoğu latin kökenli olduğu bilinen, her yıl 10 ila 17 yaşları arasındaki 30.000 ile 79.325 çocuklar çiftlik işlerinde çalıştırıldığı bilinmektedir. ABD'de mevcut federal iş güvenliği düzenlemeleri, Adil Çalışma Standardı Yasası'nda 12 veya 13 yaşındaki çocuklar, okul saatleri dışında veli izniyle veya bir ebeveynin çalıştığı tehlikesiz çiftlik işlerinde çalışabileceklerini belirtmiştir. 14 veya 15 yaşındakiler, okul saatleri dışında herhangi bir tehlikesiz çiftlik işinde çalışabilirler. 16 veya 17 yaşındakiler, tehlikeli olsun olmasın herhangi bir çiftlik işinde sınırsız çalışma yapabilecekleri belirtilmiştir. Ayrıca çocuk çiftlik işçilerinin iş güvenliğini ele alan tek Federal düzenleme, ABD Çevre Koruma Ajansı'nın İşçi Koruma Standardı'nın 2015 revizyonudur. Bu standarta ise 18 yaşın altındaki herkesin pestisit uygulamasını kısıtlar (Arcury vd., 2020).

Güney amerika kıtasında yer alan Brezilya, dünyanın en büyük ikinci tütün üreticisi ve en büyük ihracatçısıdır. Brezilya yasalarına göre tarımda ve tütün yetiştiriciliğinde çocuk işçiliği tehlikeli işyeri olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca insan hakları ihlali

oluşturmakta, yoksulluk d6ng6s6n6 devam ettirmekte, eğitim fırsatlarının kaybedilmesine ve cinsiyet eşitsizliğine katkıda bulunduğu bilinmektedir. Brezilya Coğrafya ve İstatistik Enstit6s6'ne g6re, 2019 yılında 6ocuk işçiliği 5-17 yaş arası 6ocuklar ve ergenler arasında %4,6 (1,8 milyon) olduğu tespit edilmiştir. Bu işçilerin %53,7'si 16 ve 17 yaşında, %66,4'6 erkek olduğu bildirilmektedir. 5-13 yaş arasındaki 6ocukların %16,9'u haftada 14 saatten fazla 6alışırken, 16-17 yaş arasındakilerin %24,2'si haftada 40 saatten fazla 6alıştığı ve 2016 yılında 5-13 yaş arasındaki işçilerin %47,6'sı tarımda 6alıştığı bildirilmiştir (Fassa vd., 2021).

Asya ve Pasifik'te, Latin Amerika'da ve Karayipler'de, 6ocuk işçiliği son d6rt yılda aşağı y6nl6 bir seyir izlemesine rağmen Afrika b6lgesinde durum tam tersi olarak 2012'den bu yana 6ocuk işçiliğinde 6alışan 6ocukların hem sayısında hem de y6zdesinde bir artış kaydedilmiştir. Literat6rde Afrika'da, 86,6 milyon 6ocuk işçi 6alıştırıldığı bilinmektedir. Afrika'da 6ocukların 6alışması, gelişimlerinin normal bir parçası ve g6nl6k sosyalleşmelerinin, ge6im kaynaklarının, okul eğitimlerinin ve sosyal ilişkilerinin yararlı bir bileşeni olduğu d6ř6n6lmektedir. Afrika'da ebeveynlere g6re 6ocukluk sorumluluktan arınmış bir zaman değildir. Bu nedenle, bir6ok 6ocuk bir yandan okula devam ederken bir yandan da 6alışmalarıyla evlerine ekonomik katkıda bulunmaya devam etmektedir (Gonsamo vd., 2021).

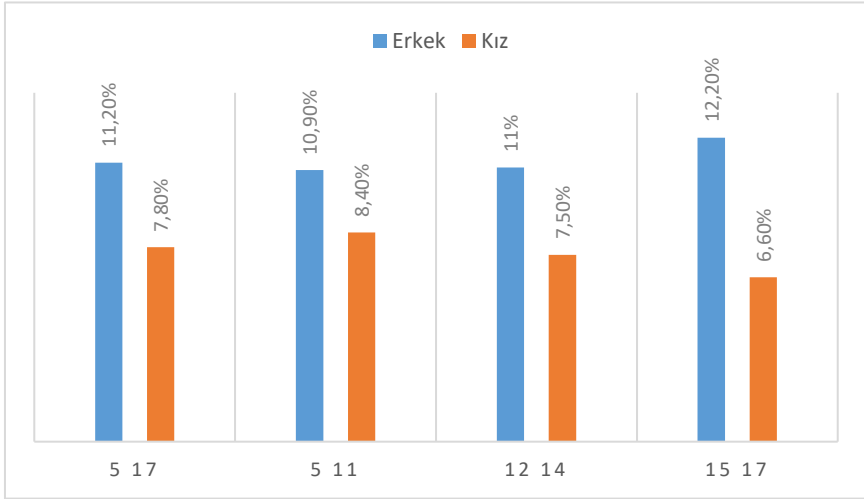
Literat6rdeki verilere dayanarak 6ocuk işçiliği en 6ok gelişmekte olan 6lkelerde g6r6lmektedir. 6ocuk d6nyanın neresinde olursa olsun 6ocuktur. Bu nedenle 6lke g6zetmeksizin her coğrafyada 6ocuk işçiliği engellenmeli ve uluslararası kuruluşlar

üzerine düşen görevleri yapmalıdırlar. Gelecek nesil çocuklarımızın ellerinde olacaktır.

## 5.Cinsiyete Göre Çocuk İşçiler

Çocuk işçiliğine katılım, her yaşta erkek çocuklar için kızlardan daha yüksektir. UNİCEF ve ILO'nun ortak raporunda 2020 yılında cinsiyete göre çocuk işçi oranı şekil 1'de gösterilmektedir.

5-17 yaş aralığında tüm erkek çocuklar arasında yüzde 11,2'si, tüm kızların yüzde 7,8'i çocuk işçiliğindedir. Mutlak rakamlarla, çocuk işçiliğinde erkek çocukların sayısı kızlardan 34 milyon daha fazladır (UNICEF/ILO joint publication, 2021).



**Şekil 1: Cinsiyete göre çocuk işçi sayıları**

**Kaynak: (UNICEF/ILO joint publication, 2021) KAYNAK YAZIMI DÜZELTİLMELİ ŞEKİL İSE ŞEKİL 3 OLMALI GRAFİK İSE GRAFİK 1 OLMALI**

## 6.Türkiye’de Çocuk İşçiliğine İlişkin Mevzuat

Ülkemizde çocuk işçiliğinin korunmasına karşın kanun ve yönetmelikler hala yerini korumaktadır. 2003 yılından bu yana kullandığımız **4857 sayılı iş kanununda BOLD OLMAMALI** çocukların çalıştırılma yaşı ve çalıştırma yasağı net olarak ifade edilmiştir. Kanunun 71. Maddesinde, “onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır”. Ancak, “ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilecekleri” belirtilmiştir. Kanunun 71. Maddesinden anlaşılacağı üzere 15 yaşını tamamlamış çocuklar çalıştırılabilir. Ancak kanun “onbeş yaşını tamamlamış, “onsekiz yaşını tamamlamamış ve ondört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceğini” ifade etmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003).

2004 yılında resmi gazetede yayımlanan “**Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik**’de **BOLD OLMAMALI** çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerini veya öğrenimlerini tehlikeye atmadan çalışma şekillerinin esaslarını belirlemek ve ekonomik istismarlarını önlemek” amacıyla çalıştırılma esaslarına yer verilmiştir. “Genç işçi: 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi, Çocuk işçi:14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi” ifade ettiğine yer verilmiştir.



Bu yönetmeliğe göre çocuk işçilerin çalışmasına izin verilen hafif işler **Ek-1**'de, genç işçilerin çalışmasına izin verilen işler **Ek-2**'de ve 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalıştırılabileceği işler **Ek-3**'te belirtilmiştir. Ayrıca bu yönetmelik'te, çocuk işçi ve genç işçilerin “Çalışma Süreleri ve Ara Dinlenme Süreleri, Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller, Hafta Tatilleri, Çocuk ve Genç İşçileri Çalıştıramayacak İşverenler ve İşverenin yükümlüklerinden” bahsedilmiştir (Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2004).

2012 yılında resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 30.03.2012 tarihli ve “6287 Sayılı İlköğretim Ve Eğitim Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile Mecburi ilköğretim çağı 6-13 yaş grubundaki çocukları kapsar. Bu çağ çocuğun 5 yaşını bitirdiği yılın eylül ayı sonunda başlar, 13 yaşını bitirip 14 yaşına girdiği yılın öğretim yılı sonunda biter” şeklinde revize edilmiş ve 4 yıl süreli zorunlu ortaöğretim eklenmiştir. Bu değişiklik ile zorunlu eğitim süresi 8 yıldan 12 yıla çıkarılarak ülkemizde çocuk işçiliğinin azalmasına yönelik olarak bir revizyon yapılmıştır (6287 Sayılı İlköğretim Ve Eğitim Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2012).

Ülkemizde ki mevzuat çocuk işçilerin çalıştırılmasını önler nitelikte düzenlenmiştir. Ancak, **COVID-19** salgınıyla beraber TÜİK verilerinde çocuk işçi sayısının arttığı görülmektedir. sadece salgın dönemlerinde değil afet, yoksulluk, ekonomik kriz vs. gibi durumlarda çocuk işçiliği ile baş etmek adına yürürlükte olan mevzuata yeni güncel maddeler yasalaştırılarak olası durumlara hazırlıklı hale gelmek gerekmektedir. Proaktif bakış açısı ile

ülkemizi muasır medeniyetler seviyesinin üzerine çıkarmanın tek yolu budur.

## **7.Dünya’da Çocuk İşçiliğine İlişkin Mevzuat**

Uluslararası kuruluşların öncülüğünde, çocuk işçiliğini önlemeye yönelik standartlar hakkında uluslararası bildirimler, çocukları korumak için tutarlı bir şekilde geliştirilmiş ve revize edilmiştir (Abdullah vd., 2022). Çocuk işçiliği konusunda üç ana uluslararası sözleşme rehberlik etmektedir: 138 No’lu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi, Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılmasına yönelik yasak ve acil eyleme ilişkin 182 sayılı ILO Sözleşmesi ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi. Bu sözleşmeler, çocuk işçiliği kavramını çerçeveler ve imzacı ülkeler tarafından çıkarılan çocuk işçiliği mevzuatının temelini oluşturmaktadır (UNICEF Child Labor Statistics, 2021).

Ayrıca Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi (1948) ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi de uluslararası önemli sözleşmelerdir. Ancak Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi ve iki ILO sözleşmesi çocuk haklarını ele almak için kilit uluslararası araçlardır (Kaur & Byard, 2021).

### **7.1.Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi (UNCRC)**

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi’nin (UNCRC), 1989 tarihinde kabul edilerek 1990’da yürürlüğe giren ve toplam 54 maddeden oluşan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi’nde, çocukluğun özel bakım ve yardıma hakkı

olduğunu ilan ettiğini hatırlatarak imzalanan uluslararası bir sözleşmedir (Convention on the Rights of the Child, 1990).

Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF), 1989 yılında Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'yi imzalayan ilk uluslararası kuruluştur. Tarihte ilk kez çocuklar, ebeveynlerinin ekonomik varlıklarından ziyade hakları olan insanlar olarak görülmüştür (Radfar vd., 2018).

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin (UNCRC), çocuk haklarını kapsamlı bir şekilde belirleyen bir insan hakları sözleşmesidir. Bu sözleşme, Ulusal mevzuatta aksi belirtilmedikçe, 18 yaşın altındaki herkesi çocuk olarak kabul etmektedir. Sözleşme, uluslararası hukukta devletlerin ve tarafların, tüm çocukların hiçbir şekilde ayırım gözetmeksizin özel koruma önlemleri ve yardımından yararlanmasını sağlamaları gerektiğini belirler. Eğitim ve sağlık hizmetleri gibi hizmetlere erişim; kişiliklerini, yeteneklerini ve yeteneklerini en üst düzeyde geliştirebilir; mutluluk, sevgi ve anlayış ortamında büyümek; haklarına erişilebilir ve aktif bir şekilde ulaşılması konusunda bilgilendirilir ve katılır (Kaur & Byard, 2021). Ayrıca Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin (UNCRC), 32 ve 35. Maddeleri, çocuk işçi çalıştırmanın, zorla çalıştırmanın ve çocukların her türlü çalışma sömürsünden korunması ihtiyacına ilişkin konuları açıklamaktadır (Abdullah vd., 2022).

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'ndeki (UNCRC) ilkeler, batılı çocukluk kavramsallaştırmasına dayalı olarak geliştirilmektedir. Sözleşme çoğu ülkelerin ulusal mevzuatlarına ışık tutsada Afrika ve Asya kıtalarındaki çocuklar için

uygulanması zordur. Çünkü bu sözleşmenin uygulanması sosyal normlar ve değerlerden etkilenmektedir. Örneğin afrika'da çocukların ebeveynlerinin istek ve taleplerine yanıt vermeleri beklenir. Uluslararası sözleşmeler afrika gibi ülkelerde geleneksel liderlerin ve yaşlıların otoritesini baltalamaya yönelik önlemlerin bir parçası olarak görülmektedir dolayısıyla uluslararası sözleşmelerde belirtilen ve çocukların özerklik uygulamalarına izin veren maddelere katılım prosedürü, çocukları şımartan bir eylem olarak kabul edilir (Abdullah vd., 2022).

## **7.2.Uluslararası Çalışma Örgütü**

1919'da kurulan ILO, görevi uluslararası çalışma standartlarını belirleyerek sosyal ve ekonomik adaleti ilerletmek olan bir Birleşmiş Milletler kuruluşudur.

### **7.2.1.ILO Asgari Yaş Sözleşmesi (no. 138)**

ILO, bu sözleşmenin imzalayan ve kabul eden her üye ülkenin, çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde ortadan kaldırılmasını sağlamak ve istihdama veya çalışmaya kabul için asgari yaşı, gençlerin tam fiziksel ve zihinsel gelişimine uygun bir düzeye kademeli olarak yükseltmek için tasarlanmış bir ulusal politika izlemeyi taahhüt edeceğini ifade etmektedir.

138 No'lu ILO Asgari Yaş Sözleşmesi, çalışma için asgari yaş olarak 15 yıl belirler, ancak bazı durumlarda belirli bir süre için 14 yıla izin verilir. Gençlerin sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye atabilecek asgari çalışma yaşı 18'dir, sağlığa veya okul çalışmasına zarar vermeyen hafif işlere 13-15 yaş arası çocuklar için izin verilir (ILO, 1973).

## **7.2.2.ILO Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi (no. 182)**

ILO, Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye ivedilikle, en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin yasaklanmasını ve ortadan kaldırılmasını sağlamak için acil ve etkili önlemler alacağını ve çocuk teriminin 18 yaşının altındaki tüm kişilere uygulanacağını ifade etmektedir.

182 Sayılı ILO Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi, onaylayan ülkelerin çocukların sağlığı, güvenliği veya ahlakı için her türlü kölelik, çocukların ticari cinsel sömürüsü ve doğası gereği zararlı olan her türlü iş olarak tanımlanan çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini yasaklamak ve ortadan kaldırmak için derhal harekete geçmelerini gerektiren sözleşmedir (ILO, 1999).

## **8.Sonuç ve Öneriler**

Günümüz dünyasında çocuk hakları ile ilgili uluslararası ve ulusal sözleşmeler güncelliğini korumamaktadır. Dünya her geçen gün farklı bir boyuta gitmektedir. Kapitalist rejim gelişmemiş ülkeleri geri planda bırakmakta ve çocuk haklarını baltalamaktadır. Bu bağlamda çocuklar sağlık ve güvenlikden yoksun yaşamakta, kötü alışkanlıklar edinmekte, uyuşturucu, fuhuş gibi kötü insanların kollarının arasında kaybolmaktadırlar. Bu nedenle çocuk işçiliği, küresel anlamda olumsuz sonuçları olan ve multidisipliner bir yaklaşım ile ivedi bir şekilde çözüme kavuşturulması gereken bir sorundur.

ILO'ya göre, yoksulluk çocuk işçiliğinin arkasında yatan en önemli tek nedendir. Bazı ülkelerde eğitimin ücretli olması veya uygun fiyatlı okulların olmaması, çocukları çalışmaya zorlayan bir

diğer önemli faktördür. Bazı kültürel inançlar, çocuk işçiliğini desteklemekte ve çocuklar için karakter oluşturma, beceri geliştirme ve ebeveynlerinin işlerine ayak sesi olarak çocuk işçiliğini teşvik etmektedirler. Sosyoekonomik eşitsizlikler, kötü yönetim ve uluslararası anlaşmaların kötü uygulanması çocuk işçiliğinin başlıca nedenleri arasındadır. Bazı işverenler, düşük ücretli ve kayıt dışı istihdam ile çocuk işçiliği sayısını artırmaktadırlar (Radfar vd., 2018). Ayrıca aile ortamı da çocukları ev dışında çalışmaya teşvik eden veya caydıran bir faktör olabilir. Bazı aileler şiddet uygulayabilir ve bu nedenle çocuklar için güvenli ve koruyucu bir ortam sağlayamayabilir. Bazı aileler kumar ve alkol bağımlısı olabilir. Bu gibi durumlarda çocuklar, ister istemez ev ortamından kaçmak için gönüllü olarak ya da aileye para kazanmak için gönülsüz olarak çalışmaya zorlanabilir (Das 2019).

Çocuk işçiliğinin nedenlerine ilişkin literatür, iki önemli öncül faktörün altını çizmektedir. Ekonomik güçler ve çocuk işçiliğini destekleyen kültürel normlar. Ekonomik güçlerin çocuk işçiliği üzerindeki etkilerine kültürel normların aracılık ettiğini ve kültürel normların ailelerin çocukları için yaptıkları seçimleri etkilediğini göstermiştir. Ekonomik açıdan istikrarlı ailelerin bile, örneğin, onları muhtar olarak kullanmak gibi, çocuklarının işe girmesine izin verdiği tespit edilmiştir, aile birimi içinde çocuk işçiliği kararlarını etkilemede sosyal normların araçsal rolünü vurgulamaktadır. Normlar, kurumsallaşmış bir grup içindeki sosyal eylemleri etkileyen köklü inançlardır. Bununla birlikte, şu ana kadar hiçbir çalışma, aile içinde çocuk işçiliği kararlarını etkileyen kültürel normları ve değerleri sistematik olarak analiz etmemiştir. Sosyal normların, sağlık arama davranışı, alkol kullanımı ve diğer risk

faktörleri üzerindeki etkiler aracılığıyla aracılık edilen insanların sağlığı üzerinde sonuçları olacağı tahmin edilmektedir (Abdullah vd. 2022)

## Öneriler

- Taraf ülkeler yoksulluğu önlemeye yönelik politikalar geliştirmeli. Kapitalist bir yaşamdan ziyade sosyalist bir yaşam tarzı hayata geçirilmeli.
- İşyerlerinde çocuk işçilerin istihdamı denetlenmeli ve kayıt dışı çocuk işçiler izlenmeli.
- Ulusal ve uluslararası mevzuata aykırı hareket eden aileler ve işverenlere maddi ve manevi yaptırımlar uygulanmalı.
- Salgın dönemlerine hazırlıksız yakalanmamak için proaktif bir bakış açısı ile ulusal yönergeler hazırlanmalı özellikle okula giden çocukların eğitimleri aksatılmamalı.
- Zorunlu ilk ve ortaöğretime devam etmeyen çocuklar takip edilmeli ve izlenmeli. Gerekirse ilgili bakanlıklar tarafından evlerine gidip gözetim yapılmalı.
- Geleneksel ve otoriter bakış açısı güden ailelere yönelik alanında uzman kişilerce eğitim programları düzenlenmeli.
- Çocukların bedensel ve zihinsel gelişimlerini artırmaya yönelik akvaryum, hayvanat bahçeleri, yüzme havuzları, oyun alanları, oyun parkları ve

lunaparklar ulusal politikalar ile desteklenerek sayıları arttırılmalı ve gerekirse çocuklara ücretsiz olmalı



## KAYNAKLAR YERİNE Kaynakça

4857 Sayılı İş Kanunu. (2003).  
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20030522.pdf>

6287 Sayılı İlköğretim Ve Eğitim Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. (2012).  
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/04/20120411-8.htm>

Abdullah, A., Huynh, I., Emery, C. R., & Jordan, L. P. (2022). Social Norms and Family Child Labor: A Systematic Literature Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 4082. <https://doi.org/10.3390/ijerph19074082>

Ahad, M. A., Parry, Y. K., & Willis, E. (2020). Spillover Trends of Child Labor During the Coronavirus Crisis- an Unnoticed Wake-Up Call. *Frontiers in Public Health*, 8, 488. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2020.00488>

Arcury, T. A., Quandt, S. A., Arnold, T. J., Chen, H., Sandberg, J. C., Kearney, G. D., & Daniel, S. S. (2020). Work Safety Culture of Latinx Child Farmworkers in North Carolina. *American journal of industrial medicine*, 63(10), 917. <https://doi.org/10.1002/AJIM.23161>

Aytaç, Ö., & Kılınç, P. (2021). Emek Sömürsünün Yeni Yüzü: Suriyeli Çocuk İşçiler. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 381–404.

Bahadır, H., & Demiral, Y. (2019). Suriye’den Türkiye’ye Zorunlu Göç Hareketi ve Çocuk İşçiliği. *ESTÜDAM Halk Sağlığı Dergisi*, 4(3), 389–397.

Barışık, S., Ege, T., & Şimşek, T. (2016). Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve Ekonomik Etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(2), 161–179.

*Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.* (2004).

<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=5457&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>

*Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik.* (2004).

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5457&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

Compassion International. (2022). (08.09.2023 tarihinde [https://www.compassion.com/poverty/children-working.htm?referer=639263&utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=SEM\\_Google\\_NB\\_Sponsor\\_Topical\\_Child-Labor](https://www.compassion.com/poverty/children-working.htm?referer=639263&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=SEM_Google_NB_Sponsor_Topical_Child-Labor) adresinden ulaşılmıştır).

Convention on the Rights of the Child. (1990). (08.09.2023 tarihinde <https://www.unicef.org/child-rights-convention/convention-text> adresinden ulaşılmıştır).

Çöpoğlu, M. (2018). Türkiye’de Çocuk İşçiliği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 357–398.

Dal, S. (2017). Sosyal Politikanın Dönüşümünü Küreselleşme Üzerinden Anlamak. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 1(1), 4–18.

Das, B. (2019). Health hazards and risks for musculoskeletal problems among child labourers in the brickfield sector of West

Bengal, India. *International Health*, 11(4), 250–257. <https://doi.org/10.1093/inthealth/ihy071>

Das, B. (2021). Assessment of ergonomic exposure, work-related occupational injuries, and prevention: Child work in the brickfield industry in India. *Toxicology and Industrial Health*, 37(8), 481–495. <https://doi.org/10.1177/07482337211025366>

Fassa, A. G., Faria, N. M. X., Szortyka, A. L. S. C., Meucci, R. D., Fiori, N. S., & de Carvalho, M. P. (2021). Child labor in family tobacco farms in southern Brazil: Occupational exposure and related health problems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 12255. <https://doi.org/10.3390/IJERPH182212255/S1>

Feeny, S., Posso, A., Skali, A., Jyotishi, A., Nath, S., & Viswanathan, P. K. (2021). Child labor and psychosocial wellbeing: Findings from India. *Health Economics (United Kingdom)*, 30(4), 876–902. <https://doi.org/10.1002/hec.4224>

Fuller, T. p. (2019). *Global Occupational Safety and Health Management Handbook*. İçinde *CRC Press*. [https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=gFwPEAAAQB-AJ&oi=fnd&pg=PA253&dq=child+labor+and+immigration&ots=JAWdQNeLiG&sig=d\\_of3bNCN1\\_dMQghmRZaBcHdzZI&redir\\_esc=y#v=onepage&q=child labor and immigration&f=false](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=gFwPEAAAQB-AJ&oi=fnd&pg=PA253&dq=child+labor+and+immigration&ots=JAWdQNeLiG&sig=d_of3bNCN1_dMQghmRZaBcHdzZI&redir_esc=y#v=onepage&q=child labor and immigration&f=false)

Garcia, L. P., & Galvão, T. F. (2021). 2021: Ano internacional para a eliminação do trabalho infantil. İçinde *Epidemiologia e serviços de saúde : revista do Sistema Unico de Saúde do Brasil* (C. 30, Sayı 1, s. e2020002). Secretaria de Vigilância em Saúde -

Ministério da Saúde do Brasil. <https://doi.org/10.1590/S1679-49742021000100001>

Gökalp, Ö. T. (2012). Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(1), 125–135.

Gonsamo, D. D., Lo, H. H. M., & Chan, K. L. (2021). The role of stomach infrastructures on children's work and child labour in africa: Systematic review. İçinde *International Journal of Environmental Research and Public Health* (C. 18, Sayı 16). Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI). <https://doi.org/10.3390/ijerph18168563>

Gül, T., & Öztürk, M. (2020). Çocuk İşçiliğinin Nedenleri Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(38), 130–148.

Harunoğulları, M. (2016). Suriyeli Sığınmacı Çocuk İşçiler ve Sorunları: Kilis Örneği. *Göç Dergisi*, 3(1), 29–63. <https://dergi.tplondon.com/goc/article/view/554/546>

Ibrahim, A., Abdalla, S. M., Jafer, M., Abdelgadir, J., & De Vries, N. (2019). Child labor and health: A systematic literature review of the impacts of child labor on child's health in low- and middle-income countries. *Journal of Public Health (United Kingdom)*, 41(1), 18–26. <https://doi.org/10.1093/pubmed/fdy018>

ILO. (1973). (10.09.2023 tarihinde [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312283](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283) adresinden ulaşılmıştır).

ILO. (1999). (10.09.2023 tarihinde [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182) adresinden ulaşılmıştır).

ILO. (2019). (10.09.2023 tarihinde <https://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm> adresinden ulaşılmıştır).

Kaur, N., & Byard, R. W. (2021). Prevalence and potential consequences of child labour in India and the possible impact of COVID-19 – a contemporary overview. *Çinde Medicine, Science and the Law* (C. 61, Sayı 3, ss. 208–214). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.1177/0025802421993364>

Luckstead, J., Tsiboe, F., & Nalley, L. L. (2019). Estimating the economic incentives necessary for eliminating child labor in Ghanaian cocoa production. *PLoS ONE*, 14(6), e0217230. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0217230>

Mülteciler Derneği. (2022). (13.09.2023 tarihinde [https://multeciler.org.tr/eng/number-of-syrians-in-turkey/?gclid=Cj0KCQjwpcOTBhCZARIsAEAYLuVZ7UnWBOFUbhJXQqv5-KTuT\\_WXNb6ikddu5RMVBQMGA1cWsIZtSdIaAIWXEALw\\_wcB](https://multeciler.org.tr/eng/number-of-syrians-in-turkey/?gclid=Cj0KCQjwpcOTBhCZARIsAEAYLuVZ7UnWBOFUbhJXQqv5-KTuT_WXNb6ikddu5RMVBQMGA1cWsIZtSdIaAIWXEALw_wcB) adresinden ulaşılmıştır).

Özer, M. (2020). Türkiye’de Yaşayan Suriyeli Mülteci Çocukların Çalışma Hayatına Katılmaları ve Çocuk İşçiliği Sorunu. *ISPEC Journal of Social Sciences & Humanities*, 4(4), 321. <http://www.ispecjournal.org/index.php/ispecijs/article/view/70/4>

Radfar, A., Asgharzadeh, S. A., Quesada, F., & Filip, I. (2018). Challenges and perspectives of child labor. *Industrial Psychiatry Journal*, 27(1), 17. [https://doi.org/10.4103/ipj.ipj\\_105\\_14](https://doi.org/10.4103/ipj.ipj_105_14)

Sahin, E., Dagli, T. E., Acarturk, C., & Sahin Dagli, F. (2021). Vulnerabilities of Syrian refugee children in Turkey and actions taken for prevention and management in terms of health and wellbeing. *Child Abuse and Neglect*, 119, 104628. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2020.104628>

Silva, G. C. de O., Iriart, J. A. B., Chaves, S. C. L., & Abade, E. A. F. (2019). Characteristics of research on child labor in latin america. İçinde *Cadernos de Saude Publica* (C. 35, Sayı 7). Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz. <https://doi.org/10.1590/0102-311x00031018>

Sserwanja, Q., Kawuki, J., & Kim, J. H. (2021). Increased child abuse in Uganda amidst COVID-19 pandemic. *Journal of Paediatrics and Child Health*, 57(2), 188–191. <https://doi.org/10.1111/jpc.15289>

Tang, C., Zhao, L., & Zhao, Z. (2018). Child labor in China. *China Economic Review*, 51, 149–166. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2016.05.006>

TÜİK. (2021). (10.09.2023 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=nufus-ve-demografi-109&dil=1> adresinden ulaşılmıştır).

UNICEF/ILO joint publication. (2021). (11.09.2023 tarihinde <https://data.unicef.org/resources/child-labour-2020-global-estimates-trends-and-the-road-forward/> adresinden ulaşılmıştır).

**UNICEF Child Labor Statistics**. (2021). (11.09.2023 tarihinde <https://data.unicef.org/topic/child-protection/child-labour/> adresinden ulaşılmıştır). **YAZIMI KONTROL EDİLMELİ**

**UNICEF Child labour**. (2021). (12.09.2023 tarihinde <https://www.unicef.org/protection/child-labour> adresinden ulaşılmıştır).

**UNICEF COVID-19 and child labour**. (2020). (12.09.2023 tarihinde <https://www.unicef.org/reports/covid-19-and-child-labour-2020> adresinden ulaşılmıştır).

Yüksel, M., Adıgüzel, O., & Yüksel, H. (2015). Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Politika Temelinde Dezavantajlı Bir Grup Olarak Çocuk İşçiler Realitesi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(4), 23–34. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/304731>

Yuvalı, E. (2020). Sosyal Politika Aracı Olarak Sosyal Güvenlik Kavramı. *İş ve Hayat*, 6(11), 46–74.

## **Ek-1**

### **Çocuk İşçilerin Çalıştırılabilecekleri Hafif İşler**

1. Düşme ve yaralanma tehlikesi olabilecek şekilde çalışmayı gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri,
2. Kümes hayvanları besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri,
3. Esnaf ve sanatkarların yanında satış işleri,
4. Büro hizmetlerine yardımcı işler,

5. Gazete, dergi ya da yazılı matbuatın dağıtımı ve satımı işleri (yük taşıma ve istifleme hariç),

6. Fırın, pastane, manav, büfe ve içkisiz lokantalarda komi ve satış elemanı olarak yapılan işler,

7. Satış eşyalarına etiket yapıştırma ve elle paketleme işleri,

8. Kütüphane, fuar, panayır ve sergi yerlerinde yardımcı işler (yük taşıma ve istifleme hariç),

9. Spor tesislerinde yardımcı işler,

10. Çiçek satışı, düzenlenmesi işleri.

## **Ek-2**

### **Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler**

1. Meyve ve sebze konserveçiliği, sirke, turşu, salça, reçel, marmelat, meyve ve sebze suları imalatı işleri,

2. Meyve ve sebze kurutmacılığı ve işlenmesi işleri,

3. Helva, bulama, ağda, pekmez imalatı işleri,

4. Kasaplarda yardımcı işler,

5. Çay işleme işleri,

6. Çeşitli kuru yemişlerin hazırlanması işleri,

7. Küçükbaş hayvan besiciliğinde yardımcı işler,

8. Süpürge ve fırça imalatı işleri,

9. Elle yapılan ağaç oymacılığı, kemik, boynuz, kehribar, lüle taşı, Erzurum taşı ve diğer maddelerden süs eşyası, düğme, tarak, resim, ayna, çerçeve, cam ve emsali eşya imalatı işleri,



10. Toptan ve perakende satış mağaza ve dükkanlarında satış, etiketleme ve paketleme işleri,

11. Büro işyerlerinde büro işleri ve yardımcı işler,

12. İlaçlama ve gübreleme hariç çiçek yetiştirme işleri,

13. İçkili yerler ve aşçılık hizmetleri hariç olmak üzere hizmet sektöründeki işler,

14. Diğer giyim eşyası, baston ve şemsiye imalatı işleri,

15. Yiyecek maddelerinin imalatı ve çeşitli muamelelere tabi tutulması işleri,

16. Yorgancılık, çadır, çuval, yelken ve benzeri eşyaların imalatı ve dokuma yapmaksızın diğer hazır eşya imalatı işleri,

17. Sandık, kutu, fiç ve benzeri ambalaj malzemeleri, mantar, saz ve kamıştan sepet ve benzeri eşya imalatı işleri,

18. Çanak, çömlek, çini, fayans, porselen ve seramik imaline ait işler (fırın işleri ve silis ve quarts tozu saçan işler hariç),

19. El ilanı dağıtım işleri,

20. Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme imalathanelerinde üretime ilişkin işler (fırın işleri ve silis ve quarts tozu saçan işler, ısıtma işlem, renklendirme ve kimyasal işler hariç),

21. Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler (karbon sülfür gibi parlayıcı veya tahriş edici çözücülerle yapılan prine veya benzeri yağlı maddelerin ekstrasyon yoluyla yağ üretimi işlerinde ekstrasyon kademeleri hariç),

22. Pamuk, keten, yün, ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç, tarak ve kolalama tezgahlarından ve boyama ile ilgili işlemlerden bölme ile ayrılmış ve fenni iklim ve aspirasyon tesisatı olan iplikhane ve dokuma hazırlama işleri,

23. Balıkthane işleri,

24. Şeker fabrikalarında üretime hazırlamaya yardımcı işler,

25. Araçsız olarak 10 kg'dan fazla yük kaldırılmasını gerektirmeyen torbalama, fiçılama, istifleme ve benzeri işler,

26. Su bazlı tutkal, jelatin ve kola imali işleri,

27. Sandal, kayık ve emsali küçük deniz araçlarının imalatı ve tamirâtı işleri (boya ve vernik işleri hariç).

### **Ek-3**

**(Başlığı ile birlikte değişik: RG-21/2/2013-28566)**

### **16 Yaşını Doldurmuş Fakat 18 Yaşını Bitirmemiş Genç İşçilerin Çalıştırılabilecekleri İşler**

1. Toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası işleri ile boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimari malzeme işleri.

2. Kurutma ve yapıştırma işleri, kontrplak, kontratabla, yonga ağaçtan mamul suni tahta ve PVC yüzey kaplamalı suni tahta imali işleri ile emprenye işleri.

3. Parafinden eşya imali işleri.

4. Kuş ve hayvan tüyü kıllarının temizlenmesi, didikleme, ayrılması ve bunlara benzer işler.

5. Plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali işleri. (PVC'nin imali ve PVC'den mamül eşyaların yapımı hariç)

6. Mensucattan hazır eşya imali işleri (Perde, ev tekstili, otomobil ürünleri ve benzerleri).

7. Kağıt ve odun hamuru üretimi işleri.

8. Selüloz üretimi işleri.

9. Kağıt ve kağıt ürünlerinden yapılan her türlü eşya ve malzemenin imali işleri.

10. Zahire depolarındaki işler ile un ve çeltik fabrikalarındaki işler.

11. Her türlü mürekkep ve mürekkep ihtiva eden malzeme imali işleri.

# BÖLÜM I

## Platform Çalışmanın Kavramsal Çerçevesi

**Burcu ARISOY<sup>1</sup>**

### 1.Giriş

1980'lerden sonra yaşanan teknolojik ve ekonomik gelişmeler çalışma hayatında var olan ilişkilerin dönüşüm sürecini beraberinde getirmiştir. Nitekim o zamana kadar hakim olan Fordist üretim sistemi krize girmiş, bu sisteme özgü olan çalışma şekilleri de sorgulanmaya başlanmıştır. Aynı zamanda fordist üretim sistemini temsil eden, güvenceli, sabit, düzenli, tam zamanlı çalışma şekli de krize girmiştir. Bu durum standart dışı çalışma ilişkilerinin tercih edilmesine sebep olmuştur (Sánchez & Méndez, 2020). Her ne kadar standart dışı çalışmanın literatürde net bir tanımı olmasa da, tam zamanlı çalışmanın ve sabit çalışma sürelerinin dışında kalan

---

<sup>1</sup> Dr. Öğretim Üyesi, İstanbul Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, İstanbul / Türkiye, ORCID: 0000-0001-7452-2950, [burcuarisoy@beykent.edu.tr](mailto:burcuarisoy@beykent.edu.tr)

çalışmalar, standart dışı çalışma olarak nitelendirilebilir. Kısmi süreli çalışma, belirli süreli çalışma, geçici çalışma, çok taraflı çalışma, çağrı üzerine çalışma, kendi nam ve hesabına çalışma gibi çalışma şekilleri standart dışı çalışma olarak kategorize edilmektedir (ILO, 2016).

Platform çalışma da üç taraflı iş ilişkisine aracılık eden çok taraflı, geçici iş ilişkisi kurması veya bağımsız kendi nam ve hesabına çalışanlardan oluşması bakımından standart dışı çalışma olarak görülebilir. İnternetin sosyal medya ilişkilerimizde, çalışma ilişkilerimizde etkili olması, günlük hayatımızdaki aracılık rolünün artması, aynı zamanda COVID-19 ile birlikte platformlar önemli hale gelmiştir (Kassem, 2023). Platform çalışma ile ilgili çalışmaların yeni olması, ülkeden ülkeye farklılık içermesinden dolayı kesin bir tanım ortaya koyabilmek mümkün değildir. Öte yandan platform çalışma, teknolojik gelişmelerle birlikte hızla yükselmektedir. Dahası bu çalışma şekli güvencesizlik riskleri, belirsiz istihdam, düşük ve istikrarsız ücret, düzensiz ve öngörülemeyen çalışma süreleri, sosyal güvenlik imkanlarına sınırlı erişim ve riskleri bakımından da soru işareti yaratmaktadır (European Parliament, 2020).

Nitekim platform çalışma iş ilişkilerinin güvencesizleştirilmesine, işin parçalanmasına, sürekli işçilerin geçici işçilerle yer değiştirmesine dayanmaktadır (Alosi & Stefano, 2022). Çalışanlar, çalışma saatlerindeki istikrarsız ve değişen programlardan ya da bağımsız sözleşme, geçici iş veya serbest meslek statüsü nedeniyle kazançlarında dalgalanmalar yaşamaktadır. Öte yandan bu çalışma şekli tam zamanlı yüksek ücretli çalışanlara göre daha az esneklik imkanına sahip olan ve

baskı altında çalışanlar tarafından tercih edilebilmektedir (Rauscher, 2021). Bununla birlikte platform çalışma emeğinin yeni yollarla örgütlenmesine de olanak sağlamaktadır. Özellikle emek piyasalarında dışlanmış grup olarak nitelendirilen engelli çalışanların işe erişmesinde veya çalışma hayatında istihdam edilmesinde fırsat yaratabilmektedir. Bu çalışma şekli ulaşım araçlarının kullanımını ortadan kaldırma, her görevin yerine getirilme hızını özerk bir şekilde yönetebilme ve böylelikle esnek bir çalışma programı belirleyebilme, kişisel uyarlanabilir teknolojileri kullanabilme gibi şüphesiz avantajlar sağlamaktadır. Ayrıca engelli kişiler için kişinin engelli durumunu belirtmemesi, talep üzerine işlerin yapılması platform çalışmaya esneklik ve mükemmel erişilebilirlik kazandırmaktadır (Carchio, 2019). Benzer şekilde platform çalışmanın iş yaşam dengesi üzerinde de oldukça önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Rathnaweera & Jayathilaka, 2021).

Tüm bunlarla birlikte platform çalışma şeklinde istihdam edilenlerin statüsünün ve kavramın net olarak belirli olmaması, bu çalışanların iradi mi yoksa gayri iradi mi çalışmayı tercih etmeleri sorusu, ülkelerin yasal düzenlemelerinde bu çalışanlarla ilgili düzenlemelerin olmaması kavramın anlaşılmasında ve uygulanmasında güçlük yaratmaktadır. Bu çalışma, platform çalışmanın kavramsal çerçevesine katkı sağlamak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın soruları; platform çalışmanın Türkiye emek piyasalarındaki karşılığının ne olduğu, kavramın tam olarak neyi ifade ettiği, standart dışı çalışma ilişkileri ile ilişkisinin ne olduğudur.

## 2.Platform Çalışmanın Tanımı

Teknolojik gelişmelerin ortaya çıkışı ve teknolojinin benimsenmesi, yeşil ulaştırma ve makroekonomik koşullar küresel emek piyasalarını dönüştürmektedir. Bu bağlamda beş yıl içinde hem yeni işlerin ortaya çıkacağı hem de azalan işlerin olacağı böylelikle küresel piyasalardaki tüm işlerin dörtte birinin etkileneceği söylenilebilir. Aynı zamanda, işin nasıl gerçekleştiğinin doğası değişmekte ve uzaktan gerçekleştirilebilen "dijital iş", küresel olarak genişleyen teknolojiye erişim ile birlikte dünyanın her yerinden yapılabilmektedir (World Economic Forum, 2024).

Bu gelişmelerin ışığında ortaya çıkan platform çalışmanın tanımını net değildir. Literatürde İngilizcesi platform veya “gig economy”, “collaborative economy”, “sharing economy”, “on-demand economy”, “crowd employment (ILO, 2021) olarak da geçen bu çalışma şekli; bir işçi ile dijital platform arasında aracılık eden sermaye emek ilişkisinin kurulması anlamına gelmektedir (Mäntymäki, Baiyere, & Islam, 2019). Gig ekonomi de denilen bu ekonomilerde alıcı ve satıcı arasında aracı görevi gören dijital bir platform üzerinden mal ve hizmet sunulmaktadır. Gig veya platform ekonominin ortaya çıkmasının arkasında işverene bağlı, performans baskısı ile bürokrasiye bağlı, sözleşme ile çalışmak yerine; kendi işinin patronu olmak ve daha rahat bir hayat sunma isteği yer almaktadır. Sosyal medyanın icadı, gelişimi katılımcıların sosyal medya gruplarını, forumları ve web sitelerini kullanarak kendi gösteri araçlarını bulmalarına yardımcı olmuştur. Serbest çalışanların müşterilerle bir platform aracılığıyla bağlantı kurduğu hizmet sağlayıcıları gibi yeni işletmelerin oluşumuna imkan

sağlamıştır (Janadari & Preena, 2020). Nitekim birçok kişi esnek ekonominin varlığını yeni bir iş fırsatı, çalışma saatlerini ve işi seçme özgürlüğü olarak görmektedir. Bu esnekliğin de dijital platformlar vasıtasıyla olması gig ekonominin yükselişini beraberinde getirmiştir (Darmastuti, Rahmawati, Putri & Sundusiyah, 2024). Her ne kadar platform çalışma teknolojik ilerlemenin bir ürünü olsa da, aynı zamanda sanayileşmiş ekonomilerde geçmişteki geçici emeğe dönüşü temsil etmekte, gelişmekte olan ekonomilerde mevcut geçici işgücüne katkıda bulunmaktadır (Berg & ark.,2018). Elbette esnek ekonomide faaliyet gösteren şirketler, mal ve hizmetleri sağlayan esnek işçiler, dijital bir platform aracılığıyla mal ve hizmetleri satın alan müşteriler, politikacılar, hükümetler açısından sağlanan haklar ve toplumun ekonomik işleyişi bakımından da kavram önem arz etmektedir (Wilkinson & ark., 2022).

Platform çalışma dijital bir platform üzerinden mal üretmek veya hizmet sunmak amacıyla kişiler tarafından gerçekleştirilen herhangi bir üretken faaliyet, - dijital platform veya telefon uygulaması, müşterilere erişim, yürütülen faaliyetlerin değerlendirilmesi, işin yürütülmesi için araçlar, ödemelerin kolaylaştırılması yürütülecek işin dağıtımı, önceliklendirilmesi gibi faaliyetlerin temel yönlerini kontrol eden, düzenleyen, - referans döneminde en az bir saat süren işler olarak tanımlanmaktadır. (OECD, ILO & Eurostat, 2023). Platform çalışma aynı zamanda "çevrimiçi bir platform aracılığıyla, bu platform üzerinde veya aracılığıyla sağlanan tüm ücretli emek" olarak da tanımlanabilir. Bu çalışma şekli çeşitli iş ve sektörlerde olabilmektedir (European Parliament, 2020).



Bu tanımlardan yola çıkarak platform çalışmanın esasını oluşturan dijital platformun, çalışan ve müşteri arasında üç taraflı ilişkiye aracılık ettiği söylenebilir. Bu platformlar aracılığıyla belirli işlerin tamamlanması veya çeşitli sorunların çözülmesi hedeflenmektedir. İşler görevlere ayrılmakta ve küresel boyutta yer alan kişiler tarafından paylaşılmaktadır. İşler talepte bulunduğu yerde yerine getirilmektedir (Kovancı, 2020). Aynı zamanda platformlar, emek piyasalarının arz ve talep boyutunun eşleştirmesini sağlayarak verimliliğini artırmakta, işletmelerin talebi daha hızlı ve daha fazla esneklikle karşılayabilmelerini sağlamakta, büyümelerini desteklemektedir. Akıllı dijital teknolojiler bu verimlilik kazanımlarını artırmaktadır. Daha değişken ortamlarda ve pazarlarda faaliyet göstermek iş normu haline geldikçe daha da önemli hale gelmektedir (IOE, 2022).

Benzer şekilde bu dijital çalışma/hizmet platformları tüketicilere uygun fiyatlı hizmetler sunmakta, şirketlere ve müşterilere ihtiyaç duydukları becerilere sahip yeteneklere erişme konusunda daha büyük imkanlar sağlamaktadır. Dahası gelir elde etmek için esnek fırsatlar sunarak birçok platform çalışanına yardımcı olmaktadır. Ancak bu platformlar vasıtasıyla çalışma şekilleri mevcut yasalar bakımından zorluklar yaratmaktadır (World Economic Forum, 2020). Platform çalışmada kullanılan platformlar, belirli hizmetlerin arz ve talebini birbirine bağlamak için kullanılan çevrimiçi platformlar olmakla birlikte; bazı durumlarda aracı rolüne sahip olan, çalışanlara çevrimiçi bir ortam ve çalışmalarını yürütmek için gerekli araçlar sağlayan platformlardır.

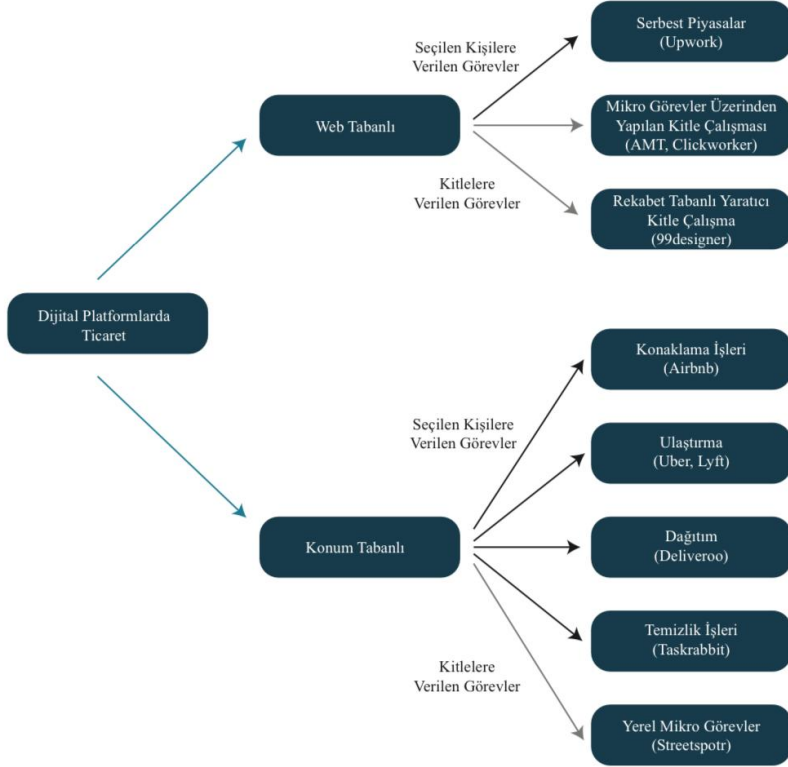
### 3.Platform Çalışmanın İşleyişi

Platform çalışma taşıma temizlik tamirat gibi işlerin yapıldığı, talep üzerine veya müşterilerin ve hizmet sunucularının internet üzerinden buluştukları platform aracılığıyla yerine getirilmektedir (Aykaç, 2020). Dolayısıyla platformlar hem yurtdışından temin edilen hizmetlerin küresel olarak temin edilmesine, hem de yerel özellikleriyle karakterize edilen hizmetler sunan tipik talep üzerine çalışan çalışma platformlarına imkan sağlamaktadır. Platform çalışma kuruluşların veya bireylerin, belirli sorunları çözmek veya ödeme karşılığında belirli hizmetler veya ürünler sağlamak amacıyla başka kuruluş veya bireylerden oluşan belirsiz bir gruba erişmelerini sağlamak için çevrimiçi bir platform kullanan istihdam formudur. Bu platformlar çevrimiçi bir aracı temsilcinin (platform) bağımsız yüklenicilere açık, çevrimiçi görevler sunduğu, aynı zamanda da müşterilerle (bireyler veya şirketler) eşleştirdiği üçlü bir ilişkinin fiilen gerçekleştiği platformlardır. Çağrı üzerine gerçekleşen bu çalışmalarda ücret seviyelerinin belirlenmesi ve sonrasında yüklenicinin performansının derecelendirilmesi yapılmaktadır (Cantarella & Strozzi, 2021).

Platform emek piyasası çevrimiçi emek piyasası ve mobil emek piyasası olarak ayrılmaktadır. Çevrimiçi emek piyasaları; müşteri ve çalışanın fiziksel bağlantısının olmadığı; dijital iş olarak işin her yerde, her zaman, herkes tarafından yapılabilmesini ifade etmektedir. Bu işler vasıf, uzmanlık gerektiren mikro veya proje görevleridir. Mobil emek piyasası ise; işçilerin fiziksel varlığını gerektirmektedir. Bu işler fiziksel olup, belirli beceriler gerektiren ancak belirli bir bilgi veya eğitim gerektirmeyen işlerdir (Pap, Makko & Illé, 2020). Platform çalışma şekil 1’de görüldüğü üzere

konum tabanlı (gig) ve web tabanlı (crowd work) çalışma olarak gerçekleştirilebilir. Konum tabanlı çalışma tarafların internet üzerinden buluştuğu, konaklama, tamirat, temizlik taşıma gibi işlerde görülen, firmaların hizmet standartlarını belirleyebildiği ve çalışanlara seçim hakkı sağlayabildiği çalışma şeklidir. Web tabanlı çalışma da ise; tamamlanmak istenen iş firmalar tarafından internet vasıtasıyla dünyanın her yerden olabilen işçilere iletilir ve işin tamamlanması sağlanır. Çok sayıda müşteri veya firma çalışanlarla platform vasıtasıyla buluşmaktadır (Beytar, 2022).

Bu dijital emek platformlarında iş hem web tabanlı hem de coğrafi olarak açık bir çağrı yoluyla dış kaynaklardan sağlanmakta, kitle çalışması ve işi belirli bir coğrafi bölgedeki bireylere tahsis eden konum tabanlı uygulamalar şeklinde gerçekleştirilmektedir. Web tabanlı çalışmalarda mikro görevler işletmelere ve diğer müşterilere geniş, esnek bir iş gücüne erişim sağlayan bir tür web tabanlı iş platformlarında dağıtılır. Bu işler tamamlanabilen küçük, çoğunlukla uzaktan bir bilgisayar ve internet bağlantısı kullanarak yapılan işlerdir. Bu görevler çok çeşitli olabilmektedir. Görüntü tanımlama, transkripsiyon ve açıklama ekleme, içerik denetimi, veri toplama ve işleme, ses ve video transkripsiyonu, çeviri gibi görevler olabilmektedir. Müşteriler, tamamlanması gereken toplu görevleri göndermek için platformları kullanmakta; işçiler ise görevleri seçmekte ve tamamlanan her bir görev veya iş parçası için ödeme almaktadırlar. Platformlar, işçilere müşterinin belirttiği fiyattan ücretleri düşülerek ödeme yapmaktadırlar (Berg & ark., 2018).



*Şekil 1 : Digital Emek Platformlarının Sınıflandırılması*

*Kaynak: Berg & ark, Digital labour platforms and the future of work towards decent work in the online world, 2018, s.4.*

Aynı zamanda platformlar, belirli bir mal veya hizmetin arz ve talebini bir araya getirirler, bu süreçleri doğrudan yönetip daha fazla şeffaflık ve verimlilik sağlayıp ekonomik faaliyet alanını da genişletebilirler. Platformlar, işlemleri algoritmik bir şekilde

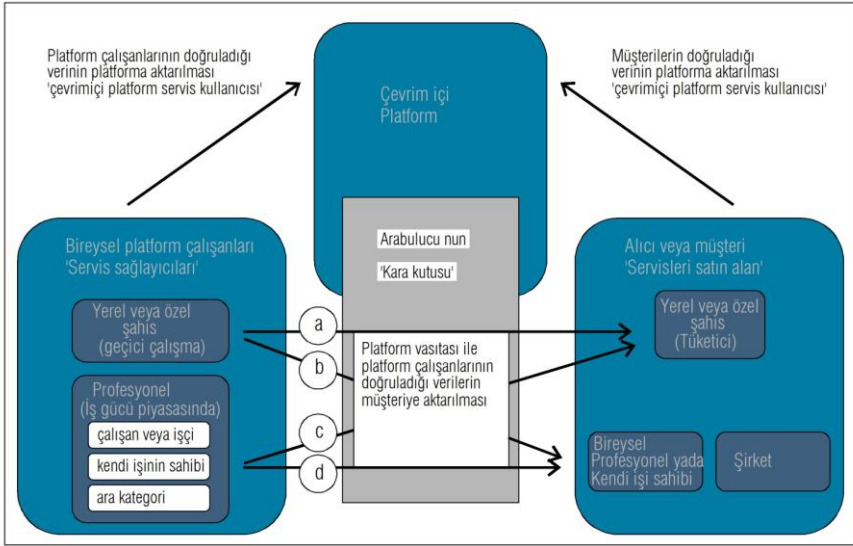
koordine eden dijital ağlar olarak tanımlanabilir (European Commission, 2018).

Tipik olarak platform sağlayıcının işçilik veya üretim araçlarının maliyetini karşılamasına gerek yoktur. Platform sağlayıcı tamamen sanal bir hizmet (yalnızca bir uygulama veya web sitesi) sunmakta böylece üretim maliyetlerinin de orantılı olarak artmasıyla (çok düşük marjinal maliyetler) yüzleşmek zorunda kalmadan, katlanarak büyümektedir. Platform sağlayıcısı aynı zamanda üç taraftan gelen platformun verilerine, süreçlerine ve kurallarına tam erişime ve kontrole sahip olan tek kişidir . Bulut çalışması (web tabanlı dijital emek): 1. serbest pazar yerleri 2. mikro görevli kalabalık çalışması 3. yarışmaya dayalı yaratıcı kalabalık çalışması gig işi (konum bazlı dijital emek) 4. konaklama 5. ulaşım ve teslimat hizmetleri (iş) 6. ev hizmetleri ve kişisel hizmetler (iş) olarak sınıflandırılabilir (Schmidt, 2017).

#### **4.Platform Çalışanların Statüsü ve Standart Dışı Çalışma Türleri ile İlişkisi**

Platform çalışanlarının statüsü karmaşası bu platformlarda çalışanların geleneksel çalışma şeklinde olduğu gibi işçiler olarak anılmamasına, bağımsız yükleniciler olarak nitelendirilebilmesine sebep olmakta, böylelikle iş ve istihdam güvencesizliği sorunlarına da sebep olmaktadır (Wilkinson & ark., 2022). Platform çalışanı ile müşteri arasında hizmetin sağlanması şekil 2’de gösterilmektedir. Buna göre bu ilişki 4 şekilde mümkün olabilmektedir; (a) özel sıfatla hareket eden bireysel kişi, kendi özel sıfatıyla hareket eden başka bir bireysel kişiye hizmet sağlar; (b) özel sıfatla hareket eden gerçek kişi, bir profesyonelle veya bir şirkete hizmet sağlar; (c) profesyonel (işçi, serbest meslek sahibi veya ara kategori olarak istihdam

piyasası statüsüne sahip olan), özel sıfatıyla hareket eden bir kişiye hizmet sağlayan kişi (d) profesyonel (işçi, serbest meslek sahibi veya orta düzey olarak istihdam piyasasında statüye sahip olan kategori) başka bir uzmana veya şirkete hizmet sağlar. Her dört durumda da platform tamamen çevrimiçi bir aracı olarak çalışmaktadır. Platform çalışanını dijital hizmeti aracılığıyla müşteriyle buluşturmaktadır (European Parliament, 2020, 16).



*Şekil 2: Platform çalışmada sözleşmeye dayalı ilişkiler*

*Kaynak : European Parliament), The platform economy and precarious work, 2020, s.16*

Öte yandan platform çalışmasında bağımlı çalışma ile serbest meslek arasındaki çizgi de belirsizliğini korumaktadır. Bununla birlikte hesaplamalarda platform çalışanları genellikle işgücü istatistiklerinde kendi hesabına çalışanlar olarak sınıflandırılmaktadır (OECD, 2020). Ancak bu sınıflandırma

genellikle yanlıştır çünkü çalışanlar gibi onlar da işleri üzerinde sınırlı kontrole sahiptirler, müşterilerine/ işverenlerine başka şekillerde bağımlıdırlar (OECD, ILO & Eurostat, 2023).

Özellikle son yapılan araştırmalar, işçilerin algoritmik kontrol yöntemlerine tabi olduğunu ve resmi sosyal koruma mekanizmalarına erişimlerinin olmadığını göstermektedir. "Serbest çalışan" veya "bağımsız yüklenici" olarak platform çalışanlarının sınıflandırılması, resmi istihdamla ilgili sorumluluklardan kurtarmakta ve çoğu zaman işçilere çok az pazarlık gücü bırakmakta veya hiç pazarlık gücü bırakmamaktadır. Böylece iş kanunu veya toplu iş sözleşmesi ile tam zamanlı çalışan işçiye sağlanan haklardan sıyrılmakta, işçi sınıfının hakları ortadan kaldırılarak bu bağlamda sermayenin aracı olarak kullanılmaktadır (Bakin, 2023). Bununla birlikte ülkelerin yasal mevzuatlarında bu çalışma şeklinin düzenlemediği görülmektedir. Ancak birçok ülke, dijital işgücü platformlarını gelecekteki istihdamın temel itici güçleri olarak görerek, bunları ulusal politikalara dahil eden ülkeler de mevcuttur (USAID, 2019).

Tüm bu gelişmelerle birlikte platform çalışma global komisyonunun raporunda; bu çalışma türünün artacağı, daha fazla esneklik, iş yaşam dengesi, yeni iş fırsatları yeni gelirlerin yaratılmasına yol açacağı ifade edilmektedir (ILO, 2021). Her ne kadar platform çalışanlarının statüsü net olmasa da yine de bazı platformlar çalışanlarını bağımsız yüklenici olarak çalıştırırken, bazıları bordo hizmeti sağlayan şirketlerden veya özel istihdam büroları vasıtasıyla, bazıları da gönüllü olarak geçici çalışmayı benimseyerek çalıştırmaktadır (ILO, 2021). Diğer yandan platform çalışanların sayısına dair sistematik ölçüm yönteminden

bahsedilemese de Dünya Bankası raporuna göre 2023 yılı için platform çalışanların oranının küresel işgücü içindeki payının % 4.4 ile %12.5 arasında olduğu tahmin edilmektedir (World Bank Group, 2023).

Gittikçe artan platform çalışmanın net tanımı olmadığı gibi standart dışı çalışmanın da tanımının net olmadığı, ülkeden ülkeye farklı şekillerde ifade edildiği görülmektedir. “Atipik çalışma” terimi Avrupa ülkeleri tarafından tercih edilirken, Amerika’da “contingent work” türkçeye “durumsal çalışma” olarak çevrilebilecek terim kullanılmaktadır. Yine kavram “precarious work” yani güvencesiz çalışma olarak da ifade edilebilmektedir. Aynı zamanda platform çalışmayı ifade eden “gig work” atipik çalışmanın bir şekli olmaktadır (Engblom, 2017). Platform çalışması standart olmayan bir istihdam biçimi olarak kabul edilmekte; bu nedenle standart iş hukukunda platform çalışanlarının çalışma koşulları ve sosyal haklarına dair düzenlemeler bulunmamaktadır (European Parliament, 2024)

Platform çalışmanın ülkelerin yasal düzenlemelerinde yer almaması çalışmanın hukuki statüsü bağlamında sorun yaratırken; platform, müşteri ve çalışanlar arasındaki üçlü iş ilişkisi standart dışı çalışma modellerinden olan ödünç iş ilişkisi veya geçici iş ilişkisine benzetilebilir (Eurofond, 2018). Ödünç iş ilişki veya geçici iş ilişkisinde üç taraflı veya çok taraflı çalışma ilişkileri söz konusu olup, bu çalışma şekli özel istihdam büroları vasıtasıyla çalışmayı ve alt işverenliği içermektedir. Bu çalışma şekilleri ile işverene geçici işgücü temin edilmektedir (ILO, 2016). Kullanıcı firma, çalışan ve istihdam bürosu bu çalışma şeklinin taraflarıdır. Çalışan özel istihdam bürosuna bağlı olarak çalışmaktadır. Bu çalışanlar belirli



işler için hizmet sunulan firma için istihdam edilmektedirler. İş alma ve işten çıkarma kararları özel istihdam bürolarına aittir. Hizmet alan firma istihdam bürosuna ücreti ödemekte, özel istihdam bürosu ise çalışanlara ücret vermekte ve sosyal güvenlik haklarını sağlamaktadır (ILO, 2009). Kendi hesabına çalışmada işçi bir iş sözleşmesi olmadan başka sözleşme ile çalışmakta, hizmet verdiği az sayıda müşterisi olmakta, müşteriden aldığı kazanç bakımından işverene bağımlı olmaktadır. Ayrıca işverenden işin nasıl tamamlanacağı konusunda da talimat almaktadır. Resmi olarak kendi hesabına çalışan statüsünde olsa da aslında çalışma koşulları bakımından çalışan bağımlı çalışan olmaktadır (OECD, 2018). Standart dışı çalışmada olduğu gibi işin geçici olması, serbest / bağımsız çalışanlar statüsünde platform çalışanlarının sayılabilmesi, işin güvencesizlik boyutu ile diğer standart dışı işlerle platform çalışmasının ilişkili olduğu söylenilebilir.

## **5.Sonuç**

Standart dışı çalışma ilişkilerinden biri olan platform çalışma teknolojik, sosyo ekonomik gelişmeler ve değişimlerle birlikte önemli bir kavram haline gelmiştir. Her ne kadar Dünya da platform çalışanların oranı fazla olmasa da sayılarının artması öngörülmektedir. Öte yandan kavramın tam olarak net olmaması, ülkelerin yasal mevzuatlarında henüz yer almaması da kavramın üzerinde çalışılması gerektiğine işaret etmektedir. Diğer standart dışı çalışma türleri içinde sorun olan işlerin güvencesizlik boyutu platform çalışmada da önem arz etmektedir. Benzer şekilde bu şekilde çalışanların işçi sayılmaması, hatta statülerinin belirsiz olması da sosyal güvenlik ve iş hukuku bağlamında sorunları beraberinde getirmektedir. Diğer yandan işverenlerin rekabet

üstünlüğünü elde etmek, esneklik talebini karşılamak için platform çalışma türünü tercih etmesi muhtemeldir. Ancak işverenlerin bu çalışma şeklini sadece maliyetlerden ve yasal sorumluluklardan kaçmak için kullanmaları da “insana yarışır iş” ile çelişmektedir. Platform çalışanlarının net olarak tanımlanabilmesi, yasal mevzuata yer alması, bu çalışanlara haklar tanınması, işin güvence boyutu ile birlikte yerine getiriliyor olması gerekmektedir. Yine platform çalışma esnek çalışma saatlerini tercih eden, iş yaşam dengesini kurmak isteyen çalışanlar tarafından elbette tercih edilebilir. Bu noktada tercihin iradi olarak mı gayri iradi olarak mı yapıldığı önem kazanmaktadır. Bu bağlamda standart dışı çalışmalarda yaratılan işler “precarious” olarak nitelendirilebileceği gibi, tercih edilen iş de olabilmektedir

## Kaynakça

Alosi, A., & Stefano, V.D. (2022). Your Boss Is an Algorithm Artificial Intelligence, Platform Work and Labour, Hard, ISBN: PB: 978-1-50995-318-9.

Aykaç, B. H. (2020). Platform Ekonomisi Çalışması: İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme, MESS, Sicil Issue: 44 / Year: 2020, Sayfa 69-95.

Bakin, A. (2023). Platform Çalışması ve Emeğin Artan Güvencesizliği, Memleket Siyaset Yönetim (MSY), Cilt 18, Sayı 40, Aralık 2023, 379-408, DOI: 10.56524/msydergi.1366615.

Beytar, A. (2022). Platform Çalışması: Çalışan Statüsünün Belirlenmesi Sorunu”, *İM HFD*, C. 8, S. 1, 2023, s. 239-266.

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E. Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work towards decent work in the online world, ILO. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgr\\_eports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_645337.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgr_eports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_645337.pdf).

Carchio, C. (2019). Platform Work as a Chance for a more Inclusive Labour Market, Fili, V. and Constantini, F. (Ed.) Legal Issues in the Digital Economy The Impact of Disruptive Technologies in the Labour Market içinde (s. 73-105). Adapt labour studies book series.

Cantarella, M., & Strozzi, C. (2021). Workers in the crowd: the labor market impact of the online platform economy, *Industrial and Corporate Change*, Volume 30, Issue 6, December 2021, Pages 1429–1458, <https://doi.org/10.1093/icc/dtab022>.

Darmastuti, S., Rahmawati, A., Putri, R.L., & Sundusiyah, A. (2024). The Rise of the Gig Economy: Job Creation and the Paradox of Working Relationship on the Digital Transportation Platform, Conference Paper, Proceedings of International Conference on Manpower and Sustainable Development (IMSIDE).

Engblom, S. (2017). Atypical Work in the Digital Age – Outline of a Trade Union Strategy for the Gig Economy, M Rönmar and J Julen (Ed.) Festskrift till Ann Numhauser-Henning, Juristförlaget i Lund, Lund. [https://www.academia.edu/32900838/Atypical\\_Work\\_in\\_the\\_Digital\\_Age\\_Outline\\_of\\_a\\_Trade\\_Union\\_Strategy\\_for\\_the\\_Gig\\_Economy](https://www.academia.edu/32900838/Atypical_Work_in_the_Digital_Age_Outline_of_a_Trade_Union_Strategy_for_the_Gig_Economy).

European Commission. (2018). Platform Workers in Europe, jrc112157\_pubsy\_platform\_workers\_in\_europe\_science\_for\_policy.pdf(15.07.2023).

European Parliament. (2020). The platform economy and precarious work, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL\\_STU\(2020\)652734\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)(15.07.2023).

European Parliament. (2024). Improving the working conditions of platform workers, BRIEFING EU Legislation in Progress, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698923/EPRS\\_BRI\(2022\)698923\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698923/EPRS_BRI(2022)698923_EN.pdf).

Eurofond. (2028). Employment and working conditions of selected types of platform work, [https://www.skillsforemployment.org/sites/default/files/2024-01/edmsp1\\_225225.pdf](https://www.skillsforemployment.org/sites/default/files/2024-01/edmsp1_225225.pdf).

Gussek, L., & Wiesche, M. (2021). The Gig Economy: Workers, Work and Platform Perspective, 17th International Conference on Wirtschaftsinformatik, [https://www.researchgate.net/publication/356667176\\_The\\_Gig\\_Economy\\_Workers\\_Work\\_and\\_Platform\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/356667176_The_Gig_Economy_Workers_Work_and_Platform_Perspective).

Janadari, N., & Preena, G. R. (2020). The Gig Economy and Workforce, Contemporary Developments in Human Resource Management [ISBN: 978-620-3-04152-1]. [https://www.researchgate.net/publication/347151510\\_The\\_Gig\\_Economy\\_and\\_Workforce](https://www.researchgate.net/publication/347151510_The_Gig_Economy_and_Workforce).

IOE. (2022). Diverse forms of work in the platform economy, World Employment Confederation International Organisation of Employers, <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=157415&token=7ee65ed5e89e2ab03eb6c96c852f536969806380>.

ILO. (2009). Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market ,[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms\\_162740.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_162740.pdf).

ILO. (2016). Non Standart Employment Around the World, <https://www.ilo.org/publications/major-publications/non-standard-employment-around-world-understanding-challenges-shaping>.

ILO. (2021). Platform work and the employment relationship, <https://www.ilo.org/media/387376/download>.

OECD.(2018). The geography of non-standard work, <https://www.oecd-ilibrary.org/employment/job-creation-and-local>

economic-development-2018/the-geography-of-non-standard-work\_job\_local\_dev-2018-6-en.

OECD. (2020). Going Digital Toolkit Policy Note, <https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf>(15.07.2023).

OECD, ILO, & Eurostat (2023). Handbook on Measuring Digital Platform Employment and Work, [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/03/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work\\_f4c975ea/0ddcac3b-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/03/handbook-on-measuring-digital-platform-employment-and-work_f4c975ea/0ddcac3b-en.pdf).

Pap J, Makko C. S, & Illéssy, M. (2020). Working in a Platform-Based Economy-Towards a New Employment Model, ConferencePaper,[https://www.researchgate.net/publication/348394428\\_WORKING\\_IN\\_A\\_PLATFORM-BASED\\_ECONOMY\\_-TOWARDS\\_A\\_NEW\\_EMPLOYMENT\\_MODEL](https://www.researchgate.net/publication/348394428_WORKING_IN_A_PLATFORM-BASED_ECONOMY_-TOWARDS_A_NEW_EMPLOYMENT_MODEL) (15.07.2023).

Kassem, S. (2023). Work and Alienation in the Platform Economy Amazon and the Power of Organization, Bristol University Press, ISBN 978-1-5292-2654-6 hardcover.

Kovancı, A. Y. (2020). Platform Çalışma Bağlamında Ortaya Çıkan Sorunlara Yönelik Sendikalar ve Platform Çalışanlarının Girişimleri, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(20). DOI: 10.29029/busbed.732877.

Mäntymäki, M., Baiyere, A., & Islam, A. K. M. N. (2019). Digital platforms and the changing nature of physical work: Insights from ride-hailing, International Journal of Information Management 49 (2019) 452–460.

Rauscher, N. (2021). *The Future of Work in the United States Discourses on Automation and the Platform Economy*, Springer, ISSN 1431-1933.

Sánchez, A.V., & Méndez, M. L.(2020). *Regulating the Platform Economy International Perspectives on New Forms of Work*, Routledge. ISBN: 978-0-367-46240-6 (hbk).

Schmidt, F. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*, FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG. <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>.

Rathnaweera, D., & Jayathilaka, R. (2021). In employees' favour or not?—The impact of virtual office platform on the work-life balances, *Plos One*, 16(11): e0260220. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260220>.

USAID. (2019). *Gig work on Digital Platforms: Executive Summary— Learning, Evaluation and Research Activity II (LER II)*, [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PA00WHJ7.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00WHJ7.pdf). (01.12.2024).

Wilkinson, A., Dundon, T., Mowbray, P.K., & Brooks, S. (2022). *Missing Voice? Worker Voice and Social Dialogue in the Platform Economy*, Edward Elgar Publishing, ISBN 978 1 83910 553 1 (cased).

World Bank Group. (2023). *Publication: Working Without Borders: The Promise and Peril of Online Gig Work*, <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/ebc4a7e2-85c6-467b-8713-e2d77e954c6c>.

World Economic Forum. (2020). The Promise of Platform Work: Understanding the Ecosystem, [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_The\\_Promise\\_of\\_Platform\\_Work.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Promise_of_Platform_Work.pdf).

World Economic Forum. (2024). The Rise of Global Digital Jobs, [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_The\\_Rise\\_of\\_Global\\_Digital\\_Jobs\\_2024.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Rise_of_Global_Digital_Jobs_2024.pdf).



# BÖLÜM I

## Türkiye’de Sosyal Politikalar ve İşsizliğe Yönelik Aktif İstihdam Politikaları

**Fatime Gül OKTAY ATSATAN**  
**AKADEMİK BİLGİLER EKLENMELİ**

### **GİRİŞ Giriş**

Günümüzde, işsizlik hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin karşılaştığı en önemli sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ekonomik açıdan bakıldığında işsizlik, üretim sürecinin temel unsurlarından biri olan emeğin üretime katılamaması sonucu ortaya çıkan verimsizlik durumu olarak tanımlanır (Sertkaya, 2013). Bireysel düzeyde ise çalışmaya istekli ve yetenekli bireylerin temel yaşam standartlarını karşılayacak minimum bir gelir elde edememesi anlamına gelir. Ancak işsizliğin etkileri yalnızca ekonomik değildir; aynı zamanda ciddi sosyal ve psikolojik sonuçları olan hassas bir meseledir (Selim, vd., 2014).

Birleşmiş Milletler'in (BM) tahminlerine göre, dünya nüfusu 2080 yılına kadar zirve yapacağını daha sonra ise kademeli olarak azalacağını **YÜKLEM EKLENMELİ** (BBC, 2024). Bu hızlı nüfus artışı karşısında, istihdam olanaklarının nüfus artışıyla aynı hızda genişletilememesi, işsizliği birçok ülkenin çözmek için çaba gösterdiği öncelikli sorunlardan biri haline getirmiştir. Pek çok ülkede hükümetler, işsizliği hafifletmek amacıyla makroekonomik politikaları (para, maliye ve gelir politikaları) ve mikro düzeyde aktif ve pasif istihdam politikaları gibi çeşitli önlemleri bir arada uygulamaktadır. Nitekim, işsizlikle mücadele bir refah devleti olmanın temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir.

Aktif istihdam politikaları (AİP), ilk olarak 1950'lerde İsveç'te, işgücü arz fazlasından kaynaklanan dengesizlikleri gidermek ve iş arayanlarla işverenleri eşleştirmek amacıyla uygulanmaya başlanmıştır. AİP'nin tanımı, kurumlara ve bağlama göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), AİP'yi "tam verimli ve özgürce seçilmiş istihdamı teşvik eden politikalar" olarak tanımlarken (ILO, 2024), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), bu politikaları "bireylerin iş arama yeteneklerini ve temel eğitimin ötesindeki gelir potansiyellerini artırmayı hedefleyen politikalar" olarak tanımlamaktadır (**OECD, 2024 YILI DOĞRU MU KAYNAKÇA DA YOK**). Tanımlardaki bu farklılıklara rağmen, AİP genel olarak işgücünün beceri ve niteliklerini geliştirmeyi, böylece istihdam edilebilirlik ve üretkenliklerini artırmayı amaçlayan politikalar olarak ifade edilebilir (Bayrakdar, 2019).

AİP'nin tanımlanmasındaki farklılıkların yanı sıra, bu politikaların dünya genelindeki uygulamaları da farklılık

göstermektedir (Taşdöken ve yerine & Bölük, 2023). Türkiye de bu çeşitliliğin görüldüğü ülkeler arasındadır. AİP genellikle beş temel alanda sınıflandırılmaktadır (Kasapoğlu ve Murat, 2018):

- i) Eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri,
- ii) Ücret ve istihdam teşvikleri,
- iii) Kendi işini kurma destek programları,
- iv) Doğrudan kamu istihdamı,
- v) Mesleki eğitim programları.

## **1. SOSYAL POLİTİKALAR ŞABLONA UYGUN YAZILMALI**

### **1.1. Sosyal Politika Nedir?**

Sosyal politika kavramını tanımlamak, dinamik yapısı nedeniyle oldukça zordur. Devlet öncülüğünde ve toplumsal fayda odaklı bir dizi önlemi kapsayan bu kavram, sürekli değişim gösteren bir yapıya sahiptir. "Sosyal politika" terimi ilk olarak Almanya'da Profesör Wilhelm Heinrich Riehl tarafından kullanılmıştır (Öcal ve Herad, 2020). Türkiye'de ise bu kavram Ziya Gökalp'in eserlerinde "Siyaset-i İctimaiye" olarak ifade edilmiştir (Aydın, 2024).

Koray'a (2007) göre, sosyal politikanın dinamik doğası, hem siyasi hem de toplumsal yapılardaki sürekli değişimden kaynaklanmaktadır. Bu değişim, küreselleşen piyasaların yarattığı zorluklar, toplumsal yapılardaki dönüşümler ve bunların beraberinde getirdiği sorunlar ile devlet yönetimi anlayışındaki değişimlerden beslenmektedir. Bu nedenle, sosyal politikanın değişen anlamını ve uygulamalarını, kavramsal çerçevesi içinde sürekli olarak yeniden değerlendirmek gereklidir.

Buğra ve Keyder (2006), sosyal politika kavramının tanımlanmasında "Anglo-Sakson" ve "kıta Avrupası" yaklaşımlarını ayırt etmenin önemine dikkat çeker. Anglo-Sakson yaklaşımda, sosyal politika genellikle eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik gibi sosyal hizmetlerin sağlanmasıyla ilişkilendirilirken, kıta Avrupası geleneğinde işçi hakları, sendikalar ve devletin işveren-işçi ilişkilerine müdahalesi temel alınır. Bu iki gelenek, sosyal politika kavramının farklı şekillerde yorumlanmasına ve tanımlanmasına neden olmaktadır.

Sosyal politikanın temel hedefleri şu şekilde sıralanabilir (Buğra ve yerine & Keyder, 2006; Bayraktar, 2019; Öcal ve Herad, 2020; Aydın, 2024):

- Devleti güçlendirecek şekilde kaynakların dağıtılması,
- Toplumun farklı grupları arasında uyum ve barışın sağlanması,
- Yeniden dağıtım mekanizmalarının işletilmesi (örneğin, sermayeden emeğe ya da zenginlerden dar gelirli kesimlere kaynak aktarımı),
- Belirli değerlerin korunması ve teşvik edilmesi,
- Topluma temel mal ve hizmetlerin sağlanması.

Bu hedefler, ülkeler ve zaman dilimleri arasında farklılık gösterebilir. Ancak nerede ve ne zaman olursa olsun, sosyal politikanın amaçlarını şekillendiren belirli temel ilkeler vardır. Bu ilkeler arasında sosyal koruma, fırsat eşitliği, çevrenin korunması, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişim, çalışma koşullarının

iyileştirilmesi ve kentsel planlama gibi unsurlar yer almaktadır (Koray, 2007).

### **1.1.1. Dar Anlamda Sosyal Politika**

Sosyal politika kavramının dar anlamda tanımlanması, 19. yüzyılın ortalarından itibaren Sanayi Devrimi ile şekillenen bir anlayışı yansıtır. Bu dönemde ortaya çıkan sosyal politika, işçi sınıfının olumsuz çalışma koşullarını ve emek-sermaye ilişkilerini düzenlemek amacıyla geliştirilmiştir (Yuvalı, 2020). Bu bağlamda, dar anlamda sosyal politika, işçi sınıfının temel sorunlarına odaklanan sınırlı ve özel bir politika seti olarak tanımlanır. Bu yaklaşım çerçevesinde sosyal politika, sanayileşmiş toplumlara özgü bir olgu olarak görülür ve esas amacı emek ile sermaye arasındaki çatışmaları azaltmaktır (McClelland, 2014).

Benzer şekilde, dar anlamda sosyal politika, "toplumdaki mevcut sosyal sınıflar arasındaki ilişkiler, hareketler, mücadeleler ve çelişkiler karşısında devleti ve hukuki düzeni koruma ve sürdürme çabalarını kapsayan geniş bir düşünce sistemi" olarak ifade edilebilir (Yenihan, 2018). Buna göre, dar anlamda sosyal politika yalnızca işçi sınıfına odaklanır ve temel amacı sınıfsal çatışmaları çözmektir. Bu sınırlı kapsam ve amaç, dar anlamda sosyal politikaların özünü doğru bir şekilde yansıtmaktadır.

### **1.1.2. Geniş Anlamda Sosyal Politika**

Sanayi Devrimi ile birlikte, sosyal politika ayrı bir disiplin olarak ortaya çıkmış ve başlangıçta sınıf çatışmalarını, işçi sınıfının yaşadığı adaletsizlikleri ve kötü çalışma koşullarını ele almak gibi dar bir odakla şekillenmiştir. Ancak, bu sınırlı yaklaşım zamanla yetersiz görülmüş ve sosyal politikanın kapsamının genişletilmesi

gerekliliği doğmuştur. İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki gelişmeler, sosyal politika kavramının, anlayışının ve uygulama alanlarının dđnüřümünü zorunlu kılmıştır (Bedir, vd. yerine & ark, 2013).

Sosyal politikanın dar anlamdan geniş bir tanıma geçişi, toplumsal sorunların çeşitlenmesi ve bu sorunlara yönelik müdahalelerin artmasıyla açıklanabilir. Dar anlamdaki sosyal politika, daha çok sınıf ve sınıfsal çatışmalarla ilgili konulara odaklanırken, geniş anlamda sosyal politika, çok çeşitli toplumsal sorunları ve bunların çđzümü için geliştirilen hizmetleri, stratejileri ve politikaları kapsamaktadır (Çetin Aydın, 2023).

Sosyal politikanın yeniden tanımlanarak genişletilmesi, belirli temel hedefler doğrultusunda şekillenmiştir. Bu hedefler arasında dezavantajlı grupların (yaşlılar, çocuklar, kadınlar, engelliler gibi) karşılaştığı toplumsal sorunlara yönelik hizmetler, stratejiler ve politikalar yer almaktadır. Ayrıca, yoksullukla mücadele, ekonomik risklere karşı önlemler alınması ve sağlık ile eğitim gibi farklı alanlarda stratejiler geliştirilmesi de önemli hedefler arasındadır (Deacon, 2011).

20. yüzyıldan itibaren, sosyal politikanın geniş anlamdaki anlayışı, sosyal adalet, sosyal vatandaşlık ve toplumsal eşitlik gibi kavramları giderek daha fazla içermeye başlamıştır. Bu çerçevede, geniş anlamda sosyal politika, sınıf ayrımı gözetmeksizin toplumu bir bütün olarak ele alarak, toplumsal refahı artırmayı ve sosyal adaleti sağlamayı amaçlayan kamu politikaları olarak tanımlanabilir (Bedir, vd., 2013).

## 1.2. Sosyal Politikanın Tarihsel Gelişimi

Sosyal politikanın ortaya çıkışı, emeklerinin karşılığında ücret geliri elde eden işçi sınıfını yaratan Sanayi Devrimi'yle tetiklenmiştir. Bu devrim, çalışma koşullarında köklü değişiklikler yaparak ekonomik ve toplumsal düzeni derinden etkilemiştir (Yenihan, 2017). YILI DOĞRU MU

Sanayi Devrimi, 18. yüzyılın sonlarında buhar makinesinin üretime girmesiyle başlamış ve hızla diğer Avrupa ülkelerine yayılmıştır. Üretim mekanizasyonu ile küçük el sanatı üretimi, dokuma tezgahları ve atölyeler yerini büyük fabrikalara bırakmıştır. Diğer bir deyişle, makine üretimde insan ve doğal enerjinin yerine geçmiştir (Bedir, vd., 2013). Bu değişim, işçi ve işveren sınıflarının ortaya çıkmasına yol açmış ve aralarındaki yeni iş ilişkileri gelişmeye başlamıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte ücretli emek ilişkisi hem niceliksel hem de niteliksel olarak artmış ve dönüşmüştür. Bu dönüşüm, kapitalizmin gelişimi ve makine tabanlı sanayinin ihtiyaçlarından kaynaklanmıştır (Dal, 2017).

Kapitalist sistem içinde, rekabet, fabrika sahiplerini kârlarını maksimize edebilmek için üretim maliyetlerini olabildiğince düşürmeye yönlendirmiştir. Bu süreç, işçilerin daha düşük ücretlere daha uzun saatler çalışmaya zorlanmasına yol açmıştır. Uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, kötü çalışma koşulları ve işçilere yönelik herhangi bir koruyucu politikanın yokluğu, işçileri ve ailelerini ciddi ekonomik ve toplumsal zorluklara sürüklemiş ve hayatta kalabilmek için tüm aile üyelerinin çalışmasını zorunlu kılmıştır. Sonuç olarak, kadınların ve çocukların fabrika işçiliğine katılması, mevcut toplumsal ve ekonomik sorunları derinleştirmiştir (Çelik ve Dağ, 2017).

Yoksulluk ve sefaletin artması, işçiler ile işverenler arasındaki ekonomik eşitsizliklerin derinleşmesi, işsizlik ve kadınların ile çocukların fabrikalarda acımasızca sömürülmesi, 19. yüzyılda ciddi toplumsal sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Buna tepki olarak, devletler iş gücü piyasasına müdahale etmeye ve işçileri ve toplumsal yapıyı korumayı amaçlayan politikalar geliştirmeye zorlanmıştır (Kırca Kurt, 2021). Kötü koşullarda çalışan işçi sınıfını korumayı amaçlayan ilk sosyal politika örnekleri bu bağlamda ortaya çıkmıştır. 1802'de İngiltere'de tekstil sektöründe çocuk işçilerin çalışma saatlerinin 12 saatle sınırlandırılması, sosyal politikanın ilk örneği olarak kabul edilmektedir (Durmaz, 2016).

İlk sosyal politika önlemleri, iş gücü piyasasında çocuklar ve kadınlar için kötü çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik olarak uygulanmıştır. Sosyal politika önlemleri, önce çocuklar ve kadınlar için alınmış, ardından yetişkin erkek işçiler için benzer adımlar atılmaya başlanmıştır (Durmaz, 2016). İlk sosyal politika uygulamalarının bir diğer özelliği, bu önlemlerin çocuk işçilerin günlük çalışma saatleri ve en düşük çalışma yaşı gibi düzenlemelere odaklanırken, kadın işçiler için ise sadece günlük çalışma saatlerini değil, aynı zamanda gece çalışmasını ve ağır işlerde çalışmalarını engellemeyi amaçlamış olmasıdır. Yetişkin erkek işçilerine yönelik sosyal politikalar ise 19. yüzyılın sonlarından itibaren devreye girmeye başlamıştır (Yüksel, vd., 2015).

19. yüzyıl sonları ve 20. yüzyılın başlarında, savaşlar ve ekonomik krizler gibi küresel faktörler, ulusal ve uluslararası sosyal politikaları etkilemiştir. 20. yüzyılın ortalarında refah devleti uygulamalarının artmasıyla birlikte sosyal politikalar, işçi sınıfının ötesine geçmiş ve genel nüfusun korunmasına yönelik bir hale



gelmiştir. Sosyal politikanın anlamının genişlemesiyle birlikte, işsizlik ve istihdam politikaları; ücret politikaları; yoksulluk ve yoksullukla mücadele politikaları; özel korunmaya ihtiyaç duyan ekonomik açıdan hassas çocuklar, gençler, kadınlar, engelliler, eski mahkumlar ve yaşlılar gibi toplumsal gruplar da sosyal politika kapsamına dahil edilmiştir (Günel, 2009; Gümüş, 2018).

### **1.3. 2001 Sonrası Türkiye’de Sosyal Politikalar**

2001 sonrasındaki sosyal politika gelişimi dönemi değerlendirildiğinde, refah devleti ve sosyal politikaya yaklaşımın farklı yıllarda ve dönemlerde değiştiği gözlemlenmektedir. 2001 yılında ortaya çıkan kriz, yalnızca ekonomik alanda birçok soruna yol açmakla kalmamış, aynı zamanda tetiklediği sosyal sorunlarla da kritik bir öneme sahiptir. Krizden kaynaklanan gelişmeler, sonraki yıllarda refah devleti ile sosyal politika ilişkisine yansımıştır (Şişman, 2017; Karagöz, 2020; Aydın, 2024).

2001 krizinin sosyal politika açısından ekonomik sonuçları analiz edildiğinde, gelir eşitsizliğini göstermek için kullanılan Gini katsayısı üzerinden yapılan değerlendirmeye göre, 2001 yılında 0.44 olan Gini katsayısı, 2003 yılında 0.42'ye, 2004'te 0.40'a, 2005'te ise 0.38'e düşmüştür. 2006'da 2001-2005 arasındaki azalma sonrasında Gini katsayısı 0.43'e yükselmiş, 2007'de tekrar 0.41'e inmiş ve 2008 ile 2009 yıllarında ise stabil kalmıştır. 2010'da 0.40 olarak kaydedilen Gini katsayısı, 2011'de aynı seviyede kalmıştır (Çalışkan, 2010; Özsoy, 2024).

2001-2011 yılları arasındaki Gini katsayısı verilerine göre, dünya genelindeki Gini katsayısı ortalamaları 0.25 ile 0.50 arasında değişirken, bu yıllar arasında Türkiye'nin ortalaması 0.41 olarak

belirlenmiştir. Türkiye'nin OECD ülkeleri arasında konumu değerlendirildiğinde, Türkiye'nin en kötü Gini katsayısına sahip ülkelerden biri olduğu görülmektedir; Şili (0.50) ve Meksika (0.48) Türkiye'den daha kötü bir konumdayken, Birleşik Krallık (0.34) ve Almanya (0.28) çok daha iyi bir düzeydedir. Kısacası, Türkiye'nin gelir dağılımı eşitsizliği 2001-2011 yılları arasında dalgalanmış ve bazı yıllarda stabilleşmiş olsa da, OECD ülkelerinin ve dünya ortalamasının gerisinde kalmıştır (Eroğlu vd., & ark 2017; Daşlı, 2018; Aydın, 2024).

Sosyal politikanın gelişimini gösteren bir diğer önemli kriter ise yapılan sosyal harcamalardır. 2001 krizinin ardından yapılan sosyal harcamalar karşılaştırıldığında, 2002 yılında sosyal harcamalara ayrılan miktarın 1.376 milyon TL olduğu, bu miktarın 2012'de 18.219 milyon TL artarak 19.595 milyon TL'ye ulaştığı görülmektedir. Sosyal harcamaların GSMH'ya oranı karşılaştırıldığında ise, 2002 yılında GSMH'nın %0.5'ini oluşturan sosyal harcamalar, on yıl içinde üç katına çıkarak 2012'de %1.43'e ulaşmıştır (Türkoğlu, 2013). YILI DOĞRU MU KAYNAKÇA DA YOK

TÜİK tarafından sağlanan verilere göre, 2002 ile 2012 yılları arasında sosyal yardım, hükümetin kamu harcamalarının büyük bir bölümünü oluşturmuştur (TÜİK, 2024). Tıpkı sosyal harcamaların GSYH'ya oranının üç katına çıkması gibi, evsiz, muhtaç ve yoksul bireyler için yapılan sosyal yardımlar da diğer kamu harcamalarına yapılan ödemelerin neredeyse üç katına çıkarak, bu dönemde refah devleti ilkesine verilen önemi göstermektedir (Türkoğlu, 2013).

Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) tarafından refah devleti olma yolunda yapılan en önemli sosyal politika uygulamalarının başlıca alanları sağlık, eğitim ve aile yardımlarıdır (Taşçı, 2017; Küçükoba, 2022).

Sağlık yardımlarının temel ilkesi, yoksul, dezavantajlı ve savunmasız bireylerin toplumdan geri kalmalarını engellemek ve onları refah devleti ilkesinin bir parçası olarak sosyal programlar aracılığıyla topluma entegre etmektir (Zühtü, 2007). Bu ilke doğrultusunda oluşturulan ilk sağlık yardım programı, nakdi sosyal yardım örneği olan koşullu sağlık yardımıdır (Taşçı, 2017). Yoksul bireylerin sağlık hizmetlerine erişimlerinin engellenmemesi amacıyla oluşturulan bu program, hamile bireylerin de sağlık hizmetlerinden faydalanmalarını sağlamıştır (Küçükoba, 2022).

Dezavantajlı grupların ihtiyaçları doğrultusunda ortaya çıkan bir diğer sağlık yardımı programı ise engelli ihtiyaç yardımıdır (Geyik, 2020). Engelli ihtiyaç yardımı, yoksullukla mücadele eden engelli bireyler için tekerlekli sandalye, el protezi, ayak protezi gibi gerekli yardımlar ve ekipmanları kapsayan bir programdır (Mayer, 2003). Bu yardımlar, engelli bireylerin toplumda entegrasyon sorunları yaşamamaları için sağlanmaktadır (Ak, 2019).

Sağlık yardımları kapsamında bir diğer program ise tedavi destekli yardımlardır. Bu bağlamda, önceki yıllarda uygulanan Yeşil Kart sistemi yerine, sosyal güvencesi olmayan yoksul bireylerin sağlık giderleri, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'na dayalı olarak karşılanmaktadır (Güneş, 2012).

İkinci olarak, eğitim yardımları incelendiğinde, 2002'de %23 olan eğitim yardımlarının 2015 yılı itibarıyla %32'ye çıkararak %9'luk

bir artış gösterdiği ve sağlık yardımları gibi önemli bir sosyal politika uygulaması olduğu gözlemlenmektedir (Geyik, 2020). Bu bağlamda, eğitim yardımlarına bir örnek olarak, 2003-2004 öğretim yılından itibaren ilkokul öğrencilerine ücretsiz ders kitaplarının sağlanması gösterilebilir (Başer ve Kıroğlu, 2020). Milli Eğitim Bakanlığı, önemli bir eğitim yardımı olarak, okul malzemelerini temin etmekte zorlanan öğrencilere yıl boyunca kırtasiye malzemesi desteği sağlamıştır (Yılmaz, vd., & ark 2018).

Eğitim yardımları kapsamında sunulan diğer yardımlar arasında Öğle Yemeği Yardımı, Öğrenci Taşıma, Barınma ve Geçim Yardımı ile Koşullu Eğitim Yardımı yer almaktadır (Buğra, 2013). Koşullu Eğitim Yardımı, yoksulluk sınırının altında yaşayan ailelerin çocuklarının eğitimden mahrum kalmamalarını sağlamak amacıyla uygulanan bir diğer yardımdır. 2003 yılında başlatılan Koşullu Eğitim Yardımı, finansal zorlukların gelecek nesillerin eğitim hakkını elinden almaması için önemli bir programdır. Bu program kapsamında, ailesinin maddi yetersizlikleri nedeniyle okula gidemeyen öğrenciler, aileleri nüfusun en yoksul %6'sı içinde yer alıyorsa, Koşullu Nakit Transferi programı aracılığıyla eğitim yardımından faydalanabilmektedir (Yay, 2015).

Aile yardımları kategorisindeki ilk yardım türü konut yardımudur (Türkoğlu, 2013:287 SİLİNMELİ). Konut yardımının amacı, sağlıksız, bakımsız ve eski evlerin onarım ve bakımını sağlamak için aynı ve nakdi yardımda bulunarak, bu koşullarda yaşayan bireyler için onurlu bir yaşam standardı sunmaktır. Bu yardım, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarının desteğiyle yapılmaktadır (Yolcuoğlu, 2012).

Refah devleti ilkesine doğrudan bağlı bir diğer aile yardımı ise, Başbakanlık Toplu Konut İdaresi (TOKİ) ve Sosyal Yardımlaşma Genel Müdürlüğü (SYGM) işbirliğiyle geliştirilen Sosyal Konut Projesidir (Koytak, 2014). Projenin amacı, sosyal güvencesi olmayan ve ihtiyaç sahibi kişilere sosyal konut temin etmek, böylece yoksullukla mücadele etmektir. Sosyal konutlar için ödenen ücretler düşük tutulmuş, bu sayede ihtiyaç sahibi vatandaşların mağduriyet yaşaması engellenmiştir (Tiyek ve Doğan, 2018).

2012 yılında başlatılan bir diğer aile yardımı programı ise eşini kaybeden kadınlara yönelik olanıdır. Bu program, dul kadınlara ekonomik destek sağlamak amacıyla tasarlanmış ve her iki ayda bir 250 TL tutarında nakdi yardım sunulmaktadır (Aydın, 2024).

2013 yılında ise, Aile Yardımları kategorisine yeni bir program eklenmiştir: İhtiyaç Sahibi Asker Ailelerine Yardım. Bu program, askerlik hizmeti nedeniyle eşi ya da ailesinin diğer fertleriyle ayrı yaşayan, ekonomik sıkıntı çeken ailelere aylık 250 TL veya her iki ayda bir 500 TL nakdi destek sağlamaktadır (Tiyek ve Doğan, 2018).

Aile yardımları arasında yer alan bir diğer örnek ise doğum yardımıdır (Koytak, 2014:79). 2015 yılında uygulamaya konan bu yardım, ilk çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 500 TL, üçüncü çocuk ve sonrasındaki çocuklar için ise 600 TL tutarında nakdi destek sağlamaktadır (Aydın, 2024).

Öksüz, babasız ve ihtiyaç sahibi asker çocuklarına yönelik yardım, aile yardımları kapsamındaki en son ve önemli programlardan biridir. Bu yardımın amacı, anne ya da babası vefat etmiş, ya da askerde bulunan babaları nedeniyle ihtiyaç sahibi olan

18 yaş altındaki çocuklara her ay 100 TL ödeme yapmaktır (Toper, vd., 2023).

2001 sonrasında sosyal politika alanında yapılan düzenlemelere bakıldığında, dönemin hükümeti olan AK Parti'nin, sosyal politika uygulamalarını iyileştirme amacıyla çeşitli yasalar çıkardığı ve kamu kurumları kurduğu gözlemlenmektedir. 2004 yılında kurulan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, sosyal yardımlaşmayı teşvik etmek, yoksullukla mücadele etmek ve ihtiyaç sahipleri, fakirler ve yetimler için çeşitli plan, program ve stratejiler aracılığıyla yardım sağlamak açısından önemli bir adım olmuştur (Türkoğlu, 2014).

2004 yılında çıkarılan sosyal yardım düzenlemeleriyle hazırlanmış olan özel yardım programı, yükseköğrenim gören öğrencileri hedef almış ve 5102 sayılı Yükseköğrenim Öğrencilerine Burs ve Kredi Kanunu ile yürütülmektedir (Karagöz, 2020:159). 2004 yılında çıkarılan 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu ile 2005 yılında çıkarılan 5393 sayılı Belediye Kanunu, sosyal belediyeciliğin gelişimi açısından önemli yasalardır. Bu yasalar, belediyelerin ve büyükşehir belediyelerinin, şehirlerde, kasabalarda ya da köylerde fark etmeksizin tüm toplum kesimlerine hizmet sunma ve onların sorunlarını çözme amacıyla sosyal hizmet sunma ilkesine dayanarak geliştirilmiştir. Bu yasalar, sosyal politika uygulama alanlarının gelişimine önemli katkılarda bulunmuştur (Özer ve Çiftçi, 2023).

İhtiyaç sahiplerine sosyal yardımların ulaştırılmasında ortaya çıkan sorunları önlemek ve yardımların dağılmamış bir yasal çerçevede uygulanmasını sağlamak amacıyla, 2006 yılında Sosyal

Güvenlik Kurumu Kanunu yürürlüğe girmiştir (Karagöz, 2020). 2006 yılında başlatılan E-Devlet Kapısı'nın sunduğu hizmetler, ilk başlarda sonraki yıllara kıyasla sınırlı olmasına rağmen, o dönemde sağladığı elektronik hizmetlerle önemli bir gelişme kaydetmiştir (Ateş, 2020).

2004 yılında kurulan sosyal belediyecilik uygulaması doğrultusunda, 2007 yılında Yardım Fonu genişletilerek Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü'ne dönüştürülmüştür. Temel ilke, sosyal belediyeciliğe vurgu yaparak yardım fonu, giyim mağazası ve aşevi gibi sosyal politika hizmetlerinin sunulmasıydı (Özer ve Çiftçi, 2023).

2008 yılında, sosyal yardımla ilgili özel düzenlemelerle hazırlanan bir sosyal yardım programı, başarılı sporculara yönelik olarak hayata geçirilmiştir. Programın içeriği, başarılı sporculara aylık maaş bağlanması ve Devlet Sporcusu unvanı verilmesini düzenleyen 5774 sayılı Kanun ile belirlenmiştir (Türkoğlu, 2014). 2008'deki bir diğer önemli gelişme ise, önemli bir sosyal güvenlik uygulaması olan Genel Sağlık Sigortası (GSS)'nin yasallaşmasıdır. Bu sisteme geçiş 2012 yılına kadar sürse de, GSS, sağlık hizmetleri ve sigorta alanında eşitlik temelinde bir sistem sunarak, güvenliği olmayanları da kapsayacak şekilde milyonlarca kişiyi sağlık sigortası kapsamına almıştır (Koytak, 2014).

Hükümetin, sosyal politikaların gelişiminde eğitimin önemli rolünü kabul etmesiyle birlikte, şehirlerdeki üniversite sayısının artırılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, 2002 yılında 76 olan (özel ve devlet üniversiteleri dahil) üniversite sayısı, 2006 ile 2011 yılları arasında toplam 126'ya ulaşmıştır (Toper, vd., 2023).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB), 2011 yılında 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulmuştur. ASPB, sosyal hizmetler ve sosyal yardımlar için planlar, programlar, politikalar ve stratejiler geliştirmek, bu planları uygulamak ve sosyal politika ile ilgili çok sayıda kamu kurumu, kuruluş, dernek ve vakıfla iş birliği yapmak gibi önemli ve temel sorumluluklara sahiptir. Bu bağlamda, ASPB, kurulduğu günden itibaren ilgili kamu kurumları, kuruluşları, dernekleri ve vakıfları tek bir çatı altında toplayarak, sosyal politikanın gelişimine önemli katkılarda bulunmuş ve görevlerini, sorumluluklarını yerine getirmiştir (Özer ve Çiftçi, 2023).

2012 yılında kurulan ve önemli bir çağrı merkezi olan ALO 144 Sosyal Yardım Hattı, gıda, yakacak ve sağlık yardımları gibi konularda bilgi ve rehberlik hizmeti vermektedir (Tiyek ve Doğan, 2018).

2012 yılında kurulan Kamu Denetçiliği Kurumu, Türkiye'nin sosyal hukuk devleti olma statüsünü ortaya koyarak sosyal politikanın gelişimine katkıda bulunmuştur. Kamu Denetçiliği Kurumu'nun kurulmasıyla, vatandaşların şikayetlerini dile getirebileceği, haklarını savunabileceği ve kamu yönetiminin hesap verebilirlik ve şeffaflık gibi ilkeler doğrultusunda hizmet verebileceği bir mekanizma oluşturulmuştur (Ateş, 2020).

2013 yılında, özellikle kadınlar için dezavantajlı gruplara yönelik Kadın Konukevleri açılışı ve işletmesiyle ilgili düzenleme yapılmıştır. Amaç, kadınların şiddet ve istismardan korunacağı, ekonomik, psikolojik ve sosyal sorunlarının çözüleceği ve onları dezavantajlı bir grup olarak tanımlayan çeşitli diğer sorunların ele alınacağı sosyal hizmet kurumları kurmaktır. Aynı zamanda,



kadınların ve varsa çocuklarının refah içinde yaşamalarını sağlamak için gerekli desteklerin sunulması hedeflenmiştir (Tooper, vd., 2023).

2014 yılında, kaybolan çocuklar sorunundaki artış nedeniyle Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından Kaybolan Çocuk Uyarı Sistemi hayata geçirilmiştir. Sistem, ailelerin ilgili ekiple iletişime geçmesinin ardından, kaybolan çocuğun son görüldüğü yer, fotoğrafı ve tarifi gibi gerekli bilgileri multimedya ve SMS aracılığıyla çocuğun son görüldüğü mahalledeki insanlara göndererek kaybolan çocukları bulmayı amaçlamaktadır. İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından sağlanan verilere göre, 2016'da, sistem aracılığıyla milyonlarca mesaj gönderilmiş ve iki yıl içinde yüzlerce kaybolan çocuk bulunmuştur (Ateş, 2020).

2015 yılında başlatılan "ihtiyaçcharitası.org" platformu, ihtiyaç sahipleri ile yardımda bulunmaya istekli bireyleri bir araya getiren önemli bir sosyal yenilik örneğidir (Tiyek ve Doğan, 2018). Bir başka sosyal yenilik örneği ise 2015 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından başlatılan "Genç Gönüllüler Projesi"dir. Bu proje, kamu kurumları, STK'lar ve bireyler tarafından ihtiyaç duyulduğunda, afet ve acil durumlar, sosyal hizmetler, eğitim ve sağlık gibi alanlarda gönüllüleri koordine etmektedir (Özer ve Çiftçi, 2023).

2016 yılında dezavantajlı gruplar, özellikle kadınlar için hazırlanan bir diğer düzenleme yürürlüğe girdi. 2013 yılında kurulan Şiddet Öncesi ve İzleme Merkezlerinin desteğiyle hazırlanan Şiddet Önleme ve İzleme Yönetmeliği, kadına yönelik şiddeti önlemeyi, kadınları hukuki, psikolojik, ekonomik ve sosyal alanlarda

güçlendirmeyi ve kadınların dezavantajlı durumlarını aşmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Aydın, 2024).

2017 yılı sosyal politika girişimlerinin odak noktası çocuklar oldu. Çocuklar için evler ve yetimhaneler inşa edilerek, çocuklara yönelik barınma hizmetleri sunulmaya başlandı. Bu kurumların amacı yalnızca çocukları korumak ve bakımını sağlamak değil, aynı zamanda onları hayata hazırlamak, psikolojik ve sosyal destek sunmaktır. Bu bağlamda, bu kurumların ev ortamına daha yakın bir hale gelmesi, odalarda daha az çocuk bulunması ve yetkili personelin çocuklarla daha fazla vakit geçirmesi için köklü kararlar alınmıştır. Bu yeni ve modern kurumlar, çocukların sosyal, psikolojik ve bilişsel gelişimlerine katkıda bulunmayı hedeflemektedir (Toper vd., 2023).

2018 yılı, sosyal politika gelişiminin şekillenmesinde kritik bir yıl olmuştur, çünkü Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın (AÇSHB) yeniden yapılandırılmasının temelleri atılmıştır. Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi No. 1'e dayanan AÇSHB'nin kurulması, sosyal politika uygulamalarının kapsamını genişletmiştir (Toper vd., 2023).

Örneğin, AÇSHB'nin 2018 yılında yeniden yapılandırıldığı yıl, sosyal yardım türleri de genişletilmiştir. 2002 yılında 4 kategori olan yardım türü, 2018 yılı itibarıyla 42 kategoriye çıkarılmıştır. Sosyal yardım programları, 42 kategoriye sistematik olarak gruplanmış ve 6 ana yardım türü altında dağıtılmıştır: Aile Yardımı, Eğitim Yardımı, Sağlık Yardımı, Özel Amaçlı Yardımlar, Yaşlı ve Engelli Yardımları, Proje Destek ve İstihdam Yardımları.

AÇSHB'nin 2019 Faaliyet Raporu'na göre, 2018 yılında 3.494.932 hane bu yardım programlarından faydalanmıştır (Karagöz, 2020).

2021 yılı itibarıyla, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi No. 1 ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) olarak faaliyet gösteren kurum, Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi No. 31461 ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB) adı altında faaliyetlerine devam etmeye başlamıştır. Bu kurumların isimlerinde ve temel ilkelerinde yapılan değişiklikler, belirlenen hedefler ve amaçlar doğrultusunda, sosyal politikadaki gelişmeler ve bu gelişmeleri yansıtan güncellenmiş hizmet modellerine dayalı olarak gerçekleştirilmiştir (Toper vd., 2023).

2021 yılı itibarıyla ASHB, sosyal yardımlar, sosyal hizmetler ve sosyal politika alanlarında, şehit aileleri, kadınlar, engelliler ve çocuklar gibi gruplara odaklanarak çeşitli gelişmelere imza atmıştır. Örneğin, çocuklar ve yaşlılara yönelik hizmetlerle ilgili olarak, çocukların yaşı, gelişimi ve aile durumu dikkate alınarak sağlanan sosyal hizmetler hakkında toplanan bilgilere dayanarak, 2021 yılı sonu itibarıyla 5.649 çocuğa hizmet veren çocuk yuvalarının sayısı 1.193'e, 6.160 çocuğa hizmet veren Çocuk Yuvası Siteleri'nin sayısı ise 112'ye ulaşmıştır (Karagöz, 2020).

ASHB Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün Mayıs 2021 verilerine göre, yaşlılara sunulan hizmetlerle ilgili sayısal veriler şu şekildedir: 13.687 yaşlı, 17.499 kişilik kapasiteye sahip 168 yaşlı bakım evinden faydalanmıştır. 35 kişilik kontenjanı olan 8 yaşlı yaşam evi bulunmakta olup, bu kontenjan tam olarak dolmadığı için yalnızca 25 yaşlı bu hizmetten yararlanabilmiştir. Ayrıca, toplam 17.000 kişilik kapasiteye sahip 261 özel yaşlı bakım

evi bulunmaktadır. ASHB, sadece çocuklar, yaşlılar ve diğerleri için kamu kurumları kurmakla kalmayıp, bu bireyler ve kurumlar için düzenlemeler, stratejiler ve politikalar da sunarak hizmetlerini göstermektedir (Aydın, 2024).

## **2. İSTİHDAM VE İSTİHDAM POLİTİKALARI ŞABLONA UYGUN YAZILMALI**

İstihdam, "üretim sürecinde iş gücü, sermaye, girişimcilik ve doğal kaynaklar gibi üretim faktörlerinin en verimli şekilde kullanılması" olarak tanımlanabilir. Bu tanımda olduğu gibi, istihdam kavramı oldukça geniş bir kapsamı içine alır. Sözlük anlamıyla "istihdam, birini işe almak ya da hizmete sokmak" anlamına gelir ve basitçe "insanları bir işe almak veya onları işe yerleştirme eylemi" olarak tanımlanabilir (Varçın, 2004; Aksu, 2017). "Bu bağlamda, istihdam, girişimcilerin iş gücünü ve diğer üretim faktörlerini üretim sürecinde insan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla mal ve hizmet üretiminde kullanarak, yaratılan değerın bir payını iş gücüne vermek suretiyle ifade edilir". Başka bir tanımda ise "her bir üretim faktörünün üretim sürecine ayrı ayrı en verimli şekilde katılması" olarak ifade edilebilir (Bekiroğlu, 2010: 5).

**KAYNAKÇADA YOK** Bu tanımdan hareketle, istihdam kavramının kullanılış amacını anlamak önemlidir. Dar anlamda istihdam, iş gücünün üretim sürecine en verimli şekilde katılması olarak düşünülebilir (Tutar, 2023).

Bugün hükümetlerin en temel sorumluluklarından biri, vatandaşlarını işsizlikten kaynaklanan olumsuz etkilerden korumaktır. Bu bağlamda, siyasi otorite, istihdam fırsatları yaratmakla sorumludur. Siyasi otorite, işsizlikle başa çıkmak veya işsizliğin olumsuz etkilerini hafifletmek amacıyla aktif veya pasif

politikalar ya da her ikisi aracılığıyla iş gücü piyasalarına müdahale eder. Özellikle aktif istihdam politikaları, işsizliğin etkilerini telafi etmek yerine, işsizliğe yol açan faktörleri ortadan kaldırmayı hedefleyen koruyucu bir yaklaşım benimser (Uluçay, 2022).

2008 mali kriziyle ciddi şekilde etkilenen küresel ekonomi, önceki yılların nispeten yüksek büyüme ve düşük işsizlik döneminin son bulmasına yol açmış, işsizlik birçok ülkede hızla artmıştır. AB genelinde %10'u aşan işsizlik oranları, uzun süreli işsizlikle mücadelede aktif istihdam politikalarını yeniden ön plana çıkarmıştır. Başlangıçta bu politikalar, kamu kaynaklarının işsizlik sigortası veya işsizlik maaşı gibi pasif istihdam politikalarından aktif politikalara kaydırılması olarak görülse de, bu politikalara ayrılan kaynaklar arttıkça etkinliğinin işsizlik oranlarını düşürmede etkili olduğu anlaşılmıştır (Taş ve BOzkaya, 2012).

Aktif istihdam politikasının ana hedefi, iş arayanlar için istihdam fırsatlarını artırmak ve işsizlerle açık işler arasındaki uyum sürecini iyileştirmektir. Bu şekilde, bu politikalar istihdamın ve büyümenin artmasına katkı sağlarken, işsizlik ve işsizlik yardımlarının olumsuz etkilerini de hafifletir. Aktif istihdam politikaları, işsizlerin en kısa sürede ve beceri seviyelerine uygun en uygun işte yeniden iş gücüne katılmalarına yardımcı olacak gerekli desteği sağlar (Tartılacı, 2022).

Aktif istihdam politikaları altında kullanılan iki ana araç bulunmaktadır. Birincisi, tüm işsiz bireyleri hedefleyen genel programlar, ikincisi ise gençler, kadınlar, yaşlılar, engelliler, uzun süreli işsizler ve göçmenler gibi dezavantajlı gruplara yönelik özel programlardır (Arslan, 2020). Bu programlar daha spesifik olarak

incelendiğinde, esnek ve atipik çalışma düzenlemeleri, beceri ve mesleki yeterlilikleri geliştiren eğitim programları, bilgilendirme ve tanıtım faaliyetleri, iş yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri, okuldan işe geçişte zorluk yaşayan genç işsizlere yönelik iş deneyimi sağlayan programlar, istihdam teşvikleri, ücret ve istihdam teşvikleri ve girişimcilik desteği gibi araçları içermektedir (Taş, 2019).

### **3. TÜRKİYE’DE İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI ŞABLONA UYGUN YAZILMALI**

#### **3.1. İŞKUR’un Uyguladığı İstihdam Politikaları ŞABLONA UYGUN YAZILMALI**

Kamusal istihdam hizmetleri, 19. yüzyılın sonlarına doğru, gelişmiş ülkelerde işsizliğin ekonomik ve sosyal etkilerine karşı artan duyarlılıkla birlikte ortaya çıkmıştır. Bu alandaki ilk uygulamalar, öncelikle iş arayanların işe yerleşmesine yardımcı olacak ve işverenlerin boş pozisyonları doldurmasına olanak tanıyacak düzenlemeler üzerine yoğunlaşmıştır. Bugün ise, kamusal istihdam hizmetleri hızla değişen iş gücü piyasasında kritik bir rol oynamaktadır (Çakır, 2021). Gelişmiş ülkelerde, mevcut demografik yapı iş gücünün yaşlanmasına yol açarken, gelişmekte olan ülkelerde ise nüfus artışı, özellikle gençler için işsizlik sorunlarını kaçınılmaz hale getirmektedir. İş gücü piyasasında daha çarpıcı bir gelişme ise küresel rekabetin artması ve bilgi teknolojisindeki hızlı ilerlemelerdir. Bilgi teknolojisindeki devrim, sanayi toplumlarının kurumsal yapılarında önemli değişikliklere neden olmuş, bu da iş gücü piyasasını derinden etkilemiş ve çalışma, iş yeri, işçi, çalışma düzenlemeleri gibi kavramları değiştirmiştir. Kısacası, üretim ve iş gücü ilişkileri önemli değişimlere uğramıştır. Daha az iş gücü

gerektiren teknolojik yenilikler, iş gücü talebinde azalmaya yol açmıştır. Sonuç olarak, özellikle 1990'ların ortalarından itibaren gelişmiş ülkelerde işsizlik, birkaç istisna dışında, kronik bir düzeye ulaşmıştır (Kasapoğlu ve Murat, 2018).

Gelişmiş ülkelerdeki sonuç, sanayi sektöründe istihdamın azalması olmuştur. Bazı imalat işlerinin gelişmekte olan ülkelere transfer edilmesinin yanı sıra, teknolojik ilerlemelerin uzun vadede sanayideki istihdamı daha da azaltması beklenmektedir. İmalat sektöründeki işler, hizmet sektöründe yaratılan yeni işler ile yer değiştiriyor. Ancak bu geçiş, özellikle erkekler, tam zamanlı çalışanlar ve imalat sektöründe işini kaybeden mavi yakalı çalışanlar için zorluklar yaratmaktadır (Taşdöken ve Bölük, 2023). İş gücü talebindeki daralma, beceri ve yeterlilik uyumsuzlukları, esnek çalışma düzenlemelerinin yaygınlaşması ve sektörel hareketlilik gibi iş gücü piyasasındaki çok yönlü değişiklikler işsizliği artırmıştır. Kısacası, kamusal istihdam hizmetleri, bu değişikliklerden etkilenen ve işe yerleşmek için kurumsal desteğe ihtiyaç duyan bireylere hizmet vermektedir (Şahin ve Erkan, 2024).

Türkiye'de, İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR), 1946 yılından itibaren iş gücü piyasasında iş arayanları ve işverenleri eşleştirme faaliyetlerine katılmaktadır ve özellikle sanayi sektöründeki iş gücü talebini karşılamak ve bu iş gücünün sektörel ve coğrafi hareketliliğini kolaylaştırmak amacıyla faaliyet göstermektedir. Ancak 1980'lerden itibaren, kurum, iş gücü piyasasının değişen ve yeni ortaya çıkan hizmet taleplerine yeterince cevap vermekte zorluk yaşamıştır (Hazman ve Yayla, 2021). Kurumsal yenilenme ile ilgili sorunlar yaşanmış ve kamusal hizmetlerin iş gücü piyasaları üzerindeki etkinliği zayıflamıştır. 25 Haziran 2003 tarihinde 4904

sayılı kanunla kurulan Türkiye İş Kurumu, istihdamı artırmak, geliştirmek ve yaygınlaştırmak, işsizlikle m¼cadeleye destek olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini uygulamak gibi g¼revleri üstlenmektedir. Genişletilen sorumluluklarıyla, kurum sadece iş eşleştirme hizmetleri sunmakla kalmaz, aynı zamanda aktif ve pasif iş g¼c¼ piyasası politikalarını da uygulamaktadır. Yapısı ve g¼revleri, yerel istihdam politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasına olanak tanıyacak şekilde oluşturulmuştur (Tutar, 2007).

Gerçekten de, ulusal ve yerel istihdam politikalarını belirlemek i¼in katılım ve sosyal diyalog temelli bir organizasyonel model uygulanmıştır. Kurumun en y¼ksek karar alma organı olan genel kurul, Türkiye'nin istihdam politikasının geliştirilmesine katkı sağlamak amacıyla, kamu ve niversite sekt¼rlerinden temsilcilerin yanı sıra, sosyal ortakları da çoğunluk olarak i¼erecek şekilde oluşturulmuştur (G¼kçe ve Erol, 2022).

### **3.2. Mesleki Eğitim Kurulları-Programları**

Mesleki eğitim programları, bireylerin iş g¼c¼ piyasasında talep edilen beceri ve gereklilikleri kazanmalarını sağlamak amacıyla yapılan eğitim ara¼larıdır. Bu programlar, dezavantajlı grupların işyerlerinde istihdam fırsatları bulmalarına olanak tanıyan bir eğitim modeli olarak tercih edilir ve gelişmekte olan ülkelerde yaygın bir şekilde uygulanır (Çakır, 2021).

Ancak, ekonomide iş g¼c¼ talebi yetersizse, eğitim programları yapısal işsizliği azaltmada pek etkili olmaz. Yapısal işsizlikle m¼cadele i¼in daha kısa vadeli bir politika, yapısal işsizlik yaşayan bireylerin belirlenip mesleki eğitim programlarına



katılmalarını sağlamaktır. Bu uygulamada, kamu ve özel sektör, ekonominin ihtiyaç duyduğu sektörlerdeki işsizlere veya hala çalışan ve becerilerini güncellemek isteyen kişilere, meslek edinme ve geliştirme kursları sunar. Bu tür kurslar, teknolojik değişiklikler nedeniyle işini kaybeden işsizlerin, belirli bir süre eğitim alarak, iş gücü piyasasında istihdam fırsatları sunan sektörlerle geçiş yapmalarına yardımcı olur. Mesleki eğitim politikaları, ayrıca genel liselerden mezun olup uzmanlaşmış beceri ve bilgiye sahip olmayan bireyler için, onları belirli mesleklerde eğiterek istihdam fırsatlarını artırabilir (Gökçe ve Erol, 2022).

Bu noktada, hükümetin, iş gücü eğitim programlarının etkin bir şekilde işlenmesini ve sonuç almayı sağlamak için bazı adımlar atması gerekmektedir. Bu adımlar, eğitim programlarını ihtiyaçlara göre düzenlemek, gerekli bilgi ve standartları belirlemek ve gerekli yatırımlar ve finansmanı güvence altına almak gibi unsurları içerir. Şüphesiz ki, kamu istihdam hizmetlerinden sorumlu kurumlar, iş gücü piyasasındaki olumlu ve olumsuz gelişmeleri takip etmeli ve uygun, sürdürülebilir istihdam politikalarının hazırlanıp uygulanmasını denetlemelidir. Ayrıca, iş gücü talebinin arttığı sektörleri ve alanları belirleme, nitelik geliştirilmesi gereken alanları saptama, genç ve yetişkin nüfus için işsizlik oranlarını belirleme ve işsizlerin nitelik düzeylerini değerlendirme gibi çeşitli faaliyetlerde bulunurlar. Bu bağlamda, kamu istihdam kurumları, mesleki ve teknik eğitim açısından güçlendirilmesi gereken alanları ve sektörleri belirleyebilir, talep gören meslekleri gözlemleyerek iş gücü eğitim programlarını daha etkili ve verimli bir şekilde hazırlayıp koordine edebilirler (Çelik ve Mehmet, (2023)).

Çelik, A., & Mehmet, D., (2023). İşsizlikle Mücadelede Türkiye İş Kurumu'nun Aktif İstihdam Politikaları: Bitlis İli Üzerine Bir İnceleme. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 6(5).  
**KAYNAKÇADA OLMALI BURDAN SİLİNME Lİ**

Ülkemizde, kamu istihdam ajansı ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu, mesleki eğitim alanında en aktif kurumlar arasında yer almaktadır. Mesleki eğitim kapsamında, iş gücü piyasasında çok çeşitli programlar düzenlenmektedir. Bunlar arasında çalışanlar ve iş arayanlar için mesleki eğitim kursları, kendi işini kurmak isteyenler için girişimcilik eğitimleri ve deneyimsiz öğrenciler ve işsizler için iş başı eğitim programları yer almaktadır (Burhan Göcen, 2020).

### **3.3. Destekli İstihdam Politikaları**

Yapısal ve döngüsel işsizlikle mücadelede, istihdam teşviklerinin önemli etkileri vardır. İstihdam teşviklerinin amacı, ekonomik daralma ve gerileme dönemlerinde iş gücü piyasasında iş bulma şansı çok düşük olan grupların istihdam edilebilirliğini artırmaktır. Bu bireyleri işe alan işverenler, genellikle iş gücü maliyetlerinde azalma sağlamayı hedeflerler. Bu maliyetleri azaltmanın iki yolu vardır: birincisi, doğrudan ücret yapısını değiştirmektir; ikincisi ise ücretler üzerinden vergileri düşürmek veya maaş dışı maliyetleri azaltmaktır. Her iki yaklaşım da birlikte kullanılabilir (Karaaslan, 2020).

Yüksek işsizlik dönemlerinde, belirli gruplara yönelik istihdam teşvikleri ters etki yaparak işsizliği azaltmak yerine artırabilir. Bu yaklaşımın bir diğer sorunu ise, uygulandıktan sonra finansal yapıda uzun vadeli sorunlar yaratabilmesidir. Ekonomi genişleme aşamasına girdiğinde, bu uygulamanın ortadan

kaldırılması oldukça zorlaşır. Farklı gruplardan gelen politik baskılar genellikle programın devam ettirilmesi yönünde olur. Uzun vadede, bu uygulama bütçe üzerinde önemli bir yük haline gelebilir (Şahin ve Erkan, 2024).

### **3.4. Kendi İşini Kuranlara Yönelik Programlar**

Aktif istihdam politikalarının bir diğer yönü, kendi işlerini kurma potansiyeline sahip işsiz bireyler için girişimciliği teşvik eden ve destekleyen programlardır. Bu bağlamda, bireylere yeni işletmelerin kurulması veya mevcut işletmelerin geliştirilmesi amacıyla iş planları hazırlama, danışmanlık hizmetleri, eğitim fırsatları, vergi teşvikleri, düşük faizli krediler veya hibe gibi teknik ve finansal destekler sağlanır (Çakır, 2021).

Kendi işini kurmak isteyenlere yönelik programlarda katılımcıların belirli niteliklere sahip olmaları önemlidir. İşletmeyi ve çalışma ortamını düzenlemek, organizasyonu istekli, dikkatli ve öğrenmeye açık bir şekilde koordine edebilme yeteneği, ürün geliştirme ve pazarlama bilgisi gibi temel iş ilkeleri, programın başarısı için belirleyicidir. Bu programlarda girişimcilerin, aldıkları mesleki eğitim, mevcut beceri ve deneyim veya sağlanan finansal destekle tek başına yetinmemeleri gerekir. Kurulan işten elde edilen ürün ve hizmetler için hedef müşteri grubunun belirlenmesi, satış ve pazarlama yöntemlerinin doğru bir şekilde uygulanması, organizasyon içindeki insan kaynaklarının yönetimi, envanter yönetimi ve hammadde temini, sürdürülebilir girişimcilik için önemli temel iş becerilerini kazanmanın temel unsurlarıdır (Günsan ve Yergin, 2021).

İşletmelere eğitim ve danışmanlık hizmetleri sunmanın yanı sıra, düşük faizli veya faizsiz kredilerle desteklenmeleri, mevcut iş gücü talebinin artmasına yardımcı olabilir. Türkiye'de, bölgesel ve sektörel girişimcilik destek programları, bölgeler arası gelişmişlik farklarını azaltmayı ve küçük ve orta ölçekli işletmelerin faaliyetlerini geliştirmelerini desteklemeyi amaçlamakta olup, istihdam, üretim, verimlilik, iç ürünler, ihracat ve gelir payı gibi sosyo-ekonomik göstergeler üzerinde faydalı etkiler yaratabilir. Girişimcilik veya kendi işini kurma destek programları, aktif istihdam politikalarındaki en maliyetli araçlardan biridir. Bu programlarda sağlanan desteğin etkili olabilmesi için, programın iyi tasarlanmış olması, katılımcılar ve ihtiyaçlarının objektif kriterlere dayanarak belirlenmesi ve uygulama sürecinin yakından izlenmesi önemlidir (Yılmaz, 2021).

### **3.5. Toplum Yararına Çalışma Programları**

Kamu yararı çalışma programları, aktif istihdam politikalarının bir parçasıdır ve yüksek işsizlik dönemlerinde işsizleri hızlı bir şekilde, hatta geçici olarak istihdam etmeyi, aynı zamanda uzun vadeli istihdam için gerekli eğitimleri sağlamayı amaçlar. Bu programlar, kamusal fayda sağlamak amacıyla doğrudan ya da araçlar aracılığıyla bir iş veya hizmet yerine getirilerek uygulanır. Genellikle ekonomik krizler, istikrarsızlık, özelleştirme çabaları, doğal afetler ya da işsizlik oranlarının arttığı dönemlerde hayata geçirilir. Amaç, kayıtlı işsiz bireylerin gelir kaybını önlemek, iş alışkanlıklarını ve disiplinlerini kaybetmemelerini sağlamak ve onları kısa süreli de olsa istihdam edilebilirliklerini artıracak şekilde eğitmektir (Güngör ve Özaydın, 2023).

Türkiye’de kamu yararı çalışma programları, İŞKUR tarafından uygulanmakta olup, ilk kez 1999 yılında Marmara Depremi’nin olumsuz etkilerini hafifletmek amacıyla başlatılmıştır. Bu programların hedef kitlesi, İŞKUR’a kayıtlı 18 yaş ve üzerindeki uzun süreli işsiz bireylerden oluşmaktadır. Katılımcılar, 9 aylık program süresi boyunca asgari ücret almaktadır. Programlar, kamu yararına hizmet etmek amacıyla tasarlanmalı ve aynı zamanda iş arama becerilerini geliştirme gibi iş danışmanlığı hizmetlerini de içermelidir. İşte bazı kamu yararı çalışma programı örnekleri (İzdeş, 2022):

- Çevre temizliği ve düzenlemeleri
- Altyapı yenileme çalışmaları
- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okulların bakım, onarım ve temizliği
- Kültürel miras alanlarının restorasyonu ve korunması
- Ağaçlandırma ve park düzenlemeleri
- Tarım arazilerinin ıslahı
- Heyelan öncesi tedbirler

### **3.6. İş Gücü Yetiştirme Kursları**

Mesleklerin yapısındaki değişiklikler ve işgücü piyasalarının temel dinamikleri, sosyoekonomik gelişmeleri de etkilemektedir. Gelişmiş ekonomilerde, uzun eğitim süreçlerinin ardından edinilen mesleklerin toplam işgücündeki payı yüksekken, gelişmekte olan ekonomilerde bu payın daha düşük olduğu gözlemlenmektedir (Şahin ve Erkan, 2024). Aktif istihdam politikaları kapsamında yürütülen iş gücü eğitim kursları, İŞKUR’un en önemli

faaliyetlerinden biridir. Bu mesleki eğitim kursları, uzun süreli işsizler, dezavantajlı gruplar, kadınlar, eski mahkumlar, genç işsizler ve işsizlik sigortasından yararlanan bireylerin, iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde eğitim alarak istihdam edilebilirliklerini artırmayı amaçlamaktadır. Gençler, işsizlik konusunda en duyarlı grupları oluşturmakta olup, ayrıca genç olmanın yanı sıra kadın, engelli ya da niteliksiz olmak, bu duyarlılığı daha da artırmaktadır (Günsan ve Yergin, 2021). Bu bağlamda, istihdam politikalarının etkinliği, kursların piyasa analizlerine dayanarak açılmasıyla daha doğru şekilde ölçülebilir.

Ülkemizin politikalarının temeli, öncelikle beceri uyumsuzluğu sorununun artmasından kaynaklanmaktadır. Bireylerin doğru bir rehberlik aşamasından geçememesi ve piyasanın fazla manuel iş gücü talep etmesi, insanları mesleki eğitimden ve sonrasındaki uzmanlaşmadan uzaklaştırmıştır. Bu durum, "herhangi bir işi kabul et" zihniyetinin ortaya çıkmasına yol açmış ve bu gruplar, değişen hatta dönüşen iş gücü piyasalarına uyum sağlayamamıştır (Saraç ve Erdayı, 2022).

Bir diğer sorun ise, çalışanlarına genel eğitim sağlayan ve bunun için belirli maliyetleri üstlenen firmaların "beyin göçü" sorunuyla karşılaşmasıdır. Çünkü bu bilgi, tüm piyasada geçerli olduğundan, bazı firmalar, eğitim verme zahmetine girmeksizin eğitilmiş işçileri piyasadan kendi firmalarına transfer etmeyi tercih edebilir. Doğal olarak, bu durum firmaları, genel mesleki eğitim bilgilerini aktarmaktan caydırmaktadır (Taş ve Köse, 2024).

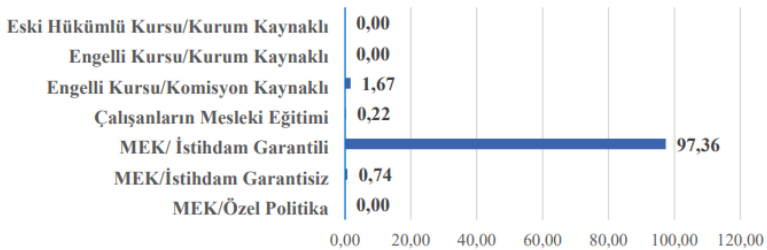
*Tablo 1. 2022 Yılı Kurs ve Programlardan Yararlanan Sayıları*

		Kursiyer / Katılımcı Sayısı
--	--	-----------------------------

Kurs / Program Türü	Kurs / Program Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
Mesleki Eğitim Kursu	514	4.995	5.768	10.763
İşbaşı Eğitim Programı	40.332	77.360	89.996	156.356
Genel Toplam	40.846	82.355	84.764	167.119

Kaynak: İŞKUR, (2023). 2022 Yılı Faaliyet Raporu, Türkiye İş Kurumu, s. 58, Erişim: 07.11.2024, iskur.gov.tr

Tablo 1’de görüldüğü gibi 2022 yılında, aktif iş gücü hizmetleri kapsamında toplamda 40.846 kurs/program düzenlenmiş ve bu kurslara 167.119 kişi katılmıştır. Katılımcıların %94’ü işbaşı eğitim programlarına katılırken, %6’sı mesleki eğitim kurslarına katılmıştır. Bu kurslara katılanların %51’ini kadınlar oluşturmuştur. 2022 yılında toplamda 514 mesleki eğitim kursu düzenlenmiş ve bu kurslara 10.763 kişi katılmıştır; bunların %54’ü kadındır. Katılımcılar arasında en popüler mesleki eğitim kurslarının “MEK/İstihdam Garantili” olarak kategorize edilenler olduğu gözlemlenmiş, toplam katılımcıların yaklaşık %97’si (Şekil 1) istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına katılmıştır (İŞKUR, 2023).



*Şekil 1. 2022 Yılı Mesleki Eğitim Kurs Yararlanıcılarının Oransal Dağılımı (%)*

*Kaynak: İŞKUR, (2023). 2022 Yılı Faaliyet Raporu, Türkiye İş Kurumu, s. 61, Erişim: 07.11.2024, iskur.gov.tr*

Bu programların etkili bir şekilde işleyebilmesi ve eğitim süreçlerinin doğru bir şekilde hazırlanabilmesi için işverenlerle iletişim kurulmalı ve onların ihtiyaçları karşılanmalıdır. İİMEK'in bu programlarda aktif katılımı sağlanmalıdır. Bu, izleme ve değerlendirme sürecini daha etkili hale getirerek, programa tahsis edilen personel ve mali kaynakların daha verimli bir şekilde kullanılmasını ve sorunların çözülmesini sağlayacaktır. Eğitim programlarının tasarımı, yerel, bölgesel, kırsal, kentsel ve sektörel ihtiyaçlara ve istihdam fırsatlarına dayalı olarak yapılmalıdır. Özellikle kırsal alanlarda, doğru bir şekilde belirlenen uzun vadeli ihtiyaçlara dayalı olarak tasarlanmış bir program, kentlere doğru olan hızlı göçü yavaşlatabilir. Aktif istihdam politikalarını ve önlemleri etkin bir şekilde uygulayan İsveç'te, istihdam ofislerinin yapısı ve faaliyet alanları, buldukları yerel alanın taleplerine ve yoğunlaştıkları sektörlerle göre tasarlanmıştır (İŞKUR, 2023).

### **3.7. İş ve Meslek Danışmanlığı**

İŞKUR'un kariyer ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında, işsiz bireylerin istihdama yerleştirilmesi, iş gücü piyasasına uyum sağlayacak şekilde niteliklerinin geliştirilmesi ve kariyer seçimi konusunda rehberlik yapılmaktadır. Bu alandaki faaliyetler, kariyer danışmanlığı kapsamında bireylere eğitim verilmesi ve seminerler ile konferanslar düzenlenmesini içermektedir. Kariyer Danışmanlığı Komisyonu aracılığıyla, iş



değiştirmek isteyen veya iş bulmakta zorluk çeken bireylerin mesleki becerilerini geliştirmeleri ve kariyer seçimi ile ilgili rehberlik ve bilgi sunulması amaçlanmaktadır. Kariyer danışmanlığı altında gerçekleştirilen faaliyetlerin, nitelikli bir danışmanlık sistemi üzerine kurulması gerekmektedir (Görücü, 2022).

Bu bağlamda, daha etkili bir sistem kurulabilmesi için her danışmana iş arayanlar, işverenler ve okulların yer aldığı bir portföy atanmakta, danışmanlar bu hizmetleri portföy yönetimi aracılığıyla sunmaktadır. 2016 yılında, 4.072.924 iş arayanla bireysel görüşmeler yapılmış ve 1.185.264 katılımcı ile grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir.

Ayrıca, 2011'den itibaren ulusal istihdam stratejisinde yer alan kariyer danışmanlarının istihdamı, İŞKUR'a yönelik daha önce önemli bir eleştiri konusu olan işveren ziyaretlerinin iyileşmesine önemli ölçüde katkı sağlamıştır. 2016 itibarıyla, 3.535 danışman, işverenlere İŞKUR hizmetleri hakkında bilgi vererek, iş gücü taleplerini toplayarak ve işverenlerin İŞKUR ile olan ilişkilerini kolaylaştırarak işverenlerle olan ilişkileri geliştirmiştir. 2011 yılında 70.505 olan ziyaret sayısı, 2016'da 552.505'e ulaşmıştır. Danışmanlar, işverenlerin mevcut ihtiyaçlarını ele almakta ve gelecekteki taleplerini öngörerek bir yol haritası sunmaktadır (İŞKUR, 2023).

Bu ziyaretler ve diğer iletişim kanalları aracılığıyla, danışmanlar 2016 yılında toplamda 2.105.436 açık iş talebi toplamış, bunların 2.099.098'i özel sektörden olmak üzere, 789.133 kişiye açık işlere yerleştirmiştir; bunun 784.567'si özel sektörde işe yerleştirilmiştir. Kariyer danışmanlığı sisteminin yanı sıra, "İŞKUR

üzerinden İstihdam Yerleştirme” başlığı altında, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve benzeri programlardan işe yerleştirilen 1.361.987 birey istihdam edilmiştir. Toplam yerleştirme sayısı 2.151.120’ye ulaşırken, bu sayı 2015’te 1.871.095’e ulaşmıştır. Öte yandan, yerleştirme sayısındaki artış, işsiz bireylerin yanı sıra hali hazırda çalışan ve iş değiştirmeyi isteyen kişilerin de İŞKUR’a başvurma eğilimlerinin arttığını göstermektedir. 2015 yılında, İŞKUR’a başvuran işsiz bireylerin sayısı 1.197 milyon’dan 1.703 milyon’a yükselmiştir (İŞKUR, 2023).

### **3.8. Meslek Araştırma ve Geliştirme Programları**

Mesleki araştırma ve geliştirme programları kapsamında, iş gücü piyasasında mevcut olan mesleklerin yanı sıra teknolojik gelişmeler ve yeniliklerden doğan yeni meslekler için de iş analizleri yapılmaktadır. Bu analizlerin amacı, iş ve meslek tanımlarını ve görevlerini Uluslararası Meslekler Sınıflandırması’na uygun şekilde standardize etmektir. Yapılan iş analizleri, bilimsel yöntemler ve tekniklerle işlerin gereksinimlerini, doğasını, miktarını, sorumluluklarını ve çalışma koşullarını takip etmek ve toplamak için kullanılır (Aysan, 2020).

### **3.9. İşletmelerde Eğitim Programları**

İşletmelerde mevcut çalışanlar için düzenlenen eğitim seminerlerinin amacı, verimliliği, kaliteyi ve iş güvenliği bilincini artırırken, aynı zamanda organizasyonel kültürü geliştirmektir. Bu programlar, yönetici seviyesindeki liderlik ve yöneticilik becerilerinin de gelişmesine katkı sağlar. 1989 yılından bu yana, işletmelerde işçi geliştirme, birinci kademe yönetimi ve orta kademe yönetimi seminerleri şeklinde eğitim programları düzenlenmektedir.

2002 yılında, 2-5 iş günü veya 10-25 saat süren ve 10-25 kişilik gruplara yönelik olarak, modern eğitim araçları ve tekniklerinin yanı sıra aktif öğretim yöntemleriyle sunulan beş ek program geliştirilmiştir. Bu seminerler şu sekiz programı içermektedir: "İşçi Geliştirme," "Birinci Kademe Yönetimi," "Orta Kademe Yönetimi," "Zaman Yönetimi," "Toplam Kalite Yönetimi," "İnsan İlişkileri ve Stres," "İnsan İlişkileri ve İletişim" ve "İşçi Sağlığı ve Güvenliği" (Aysan, 2020).

### **3.10. Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Programları**

Mesleki eğitimde iş gücü kapasitesinin değerlendirilmesi, "bir işin yerine getirilmesi için gerekli olan fiziksel koşulların belirlenmesi ve kişinin o iş için gereken kapasite ve yeteneklerinin sınırlarının tespit edilmesi süreci" olarak tanımlanır. Engelli bireylerin mesleki eğitim ve rehabilitasyonu konusunda ise kurumda kayıtlı olan kişiler hedef grup olarak kabul edilir (Çakır, 2021).

Engelli bireyler için mesleki eğitim ve rehabilitasyon programlarının belirlenmesinde, engelli bireylerin ilgi, yetenek ve becerilerinin yanı sıra, engelliler için kurulmuş dernek, vakıf ve mesleki rehabilitasyon merkezlerinin görüş ve önerileri de dikkate alınarak kurslar açılmaktadır. Engellilere yönelik açılacak kursların masrafları, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde yer alan ve 26 Eylül 2003 tarihli, 25241 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan düzenlemeye göre, engelli çalıştırmayan işverenlerden alınan "ceza ödemeleri" ile karşılanmaktadır (Şahin ve Erkan, 2024).

Bireylerin özel eğitime ihtiyacı olup olmadığına bakılmaksızın, eğitimde temel amaç, ihtiyaçlar hiyerarşisinde yukarı doğru ilerlemeyi sağlamak ve kendini gerçekleştirme ihtiyacını tatmin etmeye yönelik çaba harcamaktır. Zihinsel engelli bireylerin eğitiminde, yaşam becerilerini geliştirirken, zayıf yönlerini güçlendirmek, güçlü yönlerini pekiştirmek ve sosyal entegrasyon kapasitelerini artırarak bağımsızlıklarını teşvik etmek esastır (Aysan, 2020).

Engelli bireylerin uygun bir meslek dalında eğitim alabilmesi ve bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirebilmeleri için önce iş gücü kapasitelerinin değerlendirilmesi gerekir. Bu süreç için bir ekip gereklidir (Aysan, 2020):

- Bireyin sağlık durumunu izleyen bir doktor,
- İş analizi yapan ve iş için gerekli araçlar ile düzenlemeleri hazırlayan bir ergoterapist,
- Rehabilitasyondan, eklem hareketleri, el terapisi ve fonksiyonel performanstan sorumlu bir fizyoterapist,
- El-göz koordinasyonu, dil ve konuşma becerileri, matematiksel yetenekler, görsel ve işitsel beceriler, problem çözme, kişisel ilgi ve eğilimleri izleyen bir mesleki rehabilitasyon uzmanı,
- Bireyin motivasyonunu, engellilikle ilgili depresyonunu, kişilik özelliklerini tespit eden, bireysel ve grup terapisi yaklaşımları sunan bir psikolog,
- Birey için uygun meslek ve sosyal çevreyi belirleyen, sigorta, emeklilik ve çalışma hayatı ile ilgili tazminat

gibi konuları ele alarak çözümler üreten bir sosyal hizmet uzmanı.

Engelli bireyler bu değerlendirmeleri tamamladıktan sonra, hangi iş sektörlerinde çalışabilecekleri belirlenmeli ve engelli bireylere sertifika ve istihdam fırsatları sunan projelere öncelik verilmelidir. Engellilere odaklanan dernekler, engelli bireylerin rehabilitasyonunda aktif bir rol oynamalı ve projelerini İŞKUR'a sunmalıdır. Anayasada, engelli bireylerin ve eski mahkumların istihdamı zorunlu kılınmıştır. 1961 Anayasası'nın 41. maddesine göre, "Ekonomik ve sosyal hayat, adalet, tam istihdam ve insan onuruna uygun bir yaşam standardı sağlanması ilkelerine göre düzenlenecektir." Anayasa'nın 42/1 maddesinde ise, "Çalışmak, herkes için hem hak hem de ödevdir" denilmektedir. Bu madde, engelli bireyler ve eski mahkumlar gibi istihdam zorlukları yaşayan bireyler için devletin iş bulma sorumluluğunu vurgulamaktadır. 1982 Anayasası'nın 48. maddesi de, "Herkes, seçtiği alanda çalışmak ve sözleşme yapma özgürlüğüne sahiptir" der (Saygun vd., 2020).

Anayasa'nın 49/1 maddesine göre, "Çalışmak, herkes için bir hak ve ödevdir. Devlet, işçilerin yaşam standartlarını yükseltmek, çalışma hayatını iyileştirmek, işçileri korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizlikle mücadeleye elverişli bir ekonomik ortam yaratmak için gerekli önlemleri alacaktır." (Saygun vd., 2020).

Anayasa'nın 61/2 maddesi ise, "Devlet, engelli bireyleri korumak ve sosyal hayata uyumlarını kolaylaştırmak için önlemler alacaktır" der. Engelli bireyleri korumak ve istihdam etmek, devletin temel görevlerinden biridir. Devlet, engelli bireylerin istihdamı, bakımı ve güvenliği için zaman zaman kararname yayınlar. Ancak

engelli bireylerin rehabilitasyonu ve istihdamında sadece devletten beklemek doğru değildir. İşverenler de harekete geçmeli ve engelli bireylerin hangi sektörlerde çalışabileceği konusunda ilgili kurum ve kuruluşları bilgilendirmelidir. 2016 yılında, engelli bireyler için 143 kurs açılmış ve toplamda 1.360 katılımcı yer almıştır; bunlardan 802'si erkek, 558'i ise kadındır (İŞKUR, 2017: 44 KAYNAKÇA DA YOK) (Saygun vd., 2020).

Eski mahkumlar ve eski mahkumlar için Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Programı'nın hedef grubu, kayıtlarda bulunan eski mahkumlar ve cezaevinden çıkmak üzere olan tutuklulardır. Gelişmiş ülkelerdeki mevcut uygulamalara bakıldığında, mahkumlara yönelik mesleki eğitim üç kategoriye ayrılmaktadır. Birincisi, cezaevlerinde geçirilen süre boyunca becerilerin kazandırılmasıdır. İkincisi, mahkumların kısa süreli mesleki eğitim programlarına dahil edilmesidir. Üçüncüsü ise, serbest bırakıldıktan sonra kısa vadeli istihdam fırsatları yaratacak becerilerin kazandırılmasıdır. Bushway'ın mahkumlar üzerine yaptığı bir araştırmada, eğitim programlarına katılmayanların, katılanlara göre cezaevine geri dönme oranlarının %20 daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu araştırmadan çıkan bir diğer önemli bulgu ise, eğitim programlarına katılanların çoğunun istihdam fırsatları bulabildiği ve cezaevlerine geri dönmedikleridir (Saygun vd., 2020).

Eski mahkumlar, toplumdan dışlanmış olmaları ve istihdamda zorluk yaşamaları nedeniyle diğer bireylere kıyasla daha fazla korunmaya, işe ve istihdam fırsatlarına ihtiyaç duymaktadır. Hem eski mahkumların ve ailelerinin, hem de toplumun ve devletin sosyal ve ekonomik sorunlarla karşılaşmamaları için eski mahkumların korunması hayati öneme sahiptir. Birçok mahkum, meslek sahibi

değildir ve onlara karşı toplumda oluşan önyargılar, diğer insanlara göre istihdamlarını çok daha zor hale getirmektedir. Cezalarını tamamlamış ve topluma yeniden entegrasyon sağlamak, yeni bir meslek veya faaliyetle çalışmak isteyen eski mahkumlara, sürekli olarak toplum tarafından cezalandırılmak yerine, yeni iş fırsatlarıyla rehabilitasyon imkânı sağlanmalıdır. Bu süreç önyargısız bir şekilde gerçekleştirilmelidir (Namal, vd., 2021).

### **3.11. Özelleştirme ve Sosyal Destek Programı**

2003 sonrası Türkiye'nin hızlandırılmış özelleştirme programı çerçevesinde kamu kurumlarının özelleştirilmesinin olumsuz etkilerini azaltmak ve hedeflere ulaşmak amacıyla Dünya Bankası tarafından sağlanan krediyle Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP) oluşturulmuş ve uygulanmaya başlanmıştır. 2002 yılında başlatılan ve 2005 sonunda sona eren ÖSDP Yeniden İstihdam Hizmetleri Projesi, Özelleştirme İdaresi tarafından koordine edilmekte olup, İŞKUR ve KOSGEB de bu projede önemli roller üstlenmiştir. Projenin toplam bütçesi 355,3 milyon dolar olup, bunun 250 milyon doları Dünya Bankası kredisi, 105,3 milyon doları ise Türk hükümetinin katkısıdır. ÖSDP, dört ana bileşenden oluşmaktadır: Tazminat, Yeniden İstihdam, Ekonomik Reform Programının Sosyal Etkileri ve Proje Yönetimi. İŞKUR, Özelleştirme İdaresi'nin koordinasyonunda, proje kapsamında Yeniden İstihdam bileşeninde üç ana hizmet sunmuştur: istihdama yönelik danışmanlık, eğitim ve Kamu İstihdam Programı (Şahin ve Erkan, 2024).

Proje kapsamında sunulan danışmanlık hizmetlerinde, katılımcıların en az %10'unun işe yerleştirilmesi şartı getirilmiştir. Eğitim hizmetlerinin amacı, katılımcılara yeni beceriler

kazandırarak iş gücü piyasasına katılımlarını sağlamak ve yeni istihdam fırsatları bulmalarını kolaylaştırmaktı. Eğitimlerin teorik bölümleri eğitim kurumlarında, pratik bölümleri ise iş yerlerinde gerçekleştirilmiştir. Hizmet sağlayıcısının bir işveren olması durumunda katılımcıların en az %70'inin işe yerleştirilmesi zorunluydu, eğer hizmet sağlayıcı bir eğitim kurumuydu bu oran en az %50 olmalıydı. Kamu İstihdam Programı, özelleştirme veya mücbir sebepler nedeniyle işsiz kalan ya da uzun süreli işsizlik yaşayan bireylere, kamu sektöründeki sekiz farklı kategoriye ait işlerde geçici istihdam fırsatları sunarak en fazla 6 ay süreyle iş sağladı. Bu süreçte katılımcılar gelir elde etti, iş hayatına uyum sağladı ve iş disiplini kazanmıştır (Günsan ve Yergin, 2021).

Kamu İstihdam Programı eğitim ve hizmetlerini tamamladıktan sonra, katılımcıların en az %10'unun hizmet sağlayıcı tarafından istihdam edilmesi zorunluydu. Projenin 2005 yılında başarılı bir şekilde tamamlanmasının ardından, Özelleştirme Sosyal Destek Projesi-2 (ÖSDP-2) Dünya Bankası finansmanı ile hazırlanmış ve sağlanan krediye ilişkin Loan Agreement, 27 Aralık 2005 tarihli ve 26036 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. ÖSDP-2 projesiyle, özelleştirme nedeniyle işsiz kalan bireyler, 35 ilde tazminatlarını almış ve kurumda kayıtlı işsizlere yönelik yeniden istihdam eğitimi ve hizmetleri sunulmuştur (Akgül, 2022).

### **3.12. Kadınlara ve Gençlere Yönelik İstihdam Programları**

15-24 yaş arasındaki genç nüfusun iş gücü arzı, Türkiye gibi genç nüfusu yüksek olan ülkeler için büyük önem taşımaktadır. Bu yaş grubundaki işsizlik oranı, genel işsizlik oranının neredeyse iki katı seviyesindedir ve OECD'nin "Gençlik, Yetenekler ve İstihdam" raporuna göre, Türkiye'de 15-29 yaş arasındaki gençlerin yaklaşık



üçte biri (yüzde 31.3) iş gücü piyasasında yer almamakta, ne eğitim almakta ne de staj yapmaktadır. OECD ortalaması ise bu oran için yüzde 15.5'tir. Dünya genelinde, genç işsizlik oranı, işsizlik oranı içinde oldukça yüksektir. ILO'nun "Dünya İstihdamı ve Sosyal Görünüm 2015" (WESO) raporuna göre, yaklaşık 200 milyon işsizden 73 milyonunun, yani üçte birinin 15-24 yaş grubunda olduğu belirtilmektedir. Küresel ortalama işsizlik oranı yüzde 5.9 iken, bu yaş grubundaki işsizlik oranı yüzde 13.1'dir (Şahin ve Erkan, 2024).

Bir ekonomideki yüksek genel işsizlik oranı, aynı zamanda yüksek bir genç işsizlik oranını da işaret etmektedir. Eğer genç nüfusun (15-24 yaş) toplam iş gücündeki (15-64 yaş) payı önemli bir oranı oluşturuyorsa, işsiz gençlerin durumu da genel işsizlik durumunu belirleyici bir rol oynamaktadır. Genç işsizlerin toplam işsizler içindeki oranı, genç istihdam politikalarının genel işsizlik oranını nasıl etkilediğini gösterdiği için önemlidir. Genç işsizler genellikle iş gücüne ilk kez katılan bireylerdir. Bu grubun yüksek işsizlik oranı, birkaç nedenden kaynaklanmaktadır: deneyim eksikliği, iş gücü piyasasına yeterince hakim olmama, işverenler tarafından eğitim maliyetleri nedeniyle daha az tercih edilme, eğitim sisteminin çıktıları ile iş gücü piyasasının ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluk, pratik bilgi ve teknik eksiklikler ve gençlerin yeteneklerini, ilgi ve isteklerini doğru bir şekilde belirlememeleri gibi sebeplerle, yanlış alanlarda iş arama (Şahin, 2020).

Genç işsizliği ile mücadele etmek için Türkiye, 20 Şubat 2009 tarihinde "İnsana Yakışır İş Ulusal Öncelikler Belgesi"ni imzalamıştır. Türkiye'deki genç işsizliğine karşılık olarak Birleşmiş Milletler çatısı altında "Birleşmiş Milletler Ortak Programı – Herkes

İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölgesi Uygulaması" başlatılmıştır. FAO, ILO, IOM ve UNDP'nin yer aldığı bu ortak program, Milenyum Kalkınma Hedefleri Fonu tarafından desteklenmektedir ve 15-24 yaş arasındaki gençlere yönelik insana yakışır iş fırsatlarını artırmayı hedeflemektedir. Birleşmiş Milletler Ortak Programı'nın ulusal ortağı ise Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'dur. "Gençlik İstihdam Destek Hibe Programı" gençlerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu sağlamayı, istihdam edilebilirliklerini artırmayı ve girişimcilik ve istihdamı artırmak amacıyla etkili aktif iş gücü piyasası önlemleri hazırlamayı amaçlamaktadır. 2010-2012 yıllarını kapsayan 23 milyon euro bütçeli bu program, 12 NUTS II bölgesinde genç işsizlik oranını azaltmak için ayrılmıştır. Bu program kapsamında yapılan projeler, eğitim ile istihdam arasındaki ilişkiyi güçlendirmeyi, iş gücündeki beceri eksikliklerini azaltmayı, eğitim kurumlarından istihdama geçişi kolaylaştırmayı, gençlerin genel eğitim seviyesini yükseltmeyi ve girişimciliklerini desteklemeyi önceliklendirmiştir (Yavaş, 2021).

Kadınlar, gelişmekte olan ve az gelişmiş ekonomilerde, dezavantajlı gruplar arasında yer almakta olup, onlar için özel politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Bu durum, özellikle istihdam açısından daha belirgin hale gelmektedir. İlk olarak, kadınların tüm ülkelerde erkeklere göre daha az istihdam edildiği belirtilmelidir. Çeşitli sebeplerden, özellikle doğum izni ve ücretli izin gibi maliyetlerin artması nedeniyle, kadınlar işverenler tarafından sıklıkla daha az istihdam fırsatı sunulmaktadır. Diğer önemli sebepler arasında daha düşük eğitim seviyeleri, mesleki bilgi ve beceri eksiklikleri, çalışmaya uygun oldukları halde istihdamda

ayrımcılığa maruz kalmaları, sosyal normlar ve kurallar nedeniyle ev dışında çalışmanın uygun görülmemesi, ailenin gelir ve iş sorumluluğunun yalnızca erkeklere ait olduğu görüşü, çocuk, yaşlı ve diğer aile üyelerinin bakım sorumluluğunun ve ev işleri yükünün kadınlara ait olduğu düşüncesi yer almaktadır. Ayrıca, kadınlar evlilik, doğum, çocuk bakımı ve yaşlı ya da hasta bakım gibi sebeplerle iş hayatını geçici veya kalıcı olarak terk edebilmektedirler (Yeşilkaya, 2024).

Türkiye'nin uzun modernleşme tarihinde, kadınların durumu, sorumlulukları, yaşam ve çalışma koşulları ile cinsiyet algıları, eğitim, gelir seviyeleri, kırsal ve kentsel yerleşim yerleri, inançlar ve yerel gelenekler gibi faktörlere bağlı olarak önemli değişiklikler göstermiştir (Taş ve Köse, 2024).

Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımı bölgelere göre değişiklik göstermekte olup, eğitim seviyesi ile iş gücüne katılım arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Yani, eğitilmiş kadınlar iş gücüne katılmaktadır. TÜİK'in iş gücü araştırmasına göre, 2015 yılında Türkiye'de 15 yaş ve üzeri, kurumsal olmayan aktif nüfusun iş gücüne katılım oranı yüzde 51.3 olarak belirlenmiş, bu oran erkeklerde yüzde 71.6, kadınlarda ise yüzde 31.5 olmuştur. Eğitim seviyesine göre iş gücüne katılım oranlarına bakıldığında, kadınların eğitim seviyesi arttıkça iş gücüne katılımının da arttığı gözlemlenmiştir. Özellikle, okuryazar olmayan kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 16.1, lise altı eğitilmiş kadınlarda bu oran yüzde 26.6, lise mezunlarında yüzde 32.7, meslekî veya teknik lise mezunlarında yüzde 40.8, yükseköğretim görmüş kadınlarda ise iş gücüne katılım oranı yüzde 71.6 olarak belirlenmiştir. 2023 yılında ise bu oranlar yaklaşık olarak yüzde 10 oranında artış göstermiştir

(TÜİK, 2024). Bu veriler, Türkiye’de kadınların istihdamında eğitimin ve okul çağının önemini gösteriyor ve pek çok çalışmada sıkça vurgulanan geleneksel muhafazakâr yapıların, dini ve kültürel değerlerin etkisinin sınırlı olduğunu düşündürmektedir.

Türkiye’de yapılan araştırmaların sonuçlarına bakıldığında, kadınların iş gücünün iş piyasalarında gerektiği şekilde etkin bir şekilde kullanılmadığı açıkça görülmektedir. Yüksek gelir ve refah düzeyine sahip gelişmiş ekonomilerde, kadınların iş gücüne katılım oranı asla %50’nin altına düşmemektedir. Ancak Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı yaklaşık %36’dır. Amaç, Türkiye’nin gelişmiş ülkeler arasında yerini almasıdır ve Ulusal İstihdam Stratejisi, 2030 yılına kadar, Cumhuriyet’in yüzüncü yılına, kadınların iş gücüne katılım oranını %45’e çıkarmayı hedeflemektedir.

İŞKUR faaliyetlerinde kadınların konumunu incelediğimizde, 2016 yılında, İŞKUR kursları ve programlarından yararlanan toplam 420 kişiden %50.6’sının kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Kadınlar, özellikle mesleki eğitim, iş başı eğitim ve girişimcilik kursları ve programlarına katılım göstermiştir. 2016 yılında mesleki eğitim kurslarına kayıtlı olan 119.172 kişiden 77.897’si, yani %65.4’ü kadındı. Bu kurslarda, kadınların genellikle “garanti işe yerleşme” kurslarına göre daha fazla yer aldığı görülmüştür. Bu, kadınların iş gücüne katılmak konusunda daha temkinli olduklarının bir göstergesi olabilir. Bu kurslarda yer alan 34.580 katılımcının 29.796’sı, yani %86.2’si kadındı. İş garantili kurslara katılım oranı ise %54.4’e düşmüştür. Kadınlar, ayrıca İŞKUR hizmetlerinde özel politikalara ihtiyaç duyan gruplar arasında da önemli bir yer

tutmaktadır. Bu gruplara yönelik kurslarda katılımcıların %78.4'ü kadınlardan oluşmuştur (İŞKUR, 2024).

## **SONUÇ **SABLONA UYGUN YAZILMALI****

İşsizlik sorununun sebepleri ve sonuçları arasında önemli farklar bulunduğundan, tüm ülkelerde başarılı olabilecek tek bir modelden ya da her ülkede başarısız olacak bir uygulamadan söz edilemez. Bu noktada, Batı toplumlarında son 30 yılda ortaya çıkan genel bir görüş, işsizlikle mücadelede aktif istihdam politikalarının anahtar bir yaklaşım olarak önemini vurgulamaktadır. Geniş bir uygulama alanına ve çeşitlendirilmiş çözümlere sahip olan aktif istihdam politikaları, işsizlikle mücadelede yaygın bir strateji haline gelmiştir.

Türkiye'de özellikle 1990'lardan sonra aktif istihdam politikaları sıkça uygulanmıştır. Türkiye'deki aktif istihdam politikalarının iki önemli fayda sağladığı söylenebilir. Birincisi, gençler, engelliler, eski mahkûmlar, uzun süreli işsizler ve kırsaldan kente göç edenler gibi dezavantajlı grupların hedef kitle olarak belirlenmesidir. Bu perspektif, özellikle sosyal dışlanma ile mücadelede önemli katkılar sağlamıştır. İkincisi, aktif istihdam programı projelerinin, İŞKUR'un fiziksel ve niteliksel gelişimini de içermesidir; bu, başka bir olumlu yönüdür. İŞKUR'u modernize etme ve geliştirme çabaları, şimdiye kadar izlenen istihdam politikalarından farklı bir politika değişikliğine yol açmıştır.

Türkiye'de işsizlikle mücadele için alınan makroekonomik önlemler sorunu çözmede yeterli olmamıştır. Dünyanın birçok ülkesinde de benzer yetersizliklerin olduğu kolaylıkla söylenebilir. Bu nedenle, çözümün makroekonomik politikalara dayanmak yerine

yerel politikalara kaydırılması, Türkiye için önemli bir çözüm yolu sağlayabilir.

## KAYNAKÇA ŞABLONA UYGUN YAZILMALI

Ak, Y. (2019). *Çoklu bir dezavantajlılık olarak engelli yoksulluğu: Türkiye örneği* (Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı). İstanbul.

Akgül, M. (2022). Türkiye'de engelli istihdam politikaları ve İŞKUR'un rolü: Karaman ilinde bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi). Karaman.

Aksu, L. (2017). Türkiye'de istihdam, verimlilik ve iktisadi büyüme ilişkilerinin analizi. *Journal of Economic Policy Researches*, 4(1), 39-94.

Arslan, M. (2020). *Türkiye'de kadın istihdamı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Ekonomi ve Finans Anabilim Dalı). İstanbul.

Ateş, M. (2020). Sosyal politika ve sosyal refah açısından Türkiye'de sosyal inovasyon ve iyi uygulama örnekleri. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 20(47), 441-472.

Aydın, A. (2024). *Engellilere yönelik sosyal politikalar: Türkiye örneği* (Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). İstanbul.

Aysan, M. F. (2020). *Geleceğin Türkiye'sinde sosyal politikalar*. Geleceğin Türkiye'si Raporları-6, İlke Yayınları. İstanbul.

Başer, D., & Kırılıoğlu, M. (2020). Türkiye'deki sosyal yardım sistemine yönelik sosyal hizmet uzmanlarının deneyimleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(4), 1486-1513.

Bayrakdar, S. (2019). İşsizliğin çözümünde uygulanan aktif istihdam politikalarının etkinliği üzerine genel bir değerlendirme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 339-358.

BBC. (2024, 11 Temmuz). Dünya nüfusunun sekiz milyar olduğu gerçekçi bir değerlendirme mi? *BBC Türkçe*. Erişim tarihi: 24 Ekim 2024, <https://www.bbc.com/turkce/articles/cgqxq3x7qj1go>

Bedir, E., Özyayın, M. M., & Metin, B. (2013). *Sosyal Politika I*. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları (No: 1589). Eskişehir.

Buğra, A. (2013). *Kapitalizm, yoksulluk ve Türkiye’de sosyal politika* (6. baskı). İletişim Yayınları. İstanbul.

Buğra, A., & Keyder, Ç. (2006). *Sosyal politika yazıları*. İletişim Yayınları. İstanbul.

Burhan Göcen, M. (2020). *İstihdam politikaları bağlamında geçmişten günümüze İŞKUR’un rolü ve önemi ile İŞKUR için öneriler* (Uzmanlık tezi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü). Ankara.

Çakır, H. (2021). Engelli kadın istihdamı: İŞKUR aktif istihdam politikaları üzerine bir analiz. *Akademik Hassasiyetler*, 8(16), 151-173.

Çalışkan, Ş. (2010). Türkiye’de gelir eşitsizliği ve yoksulluk. *Journal of Social Policy Conferences*, 59, 89-132.

Çelik, M., & Dağ, M. (2017). Kapitalist iktisadi düşüncenin geçirdiği dönüşümler üzerine bir değerlendirme. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 50-70.



Çetin Aydın, G. (2023). Sosyal politika ve öğrenim kazanımları: İçerik analizi. *İşletme*, 4(1), 167-189.

Dal, S. (2017). Sosyal politikanın dönüşümü: Küresel sosyal politika. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 1(1), 4-18.

Daşlı, Y. (2018). Yoksullukla mücadele aracı olarak sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 525-542.

Deacon, A. (2011). İstihdam. In P. Alcock, M. May, & K. Rowlingson (Eds.), *Sosyal politika kuramlar ve uygulamalar* (ss. 33-50). Siyasal Kitabevi. Ankara.

Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.

Eroğlu, N., Altaş, D., Ün, T., & Ulu, M. İ. (2017). OECD ülkelerinde sosyal yardım harcamalarının gelir dağılımına etkisi: Panel veri analizi. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 335-354.

Geyik, O. (2020). Türkiye’de dezavantajlı gruplara yönelik yapılan mali yardımlar üzerine bir inceleme. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 20(1), 52-66.

Gökçe, P. Ö., & Erol, H. (2022). Aktif istihdam politikalarının etki değerlendirmesi: Aydın ili örneği. *Çalışma ve Toplum*, 5(75), 2795-2838.

Görücü, İ. (2022). İŞKUR tarafından yürütülen iş ve meslek danışmanlığı uygulamasına yönelik bir değerlendirme. *Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal)*, 5(32), 1835-1852.

Gümüş, İ. (2018). Tarihsel perspektifte refah devleti: Doğu, yükseliş ve yeniden yapılanma süreci. *Journal of Political Administrative and Local Studies*, 1(1), 33-66.

Günel, P. (2009). *Avrupa Birliği'nin sosyal politikası çerçevesinde Güney Avrupa sosyal devlet modeli ve Türkiye*. (Sosyal Yardım Uzmanlık Tezi, Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü). Ankara.

Güneş, M. (2012). Yoksullukla mücadelede sosyal yardımların bir kamu yönetimi politikası olarak sürdürülebilirliği. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(24), 163.

Güngör, B. Y., & Özaydın, M. M. (2023). Çalıştırmacı refah politikaları bağlamında çalışma hayatında yer alan bekar anneler: Toplum yararına çalışma programı örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(46), 69-96.

Günsan, N., & Yergin, H. (2021). Aktif işgücü politikalarının istihdam üzerindeki etkisi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(12), 1161-1180.

Hazman, G. G., & Yayla, Y. E. (2021). İstihdam teşvik politikalarının etkinliği: Türkiye ve AB karşılaştırması. *Maliye Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 16-36.

International Labour Organization (ILO). (2024). *KILM 9: Total unemployment*. Publication Date: 16 November 2015. Erişim

tarihi: 14 Ekim 2024, <https://www.ilo.org/publications/9-total-unemployment>

İŞKUR. (2023). *2022 yılı faaliyet raporu*. Türkiye İş Kurumu. Erişim tarihi: 7 Kasım 2024, <https://iskur.gov.tr>

İzdeş, Ö. (2022). Çalışma hakkı ve toplumsal cinsiyet eşitliği: İstihdam yaratma programları. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 7(2), 23-40.

Karaaslan, L. (2020). Geçmişten günümüze engelli istihdamı: Engelliler için nitelikli istihdamda yeni yaklaşımlar. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1, 46-58.

Karagöz, S. (2020). Türkiye’de sosyal devletin sosyal yardım bağlamında değerlendirilmesi. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 146-169.

Kasapoğlu, M. M., & Murat, S. (2018). Aktif istihdam politikaları ve Türkiye’de İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam politikalarına güncel bir bakış. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 485-502.

Kırca Kurt, A. (2021). Çocuk işçiliğine yönelik kamu politikası analizi. *Disiplinlerarası Çocuk Hakları Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 29-54.

Koray, M. (2007). Sosyal politikanın anlamı ve işlevini tartışmak. *Çalışma ve Toplum*, 4(15), 19-56.

Koytak, A. S. (2014). Türkiye’de sosyal yardım ve sosyal politikadaki dönüşüm: Ak Parti modeli. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(5), 70-89.

Küçükoba, E. (2022). Refah devleti bağlamında sosyal politika, sosyal hizmetin tarihi gelişimi ve Türkiye. *Toplumsal Politika Dergisi*, 3(2), 164-176.

Mayer, E. S. (2003). *What is a disadvantaged group?* Minneapolis: Effective Communities Project.

McClelland, A. (2014). *Social policy in Australia*. Oxford University Press. Melbourne.

Namal, M. K., Berke, M., & Çetinay, H. A. (2021). Eski hükümlü istihdamında karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *Journal of Yasar University*, 16(63), 1338-1354.

OECD. (2022). *Active labour market policies: Connecting people with jobs*. Organisation for Economic Co-operation and Development. Erişim tarihi: 14 Ekim 2024, [https://web-archive.oecd.org/temp/2024-06-25/71167-activation.htm](https://web.archive.oecd.org/temp/2024-06-25/71167-activation.htm)

Öcal, A. T., & Herand, D. (2020). Sosyal politika üzerine yazılmış makalelerin metin madenciliğiyle analizi. *Journal of Management and Economics Research*, 18(2), 149-160.

Özer, M. A., & Çiftçi, A. (2023). Türkiye’de sosyal belediyeciliğin dünü bugünü. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 24-44.

Özsoy, D. (2024). Türkiye’de gelir dağılımı çalışmaları ve gelir dağılımında sosyal transferlerin etkisinin Türkiye ve Avrupa Birliği karşılaştırması. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27, 356-372.

Saraç, H., & Erdayı, A. U. (2022). Türkiye’de aktif işgücü piyasası politikalarına ilişkin yapılan akademik çalışmalara yönelik

bir içerik analizi (2004-2022). *Faculty of Letters Journal of Social Sciences / Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 46(2).

Saygun, M., Işıkhani, V., & Şahan, C. (2020). Eski hükümlüler ve çalışma hayatı. İçinde A. N. Yıldız & A. Sandal (Eds.), *İş sağlığı ve güvenliği meslek hastalıkları* (ss. 249-262). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.

Selim, S., Kırgel, H. D., Çelik, O., & Yazıcıoğlu, E. (2014). Türkiye'de işsizliğin sosyo-ekonomik belirleyicileri: Panel veri analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 1-25.

Sertkaya, Y. (2013). *Türkiye ekonomisinde işsizliğin gelişimi genç işsizlik sorunu ve çözüm önerileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). Manisa.

Şahin, H., & Erkan, Y. (2024). Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanan aktif istihdam politikaları. *İstihdam, Yatırım ve Büyüme*, 34.

Şahin, İ. F. O. (2020). Genç işsizliği ve mücadele yöntemleri. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 8(20), 135-157.

Şişman, Y. (2017). Türkiye'de sosyal politikanın dünü, bugünü: Hayırseverliğin kurumsallaşması mı? Gelişim mi? *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 1-22.

Tartılcı, H. İ. (2022). *Türkiye'de zamana dayalı eksik istihdam ve yetersiz istihdam: Denizli ilinde nitel bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). Denizli.

Taş, A., & Bozkaya, G. (2012). Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Türkiye'de uygulanan istihdam politikaları. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 151-176.

Taş, H. Y., & Köse, A. (2024). Türkiye'de gençlerin istihdama kazandırılmasına yönelik uygulanan sosyal politikalar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 13(35), 89-112.

Taş, S. (2019). *Türkiye'de kadın işgücünün görünümü ve büyüme etkisi (2008-2018)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). Konya.

Taşçı, F. (2017). Türkiye'de sosyal politika ve dönüşüm: Zihniyet, aktörler, uygulamalar. *SETA Yayınları*.

Taşdöken, Ö., & Bölük, G. (2023). Türkiye'de işsizlikle mücadelede aktif istihdam politikalarının etkililiğinin değerlendirilmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 271-286.

Tiyek, R., & Doğan, M. (2018). Ak Parti döneminde (2002-2015) sosyal yardım uygulamaları. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 6(15), 1045-1059.

Tope, F., Aslan, H., & Özpolat, A. (2023). Türkiye'deki sosyal hizmet kurumlarının tarihsel gelişimi. *Tarih Okulu Dergisi*, 16(62).

Tutar, K. (2023). Türkiye Cumhuriyeti'nin 100 yıllık istihdam politikasının toplumsal açıdan değerlendirmesi. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, Özel Sayı: Cumhuriyetin 100. Yılında Türkiye, 245-269.

Tutar, Ö. (2007). Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak Türkiye İş Kurumunun toplumdaki imaj tespiti ve imaj geliştirme üzerine bir çalışma. *Yayımlanmamış uzmanlık tezi*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.

TÜİK. (2024). Sosyal koruma istatistikleri, 2000-2022. Türkiye İstatistik Kurumu. Yayımlanma tarihi: 28 Mart 2024. Erişim, 19.10.2024, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Sosyal-Koruma-Istatistikleri-2000-2022-53834>

Türkoğlu, İ. (2014). Sosyal devlet bağlamında Türkiye'de sosyal yardım ve sosyal güvenlik. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(3), 275-305.

Ulçay, S. (2022). *Avrupa Birliği sürecinde Türkiye'de aktif istihdam politikaları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). Kahramanmaraş.

Varçın, R. (2004). İstihdam ve işgücü piyasası politikaları. Siyasal Kitabevi.

Yavaş, H. K. (2021). Türkiye'de genç kadın işsizliği ve işgücü politikaları. *Çalışma ve Toplum*, 1(68), 151-180.

Yay, S. (2015). Tarihsel süreçte Türkiye'de sosyal devlet. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 3(9), 147-162.

Yenihan, B. (2018). Bir sosyal politika aracı olarak sosyal güvenlik: Dünya'da ve Türkiye'de gelişimi üzerine bir inceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 177-196.

Yeşilkaya, F. (2024). İşgücü piyasası programları ve istihdam: Seçili ülkeler kapsamında bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 495-524.

Yılmaz, A., Aksanyar, Y., & Güler, T. (2018). Sosyal yardım olgusu ve Türkiye’de şartlı sosyal yardım uygulamaları. *EKEV Akademi Dergisi*, 22(73), 595-612.

Yılmaz, H. (2021). *Mikrokredilerin kadın istihdamına etkisi: Karaman ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi). Karaman.

Yolcuoğlu, İ. G. (2012). Türkiye’de sosyal politika ve sosyal hizmetlerin geliştirilmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 23(2), 145-158.

Yuvalı, E. (2020). Sosyal politika aracı olarak sosyal güvenlik kavramı. *İş ve Hayat*, 6(11), 46-74.

Yüksel, M., Adıgüzel, O., & Yüksel, H. (2015). Dünyada ve Türkiye’de sosyal politika temelinde dezavantajlı bir grup olarak çocuk işçiler realitesi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6, 23-34.

Zühtü, A. Ö. (2007). *Sosyal politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını.



## BÖLÜM IV

### Ergonomide Kullanılan Üst Ekstremitte Risk Değerlendirme Yöntemlerinin İncelenmesi

**Mustafa GÜNAYDIN<sup>3</sup>**

#### Giriş

Teknolojinin gelişmesiyle paralel olarak çalışma hayatında daha durağan bir iş gücü ortaya çıkmaktadır. Mevcut teknolojik gelişmelerin ”ergonomi” kavramını günümüz piyasasında giderek daha yaygın hale getiriyor. Peki, ergonomi tam olarak nedir ve hayatımızı gerçekten iyileştirebilir mi? Ergonomi, hem çalışma alanlarımızda hem de genel yaşam alanlarımızda insan özelliklerini, yeteneklerini ve sınırlılıklarını içeren kişileri rahat, güvende ve üretken bir tutum sağlamakla ilgilenen çalışmalar bütünü olarak ifade edebiliriz. Veya bireyin yürütmekle olduğu

---

<sup>3</sup> Öğr. Gör.; Karadeniz Teknik Üniversitesi, Araklı Ali Cevat Özyurt MYO, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü. İSG Programı, Trabzon/Türkiye, ORCID No: 0000-0002-7753-8541, [mustafagunaydin@ktu.edu.tr](mailto:mustafagunaydin@ktu.edu.tr)

işle uyumu sağlamasından ziyade yürütümü yapılan işin bireye uyumu ile ilgilidir (Dul and Weerdmeester, 2001; Babalık, 2018). Uyumun sağlanması halinde bireylerde meydana gelebilecek faydalı durumları şu şekilde sıralayabiliriz;

- İşyerinde meydana gelebilecek yaralanmaların azalması,
- İş kazalarının meydana gelmesiyle oluşan çalışan tazminatı maliyetlerinin azalması,
- Eğitim ve kazaların meydana gelmesinden sonra verilecek olan eğitim maliyetleri,
- İş gücü, verimlilik ve kalite seviyelerinde artış,
- Uygun ekipmanların belirlenmesiyle çalışan konforunda artması,
- Daha güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları oluşturarak çalışanların morallerinin artması,
- Ergonomi özellikler barındıran ekipmanların satın alınmasıyla uzun vadeli ekipman maliyetlerinde azalma gibi durumlar meydana gelir (Sabancı ve ark., 2012; NHDAS, 2024).

Özellikle işyerlerinde ergonomiye ihtiyaç giderek artmaktadır. Ulusal Bilimler Akademisi/Ulusal Araştırma Konseyi'ne göre, meydana gelen olumsuz durumların %33'ünü oluşturan kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları (MSD) yani mesleki yaralanmalar oluşturur. Kas-iskelet sistemi bozuklukları, kas, tendon, bağ, sinir, eklem, kıkırdak ve omurga disklerinin yaralanmaları ve bozukluklarıdır (Özel ve Çetik, 2010; ÇSGB, 2016; NHDAS, 2024). Bu bozukluklar tendinit, karpal tünel sendromu, bel ağrısı ve tenisçi dirseği (epikondilit) örnek olarak verilebilir.

Kas-iskelet sistemi bozuklukları tüm işlerde önemli bir sorun oluşturur. Bu rahatsızlıklarla ilişkili risk faktörlerine dair maruziyeti değerlendirmek için çeşitli yöntemler kullanılır (Yazdanirad, 2018; OHSCO, 2024). Bu yöntemler Tablo 1’de verilmiştir. İlgili risk değerlendirme yöntemleri kullanılarak çalışanların maruz kalabilecekleri tehlikeler ve sonucunda oluşabilecek risklerin analiz edilmesiyle hem ergonomik olarak hem de iş sağlığı ve güvenliği (İSG) bakımından çalışanların iyilik halleri sağlanmış olacaktır. İSG kavramı hareketlilik yani bir oluş bir hareket bildiren bir kavram olarak ifade edebiliriz. Sürekli olarak değişen bir durum ve bu durumlara bağlı olarak riskler oluşmaktadır. İSG sağlanamadığı ve etkili olmadığı iş yerlerinde ergonomik durumlara bağlı olarak kas iskelet sistemi rahatsızlıkları ortaya çıkmaktadır. Bu rahatsızlıkların devam etmesi durumunda ise meslek hastalıkları meydana gelmektedir. Bu durumların oluşmaması için yapılacak olan iyi bir iş organizasyonu, uygun iş metodunun belirlenmesi, uygun ekipman seçimi, işin çalışan ile uyumunun olması ortaya çıkabilecek zararlı etkilerin kaynağında mücadelesi konusunda etkili olacaktır.

*Tablo 1. Ergonomide Kullanılan Üst Ekstremité Risk Değerlendirme Yöntemleri*

ACGIH El Aktivite Seviyesi	ACGIH Hand Activity Level (HAL)
Hızlı Üst Ekstremité Değerlendirmesi	Rapid Upper Limb Assessment (RULA)
Zorlama İndeksi	Strain Index

Kümülatif Travma Bozukluğu Risk İndeksi	The Cumulative Trauma Disorder (CTD) Risk Index
Üst Gövde Üzerine Yükleme Değerlendirmesi	Loading on the Upper Body Assessment (LUBA)
Mesleki Tekrarlayan Eylemler İndeksi	Occupational Repetitive Actions Index (OCRA)

## Üst Ekstremitte Risk Değerlendirme Yöntemleri

### 1.ACGIH El Aktivite Seviyesi (HAL)

Amerikan Hükümet Endüstriyel Hijyenistleri Konferansı El Aktivite Seviyesi için Eşik Sınır Değeri (HAL) olarak ifade edilir. Bu yöntemin amacı; tekrarlayan el, bilek ve ön kol işlerine maruziyetten kaynaklanan Kas İskelet Sistemi Rahatsızlıkları (MSD) riskini değerlendirmek için tasarlanmış bir el aktivitesi değerlendirme yöntemidir. Değerlendirilen uzuvlar eller, bilekler ve ön kollarıdır. Yöntem, aynı veya çok benzer tekrarlayan el, bilek veya ön kol hareketlerini barındıran ve gün içerisinde en az dört saat olarak yürütümü yapılan çalışmaları içerir. Bu yöntem herhangi bir çalışma ortamında değerlendirilmesi durumunda faydalı olur ve farklı çalışma alanları içerisinde kullanılabilir (ofis, mezbahanalar vb.).

MSD tehlikeleri olarak kuvvet, duruş, tekrar ve süre şeklinde ifade edilebilir. Yöntemin uygulanmasında bir gözlemci, el aktivite seviyesini (HAL) 0 (neredeyse hiç aktivite yok) ile 10 (en yüksek aktivite seviyesi) arasında bir ölçekte belirler. Burada hem tekrarın hem de elin döngüsünün ne kadarında kuvvet uyguladığının bir sonucu olarak kabul edilir. El kuvveti seviyesinin ölçümünde normalize edilmiş tepe kuvveti

(NPF) farklı yollarla ölçülebilir. Bir kuvvetölçer kullanılarak maksimum el kuvvetinin yüzdesi hesaplanabilir ayrıca işin yürütümünü yapan çalışandan kendi uğraş seviyesini 0 - 10 arasında bir ölçekte derecelendirmesi istenir veya gözlemcinin yürütümü yapılan işin seviyesini derecelendirmesi sağlanarak da değerlendirilebilir. Daha sonra NPF ve el aktivite seviyesi ACIGH HAL'de sağlanan grafiğe çizilir veya NPF'nin HAL'e oranı ( $\frac{NPF}{10} - HAL$ ) hesaplanır. İşlemin yapılmasında bir kavrama dinamometresi (kuvvetölçeri) kavrama kuvvetlerini ölçmek için kullanılabilir ancak gerekli değildir (Wurzelbacher and etc., 2010; Banfiglioli and etc., 2013; OHSCO, 2024).

*Yapılan işlemler neticesinde ortaya çıkan sonuçların irdelenmesi durumunda aşağıdaki durumlar ortaya çıkar:*

- ACIGH HAL yöntemi iki sınır değeri kullanabilir. Bunlar Eşik Sınır Değeri (TLV) ve Eylem Sınırı (AL)'dır.
- ACIGH HAL TLV (Eşik Sınır Değeri), MSD'leri tehlikelerini önlemek için uygulanan bir proaktif uygulamaların tavsiye edildiği durumları içerir ve değeri (TLV'si): 0,78'dir.
- ACIGH HAL AL (Eylem Sınırı), çalışanların MSD geliştirme riskinin, duruş, temas stresi ve titreşim gibi diğer faktörlere maruziyetin aşırı olmaması koşuluyla düşük olduğu kabul edilebilir değerdir (AL: 0,56)
- İşlem sonucunda TLV ile AL arasında, eğitim ve gözetim programının uygulanması ve riski AL'de veya altında bir seviyeye düşürmek için proaktif önleme iyileştirmelerinin yapılması gerekebilir.
- Kol, kavrama ve bilek/ön kol duruşları yorumlanırken dikkate alınmalıdır.

### *Yöntemin dezavantajları:*

- Birçok konu analistin profesyonel yargısına bırakılmıştır.
- Sürekli nötr olmayan duruşları, temas streslerini, düşük sıcaklıkları veya titreşime maruz kalmayı hesaba katmaz.
- Yalnızca günde dört veya daha fazla saat boyunca gerçekleştirilen monoton el işlerine uygulanan tekrarı ve kuvveti dikkate alır.
- Genel bir risk seviyesi sağlanır ancak bireysel operatörlerin yaralanmalarını tahmin edemez.
- Bu yöntem cinsiyet, yaş veya tıbbi geçmiş gibi bireysel risk faktörlerini hesaba katmaz (Sala and etc., 2023; OHSCO, 2024).

## **2.Hızlı Üst Ekstremitte Değerlendirmesi / Rapid Upper Limb Assessment (RULA)**

RULA, çalışanın üst ekstremitesindeki oluşan tepkisel durumların hızlı bir şekilde analiz edilmesini sağlamak için tasarlanmış bir yöntemdir. Vücudun üst kısmına yönelik durumların yüksek, tüm vücuda yönelik durumların (yani sırt ve bacaklar) kısmen düşük olduğu, yürütümü yapılan çalışmalardan kaynaklanan Kas İskelet Sistemi Rahatsızlıkları (MSD) riskinin nesnel bir ölçümünü sağlar. Değerlendirilmeye alanın vücut kısımları, öncelikle üst ekstremitte (el, bilek, dirsek, omuz), boyun ve bel (gövde duruşlarına bağlı olarak) şeklindedir.

Değerlendirme yöntemi olarak, çalışanın yürütümü yapılan işin tamamlamak için öncelikle üst uzuvlarını kullanılabilir. Genellikle çalışan, yapılan işi gerçekleştirirken fazla hareket etmeden oturur veya ayakta durur (büro işleri, bilgisayar tabanlı

görevler, kasiyer vb.). MSD tehlikeleri olarak kuvvet, duruş, tekrar ve süre şeklinde ifade edilebiliriz.

Kullanıcı, çalışanın görevi yerine getirmek için öncelikle üst ekstremitesindeki uzvunu kullandığından emin olmalıdır. Yürütümü yapılan iş, çalışanın otururken veya ayakta dururken gerçekleştirilir. Tam bir RULA analizi yapmak için kullanıcı, çalışma döngüsünün hangi duruşların, bölümlerin değerlendirilmesi gerektiğine karar verilir. Bunu yapmak için kullanıcının yürütümü yapılan işin tekrarı boyunca kullanılan duruşlara bakması önemlidir. Bundan sonra değerlendirilecek duruşu seçilebilir. Genellikle en uzun süre tutulan “en kötü” olarak kabul edilen duruşlar değerlendirilir. Daha sonra vücudun sol, sağ veya her iki tarafının değerlendirilmesi gerektiğine karar vermek gerekir. RULA aslında sol ve sağ tarafa ayrı ayrı bakmak için tasarlanmıştır. Her iki taraf da değerlendirilirse, RULA her taraf için bir puan verecektir (Dockrell and etc., 2012; Namwongsa and etc., 2018; OHSCO, 2024).

*Vücutun her bir tarafı için kullanıcı:*

- Üst kolun (omuz duruşu), alt kolun (dirsek duruşu) ve bileğin pozisyonunu puanlayın ve daha aşırı duruşlar için skoru ayarlayın.
- Çalışanın çoğunlukla eli/ön kolu nötr konumdayken mi (yani başparmak yukarıyı gösteriyorken) yoksa avuç içi yukarı veya aşağı bakacak şekilde mi çalıştığına karar verin.
- Nötr konumdaysa, “bilek bükümünü” çoğunlukla orta aralıkta olarak puanlayın. Yukarı veya aşağı bakıyorsa, “bilek bükümünü” büküm aralığının sonunda veya yakınında olarak puanlayın.

- Sağ veya sol üst ekstremitte için puanı belirlemek RULA yöntemi içeriğine bakınız (Şekil 1’de Tablo A ve Tablo 2).
- Üst ekstremitte duruşunun/duruşlarının hâlihazırda puanlanmış olup olmadığına (1 dakikadan uzun süre tutularak) veya dakikada dört veya daha fazla kez tekrarlanıp tekrarlanmadığına karar vererek kas kullanımı puanını belirleyin.
- Üst ekstremitteye uygulanan/uygulanan kuvvet veya yük miktarını göz önünde bulundurarak kuvvet/yük puanını belirleyin.
- Kas kullanımı, kuvvet/yük ve üst ekstremitte duruşu puanlarını toplayın (Şekil 1’de Tablo A ve Tablo 2).

*Tablo 2. MSD Risk Değerlendirme Yöntemleri Özeti*

Assessment Tool	Repetition/Duration	Force: Gripping/Pinching	Force: Lift/Lower/Carry	Force: Push/Pull	Posture	Vibration	Contact Stress/Impact	Neck/Shoulder	Hand/Wrist/Arm	Back/Trunk/Hip	Leg/Knee/Ankle	Time to Complete	Training Required/Complexity	Cost
<b>Upper Limb Risk Assessment Methods</b>														
ACGIH: HAL	x	x	x	x					x			MEDIUM	MEDIUM	HIGH
RULA	x				x			x	x	x		LOW	MEDIUM	LOW
Strain Index	x	x	x	x	x					x		MEDIUM	MEDIUM	LOW
CTD Risk Index (CTD-RAM)	x	x	x	x				x	x			MEDIUM	MEDIUM	HIGH
LUBA					x			x	x	x		MEDIUM	MEDIUM	LOW
OCRA	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		MEDIUM	MEDIUM	LOW

\*Time to Complete: Düşük: < 2 saat Orta: 2 - 4 saat Yüksek: > 4 saat, Training Required: Düşük: < 4 saat Orta: 4 - 8 saat Yüksek: > 8 saat; Cost: Low - ekipman önerilir, gerekli değildir, Medium - bazı ekipmanlar gereklidir (kuvvet/tartım ölçeği), High - ekipman gereklidir (video/dijital kamera, kuvvet/tartım ölçeği)

### *Kullanıcı;*

- Boyun, gövde (bel omurgası/gövde duruşu) ve bacakların duruşu için skor belirler.
- Boyun, gövde ve bacaklar için birleşik skoru belirlemek için “Şekil 1’de Tablo B’ye” bakılarak karar verilir.
- Son olarak kullanıcı; yapılan iş için son puanı bulmak için “Şekil 1’de Tablo C’ye” bakılarak puanlama yapılır (sağ veya sol taraf).



- Gerekli donanım için yürütümü yapılan işin gerekli kuvvetleri ölçmek için bir tartı, itme/çekme kuvvetölçeri veya bir el kavrama/sıkma kuvvetölçeri kullanılabilir.
- Bu ekipmanlar mevcut değilse, çalışmayı gerçekleştiren kullanıcı çalışanların kuvvet/yük seviyelerini tahmin etmesi yeterli olabilir.

**A. Arm and Wrist Analysis**

**Step 1: Locate Upper Arm Position:**

**Step 1a: Adjust...**  
If shoulder is raised: +1  
If upper arm is abducted: +1  
If arm is supported or person is leaning: -1

**Step 2: Locate Lower Arm Position:**

**Step 2a: Adjust...**  
If either arm is working across midline or out to side of body: Add +1

**Step 3: Locate Wrist Position:**

**Step 3a: Adjust...**  
If wrist is bent from midline: Add +1

**Step 4: Wrist Twist:**  
If wrist is twisted in mid-range: +1  
If wrist is at or near end of range: +2

**Step 5: Look-up Posture Score in Table A:**  
Using values from steps 1-4 above, locate score in Table A.

**Step 6: Add Muscle Use Score**  
If posture mainly static (i.e. held<10 minutes), Or if action repeated occurs less than once per minute: +1  
If load < 4.4 lbs. (intermittent): +0  
If load < 4.4 to 22 lbs. (intermittent): +1  
If load < 4.4 to 22 lbs. (static or repeated): +2  
If more than 22 lbs. or repeated or shocks: +3

**Step 7: Add Force/Load Score**  
Add values from steps 5-7 to obtain Wrist and Arm Score. Find row in Table C.

**Step 8: Adjust...**  
If wrist is bent from midline: Add +1

**Step 9: Wrist Twist:**  
If wrist is twisted in mid-range: +1  
If wrist is at or near end of range: +2

**Step 10: Look-up Posture Score in Table A:**  
Using values from steps 8-9 above, locate score in Table A.

**Step 11: Add Muscle Use Score**  
If posture mainly static (i.e. held<10 minutes), Or if action repeated occurs less than once per minute: +1  
If load < 4.4 lbs. (intermittent): +0  
If load < 4.4 to 22 lbs. (intermittent): +1  
If load < 4.4 to 22 lbs. (static or repeated): +2  
If more than 22 lbs. or repeated or shocks: +3

**Step 12: Find Row in Table C:**  
Add values from steps 10-12 to obtain Neck, Trunk and Leg Score. Find Column in Table C.

		Wrist Score					
		1	2	3	4		
Upper Arm	Lower Arm	1	2	1	2	3	3
	Wrist Twist	1	2	1	2	3	3
1	2	1	2	2	2	3	3
	3	1	2	3	3	3	3
2	1	2	3	3	3	4	4
	2	3	3	3	3	4	4
3	1	2	3	4	4	4	4
	2	3	4	4	4	4	4
4	1	2	3	4	4	4	4
	2	3	4	4	4	4	4
5	1	2	3	4	4	4	4
	2	3	4	4	4	4	4
6	1	2	3	4	4	4	4
	2	3	4	4	4	4	4
7	1	2	3	4	4	4	4
	2	3	4	4	4	4	4
8	1	2	3	4	4	4	4
	2	3	4	4	4	4	4
9	1	2	3	4	4	4	4
	2	3	4	4	4	4	4

		Neck, Trunk, Leg Score					
		1	2	3	4	5	6
Neck	Legs	1	2	1	2	3	3
	Legs	1	2	1	2	3	3
1	1	1	2	3	3	4	5
	2	2	3	4	5	6	7
2	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
3	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
4	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
5	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
6	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
7	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
8	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
9	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7

**Table C: Final RULA Score**

		Neck, Trunk, Leg Score					
		1	2	3	4	5	6
Neck	Legs	1	2 <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td>	3	4	5	6
	Legs	1	2	3	4	5	6
1	1	1	2	3	4	5	6
	2	2	3	4	5	6	7
2	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
3	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
4	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
5	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
6	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
7	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
8	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
9	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7

**Table B: Trunk Posture Score**

		Neck, Trunk, Leg Score					
		1	2	3	4	5	6
Neck	Legs	1	2	1	2	3	3
	Legs	1	2	1	2	3	3
1	1	1	2	3	3	4	5
	2	2	3	4	5	6	7
2	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
3	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
4	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
5	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
6	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7

**Table D: Final RULA Score**

		Neck, Trunk, Leg Score					
		1	2	3	4	5	6
Neck	Legs	1	2	3	4	5	6
	Legs	1	2	3	4	5	6
1	1	1	2	3	4	5	6
	2	2	3	4	5	6	7
2	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
3	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
4	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
5	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
6	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
7	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
8	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7
9	1	2	3	4	5	6	7
	2	3	4	5	6	7	7

**B. Neck, Trunk and Leg Analysis**

**Step 9: Locate Neck Position:**

**Step 9a: Adjust...**  
If neck is tilted: +1  
If neck is side bending: +1

**Step 10: Locate Trunk Position:**

**Step 10a: Adjust...**  
If trunk is twisted: +1  
If trunk is side bending: +1

**Step 11: Legs:**  
Knee and feet are supported: +1  
If not: -2

**Step 12: Look-up Posture Score in Table B:**  
Using values from steps 9-11 above, locate score in Table B.

**Step 13: Add Muscle Use Score**  
If posture mainly static (i.e. held<10 minutes), Or if action repeated occurs less than once per minute: +1  
If load < 4.4 lbs. (intermittent): +0  
If load < 4.4 to 22 lbs. (static or repeated): +2  
If more than 22 lbs. or repeated or shocks: +3

**Step 14: Add Force/Load Score**  
Add values from steps 12-14 to obtain Neck, Trunk and Leg Score. Find Column in Table C.

Şekil 1. Rula çalışan değerlendirme formu

- Yukarıda belirtildiği gibi, RULA yöntemi vücudun hem sol hem de sağ tarafına ayrı ayrı uygulanmalıdır.
- RULA her analiz için bir skoru belir.
- Bu nedenle, çoğu iş için RULA yöntemini kullanmak size vücudun sol tarafı ve sağ tarafı için gerekli skoru sağlayacaktır.
- RULA'nın sol ve sağ taraf değerlendirmesinden alınan puanları birleştirme yöntemi yoktur. Skor/puan durumlarına göre;

- **1 veya 2'lik puan durumlarında:** duruş, uzun süreler boyunca sürdürülmezse veya tekrarlanmazsa kabul edilebilir.
- **3 veya 4'lük puan durumlarında:** daha fazla araştırma gereklidir, değişiklikler gerekebilir.
- **5 veya 6'lık puan durumlarında:** kısa zamanda araştırma ve değişiklikler gereklidir.
- **7'lik puan durumunda:** derhal araştırma ve değişiklikler gereklidir.

*Yöntemin Dezavantajları:*

- Bu yöntem, manuel malzeme taşıma görevlerini veya çalışma alanında önemli ölçüde hareket etmeyi içeren görevleri değerlendirmek için geçerli değildir.
- Bu yöntem, öngörülemeyen çalışma duruşlarına sahip görevleri veya çok sayıda farklı ve değişken görevi içeren işleri değerlendirmek için uygun değildir.
- Bu yöntem yalnızca vücudun sağ ve sol taraflarının ayrı ayrı değerlendirilmesine izin verir ve bu puanları toplam vücut risk puanında birleştirme yöntemi yoktur.
- Bu yöntem yalnızca bir zaman noktasına veya bir görev için gözlemlenen 'en kötü' duruşlara bakmaya izin verir.
- Bir iş/görev sırasında gerçekleştirilen tüm faaliyetlerin kümülatif etkileri dikkate alınmaz.
- İş/görev alışılmadık, kategorize edilmesi zor veya gözlemlenemeyen (üretim programları, bakım veya başlatma veya kapatma için gereken görevler nedeniyle) bir şey içeriyorsa, iş/görevle ilişkili risk, yöntemin sonucuyla yeterince yansıtılamayabilir.

- Bu yöntem, görevin toplam süresini, mevcut kurtarma süresini veya titreşimi dikkate almaz.
- Çoğu risk değerlendirme yönteminde olduğu gibi, genel bir risk seviyesi sağlanır ancak bireysel operatörlerin yaralanmalarını tahmin edemez.
- Çoğu risk değerlendirme yönteminde olduğu gibi, bu yöntem de cinsiyet, yaş veya tıbbi geçmiş gibi bireysel risk faktörlerini hesaba katmaz (Valentim and etc., 2018; Yazdanirad and etc., 2018; Kee, 2020; Kee, 2022; OHSCO, 2024).

### **3.Zorlama İndeksi / Strain Index**

Bir işin el, bilek, ön kol veya dirsekte meydana gelen olumsuz bir durumu geliştirme esnasındaki risk seviyesini değerlendirmek için tasarlanmış bir risk değerlendirme yöntemidir. Yöntem ayrıca bir işin hangi kısımlarının değişmesi gerektiğini belirlemeye de yardımcı olabilir. Değerlendirmeye alınan vücut parçaları eller, bilekler, ön kollar ve dirseklerdir. Bu yöntemde tekrarlayan herhangi bir el yoğunluğu durumu için kullanılır. Yöntem her türlü iş ortamında kullanılabilir. Daha öncelerde üretime dayalı alanlarda kullanılmış ve geliştirilmiştir. MSD’de ortaya çıkan tehlikeler kuvvet, duruş, tekrarlama ve süreleri göz önünde bulundurulur.

Yöntem sürecinin kısa tanımını yaparsak, gözlemci öncelikle işi yapmak için gerekli el becerisi gerektiren işleri net bir şekilde belirlemek amacıyla bir iş analizi yapmalıdır. Her iş ve her el için (sağ ve sol ayrı ayrı değerlendirilir), gözlemci altı farklı değişkeni değerlendirmelidir. Bunlar;

- efor yoğunluğu,

- efor süresi,
- efor sayısı,
- el/bilek duruşu,
- iş hızı ve iş süresidir.

Her değişkenin sonucuna bir puan veya çarpan ile değerlendirilir. Bu puanlar veya çarpanlar daha sonra Strain Index (SI) skorunu elde etmek için çarpılır. Bu durumlar için kronometre kullanımı önerilir.

*Sonuçların yorumlanmasında puan durumlarına baktığımızda;*

- 5'ten büyük SI puanları üst ekstremitelerde neden olan işlerle ilişkilidir.
- 3'ten düşük puanlar muhtemelen “güvenlidir”.
- 7'den büyük SI puanları “tehlikeli” olarak etiketlenir.
- SI 3'ten azsa: tüm çalışanlar için güvenli durumları içerir.
- SI 3 ile 5 arasındaysa: belirsiz durumlardır ve işi MSD (rahatsızlık) açısından izlenmesi gerekir.
- SI 5 ile 7 arasındaysa: yüksek risk seviyesi, MSD (rahatsızlık) bildirimleri varsa kontrolleri izleyip ve gerekli uygulamaları yapılmasını gerektirir.
- SI 7'den büyükse: kabul edilemez yüksek risk seviyesi, bir kontrol programı hızlı bir şekilde geliştirilip uygulanması gerekir.

*Yöntemin Dezavantajları;*

- Bu yöntemde temas stresi (yumuşak doku sıkışması), soğuk-sıcaklıklar veya el-kol titreşimi dikkate alınmaz.
- Eforlar arasındaki toparlanma süresini hesaba katmaz.

- Sadece dirseklerden ellere kadar olan üst ekstremitedeki MSD riskine bakar.
- Gözlemcinin altı değişikenden üçünü (yoğunluk) tahmin etmesini gerektirir (çabalar, duruşlar, çalışma hızı).
- Yöntemde kullanılan çarpan değerleri, görev değişkenleri arasındaki matematiksel ilişkinin aksine, fizyolojik, biyomekanik ve epidemiyolojik ilkelerle desteklenen yazarların profesyonel yargılarına dayanmaktadır.

Bu yöntem de bireysel riskleri hesaba katmaz (cinsiyet, yaş veya tıbbi geçmiş gibi faktörler) (Moore and Garg, 1995; Stevens and etc., 2004; Spielholz and etc., 2008; Garg, A. and Kapellusch, 2009; Valentim and etc., 2018; OHSCO, 2024).

#### **4.Kümülatif Travma Bozukluğu Risk İndeksi / The Cumulative Trauma Disorder (CTD) Risk Index**

Kümülatif travma bozukluğu (KTD/CTD) risk endeksi, çeşitli iş ortamlarında (et paketleyicileri, kümes hayvanı işleyicileri, giyim üreticileri, metal üreticileri ve çeşitli ürünlerin üreticileri vb..) yapılan araştırmalardan geliştirilmiştir. İndeks, bir iş için üst ekstremitte MSD olay oranını (200.000 çalışma saatine göre) tahmin etmek üzere tasarlanmıştır.

Bu yöntem, el hareketi frekansları ve kuvvetler gibi nicel verileri kullanarak bileğin kaslarına ve tendonlarına uygulanan gerginliği tahmin eden bir frekans faktörü puanı elde eder. Üst ekstremitte duruşları bir duruş faktörü puanına ve çeşitli küçük iş stresörleri ve faktörler puana dahil edilir.

KTD Risk Endeksi yöntemi, çalışan bir nüfusun iş ile ilgili üst ekstremite bozukluklarına maruz kalma olasılığını taramak için hızlı bir yöntem sağlar. Ayrıca, birbirleriyle etkileşime giren tehlikelerin (örneğin kas gücü veya kuvvetinin, çalışma duruşunun ve tekrarlayan iş yapmanın birlikte etkisi) tanımlanmasını sağlar (Clerici and etc., 2005; Filosa and etc., 2005; OHSCO, 2024).

### **5.Üst Gövde Üzerine Yükleme Değerlendirmesi / Loading on the Upper Body Assessment (LUBA)**

LUBA, eklem hareket rahatsızlığı ve maksimum tutma süresine dayalı olarak üst vücuttaki duruşsal yüklenmeye yönelik bir değerlendirme tekniğidir. Bu yöntem, bilek, dirsek, omuz, boyun ve bel dâhil olmak üzere üst gövdenin her bir eklemi için puanlama yapılır. Skor, eklem duruşu daha nötr olmayan hale geldikçe artar. Skorlar, çalışanın oturmasına veya ayakta durmasına bağlı olarak farklılık gösterir (Kamalinia and etc., 2013; Yazdanirad and etc., 2018). Genel bir duruşsal yük endeksi hesaplanır ve dört eylem kategorisi (risk seviyeleri) sağlanır (Tablo 3). LUBA yöntemi, ergonomik risk faktörlerini belirleyebilen ve MSD'lerin değerlendirilebilmesi için güvenli bir gözlem yöntemidir. LUBA kontrol listesi skorları 1 ile 15 puan arasında değişim göstermektedir (Mohamadi and etc., 2014; Sugama and etc., 2022; OHSCO, 2024).

*Tablo 3. LUBA Risk Haritası Parametreleri*

Risk Seviyesi	LUBA	Sonuç
---------------	------	-------

	1-5	Düşük risk
	5-10	Orta risk
	10-15	Yüksek risk
	> 15	Çok yüksek risk

## **6.Mesleki Tekrarlayan Eylemler İndeksi / Occupational Repetitive Actions Index (OCRA)**

Mesleki Tekrarlayan Eylemler İndeksi (MTEİ/OCRA), analistlere duruş, tekrar ve kuvvet nedeniyle çalışanlar üzerindeki kas-iskelet sistemi yüklerinin riskini değerlendirmek için bir yöntem sağlamak amacıyla geliştirilmiştir. Çalışanların üst uzuv rahatsızlıklarına (omuz, üst ve alt kollar ve el) maruziyet oluşturabilecek çalışmaları veya görevleri değerlendirmek üzere tasarlanmıştır.

Bu yöntem, üç eylem seviyesiyle karşılaştırılabilen bir OCRA risk endeksi puanı sağlar (kırmızı, sarı ve yeşil). Yöntem, tekrarlayan görevlerde üst uzuvlar tarafından gerçekte gerçekleştirilen günlük eylem sayısı ile buna karşılık gelen önerilen eylem sayısı arasındaki ilişkiyi niceliksel olarak belirler. Önerilen eylemler, sabit bir değer (dakikada 30 eylem) temelinde hesaplanır ve diğer tehlikelerin (kuvvet, duruş, ek unsurlar ve toparlanma süreleri) mevcut olması halinde vaka bazında azaltılabilir.

*OCRA sistemi 3 değerlendirme aracından oluşmaktadır;*

- OCRA indeksi (Operasyon ve iş istasyonlarının tasarımı ve iyileştirilmesinde kullanılacak doğru ve analitik risk değerlendirmeleri için),
- OCRA Kontrol Listesi (Birincil risk değerlendirmeleri için, risk haritalamasının hazırlanması ve risk yönetimi ve azaltılmasına yönelik ön yaklaşımın tanımlanması esas alınır),
- OCRA mini kontrol listesi (Belirli sektörlerde risk haritalarının hazırlanmasında kullanılmak üzere, hızlı ve çok yaklaşık risk değerlendirmeleri için)

*OCRA endeksi*, üst ekstremitelerde işe bağlı kas-iskelet sistemi bozuklukları (MSD) riskini öngörüyor. OCRA ilk güvenilir analitik yöntemdir. Genellikle iş istasyonlarının ve görevlerin (yeniden) tasarımı veya derinlemesine analizi için kullanılır. OCRA genellikle tekrarlayan iş istasyonlarının incelenmesi için önerilmektedir. OCRA endeksi, bir iş istasyonunda gerçekleştirilen teknik eylem sayısı ile önerilen teknik eylem sayısı arasındaki oranın sonucudur.

OCRA Kontrol Listesi yöntemi, yalnızca üst ekstremitelerin fiziksel aşırı yüklenmesi risklerinin hızlı bir şekilde değerlendirilmesi için basitleştirilmiş bir yöntemdir. Mevcut koşulların izlenmesi için OCRA kontrol listesi önerilir. Tehlikeli çalışma durumlarının haritalanmasını ve tanımlanmasını mümkün kılar. Yalnızca faaliyetin dikkatli bir şekilde analiz edilmesi, OCRA endeksi gibi risk faktörlerinin nitelendirilmesini ve niceliğini belirleyebilir. Bu araç, tekrarlayan işlerle ilişkili riskin ilk haritasını sağlar. Bu kontrol listesi, işlerin veya görevlerin hangi oranının yeşil (hiç risk yok), sarı (düşük risk), kırmızı (önemli risk) olarak sınıflandırılabileceğini belirler (Tablo 4). Hızlı bir şekilde uygulanabilir ve OCRA endeksiyle



elde edilen her hareketin özel analizini içermez. OCRA kontrol listesi, üst ekstremitelerin biyomekanik aşırı yüklenmesine maruziyetini değerlendirmek için (OCRA indeksine kıyasla) basitleştirilmiş bir prosedürdür (Caselli and etc., 2014; Proto and Zimbalatti, 2015; Nawo Solution, 2024; OHSCO, 2024).

*Tablo 4. OCRA Risk Haritası Parametreleri*

Risk Seviyesi	OCRA	Sonuç
	< 2,2	Risk çok az
	2,3 – 3,5	Düşük risk
	> 3,6	Önemli risk

Mevcut OCRA yöntemi iki teknik standardın (EN 1005-5) ve ISO'nun (ISO 11128-3) temelini oluşturmaktadır. EN 1005 ve ISO 11128-3'te OCRA yöntemi, ilgili tüm riskleri hesaba kattığı için detaylı risk değerlendirmesi için tercih edilen yöntem olarak seçilmiştir. OCRA yöntemi, MSD'lerin (maruz kalan popülasyonlar da) oluşumunu analiz etmek ve tahmin etmek için epidemiyolojik verilere dayanmaktadır.

OCRA gözlem tabanlıdır ve öncelikli olarak şirket teknik uzmanlarının (iş sağlığı ve güvenliği operatörleri, ergonomistler, zaman ve yöntem analistleri, üretim mühendisleri) kullanımı için tasarlanmıştır. OCRA yöntemi çok çeşitli endüstrilerde ve işyerlerinde kullanılır. Üst uzuvların tekrarlayan hareketlerini ve/veya çabalarını içeren endüstri ve hizmet sektöründeki tüm işleri kapsar (mekanik bileşenler, elektrikli aletler, otomobiller

üretimi). Değerlendirilen vücut kısımları şunlardır: eller, bilekler, ön kollar ve omuzlardır.

Bu yöntem, üst ekstremitelerin hareketini ve/veya tekrarlayan eforlarını içeren her türlü işi analiz etmek için kullanılabilir. Analiz edilen temel parametreler şunlardır:

- Tekrarlına bilirlilik
- Kuvvet
- Nötr duruş ve hareket
- Uygun iyileşme dönemlerinin olmaması.

Mekanik, çevresel ve organizasyonel faktörler gibi diğer “ek faktörler” de dikkate alınması gerekir (Armstrong and etc., 2018; Colombiniand Occhipinti, 2018; Nawo Solution, 2024; OHSCO, 2024).

## **Sonuç**

Yapılan incelemeler neticesinde işyeri ortamlarında yürütülen çalışmalar benzerlik oluştursa da işin yürütümünü esnasında çalışan farklılığının olması çalışanlar üzerinde benzer ve farklı riskler oluşturmaktadır. Bu riskler çalışanın sağlığın bozulmasına ve iş güvenliğinin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. Çalışan sağlığında meydana gelen “Kas İskelet Sistemi Rahatsızlıklarının” (MSD) yaygın ve yüksek olması iş organizasyonunun yeniden tasarımının yapılmasına, çalışma saatlerinin azaltılmasına veya işin durumuna göre yeterli ara dinlenmeler ve çalışma döngüsünün oluşturulmasına dolayısıyla ergonomik müdahalelerin ne derece gerekli olduğuna işaret etmektedir. Aksi durumlarda MSD’lerin yüksek yaygınlığının en

önemli nedenleri olan boyun, omuz, bilek ve elin istenmeyen nötr duruşları, aşırı güç uygulanması, zorlanması ve ergonomik olmayan şekilde tasarlanmış aletlerin kullanılmasıyla ortaya çıkabilir. Bu bakımdan yapılan çalışma içerisinde bahse konu ergonomik risk değerlendirme yöntemlerinin işyerlerinde belli periyotlarda yapılması, sonuçlarının çalışanlara aktarılması, doğru yöntemlerin kullanılmasının sağlanması elzemdir. Dolayısıyla kullanılan her bir yöntemin avantaj ve dezavantajları değerlendirilerek en uygun iş organizasyonun ve çalışma biçiminin belirlenmesi gerekir.

## Kaynaklar

Armstrong, T. J., Burdorf, A., Descatha, A., Farioli, A., Graf, M., Horie, S., Marras, W. S., Potvin, J. R., Rempel, D., Spatari, G., Takala, E. P., Verbeek, J., & Violante, F. S. (2018). Authors' response: Letter to the Editor concerning OCRA as preferred method in ISO standards on biomechanical risk factors. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 44(4), 439–440. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3748>.

Babalık, F.C. (2018). *Mühendisler için Ergonomi*. Bursa: Dora Yayıncılık.

Bonfiglioli, R., Mattioli, S., Armstrong, T. J., Graziosi, F., Marinelli, F., Farioli, A., & Violante, F. S. (2013). Validation of the ACGIH TLV for hand activity level in the OCTOPUS cohort: a two-year longitudinal study of carpal tunnel syndrome. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 39(2), 155–163. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3312>.

Caselli, U., Breschi, C., Compagnonil, R., De Filippo, L., Gogliettino, M. A., Guerrera, E., Mameli, M., Mastrominico, E., Mochi, S., & Sarto, D. (2014). 160 attività analizzate per il rischio da sovraccarico biomeccanico degli arti superiori nella piccola industria, nell'artigianato, nei servizi e in agricoltura [160 activities analyzed by the risk of biomechanical overload on the upper limbs in small industry, handicrafts, services and agriculture]. *Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia*, 36(4), 344–346.

Clerici, P., Gallanelli, R., Magnante, D., Meinero, G., Mattarelli, M., Sarto, D., & Zecchi, C. (2005). Un esempio di

valutazione del rischio da movimenti ripetuti in aziende del comparto ceramico del ponente ligure [An example of the evaluation of risks of repeated movements in pottery plants located in western Liguria]. *Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia*, 27(2), 213–219.

Colombini, D., & Occhipinti, E. (2018). Scientific basis of the OCRA method for risk assessment of biomechanical overload of upper limb, as preferred method in ISO standards on biomechanical risk factors. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 44(4), 436–438. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3746>.

ÇSGB. (2016). *Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği Uygulama Rehberi*. Ankara: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.

Dockrell, S., O'Grady, E., Bennett, K., Mullarkey, C., Mc Connell, R., Ruddy, R., Twomey, S., & Flannery, C. (2012). An investigation of the reliability of Rapid Upper Limb Assessment (RULA) as a method of assessment of children's computing posture. *Applied ergonomics*, 43(3), 632–636. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2011.09.009>.

Dul, J. and Weerdmeester, B. (2001). *Ergonomics for Beginners: A quick*

reference guide. London and New York: Taylor & Francis.

Filosa, L., Lancellotti, D., Marcellino, S., Nappi, F., Ricciardi, P., Rughi, D., Stefani, G., & Todaro, N. (2005). *Rischi nel comparto edile: analisi della postura degli arti superiori* [Risks

for construction workers: analysis of the upper limb posture]. *Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia*, 27(2), 220–234.

Garg, A., & Kapellusch, J. M. (2009). Applications of biomechanics for prevention of work-related musculoskeletal disorders. *Ergonomics*, 52(1), 36–59. <https://doi.org/10.1080/00140130802480794>.

Kamalinia, M., Nasl Saraji, G., Kee, D., Hosseini, M., & Choobineh, A. (2013). Postural loading assessment in assembly workers of an Iranian telecommunication manufacturing company. *International journal of occupational safety and ergonomics: JOSE*, 19(2), 311–319. <https://doi.org/10.1080/10803548.2013.11076988>.

Kee D. (2020). An empirical comparison of OWAS, RULA and REBA based on self-reported discomfort. *International journal of occupational safety and ergonomics: JOSE*, 26(2), 285–295. <https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1710933>.

Kee D. (2022). Comparison of LEBA and RULA Based on Postural Load Criteria and Epidemiological Data on Musculoskeletal Disorders. *International journal of environmental research and public health*, 19(7), 3967. <https://doi.org/10.3390/ijerph19073967>.

Mohamadi Z, Ghanbary Sartang A, Attar-abdolabadi J. Evaluation of musculoskeletal disorders through loading postural upper body assessment method in household appliances production companies in Tehran, Iran, in 2014. *J Occup Health*

Epidemiol 2014; 3 (3) :140-144.  
<https://doi.org/10.18869/acadpub.johe.3.3.140>.

Moore, J. S., & Garg, A. (1995). The Strain Index: a proposed method to analyze jobs for risk of distal upper extremity disorders. *American Industrial Hygiene Association journal*, 56(5), 443–458. <https://doi.org/10.1080/15428119591016863>.

Namwongsa, S., Puntumetakul, R., Neubert, M. S., Chaiklieng, S., & Boucaut, R. (2018). Ergonomic risk assessment of smartphone users using the Rapid Upper Limb Assessment (RULA) tool. *PloS one*, 13(8), e0203394. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0203394>.

Nawo Solution, <https://nawo-solution.com/ocra-method/>,  
Erişim Tarihi 15.12.2024.

NH Department of Administrative Services (NHDAS),  
<https://www.das.nh.gov/documents/rmu/prop-casualty/ergonomics>, Erişim tarihi: 15.12.2024.

Occupational Health and Safety Council of Ontario (OHSCO), (2024).

Musculoskeletal Disorders Prevention Series, Part 3C:MSD Prevention Toolbox More on In-depth Risk Assessment Methods.

[https://www.iwh.on.ca/sites/iwh/files/iwh/tools/msd\\_prevention\\_toolbox\\_3c\\_2007.pdf](https://www.iwh.on.ca/sites/iwh/files/iwh/tools/msd_prevention_toolbox_3c_2007.pdf), Erişim tarihi: 15.12.2024.

Özel, E., Çetik, O. (2010). Mesleki Görevlerin Ergonomik Analizinde Kullanılan Araçlar Ve Bir Uygulama Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 22.

Proto, A. R., & Zimbalatti, G. (2015). Risk Assessment of Repetitive Movements in Olive Growing: Analysis of Annual Exposure Level Assessment Models with the OCRA Checklist. *Journal of agricultural safety and health*, 21(4), 241–253. <https://doi.org/10.13031/jash.21.10884>.

Sabancı, A., Sümer, S.K. ve Say, S.M. (2012). *Endüstriyel Ergonomi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Sala, E., Cipriani, L., Bisioli, A., Paraggio, E., Tomasi, C., Apostoli, P., & De Palma, G. (2023). A Twenty-Year Retrospective Analysis of Risk Assessment of Biomechanical Overload of the Upper Limbs in Multiple Occupational Settings: Comparison of Different Ergonomic Methods. *Bioengineering (Basel, Switzerland)*, 10(5), 580. <https://doi.org/10.3390/bioengineering10050580>.

Spielholz, P., Bao, S., Howard, N., Silverstein, B., Fan, J., Smith, C., & Salazar, C. (2008). Reliability and validity assessment of the hand activity level threshold limit value and strain index using expert ratings of mono-task jobs. *Journal of occupational and environmental hygiene*, 5(4), 250–257. <https://doi.org/10.1080/15459620801922211>.

Stevens, E. M., Jr, Vos, G. A., Stephens, J. P., & Moore, J. S. (2004). Inter-rater reliability of the strain index. *Journal of occupational and environmental hygiene*, 1(11), 745–751. <https://doi.org/10.1080/15459620490521142>.

Sugama, A., Nishimura, T., Doi, K., Shimada, S., Chikai, M., Nunokawa, K., & Ino, S. (2022). Evaluation of musculoskeletal workload of manual operating tasks using a



hydraulic jack based on ergonomic postural analysis and electromyography: A case study of non-professional young male users. *Work* (Reading, Mass.), 72(2), 677–685. <https://doi.org/10.3233/WOR-210079>.

Valentim, D. P., Sato, T. O., Comper, M. L. C., Silva, A. M. D., Boas, C. V., & Padula, R. S. (2018). Reliability, Construct Validity and Interpretability of the Brazilian version of the Rapid Upper Limb Assessment (RULA) and Strain Index (SI). *Brazilian journal of physical therapy*, 22(3), 198–204. <https://doi.org/10.1016/j.bjpt.2017.08.003>.

Wurzelbacher, S., Burt, S., Crombie, K., Ramsey, J., Luo, L., Allee, S., & Jin, Y. (2010). A comparison of assessment methods of hand activity and force for use in calculating the ACGIH(R) hand activity level (HAL) TLV(R). *Journal of occupational and environmental hygiene*, 7(7), 407–416. <https://doi.org/10.1080/15459624.2010.481171>.

Yazdanirad, S., Khoshakhlagh, A. H., Habibi, E., Zare, A., Zeinodini, M., & Dehghani, F. (2018). Comparing the Effectiveness of Three Ergonomic Risk Assessment Methods- RULA, LUBA, and NERPA-to Predict the Upper Extremity Musculoskeletal Disorders. *Indian journal of occupational and environmental medicine*, 22(1), 17–21. [https://doi.org/10.4103/ijoem.IJOEM\\_23\\_18](https://doi.org/10.4103/ijoem.IJOEM_23_18).

## BÖLÜM V

### Ergonomide Kullanılan Kombine Vücut Risk Değerlendirme Yöntemlerinin İncelenmesi

**Mustafa GÜNAYDIN<sup>4</sup>**

#### **Giriş**

Ergonomi, çalışma alanlarında bireylerin fiziksel refahını nasıl etkilediği ile ilgilenir. Oluşabilecek sağlık problemlerini azaltmak, işin yürütümü neticesinde oluşabilecek riskleri azaltmak ve verimliliği arttırmak için işin çalışanla uyumunu sağlamak olarak ifade edilebilir. Ergonomik değişiklikler, çalışma ortamını yeniden yapılandırmayı, değiştirmeyi veya farklı araçlar, prosedürler kullanarak yapılacak olan işi çalışana karşı uyumunu değiştirmeyi içerebilir. Malzeme taşıma esnasında ergonomik müdahalelerle sırt güvenliği sağlayacak konularda

---

<sup>4</sup> <sup>1</sup>Öğr. Gör.; Karadeniz Teknik Üniversitesi, Araklı Ali Cevat Özyurt MYO, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, İSG Programı. Trabzon/Türkiye, ORCID No: 0000-0002-7753-8541, mustafagunaydin@ktu.edu.tr

eğitim vermeyi, kaldırılan nesnelerin ağırlığını azaltmayı, mekanik kaldırma cihazları kullanmayı veya bir paletin veya rafın yüksekliğini değiştirmek örnek olarak verilebilir. Dolayısıyla ergonominin amacı, iş tehlikelerine maruziyeti azaltmaktır. Tehlike ise vücudunuza zarar verebilecek çalışma ortamınızdaki fiziksel bir faktör olarak tanımlanabilir. Ergonomik tehlikeler, garip veya rahatsız edici duruşlarda çalışmayı, aşırı gc veya yüksek tekrar kullanmayı içerir (OSHA, 2024; UC, 2024).

İşyerlerin yapılacak olan görevlendirmelerde proaktif olarak tüm çalışmaların planlanması gerekir. Bunun için ilgili işyerinin tüm bireyle içerisinde ayırım yapmaksızın çalışmalar yapılmalı ve tüm işyerine yayılmalıdır. Proaktif ergonomi yöntemlerini kullanarak, işyerlerinin mevcut ve yeni iş sistemlerinin planlama aşamasında ortaya çıkabilecek riskleri tanımlama, görme ve azaltma iş ile çalışan arasında oluşabilecek kas iskelet sistemi rahatsızlıklarını önleyecektir. Dolayısıyla alışan üzerinde oluşabilecek gereksiz zorlanma ve sonucunda ortaya çıkabilecek stresi azaltacak veya yok edecektir. Bu sayede yapılacak iş yöntemleri düzenlenecek, çalışana uygun malzeme temin edilecek ve kullanılacaktır.

İş süreçlerini yeniden tasarlamak veya değiştirmek ek maliyetler doğurur, bu nedenle tasarım aşamasında risk faktörlerini azaltmak daha uygun maliyetlidir. İşyerlerinin tasarlanmanın amacı, mümkün olduğunca çok sayıda insan için düzenleme yapmak, güvenli, sağlıklı ve rahat bir çalışma ortamı sağlamada merkezi bir rol oynayan duruş ve hareketlerin ergonomik prensiplerini anlamaktır. İşyerindeki duruş, hareket ve yapılan iş işyeri ve çalışanlar tarafından ortak olarak belirlenir.

Vücutun kasları, bağları, eklemleri duruşu, bir hareketi gerçekleştirme ve bir kuvvet uygulama konusunda rol oynar. Kaslar, bir duruşu veya bir hareket yapmak için gerekli kuvveti sağlar. Kötü duruş ve hareket, kaslar, bağlar ve eklemler üzerinde bölgesel mekanik strese katkıda bulunabilir. Bunun sonucunda boyun, sırt, omuz, bilek ve kas-iskelet sisteminin diğer kısımlarında şikâyetler ortaya çıkabilir (HSE, 1998; Dul and Weerdmeester 2001; HSA, 2024).

Yapılan bu çalışmada çalışanlar tarafından yapılan işler neticesinde ortaya çıkabilecek kas iskelet sistemi rahatsızlıklarının yaşanmaması için işyeri içerisinde bir veya birden fazla gözlemci nezaretinde çalışanların izlenmesi ve tespit edilen risklerin skor haritaları ve derecelerini belirleyecek yöntemlerden bahsedilmiştir (Tablo 1).

*Tablo 1. Kombine Vücut Risk Değerlendirme Yöntemleri*

Hızlı Maruziyet Kontrol Listesi	Quick Exposure Checklist (QEC)
Tüm Vücut Değerlendirme Metodu	Rapid Entire Body Assessment (REBA)
Manuel (Elle Yapılan) Görevler Risk Değerlendirme Aracı	Manual Tasks Risk Assessment Tool (ManTRA)
Ovako Çalışma Duruşu Analiz Sistemi	Ovako Working Posture Analysis System (OWAS)

## **Kombine Vücut Risk Değerlendirme Yöntemleri**

### **1.Hızlı Maruziyet Kontrol Listesi / Quick Exposure Checklist (QEC)**

Kas iskelet sistemi rahatsızlıkları (MSD) sonucunda oluşabilecek riskini değerlendirmek için hızlı bir yöntem olarak

tasarlanmıştır. Bu yöntem, hem MSD tehlikelerini hem de bu tehlikeleri hızlı bir şekilde değerlendirme yöntemine olan ihtiyaçtan doğmuştur. Hem kullanıcı hem de çalışan tarafından doldurulan bir kontrol listesinden oluşur. Dolayısıyla işle ilgili MSD'ler için risk faktörlerinin tanımlanması, farklı vücut bölgeleri için riskin maruziyet türü, düzeyi ve süresinin değerlendirilmesi, risk maruziyetini azaltmak için gerekli olan proaktif önlemlerin planlanması, işyerinde işlerin yürütümü öncesinde, sırasında ve sonrasındaki ergonomik müdahalelerin değerlendirilmesi ve çalışma alanlarındaki bireylerin kas-iskelet sistemi riskleri konusunda gerekli eğitimlerin sağlanması bu yöntemin amaçlarını oluşturmaktadır. Yöntem içerisinde kullanılan vücut uzuvları boyun, sırt, kollar ve bileklerdir.

QEC yöntemi, çalışanın gerçekleştirdiği fiziksel aktivitelerin hızlı bir şekilde değerlendirilmesine imkân sağlar. Yöntemin tasarımı, riskli çalışma alanlarının ve durumlarının belirlenmesine yardımcı olmak için çalışanın katılımını gerektirir. Bu bakımdan hazırlanan kontrol listeleri formu, hem çalışan tarafından hem de gözlemci tarafından cevaplanması gereken soruları barındırır. Bu sorular, vücudun dört ana bölgesi (sırt, kol, bilek ve boyun) için maruz kalma riskini ölçmek için tasarlanmıştır. Dört ana vücut bölgesinin her biri için maruziyet seviyesi kas iskelet rahatsızlıklarının değerlendirilmesini, var olan risklerin durumunun kontrol edilmesini ve yöntemin etkinliğini belirlemek amacıyla kullanılabilir.

QEC, MSD'ler için ciddi görünüm risklere karşı risk altında olan dört vücut bölgesinin maruziyeti değerlendirilir. QEC, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ'ler) İş Sağlığı ve

Güvenliği (İSG) uygulayıcıları, güvenlik temsilcileri veya sağlık ve güvenlikten sorumlu kişiler tarafından şu amaçlarla kullanılmak üzere geliştirilmiştir:

Ergonomik bir müdahaleden önce ve sonra kas-iskelet sistemi risk faktörlerine maruziyetteki değişimi değerlendirmek,

Değerlendirmeyi yürütme ve değişiklik olasılıklarını belirlemede hem uygulayıcıyı (gözlemci) hem de çalışanları (işi yapma konusunda doğrudan deneyimi olanlar) dâhil etmek,

Çalışma alanlarının iyileştirilmesini sağlamak ve potansiyel maliyet avantajlarının dikkate alınmak,

İşyerinde bulunan herkesi ve bütünü kapsayacak şekilde çalışma alanlarında MSD riskleri hakkında bilgilendirme faaliyetlerini artırmak,

Aynı veya farklı görevleri yapan kişiler arasındaki maruziyetleri tespit etmek ve karşılaştırmak.

QEC değerlendirmesi, maruziyet seviyelerini ortadan kaldırmak veya en aza indirmek için çalışma alanlarında, araçlarda, çalışma yöntemlerinde ve ekipmanlarda değişikliklerin dikkate alınmasını sağlamak. Bu, çalışanlar ile görüşülerek yapılmalıdır. Bu aşamadaki danışmanlık, işi yerinde değişikliğin başlatılmasına yardımcı olacaktır. Bir değişiklik yapıldığında, MSD'ler için risk faktörlerini azaltmada müdahalenin etkinliğini doğrulamak için maruziyet yeniden değerlendirilmelidir. Bu, bildirilen MSD'lerin yaygınlığındaki değişikliklerin belirginleşmesini beklemek yerine, değişikliğin hemen ardından yapılabilir (Laal and etc., 2017; Pal and Dhara, 2018; Momeni

and etc., 2020; Yarahmadi and etc., 2022; Thacker and etc., 2023; WSDLI, 2024).

QEC yöntemi, sırt, kol, bilek ve boyun için maruziyetin ölçülmesi gereklidir (Tablo 2). Maruziyetin ölçülmesinde düşük, orta, yüksek veya çok yüksek ifadeler kullanılabilir.

*Tablo 2. Vücutun Dört Ana Bölgelerinin Maruz Kalma Seviyesi*

	Düşük	Orta	Yüksek	Çok yüksek
Geri (statik)	8-15	16-22	23-29	29-40
Geri (hareketli)	10-20	21-30	31-40	41-56
Kol	10-20	21-30	31-40	41-56
Bilek/el	10-20	21-30	31-40	41-46
Boyun	4-6	8-10	12-14	16-18

Her vücut bölgesi için, maruziyet sonucunda ortaya çıkan puanlamada puanlar arasındaki etkileşimleri aramak önemlidir. Risk seviyesi yüksek veya çok yüksekse, her vücut bölgesi için en az bir veya iki duruma maksimum puan verilmiştir. Bu durum da ilgili etkilerin ele alınmasının vücut bölgesi için genel riski azaltacağını gösterir.

Bunun yanında, çalışma temposu, titreşim, sürüş ve strese ilişkin maruziyetler de dört kategoriye ayrılmıştır, ancak dördüncü kategori (çok yüksek) yalnızca stres için kullanılmaktadır (Tablo 3).

*Tablo 3. Bazı Parametrelerin Maruz Kalma Seviyeleri*

	Düşük	Orta	Yüksek	Çok yüksek
Sürüş	1	4	9	-
Titreşim	1	4	9	-
Çalışma temposu	1	4	9	-
Stres	1	4	9	16

QEC yönteminin geliştiricileri, maruziyet sonucunda oluşan puanlarının orta, yüksek veya çok yüksek olarak derecelendirilmesi durumunda değişiklikler yapılabileceği veya kontrollerin uygulanmasını önermektedir. Dolayısıyla QEC, tüm puanları genel bir risk puanında birleştirmeye yönelik bir yöntem olmasa da, toplam QEC puanına dayalı yapılması gereken eylemler aşağıdaki şekilde açıklanabilir (Tablo 4).

*Tablo 4. QEC Puanına Göre Yapılması Gereken Eylemler*

<b>Toplam Skor</b>	<b>Yapılması gerek eylemler</b>
<b>Elle Taşıma Yapması Gerekiyorsa</b>	
70'den az	Kabul edilebilir
70 – 88	Uygulanan yöntemi güncelleyin
89 – 123	En kısa sürede değişikliğe gidin
123'ten büyük	Uygulamayı hemen değiştirin
<b>Elle Taşımaya İhtiyacı Yoksa</b>	
65'ten az	Kabul edilebilir
65 – 81	Uygulanan yöntemi güncelleyin



82 – 113	En kısa sürede değişikliğe gidin
113'ten büyük	Uygulamayı hemen değiştirin

### *Yöntemin Dezavantajları;*

Yöntem yalnızca en zor çalışma koşulunda ve her vücut bölgesi için, vücut bölgesinin en zor şekilde yürütümü yapılan çalışmanın ilgili kısmına bakmaya izin verir.

Gözlemci, değerlendirilecek işleri seçerken ve vücut bölümünün en zor hangi durumda zorlandığına karar verirken muhakeme yeteneğini kullanır.

El kuvveti ve tutulan nesnelere ağırlığı çalışan tarafından belirlenir.

Çalışma sırasında gerçekleştirilen tüm faaliyetlerin kümülatif etkileri dikkate alınmaz.

Çoğu risk değerlendirme yönteminde olduğu gibi, genel bir risk seviyesi sağlanır ancak bireysel operatörlerin yaralanmalarını tahmin edemez.

Çoğu risk değerlendirme yönteminde olduğu gibi, bu yöntem cinsiyet, yaş veya tıbbi geçmiş gibi bireysel risk faktörlerini hesaba katmaz (Li and Buckle, 1999; Choobineh and etc., 2013; Shakerian and etc., 2023; OHSCO, 2024).

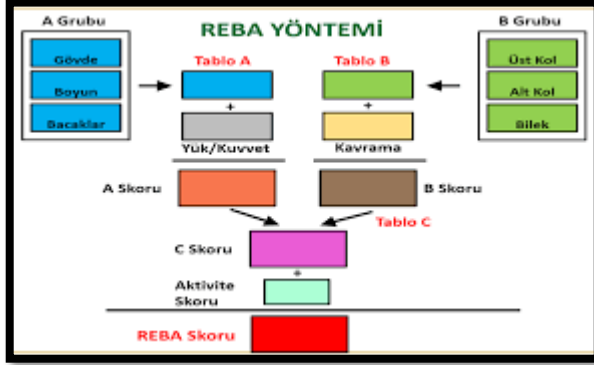
## **2.Tüm Vücut Değerlendirme Metodu / Rapid Entire Body Assessment (REBA)**

REBA, hem statik hem de dinamik vücut aktiviteleri için hızlı bir postüral analiz yöntemidir. REBA, tasarım olarak RULA'ya benzer, yürütümü yapılan işlerin neden olduğu MSD riskinin objektif olarak değerlendirilmesini sağlar. Fakat daha az hareketsiz olan ve tüm vücudu içeren işin yürütüm şartlarının değerlendirilmesine izin verir. Bilekler, kollar, dirsekler, omuzlar, boyun, gövde, sırt, bacaklar ve dizler değerlendirilmeye alınan vücut uzuvlarını içerir.

Bu yöntem, özellikle sağlık ve diğer hizmet sektörlerinde bulunan MSD risklerini, işin yürütümü esnasındaki postürlerini değerlendirmek için geliştirilmiştir. Fakat tüm vücudun kullanılması, postür durumu statik, dinamik, hızla değişen, canlı veya cansız yükler sık sık veya seyrek olarak işleniyorsa bu durumlarda yapılan işlerin değerlendirilmesi için kullanılır.

Yöntemin işleyiş sürecinden kısaca bahsetmek gerekirse, REBA yöntemi, gözlemcinin çalışan tarafından yürütümü yapılan işin görüntülemesi ve sonrasında RULA'da olduğu gibi işin gerekliliklerinin meydana getirdiği talepleri puanlama işlemlerini içerir. REBA'yı kullanan gözlemciler yapılan işin gerçekleşmesi anının fotoğraflarını veya videosunu çekmesini değerlendirme açısından yararlı olacaktır. Dolayısıyla etkili bir REBA çalışması yapabilmek için, gözlemcinin yapılan iş döngüsünün hangi duruşların değerlendirileceğine karar vermesi gerekir. Bunu yapmak için, gözlemcinin yapılan iş süresince kullanılan postürlere bakması ve yapılan işin birkaç kez tekrarlanmasını izlemesi gereklidir (Kee, 2022).

Yapılan gözlemler neticesinde gözlemci tarafından hangi postür durumlarının değerlendirileceği kararını vermesi gerekir (Şekil 1). Bu durumlar şu şekilde özetlenebilir.



Şekil 1. REBA Yöntemi Akış Şeması

Hangi duruşların çalışanları rahatsız ettiği?

Duruşlardan herhangi biri etkili kontrollerle iyileştirilebilir mi?

Hangi duruş en fazla kas aktivitesini gerektirir veya en yüksek düzeyde kuvvet uygulanmasını gerektirir?

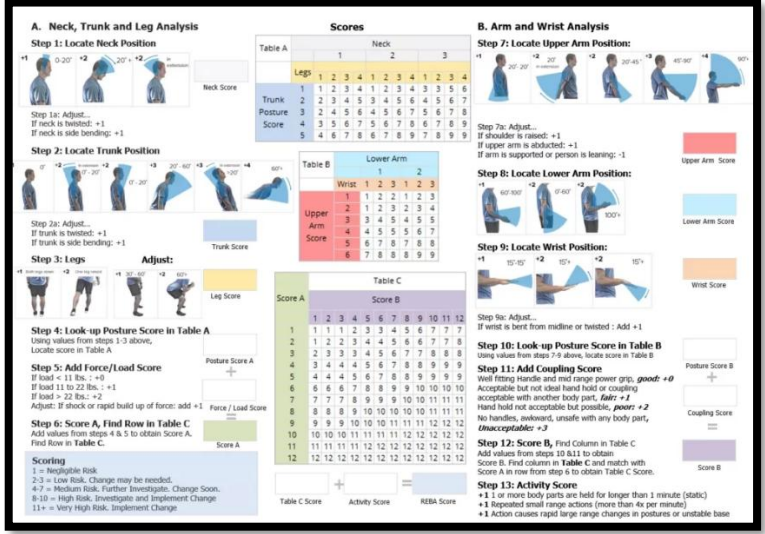
En sık tekrarlanan duruşlar nelerdir?

Hangi duruşlar en uzun süre tutulur?

Herhangi bir duruş, özellikle kuvvet uygulandığında aşırı veya dengesiz olarak kabul edilir mi?

Verilen tüm bu sorular gözlemci tarafından yapılacak olan işleri vücudun her iki tarafı için tekrarlamalıdır. Gövde pozisyonunu, boyun duruşunu ve bacak duruşunu, üst kol (omuz duruşu), alt kol (dirsek duruşu) ve bileğin pozisyonunu, çalışanın

uyguladığı kuvvet veya yük miktarını göz önünde bulundurulacak kuvveti, kas kullanımını, çalışanın elleçlenen nesneyi ne kadar iyi kavrayabildiğini ilgili tablolar üzerinde belirleyerek puanlama işlemi yapılır. Gövde, boyun ve bacaklar için puanları kullanarak REBA çalışma sayfasındaki Şekil 3'teki Tablo A'dan "Grup A" puanı belirlenir. Üst kol, alt kol ve bilek puanlarını kullanarak REBA çalışma sayfasındaki Şekil 3'teki Tablo B'den "Grup B" puanı belirlenir. Grup A ve Kuvvet puanlarını Puan A'da birleştirmek ve Grup B ve bağlantı puanlarını Puan B'de birleştirmek için REBA puan sayfaları kullanılır (Şekil 3). Birleştirilmiş bir Puan C'yi belirlemek için REBA çalışma sayfasındaki Şekil 3'teki Tablo C kullanılır. Son REBA puanını belirlemek için Puan C'yi kas kullanımı skoruna eklenerek tespit edilir. REBA yöntemi vücudun hem sol hem de sağ tarafına ayrı ayrı uygulanmalıdır. REBA, her analiz çalışanlar için bir risk seviyesini temsil eder. Bu risk seviyeleri aşağıdaki gibi açıklanabilir (Fan and etc., 2022; Raman and etc., 2022; Yazdanirad and etc., 2022; Jiao and etc., 2024).



Şekil 2. REBA Yöntemi Ölçüm Parametreleri (MS, 2024)

Puan 1 olduğunda: risk seviyesi ihmal edilebilirdir ve hiçbir eylem gerekli görülmemektedir (eylem seviyesi = 0).

Puan 2-3 olduğunda: risk seviyesi düşüktür ve başka durumlar belirtilirse daha fazla eylem gerekebilir (eylem seviyesi = 1).

Puan 4-7 olduğunda: risk seviyesi ortadır ve daha fazla eylem yapmak gerekir (eylem seviyesi = 2).

Puan 8-10 olduğunda: risk seviyesi yüksek ve daha fazla eylemin yakında zamanda yapılması gerekir (eylem seviyesi = 3).

Puan 11-15 olduğunda: risk seviyesi çok yüksek ve hemen gerekli eylemler gerçekleştirilmelidir (eylem seviyesi = 4) (Tablo 5).

Tablo 5. REBA Risk Derecelendirmesi (Akar ve Canbaz, 2020)

Derece	REBA Skoru	Risk Seviyesi	Önlem
0	1	İhmal Edilebilir	Gerekli Değil
1	2-3	Düşük	Gerekli olabilir
2	4-7	Orta	Gerekli
3	8-10	Yüksek	Kısa zaman içerisinde Gerekli
4	11-15	Çok Yüksek	Hemen Gerekli

#### Yöntemin Dezavantajları:

Bu yöntem, öncelikli olarak manuel yapılan malzemelerin taşınmasında kullanılmaz.

Kuvvet ve yapılan işi değerlendirirken yapılan iş irasındaki postürlere odaklanır.

Yapılan işin süresini titreşimi dikkate almaz.

Çok sayıda farklı ve değişken işleri içeren durumları değerlendirmek için uygun değildir.

Yalnızca vücudun sağ ve sol taraflarının ayrı ayrı değerlendirilmesine olanak sağlar ve toplam vücut risk skorları birleştirilemez.

Bu yöntem yalnızca bir zaman noktasına veya bir görev için gözlemlenen “en kötü” duruşlara bakmaya izin verir. Kullanıcı, yapılan işin temsili duruşlarına (temsili bir anlık görüntü) karar vermek için kendi nihai kararını verir.

Yapılan iş sırasında gerçekleştirilen tüm faaliyetlerin birikmiş etkileri dikkate alınmaz.

Yapılan işin alışılmadık, gruplandırılması zor veya gözlemlenemeyen bir durum içeriyorsa, yapılan işle ilişkili risk, yöntemin sonucuna yeterince yansıtılamayabilir.

Çoğu risk değerlendirme yönteminde olduğu gibi, genel bir risk seviyesi sağlanır ancak bireysel çalışanların yaralanmalarını tahmin edemez.

Çoğu risk değerlendirme yönteminde olduğu gibi, bu yöntem de cinsiyet, yaş veya tıbbi geçmiş gibi bireysel risk faktörleri hesaba katılmaz (Ayvaz ve ark., 2023; Jahanioghadan and etc.y., 2018; OHSCO, 2024).

### **3.Manuel Görevler Risk Değerlendirme Aracı / Manual Tasks Risk Assessment Tool (ManTRA)**

ManTRA risk değerlendirme yöntemi, 2003 yılında Queensland Üniversitesi, Curtin Teknoloji Üniversitesi ve Queensland İşyeri Sağlık ve Güvenlik Bölümü arasında ortak bir öneri olarak sunulmuştur. Bu teknik, farklı işyerinde manuel olarak yapılan işlerde mevcut olan MSD risk seviyesini değerlendirmek için planlanmıştır. ManTRA kavramsal olarak Strain Index (SI) ve Quick Exposure Check (QEC)'e

dayanmaktadır. ManTRA'nın en önemli amacı, işyerlerinde ve endüstrilerde manuel görevlerin MSD risk faktörlerine maruz kalma risk değerlendirmesi sağlamaktır.

Yöntemin kullanıcıları, değerlendirme yapılırken yapılan işi gerçekleştiren çalışanlar ve sağlık ve güvenlik personeli de dâhil edilerek yapılır.

Yöntemin fiziksel risk bileşeni, çalışanın bir günde yapılan işin toplam süre (maruz kalma) ve işi mola vermeden gerçekleştirildiği süre hakkındaki bilgileri birleştirir. Yöntem dört vücut bölgesini dikkate alır ve her vücut bölgesi için beş değişken (Tablo 6) kaydedilir (tekrar, efor, garip duruşlar ve titreşim). Yöntem, gözlemcinin yapılan işin tek tek öğeleri yerine görevin bütünü için değişkenlere bakmasını gerektirir.

Gözlemci, yapılan işin tamamı için vücudun her bölgesindeki her değişkenin şiddetine ilişkin değerlendirmelerde bulunmalıdır. Her değişkene ait sonuçlar birleştirilerek, yöntem tarafından ele alınan tehlikelerin her birine maruziyetin değerlendirilmesi sağlanır. Tehlikeler her vücut bölgesi için bağımsız olarak değerlendirilir çünkü bir görevin yaralanmaya yol açması için vücudun yalnızca bir bölümünü aşırı yüklemesi yeterlidir. Vücudun herhangi bir bölgesi için sarf edilen efor ve efor-beceriksizlik puan sonuçlarının yüksek olması, akut yaralanma riskinin yüksek olduğunu gösterir. Yüksek MSD riski ise belirli bir vücut bölgesi için birden fazla tehlikenin varlığı ile gösterilir.

Kuvvet ve hızın kombinasyonu efor riskine yol açar ve döngü süresi ile sürenin kombinasyonu tekrarlama riskini verir ve



son olarak herhangi bir bölge için kümülatif risk puanı, 5 ila 25 arasında değişebilen toplam süre, tekrarlama, efor, beceriksizlik ve titreşimin toplanmasıyla elde edilebilir. Herhangi bir bölge için birleşik efor riski 5 veya birleşik efor ve beceriksizlik riski 8 veya daha fazla veya birleşik kümülatif risk 15 veya daha fazla olduğundan, manuel görevlerle ilgili kontrol önlemlerinin hemen yerine getirilmesi gerekir (Rivilis and etc., 2006; Bell and Steele, 2012; Seyyed and Ramazan, 2012).

*Tablo 6. Manuel Görevler Risk Değerlendirme Aracı Skor Matrisi (GSA, 2024)*

Manual Tasks Risk Assessment tool (ManTRA) V2.0 Scoring Matrix										
Body Region	Task Codes									Cumulative Risk
	Total Time	Duration	Cycle time	Repetition Risk	Force	Speed	Exertion Risk	Awkwardness	Vibration	
Lower Limbs										
Back										
Neck/Shoulder										
Arm/Wrist/Hand										

Cumulative risk is the sum of unshaded cells

**Codes**

**Total time**

1	2	3	4	5
0-2 hours/day	2-4 hours/day	4-6 hours/day	6-8 hours/day	> 8 hours/day

**Duration of continuous performance**

1	2	3	4	5
< 10 minutes	10 min - 30 min	30 min - 1 hr	1 hr - 2 hr	> 2 hr

**Cycle Time**

1	2	3	4	5
> 5 minutes	1-5 minutes	30 s - 1 min	10 s - 30 s	< 10 s

**Force**

1	2	3	4	5
Minimal force		Moderate force		Maximal force

**Speed**

1	2	3	4	5
Slow movements	Moderately paced	Little or no movement - static posture	Fast and smooth movements	Fast, jerky movements

**Awkwardness**

1	2	3	4	5
All postures close to neutral	Moderate deviations from neutral in one direction only	Moderate deviations in more than one direction	Near end range of motion, posture in one direction	Near end range of motion in more than one direction

**Vibration (Whole body or Postural)**

1	2	3	4	5
None	Minimal	Moderate	Large amplitude	Severe amplitude

**Scoring Keys for Repetition & Exertion**

**Scoring key for Repetition**

Cycle Time	Duration				
	1	2	3	4	5
1	1	1	2	3	4
2	1	2	3	4	4
3	1	3	4	4	5
4	2	3	4	5	5
5	3	4	5	5	5

**Scoring key for Exertion**

Speed	Force				
	1	2	3	4	5
1	1	1	2	3	4
2	1	2	3	4	4
3	2	3	4	4	5
4	2	3	4	5	5
5	3	4	5	5	5

#### 4.Ovako Çalışma Duruşu Analiz Sistemi / Ovako Working Posture Analysis System (OWAS)

OWAS, yapılan işten kaynaklanabilecek postüral yükleri değerlendirmek amacıyla kullanılan bir yöntemdir. Yürütümü yapılan işlerin gözlemlene neticesinde bir araya getirilmiş

Çalışma duruşlarını sınıflandırmak için basit ve sistematik bir kodlama sistemine dayanır. Yöntem vücut uzuvlarından gövde, kollar, bacaklar ve baş/boyun duruşlarını takip eder. Yöntem, üç tür statik vücut duruşlarını ve bir dinamik kodlamaya izin verir. Bunlar sırasıyla dört sırt duruşu, üç kol duruşu, altı bacak duruşu ve yürümedir. Buna ek olarak, kullanıcının kaldırdığı ağırlık miktarını ya da hareketi yapmak için gereken gücü tahmin etmesini sağlar. Gözlemci ayrıca değerlendirmenin zamanını da kaydedebilir. Bu yöntem konusunda gerekli ve etkin bir eğitim aldıktan sonra, gözlemci sadece çalışanları gözlemleyerek bu yöntemi kullanabilir ve çalışanlarla herhangi bir etkileşime girmesi de gerekmez (Engels and etc., 1994; Lee and Han, 2013; Lins and etc., 2021; Kee, 2022).

## **Sonuç**

Yapılan bu çalışmada ergonomi ve risk değerlendirme çalışmalarının sağlık ve güvenlik üzerine etkilerinin son derece önemli olduğunu gördük. Ergonomik özensizliğin olması halinde bireyler üzerinde daha çok kas iskelet sistemi rahatsızlıkları oluşturur. Aynı şekilde risk değerlendirme çalışmalarının yapılmaması, önem verilmemesi bireylerde yürütümü yaptıkları işler neticesinde tehlikeler ortaya çıkmaktadır. İşyeri ortamı içerisinde tehlikelerin olması ciddi riskleri oluşurmaktadır. Dolayısıyla bir zincirin halkaları gibi i içe girmiş olan ergonomi, risk değerlendirmesi, sağlık ve güvenlik durumları bir olay meydana gelmeden kaynağında mücadele ve toplu koruma önlemleriyle bertaraf edilmelidir. Bu bakımdan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması gerekir. Bunun

sağlanması neticesinde iş yaşam dengesi sağlanmış olacak ve olumsuz durumların oluşması engellenmiş olacaktır. Çalışmamızda ergonomide kullanılan kombine risk değerlendirme yöntemleri incelenmiş, çalışan bireylerin tehlikeye maruz kalmasıyla oraya çıkabilecek kas iskelet sisteme bozukluklarının etki ettiği vücut uzuvlarından bahsedilmiş, yöntemlerin uygulama yöntemleri, avantaj ve dezavantajları incelenmiştir.

## **Kaynaklar**

Akar, Ö. ve Canbaz, B. (2020). Evaluation of Working Postures of Employees with Special Needs Using REBA and RULA Methods, *Journal of Medical Sciences*, 1(5) 36-45. <https://doi.org/10.46629/JMS.2020.27>.

Ayvaz, Ö., Özyıldırım, B. A., İşsever, H., Öztan, G., Atak, M., & Özel, S. (2023). Ergonomic risk assessment of working postures of nurses working in a medical faculty hospital with REBA and RULA methods. *Science progress*, 106(4), 368504231216540. <https://doi.org/10.1177/00368504231216540>.

Bell, A. F., & Steele, J. R. (2012). Risk of musculoskeletal injury among cleaners during vacuuming. *Ergonomics*, 55(2), 237–247. <https://doi.org/10.1080/00140139.2011.592605>.

Choobineh, A. R., Daneshmandi, H., Aghabeigi, M., & Haghayegh, A. (2013). Prevalence of musculoskeletal symptoms among employees of Iranian petrochemical industries: October 2009 to December 2012. *The international journal of occupational and environmental medicine*, 4(4), 195–204.

Dul, J. and Weerdmeester, B. (2001). *Ergonomics for Beginners: A quick reference guide*. London and New York: Taylor & Francis.

Engels, J. A., Landeweerd, J. A., & Kant, Y. (1994). An OWAS-based analysis of nurses' working postures. *Ergonomics*, 37(5), 909–919. <https://doi.org/10.1080/00140139408963700>.

Fan, L. J., Liu, S., Jin, T., Gan, J. G., Wang, F. Y., Wang, H. T., & Lin, T. (2022). Ergonomic risk factors and work-related musculoskeletal disorders in clinical physiotherapy. *Frontiers in public health*, 10, 1083609. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1083609>.

Gorverment South Australia (GSA). SafeWork SA. [https://www.safework.sa.gov.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0005/1009652/Supp-3.-ManTRA-Scoring-Matrix.pdf](https://www.safework.sa.gov.au/_data/assets/pdf_file/0005/1009652/Supp-3.-ManTRA-Scoring-Matrix.pdf). Erişim tarihi: 17.12.2024.

Health and Safety Executive (HSE), (1998). *A Pain in your workplace: Ergonomic problems and solutions*, HS (G) 121, HSE Books.

Health and Safety Authority (HSA), (2024). *Ergonomics in the Workplace*. [https://www.hsa.ie/eng/publications\\_and\\_forms/publications/occupational\\_health/ergonomics.pdf](https://www.hsa.ie/eng/publications_and_forms/publications/occupational_health/ergonomics.pdf). Erişim tarihi: 15.12.2024)

Hignett, S., & McAtamney, L. (2000). Rapid entire body assessment (REBA). *Applied ergonomics*, 31(2), 201–205. [https://doi.org/10.1016/s0003-6870\(99\)00039-3](https://doi.org/10.1016/s0003-6870(99)00039-3).

Jahanimoghadam, F., Horri, A., Hasheminejad, N., Hashemi Nejad, N., & Baneshi, M. R. (2018). Ergonomic Evaluation of Dental Professionals as Determined by Rapid Entire Body Assessment Method in 2014. *Journal of dentistry (Shiraz, Iran)*, 19(2), 155–158.

Jiao, Z., Huang, K., Wang, Q., Jia, G., Zhong, Z., & Cai, Y. (2024). Improved REBA: deep learning based rapid entire body

risk assessment for prevention of musculoskeletal disorders. *Ergonomics*, 67(10), 1356–1370. <https://doi.org/10.1080/00140139.2024.2306315>.

Kee D. (2022). Systematic Comparison of OWAS, RULA, and REBA Based on a Literature Review. *International journal of environmental research and public health*, 19(1), 595. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010595>.

Kocabaş, M. (2009). Ağır ve tehlikeli işlerde çalışan iş görenlerde zorlanmaya neden olan çalışma duruşlarının analizi, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Laal, F., Mirzaei, R., Behdani, M. S., Mohammadi, M., & Khodami, K. (2017). Evaluation of the influence of ergonomic intervention on the musculoskeletal disorders of Zahedan tailors. *International journal of occupational safety and ergonomics: JOSE*, 23(3), 380–385. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1233674>.

Lee, T. H., & Han, C. S. (2013). Analysis of working postures at a construction site using the OWAS method. *International journal of occupational safety and ergonomics : JOSE*, 19(2), 245–250. <https://doi.org/10.1080/10803548.2013.11076983>.

Li, G. and Buckle, P. (1999). Evaluating change in exposure to risk for musculoskeletal disorders - a practical tool. Suffolk, HSE Books CRR251.

Lins, C., Fudickar, S., & Hein, A. (2021). OWAS inter-rater reliability. *Applied ergonomics*, 93, 103357. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103357>.

MySecribble (MS). <https://myscribble.my.id/2023/08/19/scribble174-rapid-entire-body-assessment-reba/>. Erişim tarihi: 16.12.2024.

Momeni, Z., Choobineh, A., Razeghi, M., Ghaem, H., Azadian, F., & Daneshmandi, H. (2020). Work-related Musculoskeletal Symptoms among Agricultural Workers: A Cross-sectional Study in Iran. *Journal of agromedicine*, 25(3), 339–348. <https://doi.org/10.1080/1059924X.2020.1713273>.

Occupational Health and Safety Council of Ontario (OHSCO), (2024). Musculoskeletal Disorders Prevention Series, Part 3C:MSD Prevention Toolbox More on In-depth Risk Assessment Methods. [https://www.iwh.on.ca/sites/iwh/files/iwh/tools/msd\\_prevention\\_toolbox\\_3c\\_2007.pdf](https://www.iwh.on.ca/sites/iwh/files/iwh/tools/msd_prevention_toolbox_3c_2007.pdf), Erişim tarihi: 17.12.2024.

Occupational Safety and Health Administration (OSHA), (2024). *Ergonomics*, <https://www.osha.gov/ergonomics>. Erişim tarihi: 15.12.2024.

Pal, A., & Dhara, P. C. (2018). Work Related Musculoskeletal Disorders and Postural Stress of the Women Cultivators Engaged in Uprooting Job of Rice Cultivation. *Indian journal of occupational and environmental medicine*, 22(3), 163–169. [https://doi.org/10.4103/ijjoem.IJOEM\\_104\\_18](https://doi.org/10.4103/ijjoem.IJOEM_104_18).

Raman, V., Ramlogan, S., Sweet, J., & Sweet, D. (2020). Application of the Rapid Entire Body Assessment (REBA) in assessing chairside ergonomic risk of dental students. *British dental journal*, 10.1038/s41415-020-1855-5. Advance online publication. <https://doi.org/10.1038/s41415-020-1855-5>.

Rivlis I, Cole DC, Frazer MB, Kerr MS, Wells RP, Ibrahim S. (2006) Evaluation of a participatory ergonomic interventions aimed at improving musculoskeletal health. *American Journal of Industrial Medicine*, 49, 801-810.

Seyyed, AMN. & Ramazan M. (2012). ManTRA for the Assessment of Musculoskeletal Risk Factors Associated With Manual Tasks in an Electric Factory, *Health Scope*, 1(3):132-139. <https://doi.org/10.17795/jhealthscope-7697>.

Shakerian, M., Esmaeili, R., & Rismanchian, M. (2023). Association of ergonomics risk factors among Iranian calico crafts-men and musculoskeletal discomforts: a cross-sectional study. *BMC musculoskeletal disorders*, 24(1), 109. <https://doi.org/10.1186/s12891-023-06219-x>.

Thacker, H., Yasobant, S., Viramgami, A., & Saha, S. (2023). Prevalence and determinants of (work-related) musculoskeletal disorders among dentists - A cross sectional evaluative study. *Indian journal of dental research: official publication of Indian Society for Dental Research*, 34(1), 24–29. [https://doi.org/10.4103/ijdr.ijdr\\_376\\_22](https://doi.org/10.4103/ijdr.ijdr_376_22).

University of California (UC) (2024). Ergonomics & Materials Handling. <https://www.ucop.edu/safety-and-loss->



[prevention/ files/shop-safety/sec-4-ergo-and-materials-handling.pdf](#). Erişim tarihi: 15.12.2024.

Washington State Department of Labour and Industries (WSDLI), (2024). Quick Exposure Check (QEC) Reference Guide. <https://lni.wa.gov/safety-health/docs/QECReferenceGuide.pdf>. Erişim tarihi: 16.12.2024.

Yarahmadi, R., Soleimani-Alyar, S., & Vafa, M. R. (2022). Improving healthy work culture measures using participatory ergonomic interventions. *International journal of occupational safety and ergonomics: JOSE*, 28(4), 2447–2454. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1999066>.

Yazdanirad, S., Pourtaghi, G., Raei, M., & Ghasemi, M. (2022). Development of modified rapid entire body assessment (MOREBA) method for predicting the risk of musculoskeletal disorders in the workplaces. *BMC musculoskeletal disorders*, 23(1), 82. <https://doi.org/10.1186/s12891-022-05011-7>.

## BÖLÜM VI

### Türkiye'nin Göç Yönetişimi: Uluslararası Normlara Uyum ve Sosyal Politika Üzerindeki Etkileri

**Salih TOSUN<sup>1</sup>**

#### **Giriş**

Göç, insanlık tarihi boyunca medeniyetlerin şekillenmesinde, ekonomik sistemlerin dönüşümünde ve kültürel çeşitliliğinin oluşumunda merkezi bir role sahip olmuştur. Ancak modern çağda göç, artan küreselleşme, ekonomik eşitersizlikler ve çatışmalar gibi faktörlerin etkisiyle, ulusal sınırları aşan ve giderek daha karmaşık bir olgu haline gelmiştir. Bu bağlamda, göç yönetimi, yalnızca bir ülkenin iç politikalarını değıl, aynı zamanda uluslararası iş birliğini, hukuk normlarını ve sosyal politika stratejilerini de şekillendiren bir süreç olarak öne çıkmaktadır.

---

<sup>1</sup> Öğr.Gör.Dr., Balıkesir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Balıkesir/Türkiye, Orcid: 0000-0001-6152-2433, [salih.tosun@balikesir.edu.tr](mailto:salih.tosun@balikesir.edu.tr)

Türkiye hem tarihsel arka planı hem de jeopolitik konumu nedeniyle göç hareketlerinin merkezinde yer almıştır. Özellikle 2011 yılında Suriye’de başlayan iç savaş, Türkiye’yi küresel göç dinamiklerinin odak noktalarından biri haline getirmiştir. Bugün Türkiye, 4 milyondan fazla Suriyeli mülteciye ev sahipliği yaparak, sadece bölgesel değil, küresel ölçekte de en fazla mülteci ağırlayan ülke konumundadır. Bu durum, Türkiye’nin göç yönetiminde yalnızca insani bir sorumluluk değil, aynı zamanda sosyal politika geliştirme, uygulama ve uluslararası normlara uyum sağlama açısından çok boyutlu bir sınavla karşı karşıya kalmasına neden olmuştur.

2013 yılında Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nün (GİGM) kurulmasıyla Türkiye’nin göç yönetimi, modern ve kurumsal bir yapıya kavuşmuştur. Ancak göç gibi çok boyutlu bir olgunun yönetimi, yalnızca merkezi bir otoritenin çabasıyla sürdürülemez. Bu süreç, merkezi yönetimin yanı sıra yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası örgütlerin eşgüdüm içinde çalışmasını gerektirmektedir. Göçmenlerin temel haklarına erişimi, sosyal uyumun sağlanması, iş gücü piyasasına entegrasyon gibi kritik alanlarda bu aktörlerin etkin iş birliği, Türkiye’nin göç yönetim modelinin temel yapı taşını oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, Türkiye’nin göç yönetiminde sosyal politika uygulamaları ile bu süreçte rol alan aktörlerin iş birliği mekanizmaları ele alınmıştır. Araştırma, nitel bir yaklaşım benimseyerek doküman analizi yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, Türkiye’nin göç yönetimine ilişkin temel hukuki düzenlemeler, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’nün raporları,

uluslararası kuruluşların politika belgeleri ve konuya ilişkin akademik yayınlar değerlendirilmiştir.

Çalışmanın temel amacı, Türkiye'nin göç yönetiminde sosyal politika uygulamalarını ve bu süreçte ortaya çıkan yönetim mekanizmalarını analiz etmektir. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

1. Türkiye'nin göç yönetiminde sosyal politika uygulamaları nasıl bir yapı sergilemektedir?

2. Göçmenlerin temel hak ve ihtiyaçlarının karşılanmasında hangi aktörler rol oynamaktadır ve yönetim mekanizması nasıl işlemektedir?

3. Türkiye'nin göç yönetiminde karşılaştığı temel sorunlar nelerdir ve bu sorunların çözümüne yönelik hangi öneriler geliştirilebilir?

Bu sorular ışığında, Türkiye'nin Suriyeli sığınmacılara yönelik geçici koruma uygulamaları, Sosyal Uyum Yardımı (SUY) programı gibi sosyal politika araçları ve bu süreçte yer alan yerel ile uluslararası aktörlerin rolleri kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Çalışma hem akademik literatüre katkı sağlamayı hem de politika yapıcılara somut öneriler sunmayı amaçlamaktadır.

## **1. Göç: Tanımı ve Sosyolojik Perspektifler**

Göç, eski Türkçe'de "hicret" olarak ifade edilen ve tarih boyunca çeşitli bilim disiplinlerinin ilgi odağı olan karmaşık bir toplumsal olgudur. Göç; tarihçiler, sosyologlar, antropologlar, coğrafyacılar, planlamacılar ve ekonomistler gibi farklı alanlardan araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Göçün çok yönlü yapısı ve

toplumsal etkileri, bu kavramın sınırlarının net bir şekilde tanımlanmasını güçleştirmektedir (Taşçı, 2009: 179). İnsanlık tarihi boyunca sürekli olarak var olan göç olgusu, sadece bireyleri değil, aynı zamanda toplumları da derinden etkilemiş bir olgudur. İnsanlar ya kendi iradeleriyle göç etmiş ya da çeşitli nedenlerle göçe zorlanmışlardır. Göç, bireysel bir tercih olmasının ötesinde, toplumsal, ekonomik ve siyasal süreçlerin hem nedeni hem de sonucu olabilmektedir (Kurt, 2006: 149-150). Kelime anlamıyla göç, bir kişinin veya bir grup insanın uluslararası sınırları aşarak ya da bir devletin sınırları içinde yer değiştirerek yaptığı nüfus hareketi olarak tanımlanır. Bu yer değiştirmenin nedeni, süresi veya biçimi ne olursa olsun, temelinde insanlar arasında daha iyi yaşam koşulları arayışı yatmaktadır. Göç, yerinden edilmiş kişilerin, mültecilerin, ekonomik göçmenlerin ve aile birleşimi gibi çeşitli nedenlerle hareket eden bireylerin geçişlerini kapsayan bir olgudur (IOM, 2013: 35-36).

Modern dünyada göç, hükümetlerin karşılaştığı en karmaşık ve çekişmeli meselelerden biri haline gelmiştir. İnsan hareketliliği, genellikle ekonomik kalkınmaya ve sosyal gelişmeye katkı sağlarken, aynı zamanda ekonomik kaynakların paylaşımı, sosyal uyum ve yönetim açısından zorluklar yaratmaktadır. Göç hareketlerinin kaçınılmaz sonucu olarak ortaya çıkan ihtiyaç ve çıkar çatışmaları, bireyler ve devletler arasında karmaşık bir ilişki ağına yol açmaktadır (Cholewinski & Taran, 2010: 2). Göç, bireylerin gönüllü olarak hareket ettikleri durumların yanı sıra, savaş, doğal afetler ve siyasi baskılar gibi zorlayıcı nedenlerle de gerçekleşmektedir. Uluslararası göç, aynı anda birçok devleti etkileyerek göç alan ve göç veren ülkeler üzerinde ekonomik ve sosyal etkiler yaratmaktadır. Göç alan ülkeler, nitelikli iş gücü,

yenilikçi fikirler ve kültürel çeşitlilik gibi avantajlar elde edebilirken, aynı zamanda toplumsal gerilimler ve kaynakların tükenmesi gibi sorunlarla da karşı karşıya kalabilmektedir (GİGM Göç Raporu, 2013: 5).

Göçün temel nedenleri arasında doğal afetler, silahlı çatışmalar, siyasi istikrarsızlık ve ekonomik sıkıntılar yer almaktadır. Bu nedenler, bireylerin yaşam alanlarını terk etmelerine ve daha güvenli ya da ekonomik açıdan daha avantajlı bölgelere yönelmelerine yol açmaktadır (Tosun vd., 2019: 137). Tarımda makineleşme, işsizlik, eğitim imkanları ve genç nüfusun dinamizmi gibi faktörler de göç hareketlerini hızlandırmaktadır (İslamoğlu vd., 2012: 48). Göç olgusu sadece sosyal değerlerle çerçevelendirilemeyecek kadar yoğun bir olgudur. Bu olgu ülke ekonomilerinin emek krizlerinde de aktif rol oynayabilmektedir. Nitekim kayıt dışı ekonominin tetikleyicisi durumunda olabilir (Azazi & Ateş, 2022: 28-29). Bunun yanı sıra kayıt altındaki istihdam işsizliği desteklerken; göç olgusunun şemsiyesi altında kayıt dışı emek arzı üretim faaliyetlerinin devamına olanak sağlayarak ülke ekonomilerini derinden etkilemektedir (Tosun & Azazi, 2019: 213-214; Azazi, 2022: 859). Ek olarak göç olgusunun istihdam piyasalarında mülteciler bağlamında çocuk işçi sorunlarını da tetiklediği söylenebilir (Örnek vd.; 2021: 186).

21. yüzyılda göç hareketlerinin artması, uluslararası göç konularında daha kapsamlı bir yönetim ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Artan göç olayları, tek bir devletin kaynaklarıyla çözülemeyecek kadar büyük bir sorun haline gelmiştir. Bu nedenle, yönetim kavramı göçün etkili bir şekilde yönetilmesinde kritik bir rol oynamaktadır (Kahraman & Tanıyıcı, 2018: 243). Göç

yönetişimi, göçmenlerin haklarını korumak ve toplumsal uyumu sağlamak amacıyla devletlerin ve uluslararası aktörlerin iş birliği içinde geliştirdiği politika ve mekanizmaları ifade eder (IOM, 2019). Bu süreçte, hukukun üstünlüğü ve çok aktörlü iş birliği esastır. Göç yönetişiminin temel bileşenleri şunlardır:

**Yapısal Boyut:** Göçle ilgili kurumların oluşturulması ve işlevselliklerinin sağlanması.

**Siyasal Boyut:** Göç politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması.

**Yönetsel Boyut:** Göç politikalarının saha düzeyinde uygulanmasını ve izlenmesini içeren operasyonel süreçler (Kahraman & Tanıyıcı, 2018: 242).

Göç yönetişimi, devlet sınırları içinde kalabileceği gibi, genellikle sınır ötesi boyutta da gerçekleşir. Bu bağlamda, devlet düzeyinde koordinasyon sağlanması kadar uluslararası iş birliği de büyük önem taşır. Göçü düzenlemeye yönelik yasal çerçeveler, mekanizmalar ve uygulamalar bu çok boyutlu sistemin temel taşlarını oluşturur (IOM, 2013: 36). Göç yönetişiminde başarı, adil ve şeffaf bir yönetim anlayışına dayanır. Hukukun üstünlüğünün gözetilmesi, göçmenlerin temel haklarının korunması ve farklı aktörler arasında etkin bir iş birliği sağlanması bu süreçte kritik rol oynamaktadır (Cholewinski & Taran, 2010: 2). Göç politikalarının etkili bir şekilde uygulanabilmesi için aşağıdaki ilkelere dikkat edilmesi gerekmektedir:

**Adalet ve Şeffaflık:** Tüm göçmenlere eşit fırsatlar sunulması ve ayrımcılığın önlenmesi.

İnsan Haklarının Korunması: Göçmenlerin temel hak ve özgürlüklerine saygı duyulması.

Katılımcılık: Göçmenlerin entegrasyon süreçlerine aktif katılımının sağlanması.

Uluslararası İş Birliği: Göç hareketlerinin çok aktörlü bir yapıda yönetilmesi.

Yönetişim, krizlerin çözümünde ve toplumsal sorunların yönetiminde aktörler arası etkileşimi ve iş birliğini temel alan bir anlayışı ifade eder. Çevresel kaynaklı göçlerin hem nedenleri hem sonuçları itibari ile tek bir aktörün kaynaklarını, yönetme gücünü aşan boyutları vardır ve burada iş birliği kaçınılmazdır (Durgun, 2024: 45). Bu bağlamda, göç yönetimi de devletlerin, uluslararası kuruluşların, sivil toplum örgütlerinin ve özel sektörün ortak bir çaba göstermesini gerektirir. Yönetişim, klasik yönetim anlayışından farklı olarak, sorunların çözümünde tek bir aktörün değil, birden fazla paydaşın etkin katılımını öngörür (Kahraman & Tanıyıcı, 2018: 243). Devletler, göç politikalarının etkin bir şekilde uygulanması için toplumun iş birliğine ve uyumuna ihtiyaç duyar. Bu uyum, hem yasal düzenlemeler hem de toplumsal katılım yoluyla sağlanabilir. Uzun vadede, demokratik katılım ve bireysel hakların korunması, göç yönetiminin sürdürülebilirliğini artıracaktır (Cholewinski & Taran, 2010: 2).

## **2. Türkiye'nin Göç Yönetimi: Tarihsel Süreç ve Hukuki Çerçeve**

Türkiye, stratejik coğrafi konumu ve tarihi bağlamı nedeniyle, tarih boyunca kitlesel göç hareketlerine maruz kalmış ve milyonlarca



göçmeni bünyesinde barındırmıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nun mirası ve Cumhuriyet dönemindeki reformlarla şekillenen politikalar, göç hareketlerinin yönetimi konusunda önemli bir altyapı oluşturmuştur. Cumhuriyetin ilk yıllarından bu yana, göçmenler, yabancılar, mülteciler ve sığınmacılarla ilgili çeşitli düzenlemeler yapılmıştır (Doğan, 2011: 77). Göç hareketleri genellikle doğal afetler, insan kaynaklı çevresel felaketler ve artan savaşlar nedeniyle oluşmuştur. Ancak son dönemde küresel iklim değişikliğinin tetiklediği çevresel olaylar, ulusal sınırların ötesinde insan hareketlerini önemli ölçüde artırmıştır. Bu, yalnızca Türkiye için değil, tüm dünya için yönetim boyutunda yeni zorluklar ortaya çıkarmaktadır (McAdam, 2014: 2). Küresel çatışmalar, şiddet ve zulüm nedeniyle zorla yerinden edilen kişilerin sayısı rekor seviyelere ulaşmıştır. Türkiye, dünya genelinde en fazla sığınmacıya ev sahipliği yapan ülkelerden biridir. Türkiye, 2023 yılı itibariyle 3.214.780'i geçici koruma statüsünde bulunan Suriyeli ve 254.008'i ise farklı ülkelere göç eden düzensiz göçmen olmak üzere 3.468.788 sığınmacıya ev sahipliği yapmaktadır (GİB, 2024). Bu durum, Türkiye'nin göç yönetimi açısından karmaşık bir yapıya sahip olduğunu ve uluslararası alanda önemli bir aktör haline geldiğini göstermektedir. Bu bağlamda, Türkiye'nin göç yönetiminin tarihsel gelişimi Cumhuriyet dönemi, 1980 sonrası dönemi ve hukuki düzenlemeler çerçevesinde ele alınmaktadır.

## **2.1. Cumhuriyet Dönemi**

Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte, Türkiye'nin göç yönetimi Lozan Antlaşması (1923) çerçevesinde yapılan nüfus mübadelesiyle yeni bir boyut kazanmıştır. Lozan Antlaşması, Türkiye ve

Yunanistan arasında zorunlu nüfus değişimini öngörmüş, yaklaşık 1,5 milyon Ortodoks Rum Yunanistan'a, 500 bin Müslüman ise Türkiye'ye göç etmiştir. Bu süreç, Cumhuriyetin demografik yapısını ve göç yönetimi anlayışını derinden etkilemiştir. (Kirişçi 1999: 112).

Türkiye, 1923-1950 yılları arasında göç politikalarını özellikle Balkanlar ve Kafkaslardan gelen Türk ve Müslüman soylu göçmenlerin iskânına odaklanmıştır. Bu dönemde göç politikalarının temel hedefi, Anadolu'nun nüfus yapısını homojenleştirmek ve ekonomik kalkınmayı desteklemektir. Göçmenler genellikle kırsal alanlara yerleştirilmiş, tarım ve sanayi üretimine katkı sağlamaları beklenmiştir. İskân Kanunu (1934), bu sürecin hukuki çerçevesini oluşturmuş, gelen göçmenlerin hangi bölgelerde yerleşeceğini ve entegrasyonlarının nasıl sağlanacağını belirlemiştir (Yıldırım 2012: 85).

Cumhuriyet'in ilk yıllarında göçmenlerin entegrasyonu ekonomik katkılarına göre değerlendirilmiş, bu durum göçmenlerin topluma uyum süreçlerinde önemli bir rol oynamıştır. Örneğin, Balkanlar'dan gelen göçmenlerin kültürel olarak Türk toplumuna yakın olduğu düşünülerek uyumları daha hızlı sağlanmıştır. Ancak, bu dönemde uygulanan göç politikalarının öncelikli olarak ekonomik ve siyasi kaygılarla şekillendiği, göçmenlerin bireysel haklarının ikinci planda kaldığı söylenebilir.

## **2.2. 1980 Sonrası Göç Hareketleri**

1980'lerden itibaren Türkiye, artan bölgesel çatışmalar ve siyasi krizlerin etkisiyle daha karmaşık göç hareketleriyle

karşılaşmıştır. İran Devrimi (1979), Sovyetler Birliği'nin Afganistan'ı işgali (1979), Körfez Savaşı (1991) ve Irak'taki iç çatışmalar gibi gelişmeler, Türkiye'nin uluslararası göç dinamiklerini derinden etkilemiştir. Bu dönemde Türkiye hem geçiş ülkesi hem de hedef ülke olma özelliği kazanmıştır. Özellikle İran Devrimi sonrası başlayan göç hareketleri, Türkiye'nin mülteci yönetimi kapasitesini test etmiştir. İran'dan gelen büyük göç dalgası, Türkiye'yi kısa sürede barınma, sağlık ve gıda gibi temel insani yardım ihtiyaçlarını karşılama konusunda harekete geçirmiştir. Benzer şekilde, Körfez Savaşı sırasında ve sonrasında Irak'tan gelen Kürt mülteciler, Türkiye'nin sınır bölgelerinde geçici kamplarda ağırlanmıştır (Kartal vd. 2015: 10).

1980 sonrası göç hareketleri, Türkiye'nin uluslararası göç rejimindeki rolünü de değiştirmiştir. Daha önce göçmenlere geçici çözümler sunan Türkiye, bu dönemde kalıcı entegrasyon süreçlerini ve göçmen haklarını tartışmaya açmıştır. Ancak, bu süreçteki en büyük sorunlardan biri, Türkiye'nin hukuki ve kurumsal altyapısının göç dalgalarını yönetme konusunda yetersiz kalması olmuştur. Örneğin, mültecilerin uzun vadeli entegrasyonu için yeterli kaynak ve politika oluşturulamamıştır. Türkiye'nin 1990'larda artan göç dalgalarıyla birlikte Avrupa'ya geçiş güzergahı olarak öne çıkması, ülkenin Avrupa Birliği ile göç politikaları konusunda iş birliği yapmasını zorunlu kılmıştır. Avrupa'ya geçmek isteyen düzensiz göçmenler için transit ülke haline gelen Türkiye, bu dönemde insan kaçakçılığı gibi sorunlarla da mücadele etmek durumunda kalmıştır. (Şahin ve Düzgün, 2015: 171).

### **2.3. 2011 Sonrası: Suriyeli Mülteci Krizi**

Suriye’de 2011 yılında başlayan iç savaş, Türkiye’nin göç yönetişiminde dönüm noktası olmuştur. Bugün Türkiye, dünya genelinde en fazla mülteciye ev sahipliği yapan ülkelerden birisidir. 1951 Cenevre Sözleşmesi’nde Türkiye’nin coğrafi kısıt şartı sebebiyle mülteci hakkı verilmeyen Suriyelilere benzer haklarla ‘geçici koruma statüsü’ verilmiştir. Suriyeli mültecilerin büyük bir bölümü, bu sebeple geçici koruma statüsü altında bulunmaktadır (Topkaya & Benli, 2019: 188). Ancak bu süreçte ortaya çıkan sorunlar şunlardır:

**Entegrasyon Zorlukları:** Suriyeli mültecilerin sosyal, ekonomik ve kültürel entegrasyonu, Türkiye’nin göç politikalarının en büyük zorluklarından biridir.

**Ekonomik Yük:** Yerel kaynakların sınırlı olması nedeniyle mülteciler hem işgücü piyasasında hem de sosyal hizmetlerde rekabete yol açmıştır.

**Uluslararası İş birliği Eksikliği:** Türkiye, mülteci krizinde uluslararası topluluğun sorumluluğunu yeterince paylaşmadığını savunmaktadır.

### **2.4. Hukuki Düzenlemeler ve Politika Reformları**

Türkiye’nin göç yönetimi, tarihsel süreç boyunca çeşitli ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemelerle şekillenmiştir. Bu düzenlemeler, göçmenlerin statülerini belirlemek ve Türkiye’nin göç yönetimi politikalarını uluslararası standartlarla uyumlu hale getirmek amacı taşımaktadır.

*Tablo 1. Türkiye'nin Göçe Yönelik Uluslararası Sözleşmelerdeki Durumu*

<b>Sözleşme adı</b>	<b>Onaylandı</b>
ILO'nun İstihdam Amaçlı Göç Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş), 1959 (97 Sayılı Sözleşme)	Hayır
Mültecilerin Hukuki Statüsüne ilişkin Sözleşme, 1951	Evet (1962)
Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Sözleşme, 1954	Evet (2015)
Vatansızlığın Azaltılmasına Dair Sözleşme, 1961	Hayır
ILO Göçmen İşçiler Sözleşmesi (Ek Hükümler), 1975 (143 Sayılı Sözleşme)	Hayır
Çocuk Hakları Sözleşmesi (ÇHS), 1989	Evet (1995)
Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme (ICRMW), 1990	Evet (2004)
İnsan Ticaretinin Özellikle Kadın ve Çocuk Ticaretinin Önlenmesine Durdurulmasına ve Cezalandırılmasına İlişkin Protokol	Evet (2003)
Avrupa Konseyi İnsan Ticaretine Karşı Eylem Sözleşmesi	Evet (2016)

Kaynak: IOM, 2018. (20.11.2024).

Tablo, Türkiye'nin uluslararası göç sözleşmelerindeki aktif rolünü göstermektedir. Bununla birlikte, henüz onaylanmamış olan sözleşmeler, Türkiye'nin göç yönetimi konusunda küresel standartlara ulaşma yolunda geliştirilmesi gereken alanlara işaret etmektedir.

#### **2.4.1. 1951 Cenevre Sözleşmesi ve Coğrafi Kısıtlama**

Göç hareketlerinin düzenlenmesi ve takibi için geliştirilen yasal çerçeve, Türkiye'nin göç politikalarını modernleştirmiş ve uluslararası normlarla uyumlu hale getirmiştir. Türkiye'nin göç ve iltica mevzuatının temelleri, 1951 Mültecilerin Hukuki Statüsüne Dair Cenevre Sözleşmesi'ne dayanmaktadır. Türkiye, bu sözleşmeyi 22 Nisan 1954 tarihinde yürürlüğe koymuş, ancak coğrafi kısıtlama ile yalnızca Avrupa'dan gelen mültecilere koruma sağlamıştır (Kartal ve Başçı, 2014: 282-283).

Bu kısıtlama, Türkiye'nin yalnızca Avrupa'dan gelen mültecilere uluslararası koruma sağlamasına olanak tanımıştır. Bu durum, Türkiye'nin mülteciler ve sığınmacılar konusunda bölgesel bir yaklaşımı benimsediğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, Asya ve Afrika kökenli göçmenler "şartlı mülteci" statüsüyle kabul edilmiş, bu kişiler üçüncü bir ülkeye yerleştirilene kadar Türkiye'de geçici koruma altında kalmıştır. Coğrafi kısıtlama, Türkiye'nin göç politikalarında önemli bir tartışma konusu olmuştur. Bir yandan Türkiye'nin Avrupa'ya göç eden mülteciler için transit ülke olmasını sağlarken, diğer yandan Orta Doğu ve Afrika kaynaklı mülteci akınlarını sınırlı bir çerçevede yönetmesine sağlamıştır. Bu sınırlama halen geçerli olsa da Türkiye'nin geçici olarak nitelendirdiği göçmenlerin geri dönüşünün gecikmesi ve kalıcı hale gelmesi,

entegrasyon süreçlerini gündeme getirmiş ve bu tanımlamaların günümüzde yetersiz kalmasına neden olmuştur (Danış, 2024: 20).

1980 sonrası göç dinamikleri, kitlesel insan hareketlerinden daha bireysel ve geçici sığınma arayışlarına doğru bir değişim göstermiştir (Korkut, 2010: 35-36). Bu dönüşüm, Türkiye'yi göç ve iltica politikalarında yeni düzenlemeler yapmaya zorlamıştır. 1967 New York Protokolü kapsamında güncellenen mülteci tanımı ve Türkiye'nin bu doğrultuda geliştirdiği yönetmelikler, barınma ve güvenlik politikalarını içermektedir. Örneğin, 1994 tarihli İltica Yönetmeliği, Türkiye'ye Avrupa dışından gelen sığınmacılara geçici sığınma hakkı tanımı ve mülteci statüsüne erişen bireylerin üçüncü bir ülkeye yerleştirilmesi uygulamasını başlatmıştır (Bayındır ve Sunata, 2015: 29).

#### **2.4.2. 2013 Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu**

Türkiye'nin göç yönetiminde en önemli reformlardan biri 2013 yılında yürürlüğe giren Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunudur (YUKK). Bu kanun, Türkiye'nin göç politikasını modern bir çerçevede yeniden şekillendirmiştir.

Bu kanun, Türkiye'nin göç politikalarını çağdaşlaştırmayı ve Avrupa Birliği standartlarına uyum sağlamayı amaçlamaktadır. Kanunun önemli unsurları şunlardır:

**Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nün Kurulması:** Göç politikalarının koordinasyonu için merkezi bir yapı oluşturulmuştur.

**Geçici Koruma Statüsü:** Suriyeli mültecilere yönelik özel bir hukuki statü sağlanmıştır.

Uluslararası İş birliği ve Normlar: Türkiye, Avrupa Birliği ile Geri Kabul Anlaşması gibi mekanizmalar üzerinden iş birliğini artırmıştır.

YUKK ile Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (GİGM) kurulmuş, göç ve mülteci yönetimi konusunda merkezi bir otorite oluşturulmuştur. Türkiye'nin göç yönetimi sisteminde önemli bir dönüşüm gerçekteşmiştir. Bu kurum, Avrupa Birliği politikalarıyla uyumlu bir şekilde Türkiye'nin göç alanındaki politikalarını oluşturmak, stratejiler geliştirmek ve uygulamaları koordine etmek amacıyla faaliyet göstermektedir (GİGM, 2019). Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, güvenlik odaklı bir yaklaşımdan, daha kapsayıcı ve sivil odaklı bir yapıya geçişi simgelemektedir (Erten, 2015: 45). Ayrıca, göç yönetimi sadece merkezi bir yapılanma ile sınırlı kalmamış, taşra teşkilatlanması ve yerel yönetimlerin de politika geliştirme süreçlerine dahil edilmesi sağlanmıştır (Kara ve Dönmez Kara, 2016: 12). Bu durum, Türkiye'nin göç yönetimi sisteminin çok aktörlü ve çok seviyeli bir yapıya dönüştüğünü göstermektedir.

YUKK, yabancıların Türkiye'deki statülerini, haklarını ve yükümlölüklerini düzenlemiş; ayrıca uluslararası koruma, geçici koruma ve şartlı mültecilik gibi statüler için kapsamlı bir hukuki çerçeve sunmuştur. Bu düzenleme, Türkiye'nin göç yönetiminde uluslararası standartlara daha fazla uyum sağlamasına yardımcı olmuştur. Özellikle Suriyeli mülteciler için 2011 yılında başlatılan Geçici Koruma Yönetmeliği, bu kanun sayesinde daha sistematik bir yapıya kavuşmuştur. Geçici koruma statüsü, Suriyelilerin barınma, eğitim, sağlık ve çalışma gibi temel haklardan yararlanmasını mümkün kılmıştır. (Kartal vd. 2015: 14).



### **2.4.3. Avrupa Birliği ile İşbirliği ve 2016 Tarihli Geri Kabul Anlaşması**

2010'lu yıllarda Avrupa'ya yönelik g dalgalarının artması, Türkiye ile Avrupa Birliği arasında yeni iş birliği mekanizmalarının oluşmasına yol açmıştır. 2016 yılında imzalanan Geri Kabul Anlaşması, düzensiz göçmenlerin Türkiye'ye geri gönderilmesini ve AB'nin Türkiye'ye mali destek sağlamasını öngörmüştür. Bu anlaşma, Türkiye'nin uluslararası g yönetiminde stratejik bir aktör haline gelmesini sağlamıştır.

Türkiye'nin g yönetiminin tarihsel gelişimi, Cumhuriyet'in ilk yıllarındaki ulus-devlet inşası sürecinden başlayarak, 1980 sonrası artan uluslararası göç hareketleri ve modern hukuki düzenlemelere kadar geniş bir perspektifi kapsar. Türkiye, tarih boyunca bölgesel krizlere yanıt olarak dinamik g politikaları geliştirmiştir. Ancak, özellikle son yıllarda artan mülteci akınları ve düzensiz göç hareketleri, Türkiye'nin g yönetiminde yeni zorluklar ve fırsatlar yaratmıştır.

### **3. G Yönetişiminde Sosyal Politika Yaklaşımları**

İnsan göçü, özellikle sınır aşan hareketlilik bağlamında, günümüz hkmetlerinin ve yönetişim sistemlerinin en tartışmalı ve görünür endişelerinden biri haline gelmiştir. G, insanlık tarihinin kalıcı bir unsuru olmasına rağmen, ekonomik kalkınmaya ve sosyal gelişmeye katkıda bulunurken aynı zamanda ekonomik refah, sosyal uyum ve yönetişim süreçlerinde zorluklar yaratmaktadır. İnsanların yerinden edilmesi ve farklı ülkelere sığınmaları, ihtiyaçların ve çıkarların çatıştığı karmaşık bir dinamik oluşturmaktadır. G teşvik eden veya zorlayan unsurlar genellikle politik, sosyal ve

ekonomik koşullarla şekillenmektedir (Cholewinski ve Taran, 2010: 2). Göçmenlerin topluma entegrasyonu ve refah haklarının sağlanması, sosyal politikanın geleneksel ilgi alanlarından biri olmaya devam etmektedir (Tokol ve Alper, 2012: 295). Sosyal politika bağlamında göç, ulus devletlerin farklı refah sistemleri ve sosyal hizmet sunumları çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu kapsamda ülkeler arasında sosyal hizmet modelleri ve göçmen politikaları açısından belirgin farklılıklar bulunmaktadır (Sainsbury, 2006: 230). Ancak, bu farklılıklar, göçü motive eden refah arayışının ve daha iyi yaşam koşulları talebinin önüne geçememektedir.

Refah sistemlerinin göçmen politikalarına etkisi, ülkelerin sosyal politika yaklaşımlarına göre değişiklik göstermektedir. Aşağıdaki tablo, farklı refah sistemleri ve bu sistemlerin göçmen haklarına yansımalarını özetlemektedir:

*Tablo 2. Refah Sistemi Farklılığının Göçmen Politikalarına Etkisi*

<b>Refah Sistemi</b>	<b>Hakların Niteliği</b>	<b>Göçmen Politikaları</b>
Liberal (ABD)	İhtiyaç Temelli	Kapsayıcı (Doğum ülkesine dayalı haklar)
Korporalist (Almanya)	Meslek Temelli	Dışlayıcı (Soylara dayalı haklar)
Sosyal Demokrat (İsveç)	Vatandaşlık Temelli	Kapsayıcı (İkamete dayalı haklar)

*Kaynak: Sainsbury, 2006: 231.*

Refah sistemlerindeki bu farklılıklar, göçmenlerin sosyal güvenlik ve entegrasyon süreçlerini derinden etkilemektedir. Refah devletinin ulusal kimliklerin şekillenmesindeki temel rolü dikkate alındığında, göçmenlere sunulan hak ve faydaların kısıtlanmasına yönelik refah şovenist taleplerin artış gösterdiği görülmektedir (Cerev & Saripek, 2021: 59). Liberal sistemlerde, göçmenlere doğum yerine dayalı olarak daha kapsayıcı haklar sağlanırken, korporatist sistemlerde haklar genellikle soy bağı esas alınarak belirlenmekte ve bu durum daha dışlayıcı bir yapıya neden olmaktadır. Sosyal demokrat refah sistemlerinde ise hakların ikamete dayalı olması, göçmenlerin entegrasyonunu kolaylaştırmaktadır. Göç, küresel bir yönetim gerektiren, sınır ötesi yayılmalar ve dışsallıklarla doğrudan ilişkili bir olgudur. Ancak, uluslararası göç, küreselleşmenin en çarpıcı tezahürlerinden biri olmasına rağmen, tutarlı ve çok taraflı bir küresel yönetim çerçevesine sahip değildir. Göç yönetimi hâlâ büyük ölçüde ulusal hükümetlerin egemenlik alanında kalmakta ve çoğunlukla resmi çok taraflı kurumsal yapıların dışında yürütülmektedir (Betts, 2008: 3). Bu durum, sosyal devlet anlayışının daraldığı 1970'lerden bu yana değişmemiştir. Refah arayışıyla göç eden bireylerin sayısı, gelişmiş ülkelerin artan kısıtlamalarına rağmen azalmamış, aksine artmaya devam etmiştir (Tokol ve Alper, 2012: 298). Bu bağlamda, ulus devletler, zorunlu göçmenlerin refahının sağlanması konusundaki sorumluluklarını giderek daha fazla yerel yönetimlere, özel sektör aktörlerine ve gönüllü kuruluşlara devretmektedir (Dwyer, 2005: 624).

Türkiye, tarihsel olarak göçü genellikle Avrupa'ya işçi göçü bağlamında ele almış ve uzun süre doğu ile batı arasında bir transit ülke konumunda kalmıştır. Ancak son yıllarda, özellikle Suriye krizinin etkisiyle, Türkiye hem bir transit ülke hem de nihai hedef ülke olarak göç yönetiminde daha kapsamlı bir rol üstlenmek zorunda kalmıştır. Türkiye'nin göç politikaları, vatandaşlık ve çalışma izinleri gibi temel haklar üzerinden şekillenmiş, sosyal güvenlik hakları ise çoğunlukla çalışma hayatına bağlı olarak verilmiştir (Tokol ve Alper, 2012: 307). Çalışmayan göçmenler için sosyal güvenlik haklarının sınırlı olması, Türkiye'de sosyal politika bağlamında önemli bir eksiklik olarak öne çıkmaktadır. Göçmenler, genellikle sağlık ve eğitim gibi hizmetlere sınırlı erişim sağlayabilmekte, bu durum sosyal uyum süreçlerini zorlaştırmaktadır (Topkaya & Benli, 2019: 189-192). Buna karşın, Türkiye'nin köprü konumu, hem yüksek refah seviyesine sahip ülkelerle hem de göçmen gönderen ülkelerle etkileşim içinde olmasını sağlamaktadır.

Türkiye, göç yönetiminde ulus devlet temelli bir yaklaşımı benimsemiş olsa da giderek karmaşık bir yönetim ağına ihtiyaç duymaktadır. Özellikle yerel yönetimler, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları, göçmenlerin entegrasyonunda kritik bir rol oynamaktadır. Dağınık devlet anlayışı hem ulusal hem de uluslararası düzeyde, göç yönetiminde çok aktörlü bir iş birliği gerektirmektedir. Bu bağlamda, Türkiye'nin göç politikaları, yerel ve bölgesel aktörlerin daha fazla katılımını teşvik edecek şekilde yeniden yapılandırılmalıdır (Dwyer, 2005: 624). Göç yönetimi, yalnızca göçmenlerin haklarının korunmasını değil, aynı zamanda ulusal güvenlik, adalet ve sosyal uyumun sağlanmasını da kapsar.

Göçmenlerin hak temelli bir yaklaşımla değerlendirilmesi, toplumların adalet ve demokrasi ilkeleri çerçevesinde gelişebilmesi için kritik önemdedir (Cholewinski ve Taran, 2010: 29-30). Türkiye, göç yönetiminde bu ilkelere dayalı politikalar geliştirme konusunda bazı adımlar atmış olsa da, sosyal politikalarının kapsamını genişletmesi ve uzun vadeli stratejiler oluşturmaya başlaması gerekmektedir.

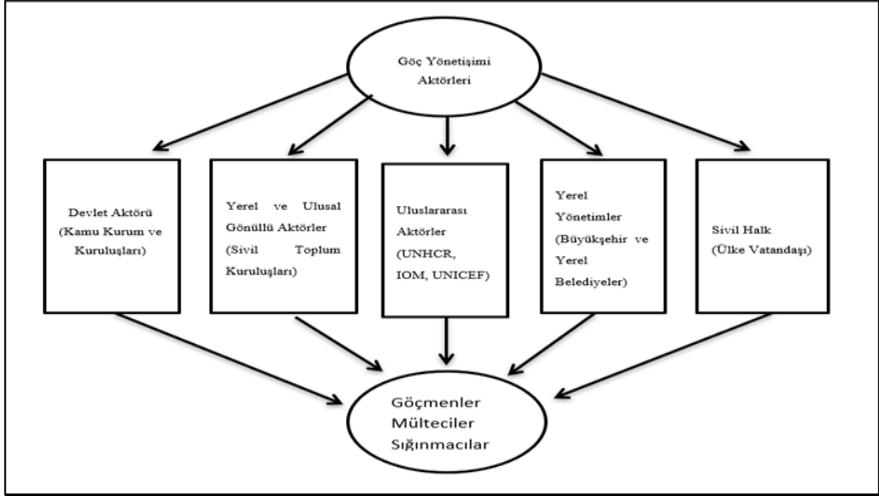
Göç, ekonomik, sosyal ve politik faktörlerin bir sonucu olarak ortaya çıkan karmaşık bir olgu olmasına rağmen, temelinde refah arayışı ve daha iyi yaşam koşulları isteği bulunmaktadır (McAdam, 2014: 2). Türkiye, sosyal politika bağlamında arzulanan seviyeye henüz ulaşamamış olsa da, coğrafi konumu nedeniyle refah seviyesi yüksek ülkelerle düşük refah seviyesine sahip ülkeler arasında bir köprü görevi görmektedir (Bacak vd., 2015: 8-15). Türkiye'nin göç yönetimi politikaları, daha kapsayıcı sosyal güvenlik düzenlemeleri ve uzun vadeli entegrasyon stratejileri ile güçlendirilmelidir. Göç yönetiminde sürdürülebilir bir yapı oluşturmak için yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde aktörlerin uyumlu bir şekilde çalışması gereklidir. Türkiye'nin bu süreçte hem bir transit ülke hem de bir hedef ülke olarak kazandığı deneyimler, küresel göç yönetişimine katkı sağlama potansiyelini artırmaktadır.

#### **4. Türkiye'de Göç Yönetişiminde Aktörlerin Rolü**

Göç yönetiminde, devlet dışındaki aktörlerin (piyasa, sivil toplum kuruluşları ve halk) daha fazla güç kazanması, devletin öncü rolünü veya etkisini kaybettiği anlamına gelmemektedir. Aksine, bu durum, farklı aktörler ve onların yetenekleri ile refah sağladığı kaynakları arasında yeni bir iş birliği türünün geliştiğini göstermektedir (Başar vd. 2021: 270). Türkiye'de göç yönetişim ağı,

devlet kurumları, sivil toplum kuruluşları (STK) ve uluslararası örgütlerden oluşan çok katmanlı bir yapı sergilemektedir. Bu yapının merkezinde, 2013 yılında kurulan Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (GİGM) bulunmaktadır (GİGM, 2019). Ancak, Türkiye'nin tarih boyunca göç olgusuyla iç içe bir coğrafyada bulunmasına rağmen bu tür bir kurumsallaşmanın gecikmeli olarak hayata geçirildiği görülmektedir. Örneğin, 2011 yılında Suriye krizi patlak verdiğinde, Türkiye hükümeti, Suriyeli sığınmacılarla ilgili çalışmalarını yürütmek üzere Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı'nı (AFAD) görevlendirmiştir. AFAD, bu süreçte önemli çalışmalar gerçekleştirmiş olmakla birlikte, sığınmacıların büyük çoğunluğunun kamp dışında yaşaması nedeniyle uzun vadede çözülmesi gereken birçok sorunun varlığı devam etmektedir (Kahraman ve Tanıyıcı, 2018: 243). AFAD'ın yanı sıra, Türk Kızılayı, TOKİ gibi diğer devlet kurum ve kuruluşları da göç yönetiminde aktif roller üstlenmiştir (Kara ve Dönmez Kara, 2016: 12). Bu çok aktörlü yapı, Türkiye'nin göç yönetiminde yalnızca merkezi değil, aynı zamanda yerel ve uluslararası boyutta iş birliğine dayalı bir yaklaşım sergilediğini göstermektedir.

*Şekil 1. Türkiye 'de Göç Yönetişiminin Aktörleri*



#### **4.1. Devlet Kurumları ve Sosyal Politika**

Türkiye’de göç yönetişimi, sosyal politika çerçevesinde devletin birden çok kurumunun eşgüdümlü çalışmasını gerektiren bir alan haline gelmiştir. Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, AFAD, Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı gibi kurumlar, göç yönetim sürecine dahil olarak, sosyal devlet anlayışı doğrultusunda sosyal politika hizmetleri sunmaktadır. Bu hizmetler arasında sağlık, eğitim, barınma ve sosyal yardımlar öne çıkmaktadır. Sivil toplum kuruluşları (STK) da bu süreçte etkin bir rol oynamaktadır. Türkiye’de Suriyeli sığınmacılarla ilgili en fazla mesai harcayan aktörlerden biri STK’lardır. Sendikalar, meslek odaları, siyasi partiler ve mülteci ve sığınmacılara yönelik kurulan yardım dernekleri, çeşitli sosyal yardım ve destek faaliyetleri gerçekleştirmektedir (Kahraman ve Tanıyıcı, 2018: 244). STK’lar,

devletin erişemediği alanlarda önemli bir tamamlayıcı işlev üstlenmektedir.

## **4.2. Uluslararası Örgütlerin Katkıları**

Uluslararası örgütler, Türkiye'nin göç yönetiminde önemli bir destek unsurudur. Bu örgütler arasında Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNHCR), UNICEF ve Avrupa Birliği (AB) öne çıkmaktadır. UNICEF, özellikle çocukların korunması konusunda eğitim programları düzenlerken, AB, Suriye krizinden etkilenenlere yönelik Bölgesel Destek Programı ile doğrudan mali yardım sağlamaktadır. AB'nin Türkiye'ye sağladığı toplam 6 milyar avroluk fon, iki dilim halinde ödenmiştir ve bu miktarın 2,7 milyar avrosu, projeler aracılığıyla Türkiye'ye aktarılmıştır (Mülteciler, 2019). Bu fonlardan, sığınmacılar için faaliyet gösteren birçok yerel ve uluslararası kuruluş faydalanmaktadır. Örneğin, sağlık, eğitim ve istihdam projelerinde bu fonlar etkili bir şekilde kullanılmıştır (Kahraman ve Tanıyıcı, 2018: 244). Uluslararası iş birliği, Türkiye'nin göç yönetiminde yük paylaşımını sağlayan kritik bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir.

## **4.3. Yerel Yönetimlerin Rolü**

Göç yönetiminde yerel yönetimlerin rolü giderek daha kritik hale gelmektedir. İl belediyeleri, yerel düzeyde göç yönetişiminin başarısını doğrudan etkileyen en önemli aktörler arasında yer almaktadır. Özellikle Güneydoğu Anadolu bölgesi, Suriyeli sığınmacıların giriş noktası olması nedeniyle göçle ilgili faaliyetlerde yoğun bir sorumluluk üstlenmektedir. Aynı şekilde



İstanbul, Ankara ve İzmir gibi büyükşehir belediyeleri de yoğun göç alan bölgeler olarak önemli roller üstlenmektedir (Kahraman ve Tanıyıcı, 2018: 244). Avrupa Birliği'nde göç yönetişimi, yetkilendirme ve ölçülülük ilkeleri temelinde şekillenmektedir. Zımnı yetkiler ve paylaşılmış yetkiler gibi kavramlar, AB'nin esnek ve dinamik göç politikaları geliştirmesine olanak tanımaktadır (Alu vd., 2017: 99-101). Türkiye'de Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (GİGM), yerel yönetimlerle yakın iş birliği içinde çalışarak bu süreçte önemli bir rol üstlense de yetki ve sorumluluk paylaşımında eksikliler devam etmektedir (IOM, 2018). Türkiye'nin göç yönetiminde, merkezi yönetim ile yerel yönetimlerin yetki ve sorumluluklarının daha net bir şekilde tanımlandığı bir sistemin benimsenmesi, daha işlevsel ve etkin bir yönetişim modelinin oluşturulmasına önemli katkılar sağlayacaktır.

#### **4.4. Sivil Halkın Katkıları**

Göç sürecinin önemli aktörlerinden biri de sivil halktır. Türkiye, tarih boyunca Balkanlar ve Kafkaslar gibi bölgelerden göç eden soydaşlarını topluma kolayca entegre edebilmiştir. Ancak, Suriye göçü, yüksek sığınmacı sayısı nedeniyle daha farklı bir dinamik yaratmıştır. Suriyeli sığınmacıların yaklaşık %90'ı, devlet tarafından sağlanan kampların dışında halkın desteğiyle yaşamaktadır (Tosun vd., 2019: 158). Bu süreçte, halkın sağladığı barınma, gıda ve sosyal destekler, göç yönetiminde kritik bir role sahiptir. Halkın göç konusundaki farkındalığının artırılması ve eğitim programları ile desteklenmesi, göçmenlerin entegrasyonunda daha etkili bir mekanizma yaratılmasına olanak sağlayacaktır. Bu

çerçeve, halkın örgütlenerek daha verimli bir dinamik aktör haline gelmesi, devletin yükünü önemli ölçüde hafifletebilir.

#### **4.5. Çok Düzeyli Yönetişim ve Sosyal Politika Eksiklikleri**

Göç yönetiminde Türkiye'nin en önemli eksiklerinden biri, dezavantajlı gruplar için sağlanan sosyal politika uygulamalarında bir resmi koordinasyon mekanizmasının bulunmamasıdır. Bu durum, yardımların etkin bir şekilde dağıtılamamasına ve kaynakların dengesiz kullanılmasına yol açmaktadır. Bazı kişiler aşırı yardım alırken, diğerleri yardıma ulaşmakta zorluk çekmektedir. Bu sorunun çözümü için göçmenlere yönelik hizmetlerin kayıt altına alınmasını ve izlenmesini sağlayacak, uzun vadeli ve teknolojik bir altyapıya sahip bir sistem oluşturulması gerekmektedir. Bu sistem, yardımların ve hizmetlerin daha adil ve etkili bir şekilde dağıtılmasını sağlayarak sosyal politikanın eksikliklerini gidermede önemli bir rol oynayabilir.

AB'de göç yönetimi, sosyal politika hedefleriyle uyumlu bir şekilde ele alınmakta, özellikle entegrasyon politikaları ön planda tutulmaktadır. Göç yönetimi, AB düzeyinde ulusal, bölgesel ve ulus üstü aktörlerin iş birliğini içeren çok katmanlı bir yapı ile ele alınmaktadır. Bu, karar alma süreçlerini daha etkin hale getirmektedir (Alı vd., 2017: 101-102). Türkiye'nin, sosyal politikaları göçmenlerin entegrasyonunu kolaylaştıracak şekilde uyarlaması, toplumsal uyumu güçlendirebilir. Türkiye'nin göç politikalarında çok katmanlı bir yaklaşımı benimseyerek farklı düzeylerdeki aktörlerin daha etkin katılımını sağlaması önerilebilir.

Türkiye, göç yönetiminde devlet, sivil toplum, uluslararası örgütler ve halkın katkılarını bir araya getirerek çok aktörlü bir yönetim modeli geliştirmiştir. Ancak, mevcut sistemdeki eksikliklerin giderilmesi, özellikle sosyal politika alanında daha güçlü bir koordinasyon ve izleme mekanizmasının kurulması gereklidir. Göç yönetimi, sadece devletin değil, tüm toplumun katkı sağladığı bir süreçtir. Bu bağlamda, Türkiye'nin dinamik yapısı ve uluslararası iş birliğindeki rolü, küresel göç yönetiminde önemli bir örnek teşkil etmektedir. Uzun vadeli ve sürdürülebilir politikalar, Türkiye'nin göç yönetiminde daha etkili bir aktör olmasını sağlayacaktır.

## **5. Türkiye'de Göç Yönetiminde Sosyal Politika Uygulamaları**

Türkiye, tarih boyunca göç olgusuyla şekillenmiş ve bu alanda önemli bir tecrübeye sahip bir ülkedir. Osmanlı İmparatorluğu'nun çöküşü ve kaybedilen savaşların ardından özellikle Avrupa ülkelerinden soydaş göçlerine tanık olmuştur. Ancak 21. yüzyıl, bu geleneksel göç dinamiklerine yeni bir boyut eklemiştir; savaşlar, iç karışıklıklar ve ekonomik sorunlar nedeniyle Orta Asya, Orta Doğu ve Afrika ülkelerinden yoğun bir göç almıştır. Günümüzde dünya genelinde 70 milyon kişi yerinden edilmiş, bu grubun 30 milyonu mülteci ve sığınmacı statüsündedir. En fazla göç veren ülkeler Suriye, Filistin ve Afganistan; en fazla göç alan ülkeler ise Türkiye, Pakistan, Uganda, Lübnan ve İran'dır (İnsamer, 2019).

Göç mağdurları, temel olarak yaşamlarını kurtarmak ve insani koşullarda yaşamak amacıyla hareket ederler. Ancak dikkat çeken bir gerçek, bu göçlerin genellikle hedeflenen yüksek refah

seviyesine sahip Avrupa ve Amerika yerine, gelişmekte olan ÷lkelerde son bulmasıdır. Türkiye, Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde sosyal politikalarda reformlar yapmaya çalışsa da, 2019 itibarıyla kayıtlı 4 milyon m÷ltesi ve sığınmacı için sunabileceği sosyal politika imkanları sınırlıdır (Tosun vd., 2019: 137). Bu durum, Türkiye'nin sosyal politika uygulayıcı tüm aktörlerini harekete geçirdiği ve bu karmaşık süreci yönetmeye çalıştığı bir durumu ortaya koymaktadır. Türkiye, Cumhuriyet döneminde özellikle Balkanlar'dan gelen göçmenler konusunda uzun vadeli bir sosyal politika geliştirme başarısını gösterememiştir. Göçmenler, genellikle ucuz iş gücü olarak değerlendirilmiş ve devletin iskân politikalarıyla yerleştirildiği noktalarda başka bir sosyal destek sağlanmasına gerek olmadığı düşün÷lmüştür. Balkan göçmenleri, istihdam, sosyal yardımlar ve sosyal dışlanma gibi konularda sosyal politika uygulamalarının merkezinde yer alsalar da bu dönemde özel bir sosyal politika geliştirilmemiştir. Kızılay gibi kuruluşlar dışında diğer sivil toplum aktörleri ve yerel yönetimlerin bu süreçte etkili bir rol üstlenmediği gör÷lmüştür. Bu durum, göçmenlerin hem ihtiyaçlarının karşılanmasında hem de toplumda sahiplenilmelerinde önemli sorunlara yol açmıştır (Hatıpler, 2018: 441).

Türkiye'de Suriyeli sığınmacılar için yürüt÷len sosyal politika uygulamaları, en güncel ve kapsamlı örnekleri oluşturmaktadır. Geçici koruma kapsamında, 1951 Cenevre Sözleşmesi çerçevesinde savaş nedeniyle ÷lkelerine geri gönderilmeme ilkesi doğrultusunda sığınmacılara sağlık hizmetlerinden ücretsiz yararlanma, eğitim hakkı, çalışma izni, aile kurma hakkı ve sosyal yardım hizmetleri sağlanmaktadır. Ayrıca, Sosyal Uyum Yardımı (SUY) adıyla, belirli şartları sağlayan Suriyelilere para yardımı yapılmaktadır. Bu yardım,

Türk Kızılayı, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği tarafından ortak finanse edilmektedir.

SUY yardımı, şu kriterlere uyan 1,5 milyon Suriyeliyi kapsamaktadır (Haber Port, Mülteciler, 2019):

18-59 yaş arası yalnız kadınlar.

60 yaş ve üzerindeki yalnız yaşlılar.

18 yaş altı çocukları olan yalnız ebeveynler.

%40 ve üzeri engelli bireyleri bulunan aileler.

Dört veya daha fazla çocuğu olan aileler.

Çok sayıda bakmakla yükümlü bireyi olan aileler.

2019 itibarıyla sığınmacılar için yapılan toplam harcamanın 40 milyar doları aşığı hükümet yetkilileri tarafından açıklanmıştır (Yeni Şafak, 2019). Ancak, uluslararası toplumun sağladığı ekonomik destekle Türkiye'nin üstlendiği maliyet karşılaştırıldığında, Türkiye'nin yükünün oldukça ağır olduğu görülmektedir (Özdemir, 2017: 126). Avrupa Birliği ile Türkiye arasında oluşturulan anlaşma kısmen be yükü hafifletmiştir. FRIT (Türkiye'deki Mülteciler için İnsani Yardım Tesisi) kapsamında, 28 Kasım 2016 tarihinden bu yana ülke çapında uygulanan SUY Projesi, Türkiye'de Geçici Koruma, Uluslararası Koruma, Uluslararası Koruma Başvuru Statüsü veya İnsani İkamet İzni ile bulunan 1.072.179 kişiye düzenli nakit yardımı sağlamakta, bu kapsamda toplam 29,8 milyar ₺ ödenmiştir (Kızılay, 2024).

Türkiye'de göç yönetiminde sosyal politika uygulamalarında çeşitli eksiklikler dikkat çekmektedir. Göçmenlere yönelik hizmetlerin kaydedilmesi ve izlenmesi için uzun vadeli, teknolojik altyapıya sahip bir sistemin eksikliği, yardımların eşit dağıtılmasını

engellemektedir. Ayrıca, farklı aktörlerin sorumlulukları arasında yeterli koordinasyon sağlanamamakta, bu da hizmetlerin düzensizliğine yol açmaktadır. Sosyal politika uygulamalarında başarılı bir göç yönetişimi için şu önlemler alınmalıdır (Cholewinski & Taran, 2010: 29-30):

Göçmen işçiler ve mülteciler için yasal koruma mekanizmalarının güçlendirilmesi.

İstihdam yaratılması ve sosyal güvenlik ağlarının genişletilmesi.

Yabancı düşmanlığı ve ayrımcılığa karşı kararlı politikaların uygulanması.

Bu unsurlar, küresel göç yönetimi yaklaşımının temel taşlarıdır ve Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde sosyal politikaların sürdürülebilirliğini sağlamak için kritik önem taşımaktadır.

Türkiye, ekonomik ve sosyal sınırlamalarına rağmen, sığınmacılar için cömert sosyal politika uygulamaları geliştirmiştir. Ancak, bu politikaların sürdürülebilirliği ve etkinliği, yerel, ulusal ve uluslararası aktörler arasında daha güçlü bir koordinasyona bağlıdır. Göç yönetişiminde çok düzeyli iş birliği ve kapsamlı sosyal politika mekanizmaları, Türkiye'nin hem sığınmacıların insani ihtiyaçlarını karşılamasını hem de kendi sosyal refah sistemini geliştirmesini sağlayacaktır. Bu bağlamda, Türkiye'nin göç deneyimi, küresel göç yönetişiminde önemli bir model oluşturabilir.

## **Sonuç ve Değerlendirme**

Türkiye, Suriyeli sığınmacılarla başlayan yoğun göç dalgası karşısında göç yönetimi alanında ciddi bir sınavdan geçmiştir. Geçici koruma statüsü çerçevesinde sunulan sağlık, eğitim, çalışma izni ve sosyal yardımlar gibi hizmetler, Türkiye'nin sosyal politika bağlamında insani bir yaklaşım sergilediğini göstermektedir. Bu çabalar, göç yönetiminde uluslararası normlara uyum sağlama ve krizlere hızlı yanıt verme kapasitesini ortaya koymaktadır. Ancak, bu süreçte karşılaşılan ekonomik kısıtlar, kurumsal koordinasyon eksiklikleri ve uluslararası desteğin yetersizliği, Türkiye'nin bu yükü tek başına taşımakta zorlanmasına neden olmaktadır.

*Göç yönetiminde öne çıkan bazı temel unsurlar şunlardır:*

**Çok Düzeyli Yönetişim:** Merkezi yönetim (GİGM), yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları (STK) ve uluslararası örgütler arasında etkili bir iş birliği mekanizması gerekmektedir. Bu aktörlerin rollerinin netleştirilmesi, daha güçlü bir koordinasyon ve iş birliği sağlanması açısından kritik önemdedir.

**Sosyal Uyumun Desteklenmesi:** Göçmenlerin topluma entegrasyonu için dil eğitimi, mesleki beceri geliştirme, kültürel uyum programları ve iş gücü piyasasına katılım olanaklarının artırılması gerekmektedir. Uzun vadeli entegrasyon politikaları hem göçmenlerin hem de yerel halkın sosyal uyumunu güçlendirebilir.

**Sürdürülebilir Finansman:** Türkiye, dünyanın en fazla mülteci barındıran ülkesi olmasına rağmen, uluslararası toplumdan gelen destek son derece sınırlıdır. Türkiye'nin bu konuda daha fazla mali ve teknik destek alması gerekmektedir. Göç yönetiminin ekonomik

yükü, yalnızca bir ülkenin kaynaklarıyla karşılanabilecek bir boyutu aşmıştır.

**Kapsayıcı Sosyal Politikalar:** Göçmenlere yönelik sağlık, eğitim ve sosyal yardım hizmetlerinin daha eşit, adil ve sistematik bir şekilde sunulması önem taşımaktadır. Bu süreçte, göçmenlerin temel haklarının korunması ve sosyal güvenlik sistemine dahil edilmeleri gereklidir.

Türkiye'nin göç yönetimindeki güçlü yönlerinden biri, kriz durumlarında hızlı ve etkili müdahaleler gerçekleştirebilme yeteneğidir. Örneğin, Sosyal Uyum Yardımı (SUY) gibi projeler, göçmenlerin temel ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir rol oynamıştır. Ancak, bu tür uygulamaların sürdürülebilir bir çerçeveye desteklenmesi gereklidir. Özellikle entegrasyon politikalarının uzun vadeli planlamalarla güçlendirilmesi, göçmenlerin topluma tam anlamıyla dahil edilmesi açısından kritik önemdedir.

#### *Eksiklikler ve Geliştirilmesi Gereken Alanlar:*

**Entegrasyon Politikalarının Yetersizliği:** Göçmenlerin toplumla uyumunu sağlayacak dil eğitimi, mesleki gelişim ve sosyal içermeye yönelik programlar yetersiz kalmaktadır.

**Ekonomik ve Sosyal Gerilimler:** Yerel halk ile göçmenler arasında ekonomik rekabet ve kaynakların paylaşımına ilişkin gerilimler, sosyal uyum süreçlerini olumsuz etkilemektedir.

**Uluslararası İş Birliği Eksikliği:** Türkiye, göç krizinin yükünü büyük ölçüde tek başına üstlenmiştir. Uluslararası desteklerin



artırılması, bu yükün paylaşılması açısından hayati önem taşımaktadır.

### *Öneriler:*

Türkiye'nin göç yönetimi, uluslararası toplum için önemli dersler sunmaktadır. Türkiye'nin geliştirdiği geçici koruma statüsü, insani krizlere hızlı yanıt verebilme kapasitesi ve sosyal politika araçları, küresel göç yönetiminde örnek teşkil edebilir. Ancak, bu sistemin sürdürülebilirliği ve etkinliği, şu adımlarla desteklenmelidir:

Daha kapsayıcı ve uzun vadeli entegrasyon politikalarının geliştirilmesi.

Yerel ve uluslararası düzeyde iş birliğinin güçlendirilmesi.

Göçmenlerin eğitim ve iş gücü piyasasına katılımını artıracak programların yaygınlaştırılması.

Sivil toplum kuruluşları, yerel yönetimler ve uluslararası örgütler arasında daha etkili bir koordinasyon mekanizmasının oluşturulması.

Sonuç olarak, Türkiye'nin göç yönetimi deneyimi, yalnızca ulusal değil, küresel düzeyde bir sorumluluk olarak ele alınmalıdır. Türkiye'nin göç yönetimi, uluslararası normlara uygun bir yapı sergilemekte ancak uygulamada bazı eksikliklerle karşılaşmaktadır. Özellikle, yerel yönetimlerin ve sivil toplum kuruluşlarının daha etkin bir şekilde sürece dahil edilmesi gerekmektedir. Göç yönetiminin başarısı, sadece devletin değil, toplumun tüm kesimlerinin katkısını gerektirir. Bu bağlamda, Türkiye'nin göç deneyimi, uluslararası toplum için önemli dersler sunmaktadır.

Türkiye'nin bu süreçte geliştirdiği yöntemler ve politikalar, küresel göç yönetişiminde örnek teşkil edebilir. Ancak, uluslararası iş birliği ve sürdürülebilir politikaların geliştirilmesi, Türkiye'nin göç yönetimindeki başarısını artıracaktır. Göç yönetiminin başarısı, sadece Türkiye'nin değil, uluslararası toplumun ortak sorumluluğudur ve bu bağlamda daha güçlü bir küresel iş birliği gerekmektedir.

## Kaynakça

Aliu, A., Oğurlu, Y., Özkan, Ö., Öztürk, İ., & Aliu, D. (2017). Avrupa Birliği hukuku kapsamında göç yönetişimi, yetkilendirme, yetki ikamesi ve ölçülülük ilkesi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 95–107.

Azazi, H. (2022). Analysis of gender-based unemployment hysteria in Turkey. *BMİJ*, 10(3), 858–865. <https://doi.org/10.15295/bmij.v10i3.2076>

Azazi, H., & Ateş, S. (2022). Türkiye için işsizlik histerisinin karşılaştırılmalı bir analizi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 17(1), 27–36.

Bacak, B., Topkaya, Ö., & Gezer, A. G. G. (2015). Yaşlanma, gençlik ve göç ekseninde küresel demografik dönüşüm ve refah devleti. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(1), 2–28.

Başar, D. S., Cerev, G., & Yenihan, B. (2021). Social innovation as a policy response to restructure the welfare state. *Multidisziplináris Tudományok*, 11(5), 269–276.

Betts, A. (2008). Global migration governance. GEG Working Paper, No. 2008/43. University of Oxford, Global Economic Governance Programme (GEG).

Cholewinski, R., & Taran, P. (2010). Migration, governance and human rights: Contemporary dilemmas in the era of globalization. *Refugee Survey Quarterly*, 28(4). <https://doi.org/10.1093/rsq/hdq019>

Cerev, G., & Saripek, D. B. (2021). National identity and welfare nationalism: Migration, citizenship, and social policy. *Social Welfare: Interdisciplinary Approach*, 11, 58–72.

Danış, E. (2024). Göçmen entegrasyonunda kitle iletişim araçlarının kullanımı: Göç İdaresi Başkanlığı'na yönelik bir inceleme. *Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi Araştırma Dergisi*, 1(Özel Sayı), 17–33.

Durgun, S. (2024). Çevresel göçü yönetim yaklaşımı kapsamında değerlendirmek. *Türk Kamu Yönetimi Dergisi*, 5(1), 39–47.

Dwyer, P. (2005). Governance, forced migration and welfare. *Social Policy & Administration*, 39(6), 622–639.

Erten, R. (2015). Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu hakkında genel bir değerlendirme. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(1), 1–51.

Göç İdaresi Başkanlığı (GİB). (2024). Geçici koruma istatistikleri. <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638> Erişim tarihi: 10.11.2024).

Göç İdaresi Raporu. (2013). Göç İdaresi Genel Müdürlüğü Yayınları (Yayın No: 4).

Hatıpler, M. (2018). Cumhuriyet dönemi Balkan göçlerinin sosyal politikalar ile ilişkileri. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 423–445. <https://doi.org/10.26468/trakyasobed.428682>

Haber Port. (2019). 2019 Suriyelilere verilen hak ve yardımlar nelerdir? <https://haberport.com/yasam/2019-suriyelilere-verilen-hak-ve-yardimlar-nelerdir-h3353.html> Erişim tarihi: 15.11.2024).

IOM. (2003). Göç terimleri sözlüğü. [https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml31\\_turkish\\_2ndedition.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml31_turkish_2ndedition.pdf) Erişim tarihi: 10.11.2024).

IOM. (2018). Türkiye Cumhuriyeti'nde göç yönetişimine genel bir bakış. <https://migrationdataportal.org/sites/default/files/201904/Tu%CC%88rkiye%20Cumhuriyeti%E2%80%99nde%20Go%CC%88c%CC%A7%20Yo%CC%88netis%CC%A7imine%20Genel%20bir%20Bak%C4%B1s%CC%A7.pdf> Erişim tarihi: 10.11.2024).

IOM. (2019). Uluslararası göç hukuku: Sözlük (2. baskı). IOM Yayınları. [https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml31\\_turkish\\_2ndedition.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml31_turkish_2ndedition.pdf) Erişim tarihi: 12.11.2024).

İnsamer. (2019). Dünyada mülteci gerçeği. [https://insamer.com/tr/dunyada-multeci-gercegi\\_2240.html](https://insamer.com/tr/dunyada-multeci-gercegi_2240.html) Erişim tarihi: 12.11.2024).

Jäger, A., & Cholewinski, R. (2012). International migration, human rights, and development: Legal and normative aspects. *Migration Policy Practice*, 2(3), 4–9.

Kartal, B., & Başçı, E. (2014). Türkiye'ye yönelik mülteci ve sığınmacı hareketleri. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 275–299.

Kaya, A. (2022). Mültecilerin entegrasyonu: Türkiye örneği. Ankara: Sıyasal Kitabevi.

Kaya, Ö. (2018). Göçmenlerin toplumsal uyumu ve sosyal politika: Türkiye’de Suriyeli mülteciler. *Sosyoekonomi*, 26(37), 175–192. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2018.03.10>

Kılıç, T., & Kaya, M. (2020). Türkiye’de uluslararası göç ve yerel yönetimlerin rolü. *Marmara Belediyecilik Dergisi*, 5(2), 45–58.

Kızılay. (2024). Sosyal Uyum Yardımı (SUY) Projesi. <https://platform.kizilaykart.org/tr/suy.html>

Kirişçi, K. (1999). Türkiye’ye yönelik göç hareketlerinin değerlendirilmesi. *Bilanço: 1923-1998, Türkiye Cumhuriyeti’nin 75. Yılına Toplu Bakış*. Tarih Vakfı Yayınları.

Korkut, S., & Ergüven, G. (2021). Mülteci akınları karşısında Türkiye’de uygulanan sosyal politikalar. *Journal of Social Policy Studies*, 23(4), 12–34. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3845555>

Kurt, H. (2006). Göç eğilimleri ve olası etkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 148–178.

McAdam, J. (2009). Global migration governance. In A. Betts (Ed.), *University of Oxford, forthcoming* (pp. 33–47). University of New South Wales Faculty of Law Research Series.

Miller, M. J., & Castles, S. (2009). *The age of migration: International population movements in the modern world* (4th ed.). Palgrave Macmillan.

Mülteciler Derneği. (2024). Geçici koruma altındaki Suriyeliler. <https://mülteciler.org.tr/gecici-koruma> (Erişim tarihi: 15.11.2024).

Mülteciler. (2019a). Avrupa Birliği'nden 3 milyar Euro geldi mi? <https://mülteciler.org.tr/avrupa-birliginden-3-milyar-euro-geldi-mi/> Erişim tarihi: 15.11.2024).

Mülteciler. (2019b). Suriyeliler devletten para alıyor mu? <https://mülteciler.org.tr/suriyeliler-devletten-para-aliyor-mu/> Erişim tarihi: 15.11.2024).

OECD. (2020). International migration. OECD Publishing.

Okur, İ. M. (2016). Göç olgusunun tarihsel gelişimi ve ekonomik etkileri. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı.

Orhan, M., & Görmez, K. (2017). Türkiye'de sığınmacıların ekonomik entegrasyonu: Politikalar ve uygulamalar. Türkiye Araştırmaları Enstitüsü Raporu.

Örnek, A. ř., şarman, S. A., & Azazi, H. (2021). alışan çocuklar gerçeği: Hatay ili örneği. Management and Political Sciences Review, 2(2), 182–220.

Özdemir, E. (2017). Suriyeli mülteciler krizinin Türkiye'ye etkileri. ANKASAM Uluslararası Kriz ve Siyaset Araştırmaları Dergisi, 1(3), 114–140.

Özden, Y., & Hamurcu, A. (2019). Uluslararası göç yönetişimi ve Türkiye. ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi, 13. Uluslararası Kamu Yönetimi Sempozyumu Bildirileri Özel Sayısı, 447–455.

Piguet, É., & De Guchteneire, P. (Eds.). (2006). Migration and climate change. Cambridge University Press.

Sainsbury, D. (2006). Immigrants' social rights in comparative perspective: Welfare regimes. *Journal of European Social Policy*, 16(3), 229–244.

Şahin, İ., & Düzgün, O. (2014). Türkiye'ye gerçekleştirilen Ortadoğu kaynaklı zorunlu göçlerin sosyo-ekonomik etkileri: 1979-2014 arası. *TESAM Akademi Dergisi*, 2(1), 1–35.

Şahin, İ., & Düzgün, O. (2015). Türkiye'ye gerçekleştirilen Ortadoğu kaynaklı zorunlu göçlerin sosyo-ekonomik etkileri: 1979-2014 arası. *TESAM Akademi Dergisi*, 2(2), 167–195.

Taşçı, F. (2009). Bir sosyal politika sorunu olarak göç. *Kamu-İş Dergisi*, 10(4), 177–204.

Tosun, S., & Azazi, H. (2019). Yerel'de mülteci ve sığınmacılara yönelik sosyal politika uygulamaları: Balıkesir örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 14(2), 213–234.

Tosun, S., Yıldırım, Y., & Azazi, H. (2019). Afet yönetiminde sığınmacılara yapılan sosyal yardımlar ve hizmetler üzerine nitel araştırma. In *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Araştırma ve Değerlendirmeler* (Cilt. 3). Gece Kitaplığı Yayınevi.

Tamer, M., & Bilgin, F. (2019). Sosyal politikalarda mülteci sorununun yansımaları. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36(1), 50–72.

Türk Kızılay. (2024). Uluslararası yardımlar raporu. <https://kizilay.org.tr/yayinlarimiz> Erişim tarihi: 15.11.2024).



Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı. (2024). Güncel istatistikler. <https://www.goc.gov.tr/guncel-istatistikler> Erişim tarihi: 15.11.2024).

UNHCR. (2024). Global trends: Forced displacement in 2023. <https://www.unhcr.org/global-trends> (Erişim tarihi: 15.11.2024).

UNICEF. (2021). Refugee and migrant children in Europe. <https://www.unicef.org/eu/reports/refugee-and-migrant-children-europe> (Erişim tarihi: 15.11.2024).

UNHCR. (2019). Türkiye'deki mülteciler ve sığınmacılar. <https://www.unhcr.org/tr/turkiyedeki-multeciler-ve-siginmacilar> (Erişim tarihi: 15.11.2024).

World Bank. (2022). Migration and remittances: Recent developments and outlook. World Bank Group.

Yenişafak. (2019). 40 milyar dolar harcadık. <https://www.yenisafak.com/gundem/40-milyar-dolar-harcadik-3515851> (Erişim tarihi: 15.11.2024).

Yıldırım, S. (2012). Balkan Savaşları ve sonrasındaki göçlerin Türkiye nüfusuna etkileri. Cumhuriyet Tarihi Araştırmaları Dergisi, 8(16), 75–92.

Yıldız, A. (2017). Göç ve uyum politikaları: Türkiye ve Almanya karşılaştırması. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), 121–145. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36785.61288>

Yıldız, A., & Aydın, B. (2019). Avrupa Birliği'nin göç politikaları ve önleyici stratejiler. Uluslararası İlişkiler Dergisi, 16(64), 33–58. <https://doi.org/10.33458/uidergisi.599070>

## BÖLÜMVII

### Çalışma Yaşamında Kadınların Korunmasına Yönelik Düzenlemelere İlişkin Genel Bir Değerlendirme

**Seher DEMİRKAYA<sup>1</sup>**

#### **Giriş**

Ataerkil toplum yapısı içinde genellikle ev işlerinden ve bakım işlerinden sorumlu tutulan kadınlar ilk çağlardan bu yana çalışma yaşamı içinde daima aktif olarak yer almışlardır. Kadına yüklenen aile sorumlulukları kadınların başlangıçta ücretsiz ev işçisi statüsünde kalmasına neden olurken, zamanla değişen toplumsal yapı sonucunda kadınlar ücretli emek işçisine dönüşmüşlerdir. Zamanla değişen hem sosyal ve kültürel yapı hem de ekonomik faktörler kadınların ücret karşılığında emek piyasası içinde yer almalarını zorunlu kılmıştır. Dolayısıyla kadınlar hem aile bütçesine gelir desteği sağlayan, hem de ailenin bakım ve ev hizmetlerini

---

<sup>1</sup> Doç. Dr., Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, Karaman/Türkiye, Orcid: 0000-0002-7512-0774), shrdmrky@gmail.com

üstlenen kişisi konumuna gelmişlerdir. Kadınlara yüklenen birden fazla görev, çalışma hayatında ayrıca korunmalarının gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu kapsamda da kadınların özellikle analık ve bakım yükleri nedeniyle işgücü piyasasından ayrılmalarını engelleyen koruyucu düzenlemeler geliştirilmiştir.

Ülkelerin ulusal çalışma mevzuatlarında kadınlara özgü koruyucu düzenlemeler konusunda uluslararası belgelerde yer alan hükümler yol gösterici olmaktadır. Bu kapsamda, özellikle ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşme ve tavsiyeleri büyük bir öneme sahiptir. ILO normları ile birlikte Birleşmiş Milletler (BM) belgeleri, Avrupa Birliği direktifleri ve Avrupa Konseyi belgeleri de bu konuda son derece önemlidir.

Kadınların çalışma yaşamında korunmalarına ilişkin doğrudan hükümler içeren 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 111 sayılı Ayrımcılıkla (İş ve Meslek) Mücadele Sözleşmesi, 183 sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi, 156 sayılı Aile Sorumlulukları Sözleşmesi ILO normları arasındaki önemli sözleşmelerdendir. Ayrıca bu noktada 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi, 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, 158 sayılı Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi, 89 sayılı Kadınların Gece Çalışması Sözleşmesi, 171 sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi de konuyla doğrudan veya dolaylı hükümler içeren sözleşmeler arasındadır.

Kadınların çalışma yaşamında korunmasını ve özellikle çalışma yaşamında eşit haklara sahip olmasını destekleyen Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), İnsan Hakları Evrensel Beyannameesi, Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel

Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, İstanbul Sözleşmesi, Pekin Deklarasyonu, Pekin Eylem Planı gibi belgeler de yer almaktadır. Ayrıca Roma Antlaşması, Maastricht Antlaşması ve Amsterdam Antlaşması, Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı, Eşit Ücret Yönergesi, İşe Alınma ve Çalışma Şartlarında Eşit Davranma gibi düzenlemelerde yer alan hükümleri de kadınların çalışma yaşamında korunması amacıyla yönelik olarak değerlendirmek yerinde olacaktır.

Kadınların çalışma yaşamında özel olarak korunması kapsamındaki ulusal düzenlemeleri ise doğrudan hükümler içeren 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ile dolaylı hükümler içeren Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Ailenin Korunmasına ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, Gelir Vergisi Kanunu gibi düzenlemeler şeklinde sıralamak mümkündür.

Kadınların istihdamını artırmaya dolayısıyla da çalışma yaşamında daha aktif yer almalarını destekleyen ulusal mevzuat hükümleri incelendiğinde, bu düzenlemelerin özellikle analık dönemine ilişkin olduğu dikkat çekmektedir. Ancak kadınlara yönelik çalışma hayatında yer alan düzenlemeleri yalnızca analık hallerine ilişkin olarak da sınırlamamak gerekir. Kadınların korunmasına ilişkin düzenlemeler ulusal mevzuat içinde

çalışma/çalıştırılma yasaklarına ilişkin hükümlerde de yer almakla birlikte (analık dönemine ilişkin bazı hükümlerde bu kapsamda yer alır), kadınlara yönelik eşit ücret, gece çalışmaları, yer altı ve sualtı çalışmaları, kıdem tazminatı gibi konularda da özel düzenlemeler olduğu görülmektedir.

## **1. Çalışma Yaşamında Kadınlar**

Tarım toplumlarındaki üretim ve yaşam tarzı, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikleri açık bir şekilde gösterse de çalışma yaşamındaki eşitsizlikler çok fazla ön planda yer almamış, genellikle aile yaşamı içindeki eşitsizlikler daha çok dikkat çekmiştir.

Kadınların eski çağlardan itibaren çalışma yaşamı içinde emekleriyle her dönemde var olmalarına rağmen, Sanayi Devrimi ile birlikte emeklerinin ücretlendirilmesi söz konusu olmuş ve ücretli işgücü olarak da çalışma yaşamında yer almaya başlamışlardır. Kadınların çalışma yaşamında yer almalarıyla birlikte aile içindeki statüleri özgürleşirken, çalışma ortamında karşılaştıkları ayrımcı ve kötü koşullar nedeniyle çeşitli sorunlar da yaşamaya başlamışlardır (Terzioğlu ve Aksöz, 2022, 270; Bilgin, 2012, 311; Kocacık ve Gökkaya, 2005, 196).

Toplum içindeki cinsiyete dayalı iş bölümü ilk haliyle de kadınların ev işleri ve çocuk yetiştirme gibi ekonomik olmayan faaliyetlere, erkeklerin ise iktisadi anlamdaki piyasa işlerini yerine getirmesi şeklinde düzenlenmektedir. Aynı zamanda cinsiyete dayalı iş bölümünün, kadınlar çalışma yaşamında yer alsalar dahi ev içindeki işlerinin benzeri işlerde çalışmalarına yol açtığı ifade edilmektedir (Yorgun, 2010, 169).

Kadınların çalışma yaşamında başlangıçta karşılaştıkları zorluklar (düşük ücretler, ayrımcılık, uzun çalışma saatleri, kötü çalışma koşulları gibi) zamanla, yaşanan mücadelelerin de kazanımıyla iyileşmeye başlamıştır. Söz konusu mücadelelerin dışında kadınların çalışma yaşamında yer almalarını veya işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştıran bazı uygulamalar da bulunmaktadır. Bu uygulamalar veya faktörler teknolojik gelişmeler, sektörel değişim, hukuki dönüşüm ve sosyo-kültürel değişikliklerdir (Yorgun, 2010, 171). Teknolojik etkenlerin beden ve kas gücüne olan ihtiyacı azaltması, makineleşmenin artması, ev işlerinde teknolojinin kullanılması ile kadının ev işi yükünü hafifletmesi, esnek çalışma koşullarının yaygınlaşması gibi durumların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Sektörel açıdan ise sanayileşme ile birlikte tarım sektörü daralırken, hizmetler sektörü gelişmeye başlamıştır. Kadınların da ücretsiz aile işçiliği statüsü böylelikle değişerek hizmetler sektörüne doğru yönelmiştir. Sektörel değişimle geçmişte kadına özgülenen işler değişmiş, kadınlar ile erkekler benzer işleri yapar hale gelmişlerdir. Hukuki anlamdaki değişiklikler ise öncelikle kadınlara karşı yöneltilen ayrımcı uygulamaların kaldırılmasına yönelik olmuştur (Ertürk, 2008, 39).

Kadınların çalışma yaşamında yer almasını kolaylaştıran ekonomik, teknolojik ve hukuki gelişmelerin dışında kentleşme, kadınların eğitim düzeyinde ortaya çıkan değişim, kültürel değişim, çekirdek aile, doğum oranlarının düşmesi, evlenme yaşının yükselmesi, cinsiyete dayalı ayrıma ilişkin mücadeleler, kreş, anaokulu gibi hizmetlerin yaygınlaşması, aile içi rollerin değişimi de bu durumda etken olmuştur (Işık Erol, 2022, 599; Oğuz, 2018, 568; Yorgun, 2010, 183).

Kadınların yedek işgücü, erkeklerin ise egemen işgücü olarak görüldüğü işgücü piyasasından kadınların temel işgücü olduğu, yönetici ve girişimci kadın işgücünün artışına doğru bir dönüşüm yaşanmaktadır. Kadınların hem işgücü piyasasındaki hem de eğitim, sosyal ve kültürel alandaki konumları da geçmişe oranla büyük bir değişim göstermektedir.

## **2. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar**

Kadınların çalışma yaşamındaki statüleri, toplumsal cinsiyet eşitliği, ekonomik kalkınma ve sosyal adalet açısından kritik bir önem taşımaktadır. Tarihsel süreç içerisinde işgücüne katılım noktasında çeşitli zorluklarla karşılaşan kadınların işgücüne katılımlarını iyileştirmek adına son yıllarda birçok ülkede birçok önemli adım atıldığı görülmektedir. Buna karşın kadınların çalışma yaşamındaki konumları hala çok çeşitli etkenler tarafından şekillenmekte, hatta bazı noktalarda kısıtlanmaktadır. Çalışma yaşamında kadınlar, genellikle düşük ücretli, güvencesiz, sigortasız, kayıtdışı ve esnek çalışma koşullarına sahip işlerde yoğunlaşmaktadır.

Kadınların işgücüne katılım oranları erkeklere oranla genellikle daha düşüktür. Bu durumun temel nedenleri arasında toplumsal cinsiyet rolleri, çok ve yaşlı bakımı gibi ücretsiz bakım hizmetlerindeki eşitsiz yük, eğitimdeki fırsat eşitsizlikleri ve işyerinde ayrımcılık yer almaktadır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı temel sorunlarından biri de iş yaşam dengesinin sağlanmasıdır. Bakım yükünün yalnızca kadınların üzerine yüklenmesi hukuki düzenlemelerin erkeklere de tanınmaması veya bazı uygulamalarda (kreş, emzirme, bakım odaları açma gibi)



erkeklerin dikkate alınmaması da bu noktada bir engel oluşturmaktadır. Ayrıca kadınların çalışma yaşamında aktif olarak yer almalarına rağmen ev içindeki cinsiyete dayalı işbölümünün yine kadınların üzerinde olması da önemli bir sorun alanıdır.

Kadınlar işyerlerinde üst düzey pozisyonlara ulaşma konusunda “cam tavan” ve “cam uçurum” adı verilen görünmez engellerle karşılaşmaktadırlar<sup>2</sup>. Yönetici, lider veya karar alma süreçlerinde kadınların oranı erkeklere oranla oldukça düşüktür. Aynı zamanda kadınlar eşdeğer işler için erkeklerden daha az ücret almaktadır, kısaca ücret eşitsizliği sorunu ile de sıklıkla karşılaşmaktadırlar.

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlardan biri de mobbing ve cinsel tacizdir. Kadınlar çalışma yaşamında açık veya örtülü bir biçimde çeşitli mobbinge/şiddete maruz kalabilmektedirler. Kadınların maruz kaldığı mobbing sorunları işe alım, işin devamlılığı, izinler, çalışma süreleri, yükselme-ilerleme durumlarda ortaya çıkmakta ve istihdamlarına engel olabilmekte ya da verimliliğin ve sağlığının azalmasına yol açabilmektedir. Cinsel taciz durumu da çalışma hayatının sıklıkla maruz kalınma ihtimali bulunan bir tehlikedir.

Kadınların çalışma yaşamındaki konumlarını güçlendirmek için birçok ülkede yasal ve politik önlemler alınmaktadır. Eşit işe eşit

---

<sup>2</sup> Cam tavan, kadınların eğitim ve fiziksel özellikleri gibi nedenlerden bağımsız sadece kadın olmaları (aile içi sorumlulukları, ailelerini öncelikle tercih etmeleri, rekabet açısından başarısız olabilecekleri düşüncesi, erkek yöneticilerin tutumu gibi önyargılar) nedeniyle karşılaştıkları bir durumdur. Cam uçurum ise kadınların cam tavanı aşarak ilerlemelerine karşın, çalışma hayatında başarısız olmalarına neden olabilecek riskli veya kriz/tehlike anında ilerlemelerinin sağlanmış olmasıdır. Böyle bir ortam kadınların yoğun stres, baskı ve huzursuzluk içinde olmalarına yol açmaktadır.

cret uygulamaları, doğum/analık izni hakları, işyerinde şiddet ve tacize karşı koruyucu düzenlemeler bu alandaki belli başlı konular arasında yer almaktadır. Ayrıca, bu politikaların etkin bir şekilde uygulanması ve toplumsal farkındalığın artırılması gereklidir.

Kadınların alışma yaşamındaki statülerinin güçlendirilmesi ve iyileştirilmesi için eğitim fırsat ve olanaklarının artırılması, mesleki beceri programlarının yaygınlaştırılması, kadın girişimciliğin desteklenmesi, bakım hizmetlerinin geliştirilmesi son derece önemlidir. Aynı zamanda işyerlerinde cinsiyet eşitliğini teşvik eden kültürlerin oluşturulması ve erkeklerin de ev içi sorumluluklara daha fazla katılım sağlamaları da gereklidir.

Kadınların alışma yaşamında karşılaştıkları sorunları bir arada toplamak gerekirse en genel ifadeyle söz konusu sorunlar; toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı ayrımcılık, sosyo-kültürel engeller, eşitsizlik, ücret eşitsizliği, gebelik ve analık dönemleri sorunları, ailevi yükler, iş yaşam dengesi sorunları, cam tavan, cam uçurum, taciz ve şiddet, sosyal güvenlik sorunları, kayıtdışı istihdam şekilleri olarak ifade edilebilir (Terzioğlu ve Aksöz, 2022, 275; Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021, 142-144).

Kadınların alışma yaşamındaki statülerinin iyileştirilmesi, yalnızca kadınların değil, toplumun tüm kesimlerinin yararına bir süreç olarak kabul edilmelidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanmadan ekonomi kalkınmanın ve sosyal adaletin tama anlamı ile sağlanması mümkün görünmemektedir. Bu nedenle kurumların ve devletlerin bu konuda ortak bir çaba göstermeleri de son derece kritik bir önem arz etmektedir.

### **3. Çalışma Yaşamında Kadınların Korunmasına Yönelik Hukuki Düzenlemeler**

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların çözülmesi ve işgücüne katılımlarının artırılması amacıyla özellikle hukuki düzenlemelerin varlığı son derece önemli hale gelmektedir. Kadınların çalışma yaşamında daha aktif yer almaları için özellikle proaktif ve dönüştürücü politikalar gerekmektedir (Işık Erol, 2022, 600; ILO, 2020, 1).

#### **3.1. Uluslararası Düzenlemeler**

Kadınların çalışma yaşamında korunmasına yönelik uygulamaların gerçekleştirilebilmesi için öncelikle hukuki düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle uluslararası alandaki düzenlemeler herkes için kabul edilebilir hükümler getirmeleri ve ulusal mevzuatların geliştirilmesinde ülkelere yol gösterici olmaları nedeniyle son derece önem arz etmektedirler.

1776 yılında Amerika'da kabul edilen Bağımsızlık Bildirgesi ve Fransız Devrimi ile birlikte temel insan haklarına ilişkin düzenlemenin yanında eşitlik ilkesi kabul edilmiş ve söz konusu ilke kadın haklarının temeli olarak kabul edilmiştir. 1791 yılında Kadın Hakları Beyannamesi yayınlanmış ve kadınların özgür doğduğu ve erkeklerle eşit haklara sahip olduğu kabul edilmiştir (Yorgun, 2010, 177). 1848 tarihinde Senaca Falls 1. Kadın Hakları Konvansiyonu toplanmış ve Senaca Falls Bildirgesi yayınlanmıştır. Daha sonraki uygulamalar arasında 1963 tarihli ABD Eşit Ücret Yasası, 1970 tarihli İngiltere Eşit Ücret Kanunu, 1975 tarihli Cinsiyet Ayrımcılığı Kanunu yer almaktadır (Yorgun 2010, 177; Soysal, 2006, 4).

1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 2. maddesinde “herkes dil, din ırk, renk, cinsiyet, siyasi ya da başka herhangi bir düşünce, ulusal veya toplumsal köken, servet, doğuş veya başka herhangi bir ayırım gözetilmeksizin Bildiride yer alan tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanır” hükmü yer almaktadır. Beyannamenin 23. maddesine göre “*Herkesin çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır. Herkesin hiçbir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır. Çalışan herkesin kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yollarıyla da desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır. Herkesin çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır*”. Söz konusu hükümler kadın ile erkeğin çalışma yaşamında eşit şekilde yer almalarına yönelik temel hükümler getirmektedir.

Kadınlara Yönelik Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW) kadın işgücünün korunmasına yönelik yapılan en önemli düzenlemelerden biridir. Sözleşmenin önemi yaşamın tüm alanlarına ilişkin bütünsel ve kapsayıcı bir yaklaşımla eşitliği tanımlamaktadır. Sözleşmenin 11. maddesi kadınların istihdamda karşılaştıkları eşitsizliklerin giderilmesine yöneliktir. Maddede; istihdam için ayrımcılığın kaldırılması için uygun önlemlerin alınması, çalışma hakkı, yükselme ve iş güvencesi hakkı, mesleki eğitim hakkı, eşit ücret hakkı, işini özgürce seçme hakkı, aynı istihdam olanaklarından yararlanma hakkı, eşit işler için işlem eşitliği hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sağlığın korunması hakkı, çalışma şartlarının güvenliği hakkı, evlilik ve analık hallerinde ayrımcılığın önlenmesi, gebelik ve analık izni nedeniyle

işten çıkarmanın yaptırımlara bağlanarak yasaklanması, ücretli analık izni verilmesi, gebe kadınlara özgü koruma önlemleri sağlanması hüküm altına alınan düzenlemeler arasındadır (Gülmez, 2009, 85-90).

ILO'nun kadınların çalışma yaşamında korunmasına ilişkin çok sayıda sözleşme ve tavsiye kararı bulunmaktadır. ILO tüm düzenlemelerinde insana yakışır iş koşullarını benimsemektedir. ILO'nun kadınların çalışma yaşamında korunmasına ilişkin düzenlemeleri arasında 45 sayılı Her Nevi Maden Ocaklarında, Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme, 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 111 sayılı Ayrımcılıkla (İş ve Meslek) Mücadele Sözleşmesi, 183 sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi, 156 sayılı Aile Sorumlulukları Sözleşmesi, 171 sayılı Gece Çalışması Hakkında Sözleşme, 158 sayılı Hizmet İlişkisine Son Verilmesine İlişkin Sözleşme, 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Sözleşme yer almaktadır. Aynı zamanda 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı da kadınların çalışma yaşamında şiddet ve taciz karşısında korunması açısından son derece önemlidir.

Çalışma hayatında kadın erkek eşitliğine ilişkin düzenlemeler ILO belgeleri ile sınırlamak mümkün değildir, Avrupa Birliği'nin de konuya ilişkin çok farklı düzenlemeleri bulunmaktadır. 1957 tarihli Roma Anlaşması kadın ve erkekler için eşit işe eşit ücret hakkını savunmaktadır. Avrupa Birliği Direktifleri arasında ise 75/117 sayılı Kadın ve Erkekler için Ücret Eşitliği Direktifi, 76/207 sayılı Direktif, 79/7 sayılı Direktif, 86/378 sayılı Direktif, 92/85 sayılı Hamile, Loğusa, Emziren Kadınların İşyerinde İş Güvenliğinin ve Sağlığının Korunması Direktifi, babalık iznine ilişkin 96/34/EC

sayılı Konsey Direktifi yer almaktadır. Ayrıca Avrupa Komisyonu'nun 2000/78/EC sayılı İstihdam ve Meslek Hayatında Eşit Muameleyle İlişkin Genel Çerçeve Direktifi, 1994 tarihli Beyaz Kitap, 1996 tarihli Eşitlik Raporu da bu kapsamda yer almaktadır. Aynı zamanda 1997 tarihli Amsterdam Anlaşması, 2006 yılında kabul edilen 2006-2010 dönemine ilişkin Avrupa Birliği Yol Haritası da kadın erkek eşitliğine ilişkin düzenlemeler arasındadır.

Aynı zamanda Avrupa Sosyal Şartı'nın 4/3 maddesi, Avrupa Birliğinin Temel İnsan Haklar Şartı'nın 21-23 maddeleri de kadın erkek eşitliğine ve ücret eşitliğine ilişkin hükümler içermektedir (Arslan Ertürk, 2017, 352; Yatar, 2015, 30).

Uluslararası alandaki belgeler çok çeşitli olmakla birlikte, kadınların çalışma yaşamında korunması noktasında son derece önemlidir. Taraf ülkeleri bağlayıcı hükümler içeren uluslararası düzenlemeler bu noktada ulusal mevzuatların oluşturulması açısından yol gösterici konumdadır.

### **3.2. Ulusal Düzenlemeler**

Kadın ve erkek çalışanlar çalışma yaşamı içerisinde benzer sorunlarla karşılaşmalarına rağmen fiziksel özellikleri, ailevi yükümlülükleri, toplumun kadınlara atfettiği değer ve bakış açıları sebebiyle kadın çalışanların erkeklere oranla çalışma yaşamı sorunları ile karşılaşma olasılıkları daha fazladır (Oğuz, 2018, 68). Çalışma yaşamında temelde kadın erkek eşitliği savunulmakla birlikte kadınlara özgü belirtilen nedenlerle aynı zamanda özel olarak korunmaları da gerekmektedir. Bu anlamda kadınların

çalışma yaşamında özellikle analık ve gebelik dönemlerinde ayrıca korunmaları bir zorunluluk haline gelmektedir.

Anayasada, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olmaları vurgulanırken, kadınların çalışma koşulları açısından özel olarak korunacakları da düzenlenmektedir. Anayasada yer alan temel ilkeler çalışma hayatına yönelik temel düzenleme olan 4857 sayılı İş Kanununa da yansımıştır (Taşkent ve Kurt, 2017, 29).

Anayasanın 50. maddesinde “*hiç kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma koşulları açısından özel olarak korunurlar*” hükmü yer almaktadır. Söz konusu hüküm kadınların fiziksel özelliklerine ve çocuk bakımı ve aile yükümlülüklerine uygun önlemlerin alınmasının gerekliliği anayasal bir düzenleme olarak belirtilmektedir (Işık Erol, 2022, 600; Bacak ve Yiğit, 2007, 3-4).

Kadınların çalışma yaşamında korunmasına ilişkin en detaylı düzenlemeler ulusal mevzuat içerisinde 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer almaktadır. Kadınların korunmasına ilişkin ulusal mevzuat hükümleri İş Kanunu dışında 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da kadınların çalışma yaşamında korunmasına yönelik hükümler içermektedir.

İş Kanunu’nun 5. maddesindeki “*iş ilişkisinde dil, din, mezhep, felsefi inanç, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce ve benzeri nedenlerle yarım yapılamaz*” (İşK., m. 5/1) ifadesi ile genel bir ayrımcılık yasağını öngörürken; maddenin devamında “*işveren*

*biyolojik veya işle ilgili sebeplerle gerektirmedikçe, bir işçiye, iş sözleşmesinin kurulmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik sebebiyle doğrudan veya dolaylı olarak farklı işlem yapamaz” (İşK., m.5/3) hükmü ile kadınlara yönelik mutlak ayrımcılığı yasaklamaktadır. Söz konusu düzenleme işin niteliği gibi nedenlerin dışında bir kadın işçinin yalnızca gebeliğine bağlı olarak iş sözleşmesi yapılmasından kaçınılmayacağını açıkça belirtmektedir (Arslan Ertürk, 2017, 354). Kanunda eşitlik ilkesini ihlal eden işverenin dört aya kadar ücreti tutarında uygun bir ayrımcılık tazminatına tabi tutulacağı da hüküm altına alınmıştır (İşK., m. 5/6).*

Türk iş hukuku açısından kadınlara yönelik koruyucu düzenlemeler genellikle kadınların çalıştırılma yasakları başlığı altında ele alınmaktadır. Kanuna göre “*Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.*” (İşK., m.72). Söz konusu hükmü kadınların çalışma haklarını sınırlayıcı bir düzenleme olarak görülmemeli, aksine kadınları koruma amaçlı olduğu dikkate alınmalıdır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre kadın erkek ayrımı yapılmaksızın tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacakların yapacakları işe uygun olduklarını gösteren hekim raporunu almaksızın çalışmaları mümkün değildir (İSGK., m.15/f).

Kadınların 4857 sayılı Kanunun 73. maddesine göre “*Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına*



*ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.” (İşK., m. 73/2). Kanunun ilgili maddesine ve 6331 sayılı Kanunun 30. maddesine dayanılarak hazırlanan Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte şu düzenlemeler yer almaktadır:*

- *“Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir (Yön. m. 5).*
- *Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür (Yön. m. 6).*
- *Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır. Ayrıca işveren, işin devamı süresince, çalışanın özel durumunu, işyerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlar (Yön. m. 7).*
- *Kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise*

*kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkân dâhilinde karşılanır (Yön. m. 8).*

- *Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır. Bu çalışanların anılan sürelerdeki çalışmaları, 14/7/2004 tarihli ve 25522 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümleri saklı kalmak üzere gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir.” (Yön. m. 9).*

Kadınların gebe ve analık halinde çalıştırılmalarına ilişkin yasaklar da ayrıca iş mevzuatında hüküm altına alınan düzenlemelerdendir. Çalışma hayatında kadın işçileri koruyucu düzenlemelerden bir de İş Kanununun 74. maddesinde düzenlenen analık halinde çalışmaya ve süt iznine ilişkindir<sup>3</sup>. Söz konusu maddeye göre “Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi

---

<sup>3</sup> 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi çalışanlar içinde analık izni hükmü Kanunun 104. maddesinde düzenlenmiştir.

*isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullanılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.” İlgili madde ile kadın işçilerin gebelikleri sırasında ve doğumdan sonra belli bir süre çalışmaları yasaklanarak hem kadın işçilerin hem de çocuklarının korunmaları sağlanmaya çalışılmıştır (Işık Erol, 2022, 613, Oğuz, 2018, 579).*

Doğum Yardımı Yönetmeliğinde “doğum yardımı, anne ve babanın her ikisinin de sağ ve Türk vatandaşı olması halinde anneye yapılır” hükmü yer almaktadır. Söz konusu düzenlemeye göre

doğum yardımı ödemesi öncelikle kadına yapılmaktadır (Umutlu, 2020, 122; Aydın ve Demirkaya, 2017, 95).

Aynı zamanda kadın işçiye hamilelikleri süresince periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir (İşK., m. 74/4). Hamilelik raporu ile gerekli görülmesi durumunda, kadın işçi sağlığına uygun hafif işlerde çalıştırılabilir. Bu durum işçinin ücretinde bir azalmaya sebep olmaz (İşK., m.74/5). Ayrıca kadın işçiye talebi halinde onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir (İşK., m. 74/6). Kadın işçilere “*bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.*” (İşK., m. 74/7) hükmü ile emzirme izni hakkı da verilmiştir. Gebe kadınlara ilişkin bir düzenleme 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nda da yer almaktadır (m. 177).

İş Kanununda kadına çalışanların korunmasına yönelik bir diğer düzenleme de feshe karşı korunmalarına ilişkindir. Kanununun 18. maddesi tüm çalışanlar için iş güvencesi getirmektedir (Işık Erol, 2022, 614). Söz konusu maddeye göre “*Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.*” (İşK., m. 18/1) hükmü ile fesih hakkını geçerli sebeplerin varlığına bağlamıştır. Maddede yer alan hükümler dışında yapılan bildirimli/süreli fesih halleri geçerli sebep kabul edilmeyecek ve feshe konu oluşturmayacaktır. Maddede açıkça belirtilen “*İrk, renk,*

*cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler” ile “74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek” durumları kadınların iş sözleşmelerinin feshedilmesinde geçerli bir sebep olarak kabul edilmeyecektir.*

*İş Kanununun 25/1 maddesine göre “işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.” hükmü gereğince işçinin iş sözleşmesi hamileliği ve analık hali sebebiyle doğrudan haklı nedenle feshedilmeyecektir.*

*Kadınların iş hukuku açısından korunmaları noktasında ele alınması gereken bir konu da kadınların şiddet ve taciz karşısında korunmalarıdır. Kanunda yer alan hükme göre cinsel tacize uğrayan kadın işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Kanunun 24/II-b maddesine göre “İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa” veya “İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa” durumunda iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir.*

*Kadın işçilerin çalışma hayatında korunmalarına ilişkin bir diğer düzenleme de kıdem tazminatlarına ilişkindir. Kadın işçiler,*

evlenmeleri halinde evlendikleri tarihten itibaren bir yıl için kıdem tazminatlarını almak suretiyle iş sözleşmelerini feshedebilirler. Bir yıllık süre hak düşürücü süredir (Doğan Yenisey, vd., 2018, 206).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 417. maddesi işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin hükümler içermektedir. Maddeye göre “işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” (TBK, m. 417/1). Kanununun 418. maddesine göre de “İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür. İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle iş görme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür.” (TBK., m. 418). Ayrıca “İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle iş görme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz.” (TBK., m. 423/2) hükmü ile de kadın işçilere yönelik koruyucu düzenlemeler içermektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 15. maddesinde analık hali düzenlenmiştir. Analık halinde kadın kendi sigortalığı sebebiyle veya eşinin sigortasından yararlanıyor olsa dahi analık halinden yararlanabilmektedir.

Kanunun 16. maddesinde yer alan emzirme ödeneği bu hüküm doğrultusunda bebeğin sağ doğmuş olması şartı ile birlikte her iki gruptaki kadına da verilmektedir (Umutlu, 2020, 122). Ayrıca Kanunun 18. maddesinde geçici işgöremezlik ödeneği düzenlenmiştir. İş sözleşmesi ile çalışan kadın sigortalılar ilgili hüküm sebebiyle doğumdan önce ve doğumdan sonra çalışmadıkları sürelerle bağlantılı olarak geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmaktadırlar. Söz konusu ödenek yatarak tedavilerde günlük ücretin yarısı, ayakta tedavilerde ise günlük ücretin üçte ikisi tutarında olmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumunca ödenmektedir.

5510 sayılı Kanunun 41. maddesi de doğum borçlanması konusunu düzenlemektedir. İlgili maddeye göre doğumdan önce sigortalı olarak çalışması bulunan kadın sigortalı çocuğunun hayatta olması koşuluyla, üç çocuğa kadar, her bir çocuk için en fazla iki yıllık süreyi doğum borçlanması şeklinde borçlanarak yaşlılık aylığı süresine ekleyebilmektedir.

5510 sayılı Kanunun genel sağlık sigortasının düzenlendiği 63. maddesine göre kadın sigortalı veya sigortalı erkeğin sigortasız eği analık nedeniyle ayakta veya yatarak tedavilerde ve doğum halinde Kurum tarafından karşılanan sağlık hizmetlerine hak kazanmaktadır. Aynı zamanda evli genel sağlık sigortasının çocuk sahibi olabilmesine yönelik tedaviler de Kurumca karşılanmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre işveren işyerinde risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür. Söz konusu risk değerlendirmesini yaparken de genç, yaşlı, engelli, gebe ya da emziren kadın çalışanlar gibi özel politika gerektiren dezavantajlı

kişiler ile kadın çalışanların özel durumlarını dikkate almakla yükümlü tutulmuştur (İSGK., m.10).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26/3 hükmüne göre sendikaların faaliyetlerinden yararlanılması konusunda üyeler arasında eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasağına uyulmak zorundadır. Kuruluşlar/sendikalar faaliyetlerini yerine getirirken toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate almalıdır (Arslan Ertürk, 2017, 355). Dolayısıyla kadınlar cinsiyetleri nedeniyle sendikal haklarından yararlanma konusunda ayrımcı bir uygulamaya maruz bırakılmayacaklardır.

Kadın işçiler çalışma hayatında ayrımcı ve eşitlik ilkesine aykırı bir uygulama ile karşılaşmaları durumunda 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu uyarınca da kendisine uygulanan ayrımcılığın tespitini ve ilgili hükümlerin uygulanmasını talep edebilecektir.

## **Sonuç**

Kadınların çalışma yaşamında korunmasına ilişkin düzenlemeler toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik kritik bir araç olarak görünmektedir. Ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan düzenlemeler genel anlamda kadınların çalışma yaşamında eşit koşullarda istihdama katılmalarını desteklemenin yanında, aynı zamanda işyerinde güvenlik, sağlık ve çalışma hayatına ilişkin tüm hakların korunmasını da hedeflemektedir.

Uluslararası alanda Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), ILO'nun çalışma standartları ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile Avrupa



Birliği Direktifleri gibi çok sayıda belge ve doküman kadınların çalışma yaşamında eşit haklara sahip olmalarını güvence altına almaktadır. Bu belge ve dokümanlar eşit işe eşit ücret, fırsat eşitliği, eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı, annelik ve gebelik döneminde kadınların korunması, şiddet ve tacizle mücadele gibi birçok konuda kapsamlı bir ereve sunmaktadırlar.

Ulusal düzeyde ise Anayasa başta olmak üzere 4857 sayılı İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve ilgili diğer mevzuatlarda kadınların çalışma haklarının korunmasına yönelik çeşitli düzenlemeler içermektedirler. Özellikle 4857 sayılı Kanuna ve ilgili yönetmeliklerde doğum izni, süt izni, gece çalışma sınırları, analık ve gebelik halinde çalışma yasakları /sınırları, ücret, fesih, izin v cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi ile eşitlik ilkesi gibi düzenlemeler ön plana çıkmaktadır. Aynı zamanda konu ile ilişkilendirilebilecek 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun da işyerinde kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve kadının korunması adına önemli hükümler içermektedir.

Söz konusu ulusal ve uluslararası düzenlemelerin etkin olabilmesi için uygulama mekanizmalarının güçlendirilmesi gereklidir. Hukuki düzenlemelerin tek başına yeterli olmayacağını kabul etmek gerekir. İşverenler, kamu otoriteler ve sivil toplum kurumları arasında işbirliği sağlanmalı, bilinçlendirme ve kampanyaları ve eğitimler ile kadınların haklarına erişimleri ve kullanımları artırılmalıdır. Ayrıca, işyerlerinde eşitlik, ayrımcılık, toplumla cinsiyet temelli ücret eşitsizlikleri, şiddet ve taciz gibi

konulara ilişkin sorunlarla etkin bir şekilde m¼cadele edilmesi için ciddi denetim s¼releri de oluşturulmalıdır.

Kadınların alışma yaşamında korunmasına yönelik d¼zenlemeler toplumsal refahın ve adaletin sağlanması ve istihdamın artırılmasında son derece önemlidir. Kadınların ekonomik ve sosyal hayata tam ve eşit katılımların teşvik edilmesi, yalnızca kişiler açısından değil, aynı zamanda toplumun tamamı için de s¼rd¼r¼lebilir bir kalkınmanın ve eşitlik ortamının yaratılmasına katkı sunacaktır.

## Kaynaklar

Aksöz, F. ve Eroğlu Durkal, M. (2021). Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar: Kayseri ilinde çalışan kadın öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (59), 141-176.

Arslan Ertürk, A. (2017). Kadın işçilerin çalışma şartlarına ilişkin Türk iş mevzuatının öngördüğü düzenlemelere genel bir bakış. *MÜHF HAD*, 9(2), 345-369.

Aydın, U. ve Demirkaya, S. (2017). Çalışma yaşamında aile dostu iş hukuku uygulamaları. *İş ve Hayat Dergisi*, 3(6), 72-104.

Bacak, B. ve Yiğit, Y. (2007). Türk iş hukukunda kadın işçilerin çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelerin değerlendirilmesi. *Kamu-İş Dergisi*, 9(2), 1-31.

Bilgin, B. (2012). Çalışma yaşamında kadın ve yasal düzenlemeler. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 99, 312-315.

Doğan Yenisey, K., Alpagut, G., Akın, L. ve Uşan, M. F. (2018). Bireysel İş Hukuku. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, Yayın No: 2614.

ILO. (2020). *Empowering woman at work company policies and practices for gender equality*. Geneva: ILO Publications.

İşık Erol, S. (2022). Türk iş hukukunda kadın çalışanlara yönelik koruyucu düzenlemeler. *Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi*, 27(47), 597-620.

Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 32(1), 195-219.

Oğuz, Ö. (2018). Türk iş hukukunda kadın çalışanları koruyucu düzenlemeler. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (134), 567-586.

Soysal, T. (2006). *Uluslararası sözleşmeler ışığında 4857 sayılı İş Kanunu’nda kadın işçiyi koruyan hükümler*. Ankara: Kamu-İş Yayınları-8.

Taşkent, S. ve Kurt, D. (2017). Uluslararası düzenlemeler çerçevesinde Türk iş mevzuatında kadın işçinin korunması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 40, 29-48.

Terzioğlu, A. ve Aksöz, F. (2021). Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı ve Türk iş hukukunda kadınları korumaya yönelik düzenlemeler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 72(1), 267-298.

Umutlu, S. (2020). Çalışan kadınlara yönelik düzenlemeler. *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi*, 4(4), 117-126.

Yatar, B. İ. (2015). Çalışma hayatında kadın: uluslararası ve ulusal mevzuat. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Birliği Dergisi*, (Temmuz-Ağustos-Eylül Sayısı), 29-36.

Yorgun, S. (2010). Sömürü, koruma ve pozitif ayrımcılıktan çalışma hayatının egemen gücü olmaya doğru kadınlar: 21. yüzyıl ve pembeleşen çalışma hayatı. *Sosyoekonomi Dergisi*, 1/100109, 167-190.

## BÖLÜMVII

### Çalışma Hayatında Güvencesizliğin Yeni Yüzü: Sıfır Süreli İş Sözleşmeleri ve Etkileri

M. Seyyid YELEK<sup>9</sup>

#### GİRİŞ

Standart dışı çalışma, esnek çalışma düzenlemelerinin bir parçası olarak, geleneksel tam zamanlı ve sürekli iş sözleşmelerinden farklı bir istihdam biçimi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tür istihdam biçimleri, zaman içerisinde kadınlar, gençler ve engelliler gibi dezavantajlı gruplar için bir fırsat olarak sunulmuş ve işgücü piyasasında eşitsizliklerin azaltılmasına katkı sağlayacağı öne sürülmüştür. Ayrıca, ekonomik kriz dönemlerinde artan işsizliğin önüne geçmek ve işgücü piyasasının dinamikliğini korumak amacıyla da teşvik edilmiştir. Standart dışı istihdamın, çalışanlara daha fazla boş zaman sağlayacağı, aile ve iş yaşamı arasında daha iyi bir denge kurmaya olanak tanıyacağı iddiaları da sıkça dile getirilmiştir. Ancak bu beklentiler, standart dışı istihdamın gerçekte yarattığı koşullarla karşılaştırıldığında büyük ölçüde karşılıksız kalmıştır.

Standart dışı çalışma, beklenen faydaları sağlamak yerine çoğu zaman düşük gelir, güvencesizlik ve sınırlı sosyal güvenlik kapsamı gibi dezavantajları beraberinde getirmiştir. Bu tür istihdam biçimlerinde çalışan bireyler, düzenli gelir ve iş güvencesi gibi temel haklardan yoksun kalmakta, sosyal koruma sistemlerinden yeterince yararlanamamaktadır. Kadınlar ve gençler gibi toplumsal olarak daha kırılgan gruplar için standart dışı istihdam, ekonomik bağımsızlık yerine çoğu zaman güvencesizliği ve gelir eşitsizliğini pekiştiren bir mekanizma haline gelmiştir. Dahası, standart dışı çalışmanın yaygınlaşması, geleneksel çalışma biçimlerinin yerini alarak işgücü piyasasında standartları düşürmüş ve sosyal adaleti zayıflatmıştır. Bu bağlamda, standart dışı çalışma fırsatlardan ziyade riskleri artırmış ve hem bireysel hem de toplumsal düzeyde önemli sorunlar doğurmuştur.

Sıfır süreli iş sözleşmeleri, işgücü piyasasında artan esneklik taleplerine yanıt olarak hızla yaygınlaşan, aşırı standart dışı bir çalışma biçimidir. Bu sözleşmeler, işverenlere çalışma saatlerini tamamen kendi ihtiyaçlarına göre belirleme esnekliği sağlarken, çalışanları iş güvencesinden ve öngörülebilir bir gelirden yoksun bırakmaktadır. Sıfır süreli iş sözleşmeleri, işgücü piyasasında yeni bir esneklik modeli olarak sunulsa ve bunun çalışanlar için de birtakım avantajlar barındırdığı

<sup>9</sup> Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. ORCID: 0000-0001-9642-6716.

savunulsa da, çalışanlar üzerindeki etkileri açısından tartışmalı bir konumda yer almakta ve birçok durumda çalışanların sömürülmesine zemin hazırlayan bir yapıya dayanmaktadır. Belirsiz çalışma saatleri, düşük gelir ve sosyal haklardan yoksunluk, çalışanların hem ekonomik hem de sosyal yaşamlarında ciddi zorluklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Çalışanlar, yalnızca çağrıldıklarında çalışabildikleri ve gelirleri üzerinde kontrol sahibi olamadıkları için uzun vadeli planlama yapma imkânından mahrum kalabilmektedir. Sonuç olarak, sıfır süreli iş sözleşmeleri esneklik ihtiyacını karşılamak adına yaygınlaşırken, bu durum çalışanlar açısından iş güvencesinin zayıflaması ve haklarının gerilemesiyle sonuçlanmaktadır.

## **STANDART DIŞI ÇALIŞMA KAVRAMI VE GELİŞİMİ**

ILO, standart dışı çalışma kavramının geleneksel çalışma ilişkisinin dışında kalan istihdam biçimlerini ifade ettiğini belirtmektedir. Bu bağlamda geleneksel çalışma ilişkisi, genelde tam zamanlı, belirsiz süreli, tek bir işverenle ve işçinin işverenin denetimi altında çalıştığı bir düzen olarak tanımlanmaktadır. Standart dışı çalışma ise bu modelin dışında kalan çalışma ilişkilerini ifade etmektedir. Bu doğrultuda ILO, standart dışı istihdam kavramını, standart çalışma ilişkisinden sapma gösteren farklı iş sözleşmesi türlerini bir araya getiren bir çatı kavram olarak kullanmaktadır. ILO'ya göre, bu tür işlerin bazıları hukuki belirsizlikler ya da yetersizlikler nedeniyle işçi haklarını zayıflatma potansiyeline sahiptir ve bu da politik ve yasal düzeyde dikkatle ele alınması gereken bir durumu işaret etmektedir (ILO, 2016a: 7-10). OECD ise standart dışı çalışma kavramını, tam zamanlı, düzenli, süresiz ve tek bir işverenle uzun bir zaman dilimi boyunca sürdürülen çalışma ilişkisi kalıbına uymayan tüm çalışma türleri olarak tanımlamaktadır (OECD, 2015: 138). Bir diğer tanımda ise standart dışı çalışma, uzun bir zaman dilimi boyunca tek bir işverenle tam zamanlı, düzenli ve açık uçlu istihdamın standart veya 'tipik' modeline uymayan istihdam olarak ele alınmaktadır. Bu tanıma göre standart çalışma ise çalışma saatlerinin düzenli bir geliri garantilediği ve ücretli çalışanlara yönelik sosyal güvenlik sistemleri aracılığıyla emeklilik ödemeleri ile sağlık sorunları ve işsizlik riskine karşı koruma sunduğu bir istihdam türüdür (Eurofound, 2024).

Yukarıda verilen standart dışı çalışma tanımları, geleneksel çalışma ilişkisi modeline uymayan çalışma biçimlerini tanımlama konusunda ortak bir zemini paylaşmaktadır. Buna göre standart dışı çalışmanın belirli bir istihdam modeline kıyasla değerlendirildiği görülmektedir. Bu model ise tam zamanlı çalışmayı, tek bir işverenle uzun vadeli ilişkiyi ve sosyal güvenlik haklarını garanti altına alan bir düzeni temel almaktadır. Ayrıca, standart dışı çalışmanın hukuki belirsizlikler, zayıf sosyal güvenlik ve iş güvencesinin olmaması gibi sebeplerle işçi hakları açısından çeşitli riskler barındırdığı ve işçi haklarını zayıflatma potansiyeline sahip olduğu da tanımlarda vurgulanan bir diğer olgudur.

Standart dışı çalışmanın bir takım avantajlar içerebileceği ileri sürülmüş ve bu varsayımlar standart dışı çalışma türlerinin istihdam politikalarının merkezinde yer almasında etkili olmuştur. Örneğin Avrupa'da standart dışı istihdam, kadınlar ve göçmen işçiler gibi gruplar için iş fırsatlarını artırma ve yüksek işsizliği azaltmada bir araç olarak tanımlanmıştır. Bunun yanında standart dışı çalışmanın işsizler ve çalışanlar açısından da çeşitli avantajlara sahip olduğu ileri sürülmüştür.

Buna göre bu nitelikteki çalışmalar iş ile çalışan arasındaki uyumun iyileştirilmesine, bireylere daha geniş bir hareket alanı ve beceri çeşitliliği kazandırarak çalışanların beşeri sermayelerini geliştirmelerine ve onların iş-yaşam dengesi kurabilmelerine imkân sunma işlevine sahiptir (Green ve Ivanos, 2017: 176-177). Bu bağlamda özellikle işgücü piyasasına girişte çeşitli zorluklarla karşılaşmaya daha yatkın olan gençler, yeni bir alana yönelmek isteyen işçiler ve ebeveynler, bakım yükümlülükleri olanlar, engelli bireyler gibi grupların standart dışı çalışma türleri vasıtasıyla istihdama katılabilecekleri varsayılmıştır.

Standart dışı çalışmanın gelişimi, ekonomik ve sosyo-demografik değişimlerin işgücü piyasalarında önemli etkiler yarattığı bir tarihsel sürece dayanmaktadır (Green ve Ivanos, 2017: 176). 1950'li ve 1960'lı yıllarda modern refah devletlerinin büyük bölümünde standart istihdam ilişkisine dayalı bir yapı inşa edilmiştir. Bu dönemde, iş güvencesi, çalışma süresi kısıtlamaları ve aile ücretleri gibi güçlü işçi hakları, sağlık ve işsizlik sigortası gibi sosyal koruma sistemleriyle desteklenmiştir. Bu yapı aynı zamanda erkeklerin evin temel geçimini sağladığı ve kadınların ekonomik olarak eşlerine bağımlı olduğu cinsiyete dayalı bir iş bölümüne dayanmıştır. Bu düzen, 1973'teki petrol krizinin ardından zayıflamaya başlamıştır. Kriz, ekonomik büyümedeki düşüş ve doymuş piyasa koşulları teknolojik değişimlerle birleşerek, imalat sektöründe güçlü bir düşüşe ve yapısal işsizliğe yol açmış ve reçete olarak işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi gündeme gelmiştir (Dingeldey ve Gerlitz, 2022: 248-249).

İlerleyen süreçte, 1980'li yıllarda, ekonomik büyümenin yavaşlamaya başlaması ve yüksek işsizlik oranları, rekabet gücünü korumak isteyen sermaye sınıfı için belirsizlikler doğurmuş ve çalışma hayatının taraflarını daha fazla esneklik aramaya teşvik etmiştir. Aynı zamanda bu dönemde iş kanunları revize edilmiş ve standart dışı çalışmayı destekleyen hukuki düzenlemelere gidilmiştir. Bunun yanı sıra cinsiyete dayalı iş bölümünün geleneksel kodları da yine dönem içerisinde zayıflamaya başlamış ve bunun paralelinde evli kadınlar (esnek çalışmayı tercih etmeye daha yatkın bir grup olarak) işgücüne daha fazla katılmaya başlamışlardır. Geleneksel olarak esnekliği destekleyen bu olgular, standart istihdam ilişkisini aşamalı olarak zayıflatmaya başlamış ve çalışma biçimlerinde standart istihdam ile standart dışı istihdam arasındaki ayrımı belirgin hale getiren bir ikilem ortaya çıkarmıştır (Green ve Ivanos, 2017: 176).

Bu gelişmeler sonraki dönemlerde de devam etmiştir. 1990'lı yıllarda ekonomik ve yapısal dönüşümler, geleneksel istihdam modellerinden uzaklaşmayı tetiklemiş, geleneksel tam zamanlı ve sürekli istihdamın yerini daha esnek ancak çalışanlar açısından daha güvencesiz olan yeni çalışma biçimleri almıştır. Bu kapsamda standart dışı çalışma biçimleri yaygınlaşmaya başlamış ve bu çalışma biçimleri sermayenin maliyetleri düşürme ve piyasa koşullarına daha hızlı uyum sağlama çabalarıyla şekillenmiş, standart dışı çalışma biçimlerine başvuran işçi sayısında önemli artışlar görülmüştür. Bu gelişmeler, işgücü piyasasının daha parçalı ve değişken bir yapıya dönüşmesinde önemli bir rol oynamıştır (Grip vd., 1997). 2000'li yıllara gelindiğinde ise özellikle ekonomik krizler, standart dışı çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasını daha da hızlandırmış, işletmelerin bu çalışma yöntemlerine daha sık başvurmada etkili olmuştur. Ekonomik kriz kaynaklı bu gelişmeler kimi durumlarda, işletmelerin belirsizliklerle başa çıkma stratejilerinin bir parçası olarak kısa süreli işçi istihdamına yönelmesi sebebiyle kimi durumlarda ise iş kayıplarını azaltmak amacıyla uygulanan iş paylaşımı politikalarının bir sonucu olarak hayat bulmuştur.

Bunun yanı sıra dönem içerisindeki teknolojik gelişmeler de, uzaktan çalışma, çevrim içi sözleşmeli iş modelleri ve dijital platformlar aracılığıyla iş sunumu gibi standart dışı çalışma biçimlerini teşvik etmiş ve yaygınlaşmasına imkân tanımıştır. Bu kapsamda standart dışı çalışma kapsamında istihdam edilen işçi sayısı artış göstermiştir (ILO, 2015: 3-4, 15). Öyle ki, Avrupa'daki çalışanların üçte birinden fazlası standart dışı çalışma biçimlerinde istihdam edilir hale gelmiş ve bu eğilimin artış gösteremeye devam ettiği görülmüştür (Buschoff, 2015: 1-2).

Bütün bu süreçler değerlendirildiğinde, standart dışı çalışmanın gelişiminin kimi örüntüler izlediği fark edilmektedir. Bunların başında ekonomik krizlerin ve yapısal dönüşümlerin istihdamı esnekletirmeye zorlama eğiliminde olduğu ve standart dışı çalışmanın yaygınlaşmasında kritik bir rol oynadığı görülmektedir. Bunun yanı sıra teknolojik dönüşümler de, standart dışı çalışma biçimlerine imkân tanıyan yeni iş modellerini mümkün kılmakta ve bu çalışma biçimlerinin önünü açma işlevi görmektedir. Son olarak cinsiyete dayalı toplumsal normlardaki değişimle beraber kadınların istihdama (özellikle standart dışı istihdama) artan katılımları ve hukuki düzenlemelerin standart dışı çalışma lehine dönüşmesi de standart dışı çalışmanın gelişiminde belirleyici olmuştur. Nihayetinde tüm bu unsurlar, tarihsel olarak iç içe geçerek standart dışı çalışma biçimlerinin kurumsallaşmasını, yaygınlaşmasını ve giderek kalıcı bir işgücü piyasası dinamiği haline gelmesini desteklemiştir.

Bununla beraber standart dışı çalışmanın giderek yaygınlık kazanmasına hizmet eden başka faktörler de mevcuttur. Bunların başında ekonomik yapıdaki dönüşümün bir sonucu olarak tarım ve imalattan hizmetlere doğru yaşanan kayma ile hizmet sektöründeki genişleme gelmektedir. Hizmet sektöründe talep dalgalanmalarının imalat sektörüne kıyasla daha öngörülemez ve sık yaşanması, firmaları kısmi zamanlı çalışmalar gibi esnekliği artıracak istihdam modellerine yöneltmiş ve böylelikle standart dışı çalışmanın yaygınlaşmasına katkı sunmuştur. Bu süreci hızlandıran bir diğer unsur küreselleşmeden kaynaklanan yoğun rekabet baskısı olmuştur. Uluslararası üretim ağlarının genişlemesi, ara mal ticaretinin artması ve tedarik zincirlerinin karmaşıklaşması, işletmeleri maliyet azaltma ve “tam zamanında” üretim ilkelerine uymaya zorlamıştır. Bu koşullar altında taşeron iş verme ve geçici iş ilişkileri gibi çalışma biçimleri yaygınlaşarak standart dışı istihdamı desteklemeye başlamıştır. Son olarak işletmelerin organizasyonel stratejilerindeki değişimler de bu süreci pekiştirme işlevi görmüştür. Özellikle 1990’lı yıllardan itibaren işletmeler, rekabetçi üstünlük sağlamaya ve “çekirdek” faaliyetlerine odaklanmaya yönelik stratejiler doğrultusunda, geleneksel istihdam biçimlerinden uzaklaşmaya başlamışlardır. Bu dönemde kaynakların asıl değer yaratan alanlara kanalize edilebilmesi için, merkezî olmayan ya da temel iş süreçleri dışında kalan fonksiyonların işletme dışına devri yaygın hale gelmiştir. Zaman içerisinde, yalnızca çevresel sayılabilecek görevler değil, kimi işletmelerin aslında “çekirdek” kabul edilebilecek işlevleri dahi dış kaynaklara devredilmeye başlanmıştır (ILO, 2016b: 4-5). Bu çerçevede, söz konusu faktörlerin birbirleriyle etkileşim içerisine girerek, çalışma biçimlerinin evrimini çok yönlü bir sürece dönüştürdüğü görülmektedir. Bu çok boyutlu dönüşümün ise standart dışı istihdam biçimlerinin kurumsallaşmasında ve üretim süreçlerinin giderek daha esnek, parçalı ve talep odaklı hâle gelmesinde temel bir işlev üstlendiği dikkat çekmektedir.



Bu süreçlerde işletmeler de daha düşük ücret veya ücret dışı maliyetler nedeniyle kendileri için önemli avantajlar sağladığı için standart dışı istihdam biçimlerine daha yoğun başvurmuşlardır. Özellikle sosyal güvenlik korumalarının belirli saat ya da gelir eşiğinin altındaki çalışanlar için daha az koruma sağlaması, firmaları maliyetlerini düşürmek için standart dışı sözleşmelere yöneltmiştir. Bu süreçte sendikacılık hareketinin zayıflaması da işletmelere avantaj sağlayan bir diğer olgu olmuştur. Sendikalaşma oranlarındaki düşüş ve toplu pazarlık mekanizmalarının zayıflaması, işletmelerin yeni istihdam stratejileri geliştirmesine elverişli bir ortamın doğmasına sebep olmuş ve onlara yeni çalışma düzenlemelerini benimseme konusunda daha geniş bir hareket alanı kazandırmıştır. Bu sayede, herhangi bir yeni yasaya ihtiyaç duyulmaksızın “sıfır saat” veya “anlık çağrı” esasına dayalı esnek sözleşmeler yaygınlaşmış, alışılmış yerleşik uygulamaların da ötesinde, aşırı esneklik odaklı ve güvencesiz istihdam modelleri ortaya çıkmıştır. Tüm bu süreçlerde, 1970’lerden itibaren yürürlüğe konulan deregülasyon uygulamalarıyla şekillenen yasal düzenlemeler de standart çalışma biçimlerinin kullanımını zaman zaman teşvik etmiştir (ILO, 2016b: 5-6). Sermayenin standart dışı çalışma biçimlerini kullanarak sosyal güvenlik, iş güvencesi ve toplu pazarlık gibi standart istihdam düzenlemelerinin getirdiği ek maliyetlerden kaçınabileceğini fark etmesi ve bu amaç doğrultusunda standart dışı çalışma biçimlerine yönelmesi, birçok durumda daha esnek fakat çalışanlar açısından güvencesiz iş koşullarına neden olmuş, onların sosyal güvenlik haklarından yoksun kalma riskini artırarak istikrarsız çalışma koşullarını yaygınlaştırmıştır.

Gerçekten de standart dışı çalışma biçimleri özellikle gönüllülüğe dayanmıyorsa, çalışanların çeşitli güvencesizliklerle karşılaşma riskini artırmaktadır. Standart istihdam ilişkilerinde de belirli güvencesizlikler görülebilse de, bu tür riskler standart dışı çalışma biçimlerinde daha yaygın bir şekilde hayat bulmaktadır. Öncelikle bu tür işlerde çalışanlar iş güvencesine erişmekte zorluklar yaşamaktadırlar. Örneğin geçici işlerde çalışanların kalıcı istihdamla geçiş oranları ülkeden ülkeye değişmekle birlikte genellikle düşüktür. Geçici işlerin yaygın olduğu ülkelerde, çalışanların işsizlik ile standart dışı çalışma biçimleri arasında sıkça geçiş yaptığı, daha iyi işlere geçme şanslarının ise azaldığı gözlemlenmektedir. Standart dışı istihdamda yer alan işçilerin karşılaştığı bir diğer sorun alanı ise ücretlerdir. Standart dışı çalışma biçimleri ile istihdam edilenler genellikle benzer niteliklere sahip standart çalışanlara kıyasla daha düşük ücret almaktadırlar (ILO, 2016c: 3-4).<sup>10</sup>

Bu istihdam biçimlerinde çalışanlar, genellikle çalışma saatleri üzerinde kontrol sahibi değildir. Bu durum, hem iş-yaşam dengesi hem de gelir güvencesi açısından çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. Üstelik değişken çalışma saatleri, bu nitelikteki işlerde çalışanların ek iş yapmasını da zorlaştırmaktadır. Standart dışı çalışmanın işçiler açısından taşıdığı bir diğer risk ise işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkindir. Bu nitelikteki işlerin söz konusu riskleri artırdığı ve yaralanma oranlarının bu grup çalışanlar arasında daha yüksek olduğu bilinmektedir. Sosyal güvenlik hakları açısından da standart dışı istihdamda olan çalışanlar ya kapsam dışı bırakılmakta ya da kısa çalışma süreleri ve istikrarsız iş durumları nedeniyle sınırlı haklara sahip olmaktadır. Bunun yanı sıra, bu

---

<sup>10</sup> Standart dışı çalışmanın ücretler üzerindeki etkisinin negatif olduğu genel kabul görse de farklı türlerdeki standart dışı çalışma biçimlerinin ücretler üzerindeki etkilerinin, meslek, cinsiyet, eğitim vb. özelliklere göre değişiklik gösterebileceği de kabul edilmektedir (Westhoff, 2022).

çalışanların iş başında eğitim olanaklarına erişimi genellikle sınırlıdır, bu da uzun vadeli kariyer gelişimlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Son olarak, bu çalışanlar örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına erişim konusunda zorluklar yaşamaktadır. Yasal kısıtlamalar ya da işyerine olan zayıf bağlılıkları nedeniyle bu haklardan mahrum kalabilmekte, ayrımcılık ve zorla çalıştırma gibi temel hak ihlalleriyle de karşı karşıya kalabilmektedirler (ILO, 2016c: 3-4).

## SIFIR SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ

Standart dışı istihdamı sınıflandırmak çeşitli açılardan birtakım zorluklar barındırmaktadır. Standart dışı çalışma, geçici istihdam, yarı zamanlı çalışma, taşeronluk, tele-çalışma ve sıfır süreli çalışma gibi çok çeşitli biçimleri içermektedir. Bu çeşitlilik ise kategorilerin keskin bir şekilde ayrılmasını zorlaştırmaktadır. Standart dışı istihdamın kapsamını belirlerken farklı tanımlar ve kriterler kullanılabilir. Bu durum ise hangi işlerin, standart dışı istihdamın hangi türüne dahil edileceğine yönelik farklılıklara neden olmaktadır. Örneğin kimi sınıflandırmalar kendi hesabına çalışanları standart dışı istihdamın bir parçası olarak görürken kimileri ise bunu standart çalışmanın bir uzantısı olarak yorumlayabilmektedir. Bunun yanı sıra çalışma hayatının dinamik yapısı ve teknolojideki gelişmeler yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.<sup>11</sup> Bu değişim, sınıflandırma süreçlerini sürekli olarak güncelleme ihtiyacı doğurmaktadır. Üstelik kimi yeni çalışma biçimlerinde, çalışanlar dışarıdan bakıldığında bağımsız veya serbest çalışanlar gibi görünseler de, fiilen işveren ya da belirli ekonomik aktörlere olan bağımlılıklarını sürdürebilmekteledir. Bu durum, çalışanların istihdam kategorileri arasında hangi gruba dâhil edileceğinin belirlenmesini oldukça karmaşık bir hale getirmektedir. Üstelik bu yeni çalışma biçimleri, daha önce standart dışı olarak tanımlanan kimi çalışma biçimlerine kıyasla daha belirsiz, daha güvencesiz ve karmaşık bir yapıya sahip olabilmektedir. Bu durum ise eskiden standart dışı olarak nitelendirilen çalışma biçimlerinin artık standarda daha yakın bir çalışma biçimi olarak görülmesine yol açabilmektedir.<sup>12</sup> İşte, sıfır süreli iş sözleşmeleri de gerek uygulanış şekli gerek içerdiği belirsizlikler, gerekse de çalışanlar üzerindeki etkileriyle, standart dışı çalışma biçimlerinin yeni ve giderek yaygınlaşan bir örneği olarak öne çıkmaktadır.

---

<sup>11</sup> 2000’li yıllardan itibaren, gelişmiş ülkelerde standart dışı çalışma biçimleri önemli bir dönüşüm sürecine girmiştir. Bu kapsamda farklı esnek çalışma yöntemlerini birleştiren yeni çalışma biçimleri geliştirilirken, geçmişte sınırlı ölçüde uygulanan yaklaşımlar da giderek daha fazla benimsenmiştir. Her ne kadar bu çalışma biçimlerinin istihdam içindeki payı hâlâ düşük seviyelerde olsa da, son yıllarda bu payın giderek arttığına dair eğilimler dikkat çekmektedir. Söz konusu yeni standart dışı çalışma biçimlerinin en sık görülenlerine ilişkin bir çalışma için bakınız: (Tokol, 2021).

<sup>12</sup> Günümüzde görülen kimi yeni çalışma biçimlerinin standart olarak kabul edilen çalışma ilişkilerinden mutlak bir sapma göstermiş olması, bunların standart dışı çalışma olarak kategorize edilmesini bile zorlaştırmakta ve yeni bir kategorileştirme ihtiyacını doğurmaktadır. Bu kapsamda, bahsi geçen nitelikte bir çalışma biçimi gerçekleştirenler için *aşırı atipik* (aşırı standart dışı) istihdam kavramı kullanılabilir. Aşırı standart dışı çalışma biçimleri, standart dışı çalışma düzenlemeleri olan belirli süreli, yarı zamanlı ve geçici istihdamdan türetilmiş olup, 2000’li yıllardan itibaren Avrupa genelinde hızla yaygınlaşmıştır. Standart dışı çalışma biçimleri, standart istihdam biçimlerinden kısmen farklılaştığı için Avrupa mevzuatında bu tür çalışanlara belirli düzeyde bir yasal koruma sağlanmaktadır. Ancak aşırı standart dışı çalışma biçimleri, standart istihdamdan çok daha fazla saparak yeni ve daha karmaşık çalışma düzenlemelerini beraberinde getirmiştir. Standart çalışma biçimlerinden çok daha farklı olan aşırı standart dışı çalışma düzenlemelerinde, yeni ortaya çıkan çalışan kategorisinin güvencesizliği de aşırı seviyelere ulaşabilmektedir (Marica, 2019: 71-72).

## Kavramsal Çerçeve

Sıfır süreli iş sözleşmesi özünde birbirlerinden farklı çok sayıda sözleşme biçimini kapsayacak şekilde kullanılmakta, farklı uygulama biçimlerinin varlığı ise kavramın tek bir tanıma indirgenmesini zorlaştırmaktadır. Bu tür sözleşmelerin olağanüstü çeşitlilik göstermesi, teorik ve pratik bağlamda ortak bir anlayış geliştirilmesini engellemektedir. Bu sözleşmelerin doğasındaki çeşitliliğin yanı sıra, yasal ve pratik belirsizlikler ve kavramın genişleyen kullanımını da kavramı tanımlamayı güçleştiren diğer olgulardır (Adams ve Prassl, 2018: 1). Örneğin sıfır süreli sözleşme kapsamındaki kişiler, çalışan, işçi veya kendi hesabına çalışan olarak sınıflandırılabilen; bu durum, yasal haklar ve korumalar açısından farklılıklar doğurabilmektedir. Yine bazı sözleşmelerde bireyler kendilerine iş teklif edildiğinde bunu kabul etmekle yükümlü olabilirken, diğerlerinde onlara serbestlik tanınabilmektedir. Ücret düzenlemeleri ve sağlanan yan haklar da sözleşmeden sözleşmeye farklılık gösterebilmekte, bu da sözleşmelerin standartlaştırılmasını zorlaştırabilmektedir. Bu unsurlar sıfır süreli iş sözleşmelerinin kesin ve evrensel olarak uygulanabilir bir şekilde tanımlanmasını güçleştirmektedir (CIPD, 2021: 3-4).

Bu zorluklara rağmen sıfır süreli iş sözleşmesinin çeşitli tanımlamaları bulunmaktadır. Sıfır süreli iş sözleşmesi, bir bireyin bir şirket tarafından istihdam edildiği, ancak çalışacağı süreye veya saatlere ilişkin kendisine herhangi bir garanti sunulmadığı bir istihdam türüdür. Geleneksel iş sözleşmelerinde, çalışanlara günlük, haftalık veya aylık dönem içerisinde belirli bir çalışma saati taahhüt edilirken sıfır süreli iş sözleşmelerinde böyle bir taahhüt bulunmamaktadır. Çalışan, işverenin ihtiyaç duyduğu zamanlarda çalışmaya çağrılmakta ve yalnızca fiilen çalıştığı süre için ücret almaktadır (Sealey, 2015: 176). Bir başka tanımda ise sıfır süreli iş sözleşmeleri, hiçbir asgari çalışma saati belirtmeyen ve işverenin çalışmanı işe çağırma yükümlülüğünün olmadığı sözleşmeler olarak tanımlanmıştır (Eurofound, 2020: 25). Daha geniş bir tanıma göre sıfır süreli iş sözleşmesi, işverenin önceden belirli bir miktarda işi sunma taahhüdünde bulunmayı açık bir şekilde reddettiği tüm durumları kapsamaktadır (Adams ve Prassl, 2018: 1).

Sıfır süreli iş sözleşmelerine ilişkin farklı tanımların, kimi temel ortak noktaları barındırdığı görülmektedir. Öncelikle, bu sözleşmelerin tümünde işverenin çalışanlara belirli bir çalışma süresi veya iş garantisi sunma yükümlülüğünden kaçındığı vurgulanmaktadır. Ayrıca, çalışanlar yalnızca işverenin ihtiyaç duyduğu zamanlarda işe çağrılmakta ve yalnızca fiilen çalıştıkları süreler için ücret almaktadır. Bu sözleşmelerde geleneksel istihdam biçimlerinden farklı olarak, taraflar arasında iş süresi ve iş yüküne ilişkin kesin bir taahhüt bulunmamaktadır. Bu bağlamda, sıfır süreli iş sözleşmelerinin esnek bir çalışma modeli sunduğu, bu esnekliğin orantısız bir şekilde işverenlerin lehine seyrettiği ancak aynı zamanda çalışanlar için iş güvencesi ve gelir istikrarı gibi hususlarda belirsizliklere yol açtığı anlaşılmaktadır.

Birçok ülkede başlangıçta herhangi bir yasal tanıma sahip olmayan, ancak çalışma hayatında kullanıldıkça kurumsallaşan sıfır süreli iş sözleşmeleri, kullanımının yaygınlaşması ve yasal çerçeve ihtiyacının artmasıyla birlikte hukuki düzenlemelerin konusu haline gelmiştir. Uygulamada ortaya çıkan sorunları gidermek veya etkilerini azaltmak amacıyla bu sözleşmelere yönelik çeşitli sınırlamalar getirilmiş, işverenlerin keyfi uygulamalarını engellemek ve çalışanların

haklarını kısmen de olsa korumak adına belirli kısıtlamalarla daha dengeli bir yapı hedeflenmiş ve sıfır süreli sözleşmeler çeşitli hukuki tanımlarla şekillendirilmiştir.

Bu kapsamda sıfır süreli iş sözleşmelerinin en yaygın bir şekilde hayat bulduğu Birleşik Krallık'ta, her ne kadar bu sözleşmelerin artan (kötüye) kullanımını engellemek adına kapsamlı düzenlemelere gidilmemiş olsa da, sözleşmelerde yer alabilen münhasırlık maddelerini yasaklamaya yönelik bir düzenleme yapılmıştır.<sup>13</sup> 2015 yılında çıkarılan bir yasa (The Small Business, Enterprise and Employment Act 2015) ile 1996 tarihli İstihdam Hakları Yasası'nda değişiklik yapılmış ve bu kapsamda sıfır süreli iş sözleşmeleri de tanımlanmıştır. Sıfır süreli iş sözleşmesinde yer alan, "*çalışanın başka bir sözleşme veya başka bir düzenleme kapsamında iş yapmasını veya hizmet sunmasını yasaklayan*" veya "*bunun için işverenin onayını gerektiren*" herhangi bir maddenin geçersiz olduğunu belirten düzenleme<sup>14</sup>, sıfır süreli sözleşmenin ise; (a) iş yapma veya hizmet sunma taahhüdünün, işverenin çalışan için iş veya hizmet sağlaması şartına bağlı olduğu ve (b) çalışan için böyle bir iş veya hizmetin sağlanacağına dair bir kesinlik bulunmayan bir iş veya diğer hizmet sözleşmesi anlamına geldiğini belirtmiştir (Atkinson, 2022: 360; <https://www.legislation.gov.uk/>).

### **Sıfır Süreli İş Sözleşmelerinin Boyutu**

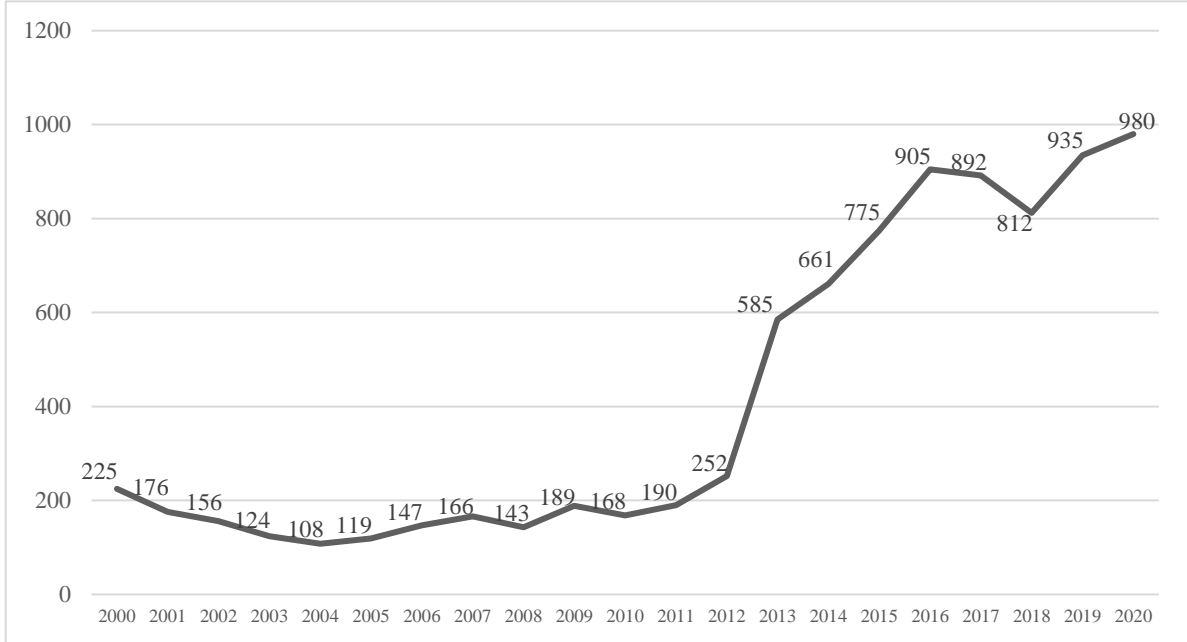
Sıfır süreli iş sözleşmeleri, standart dışı çalışmanın aşırılık gösteren bir uzantısı olarak son yıllarda hızlı bir yayılma göstermiş ve dikkat çekici bir olgu haline gelmiştir. Özellikle esnek işgücü ihtiyacının yüksek olduğu alanlarda yoğunlaşan ve ana hedef kitlesini işgücü piyasasında çeşitli dezavantaja sahip olanlardan seçen bu sözleşmeler, çalışma hayatının dinamiklerini önemli ölçüde değiştirmiştir. Grafik 1'de sıfır süreli iş sözleşmelerin kullanımının 2010'lu yıllarda giderek artmaya başladığı ve özellikle 2012 sonrasında oldukça büyük bir sıçrama yaparak çalışma hayatında iki kattan daha fazla bir oranda kullanılmaya başlandığı görülmektedir.<sup>15</sup> Bu süreçte dönemsel olarak küçük dalgalanmalar yaşansa da, uzun vadede bu sözleşmelerin kullanımında artış eğiliminin devam ettiği dikkat çekmektedir. 2020 yılı itibariyle bir milyona yakın kişinin sıfır süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı görülmektedir. Bu sayı Birleşik Krallık işgücünün yaklaşık %3'üne tekabül etmektedir. Aynı oran 2012 yılında yalnızca %0.8 olarak gerçekleşmiştir (Dolado vd., 2021: 17).

<sup>13</sup> Benzer amaçlarla çeşitli düzenlemeler sıfır süreli sözleşmelerin görüldüğü diğer ülkelerde de yapılmıştır. Örneğin, 2016 yılında bir sendika kampanyasının ardından Yeni Zelanda, işverenlerin çalışanlara haftalık belirli bir minimum saat garantisi vermesini zorunlu kılan yeni bir yasayı kabul ederek sıfır saat sözleşmelerini tamamen yasaklamıştır (<https://www.theguardian.com/world/2016/mar/11/zero-hour-contracts-banned-in-new-zealand>).

<sup>14</sup> Münhasırlık maddelerinin yasaklanması olumlu bir adım olarak görülse de, sıfır süreli sözleşmelerin yalnızca küçük bir bölümünde (yaklaşık %9) münhasırlık maddelerinin bulunduğu, bu sebeple söz konusu düzenlemenin yalnızca az sayıda sözleşmeyi etkilediği, hem pratik hem de hukuki açıdan sınırlı bir etkiye sahip olduğu ileri sürülmüştür. Ayrıca bu düzenleme sıfır süreli sözleşmelerinin belirsizliklerini ve çalışanlar için yarattığı temel sorunları çözmekte yetersiz kaldığı gerekçesiyle eleştirilmiştir (Atkinson, 2022: 360-361).

<sup>15</sup> Sıfır süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen gerçek çalışan sayısının, en azından önceki dönemler için, buradaki verilerden daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Bu durumun temel nedeni, söz konusu verilerin işgücü anketlerine dayanıyor olmasıdır. Çalışanların işgücü piyasasına sıfır süreli iş sözleşmesi kapsamında dahil olduklarını fark etmemeleri veya bu bilginin sözleşmelerinde açık bir şekilde yer almaması, anket sonuçlarının eksik ya da hatalı olmasına yol açmıştır (Williams, 2017: 262). 2012 yılından itibaren sıfır süreli sözleşmelerle çalışanların sayısındaki önemli artışın da daha fazla çalışanın sıfır süreli sözleşme kapsamında çalıştığını bildirmesiyle gerçekleştiği düşünülmektedir. Bu gelişmenin ise artan medya ilgisi nedeniyle "sıfır süreli iş sözleşmesi" kavramının kamuoyunda daha fazla farkındalık kazanması ve tanınırlığının artmasından kaynaklandığı düşünülmektedir (ONS, 2020: 8).

Grafik 1: Yıllara Göre Birleşik Krallık'ta Sıfır Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışan İşçiler (Bin)



Kaynak: Dolado, J.J., Lale, E. ve Turon H., (2021). Zero-hours Contracts in a Frictional Labor Market. IZA Institute of Labour Economics: Discussion Paper Series. Discussion Paper No. 15794, Institute of Labor Economics, Bonn.

Sıfır süreli iş sözleşmelerinin kullanımına ilişkin araştırmalar bu sözleşme biçiminin daha çok belirli yaş grupları veya sektörlerde yoğunlaştığını göstermektedir. Buna göre sıfır süreli iş sözleşmeleri özellikle 16-24 yaş aralığındaki gençler ile 50-64 yaş aralığındaki işçiler arasında diğer kesimlere kıyasla daha fazla yaygınlık göstermektedir. Sıfır süreli sözleşmelerin belirli yaş grupları arasında daha yaygın olmasının ardında çeşitli sosyo-ekonomik faktörler bulunmaktadır. Bu sözleşmelerin 16-24 yaş grubunda yüksek oranda tercih edilmesi, genç bireylerin işgücü piyasasında karşılaştığı yapısal zorluklara dayanmaktadır. Bu zorluklar arasında deneyim ve nitelik eksikliği, yüksek işsizlik oranı ve coğrafi hareketlilik kısıtlılıkları yer almaktadır. Özellikle gençlerin kaynak eksikliği nedeniyle ulaşım mesafesi içindeki iş fırsatlarıyla yetinmek zorunda kalmaları, sıfır süreli iş sözleşmelerini onlar için daha cazip hale getirmektedir. Ayrıca, bu yaş grubunun önemli bir kısmının öğrenci olması, eğitim ve çalışma yaşamı arasında esneklik sağlaması açısından sıfır süreli iş sözleşmelerini işlevsel bir seçenek haline getirmektedir. 50-64 yaş arası çalışanların sıfır süreli iş sözleşmeleri ile istihdam edilmeleri ise bir yandan bu kişilerin emekliliğe yumuşak bir geçiş yapma istekleri diğer yandan standart ve tam zamanlı istihdam koşullarına sahip işler bulmakta zorlanmalarıyla açıklanmaktadır (ONS, 2020: 9; Mpepu, 2015: 19). Her iki yaş grubu için de esneklik ihtiyacının, ekonomik koşulların ve işgücü piyasasındaki

yapısal zorlukların sıfır süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaşmasında belirleyici rol oynadığı görülmektedir.

Cinsiyet temelinde değerlendirildiğinde, sıfır süreli sözleşmelerle çalışanlar arasında kadınların erkeklere göre daha büyük bir oranı oluşturduğu (%52'ye %48) görülmektedir. Ancak bu fark oldukça küçüktür ve bu durumun, kadınların genellikle sıfır süreli sözleşmelerin daha yaygın kullanıldığı sektörlerde ve mesleklerde çalışmasından kaynaklandığı ileri sürülmektedir. (Adams ve Prassl, 2018: 16-17). Bu gruplara ek olarak, göçmenlerin, beyaz olmayan işçilerin ve engellilerin de sıfır süreli iş sözleşmeleri ile daha fazla istihdam edildikleri görülmektedir (Adams ve Prassl, 2018: 7).

Sıfır süreli iş sözleşmelerin yaygın olarak görüldüğü sektörler arasında ise konaklama ve gıda hizmetleri, ulaşım, sağlık ve sosyal hizmetler ile eğitim gelmektedir. 2024 yılında, Birleşik Krallık'taki konaklama ve gıda sektörü işgücünün %32,2'sinin, sağlık ve sosyal hizmetlerde ise %16,1'inin sıfır süreli iş sözleşmeleri ile çalıştığı tespit edilmiştir (Statista, 2024).

O'Sullivan vd. (2020: 654-655), İrlanda örneğinde, devletlerin ekonomik büyümeyi sağlama ve sermaye birikimini teşvik etmek amacıyla sermaye dostu politikalar izlediklerini ve sıfır süreli iş sözleşmelerinin de bu kapsamda değerlendirilebileceğini belirtmektedir. Bunun yanı sıra devlet, sosyal refah sistemine yönelik düzenlemeleri aracılığıyla da sıfır süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaşmasına hizmet edebilmektedir. Bu kapsamda devlet tarafından sağlanan sosyal yardımlara hak kazanan bireylerin bu yardımları almaya devam etmek için belirli bir süre çalışmak zorunda olmaları, onları sıklıkla sıfır süreli iş sözleşmelerine itebilmektedir (O'Sullivan vd., 2020: 664-665). Son olarak devlet işveren olarak da sıfır süreli iş sözleşmelerinin yaygınlaşmasına, kimi zaman doğrudan kendisi bu nitelikte sözleşmeleri kullanarak kimi zamanlar da bu sözleşmelerin yaygın kullanılma potansiyeli olan alanları taşeronlaştırarak yardımcı olmaktadır (O'Sullivan vd., 2020: 664-665).

### **Sıfır Süreli İş Sözleşmelerinin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri**

Sıfır süreli iş sözleşmeleri, çalışanların iş güvencesinden, gelir istikrarından ve temel sosyal haklardan mahrum bırakılmasına neden olarak iş hayatında çeşitli sorunlara yol açmaktadır. Bu sözleşme türü, çalışanların ekonomik ve sosyal yaşamlarını derinden etkileyen bir dizi olumsuz durumu beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda, güvencesizlik ve düşük ücretlerden iş-yaşam dengesine, sağlık problemlerinden eğitim ve kariyer gelişimi üzerindeki kısıtlamalara kadar pek çok farklı alanda çalışanların karşılaştığı zorlukların, bu istihdam biçiminin temel karakteristik özelliği haline geldiği görülmektedir.

### **Güvencesizlik ve Düşük Ücretler**

Sıfır süreli iş sözleşmeleri, çalışanların gelir güvencesizliği ve istikrarsız çalışma düzeni gibi önemli zorluklarla karşılaşmalarına ve işleri üzerindeki kontrollerini kaybetmelerine sebep olabilmektedir. Çünkü sıfır süreli iş sözleşmelerinde, çalışanların haftalık çalışma süreleri önemli ölçülerde değişebilmekte (bazı haftalar 50 saate kadar çalışmayı gerektirirken, diğer haftalarda

yalnızca sekiz saatlik bir iş imkanı sunulabilmektedir) işleri aniden iptal edilebilmekte veya yeterli iş olmadığı durumlarda çalışanlar (iş için hazır olsalar dahi kendilerine işveren tarafından iş verilmediği için) ücretten mahrum bırakılabilmektedirler (Ndzi, 2021: 144).

Bu sözleşmelerin esneklik vaadi altında sunduğu koşullar ise genellikle çalışanların iş düzenlerini öngörme ve yönetme kabiliyetlerini sınırlandırmaktadır. Üstelik sıfır süreli iş sözleşmelerine ilişkin tartışmalarda sıklıkla vurgulanan esneklik kavramı çalışanlar için aslında esneklikten uzak katı bir uygulama halini alabilmektedir. Bu bağlamda sıfır süreli iş sözleşmelerinin işverenler ve çalışanlar için eşit derecede faydalı olduğu yönündeki iddialar gerçeği yansıtmamaktadır. Araştırmalar, özellikle düşük ücretli sektörlerde, bu tür sözleşmeler kapsamında çalışan bireylerin çalışma saatleri, haftalık gelirleri ve hatta mola süreleri üzerinde herhangi bir kontrol sahibi olmadığını göstermektedir (Unite the Union, 2024). Sıfır süreli iş sözleşmeleri teoride çalışanlara da esneklik sağlama vaadiyle sunulsa ve onlara işverenlerin sunduğu çalışma saatlerini reddetme hakkı verse de, pratikte bu durum genellikle çalışanlar için büyük bir yanılsamaya dönüşmektedir. Çalışma saatlerinin tahsisinin işverenlerin kontrolünde olması taraflar arasında ciddi bir güç dengesizliği yaratmaktadır. Saat tekliflerini reddetme veya işverenle yaşanan sorunları dile getirme durumunda çalışanların cezalandırılma riski, bu sözleşmelerde çalışanların esnekliği kullanmasını neredeyse imkânsız hale getirmektedir. Bu sözleşme türüyle çalışanlar sözleşmenin teoride kendilerine sunduğu esnekliği kullandıklarında, yani kendilerine sunulan çalışma saatinde çalışmayı reddettikleri takdirde, gelecekte başka vardiyalar alamamaktadırlar. Bu durum, işverenlere operasyonel esneklik sağlarken, çalışanları öngörülemez gelir ve iş güvencesizliği gibi olumsuz durumlara maruz bırakmaktadır. Dolayısıyla, sıfır saat sözleşmelerinin çalışanlar için esneklikten ziyade bir belirsizlik kaynağı olduğu açıktır (Williams, 2017: 263; Unite the Union, 2024).

Sıfır süreli iş sözleşmelerinin kullanımından doğan bir diğer sorun alanı ise gelir güvencesizliğidir. Araştırmalar, sıfır süreli çalışanların kazançlarının çoğunlukla daha düşük olduğunu ve gelir spektrumunun alt seviyelerinde yer aldıklarını ortaya koymaktadır. Örneğin, sıfır süreli sözleşmelerle çalışanların önemli bir kısmı, hem haftalık hem de yıllık gelir açısından sürekli sözleşmeyle çalışanlara göre daha düşük kazanç elde etmektedir. Pek çok sıfır süreli çalışan, benzer işleri yapan sürekli çalışanlara göre daha düşük ücret aldıklarını bildirmekte veya bu konuda belirsizlik yaşamaktadır (CIPD, 2013: 24-25). Bu durum sıfır sözleşmeli iş sözleşmelerinin çalışanları güvencesiz ve düşük ücretli bir istihdam düzenine ittiğini göstermektedir.

Ücretlere ilişkin bir diğer sorun alanı ise çalışanların kazanç düzeylerinin değişkenliğinden ileri gelmekte bu durum onların giderlerini planlamalarını ve yönetmelerini zorlaştırmaktadır. Haftalık kazançlardaki dalgalanmalar, kira ve faturalar gibi sabit giderlerin karşılanmasında ciddi zorluklara yol açmakta, çalışanlar çoğunlukla borçlanmak veya aile desteğine başvurmak gibi dışsal bir gelir kaynağı aramak zorunda kalmaktadır. Bu güvencesizlik, özellikle düşük ücretli işçiler için daha büyük bir sorun teşkil etmektedir. Bu grup, gelirlerindeki dalgalanmalara karşı birikim oluşturmakta zorlanmakta ve sınırlı finansal kaynaklarla daha fazla risk altına girmektedirler. Bu kapsamda çalışanlar sıfır süreli iş sözleşmelerinin değişken çalışma saatlerine bağlı olarak ortaya çıkan gelir güvencesizliği karşısında harcamalarını kısma ve sıkı bir tasarruf

yapmaya ihtiyaç duymaktadırlar (Burrowes, 2015: 43-44; Pennycook, Cory & Alakeson, 2013: 17). Çalışma saatlerinin belirsizliği çalışanların yalnızca günlük harcamalarını değil, uzun vadeli finansal planlamalarını da sekteye uğratmakta; sıfır süreli iş sözleşmeleriyle çalıştıkları için düzensiz gelire sahip olan ve garanti bir çalışma süresinden yoksun olan çalışanlar bu sebeplerle kredi olanaklarına erişememektedirler (Wood & Burchell, 2014: 12-13).

Bu güvencesizlik kimi zamanlarda ise çalışanları düşük saatlik ücretleri telafi etmek ve gelir kaybı riskine karşı önlem almak amacıyla mümkün olduğunca çok saat çalışmaya ve bazen birden fazla sözleşme kapsamında bulunmaya itmektedir. Bunun sonucunda, bazı işçiler çok daha fazla iş yüküyle karşı karşıya kalmakta ve farklı sözleşmeler arasında denge kurmaya çalışmaktadırlar (Ndzi, 2021: 144).<sup>16</sup> Ancak sıfır süreli iş sözleşmelerinin norm haline getirdiği güvencesizlik alanı içerisinde bu önlemler de geçersiz kalabilmektedir. Bu kapsamda çalışanların başka bir işte çalışmaları da her zaman için mümkün olmamakta, çalışanlar işverenin talep ettiği zamanlarda çalışmaya hazır bulunma zorunluluğu nedeniyle başka iş alamamaktadır (Burrowes, 2015: 43-44; Unite the Union, 2024). Ayrıca kimi durumlarda işverenlerin düşük çalışma saatlerini haftanın farklı günlerine küçük dilimler halinde yayması ve ek çalışma saatlerinin kısa süreli bildirimlerle talep edilmesi, ikinci bir işte çalışmayı neredeyse imkânsız hale getirebilmektedir (Wood & Burchell, 2014: 12).

### **İş-Yaşam Dengesinin Kurulamaması**

Çalışma hayatında bireylerin çalışma saatlerinin belirsizlik içermesi, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarını engelleyebilmektedir. Öngörülemeyen çalışma saatleri, çalışanların aile yaşamı ve sosyal ilişkileri üzerinde önemli etkilere sahiptir. Bu belirsizlik, çalışanların zaman ve stres kaynaklı iş-yaşam çatışmalarını artırarak bireylerin iş dışı yükümlülüklerini ve sorumluluklarını yerine getirme çabalarını zorlaştırmaktadır. Bireylerin önceden bilgilendirilmesi konusunda ortaya çıkan kısıtlar, son dakika program değişikliklerine maruz kalmaları ve haftalık çalışma günlerinin değişkenlik göstermesi, onların sosyal yaşamlarını ve ailevi rollerini planlamalarını güçleştirebilmekte ve bu rolleri sürdürme kapasitelerini sınırlayabilmektedir. Çocuk bakımı, yaşlı ebeveynlere yardım etmek ve sosyal etkinliklere katılmak gibi bireylerin iş dışı yaşamında yerine getirdikleri en temel sorumluluklar dahi bu belirsizlikten ciddi şekilde etkilenmektedir. Bu durum bir yandan çalışanların iş dışı sorumluluklarını zamanında yerine getirememelerine veya bunlar için yeterince zaman bulamamalarına yol açarken diğer yandan da artan stres seviyeleri ile karşı karşıya kalmalarına neden olabilmektedir. Çalışma saatlerine yönelik daha fazla kontrol imkânına sahip olan bireylerin, iş-yaşam çatışmalarını daha etkin bir şekilde yönetebilecekleri ve bu belirsizliğin etkilerini azaltabilecekleri kabul edilse de, çalışanlar genellikle bu kontrole erişememektedirler (Henly & Lambert, 2014). Bu bağlamda, öngörülemeyen iş saatlerinin, çalışanların yaşamlarını sürekli bir belirsizlik ve stres altında

---

<sup>16</sup> Bu durumun bazı çalışanlar tarafından bir avantaj olarak görüldüğü ve birden fazla iş sözleşmesi kapsamında daha fazla saatlerle çalışmanın, geliri artırmak amacıyla tercih edildiği de görülmektedir. Bu durum, sıfır süreli iş sözleşmelerinin iki yönlü etkisini ortaya koymaktadır: Bir yandan bu sözleşmeler, bazı çalışanlar için ekonomik istikrarsızlık ve planlama zorlukları yaratırken, diğer yandan daha fazla çalışma ve gelir elde etme fırsatını mümkün kılmaktadır. Yine de bu esnekliğin çoğu zaman düşük gelirli işçiler için bir tercih olmaktan çok, ekonomik bir zorunluluk olduğu unutulmamalıdır (Ndzi, 2021: 144).



şekillendirdiği ve bireylerin iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz etkilere sebep olduğu görülmektedir.

Sıfır süreli iş sözleşmeleri, aşırı standart dışı bir çalışma biçimi olarak, çalışma sürelerinin belirsizliğiyle karakterize edilen bir istihdam modeli olup, bu özelliği nedeniyle iş-yaşam çatışmasına son derece açık bir yapıya sahiptir. Sıfır süreli iş sözleşmelerinin karakteristik bir uzantısı olarak kabul edilebilecek olan değişken çalışma saatleri, aile sorumluluklarını yönetmeyi zorlaştırmaktadır. Çalışanlar, kendilerine sunulan saatleri kabul etmek zorunda kaldıkları için, istenmeyen zamanlarda çalışmak durumunda kalmakta ve bu durum aile düzeninde ciddi aksamalara neden olmakta, bireyler aile üyeleriyle zaman geçirme fırsatını yakalayamamaktadır. Sıfır süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar aynı zamanda düşük ücretlerden kaynaklı olarak da ailevi problemler yaşayabilmektedir. Bu kapsamda gelir düzensizliği, çalışanların ailelerine ekonomik destek sağlama ve onların temel ihtiyaçlarını karşılama kapasitelerini zayıflatmaktadır. Bu ise çalışanların sıfır süreli sözleşmeler nedeniyle ailelerine yeterli maddi destek sağlayamamanın ve zaman ayıramamanın getirdiği suçluluk duygusu ile yüzleşmelerine neden olabilmektedir (Ndzi, 2021: 144-145; Pennycook, Cory & Alakeson, 2013: 17).

Sıfır süreli sözleşmelerin, sosyal yaşam bağlamında da olumsuz etkileri bulunmakta ve bu sözleşmeler bireylerin sosyal çevreleriyle olan ilişkilerini geliştirme kapasitesini sınırlamaktadır. Çalışanlar, genellikle belirsiz iş tekliflerini reddetme riskini göze alamadıkları için sosyal aktivitelerini ertelemekte veya iptal etmektedirler. Bu durum, bireylerin sosyal izolasyon yaşamasına ve toplumsal ilişkilerinde zayıflamalara neden olabilmektedir (Ndzi, 2021: 144-145).

### **Sağlık Problemleri**

Sıfır süreli iş sözleşmeleri, çalışanların sağlıkları üzerinde belirgin olumsuz etkiler doğurmaktadır. Bu sözleşmelerin getirdiği iş güvencesizliği, belirsiz çalışma saatleri ve düşük ücretler, çalışanların ruhsal sağlıklarını olumsuz etkileyen önemli stres faktörleridir. Farina, Green & Mcvigar (2022: 65-69) tarafından yapılan bir araştırmada, sıfır süreli iş sözleşmesi ile çalışan bireylerin önemli ölçüde sağlık problemleri yaşadıkları ve bu problemlerin ruhsal sağlık sorunlarında daha fazla belirginleştiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre sıfır süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, standart çalışma biçimleri ile çalışanlara kıyasla yaklaşık %50 oranında daha fazla ruhsal sağlık sorunları bildirmektedir.

Sıfır süreli iş sözleşmesi ile çalışanların ruhsal sağlık sorunları yaşamasına sebep olan olguların başında güçsüzlük duygusunun geldiği ileri sürülmektedir. Bu durum, bireylerin karar alma süreçlerine katılımının sınırlı olması, işleri üzerinde yeterince kontrol sahibi olamamaları ve iş güvencesi eksikliği gibi unsurlarla ilişkilendirilmektedir. Güçsüzlük hissi, çalışanların kendilerini iş yerinde savunmasız, kararların dışında ve etkisiz hissetmesine yol açarak, uzun vadede ruhsal sağlık sorunlarına zemin hazırlayabilmekte, özellikle sıfır süreli sözleşmeler gibi esnek ve güvencesiz istihdam biçimlerinde çalışan bireylerde bu durum daha belirgin hale gelebilmektedir. Sıfır süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, genellikle diğer sözleşme türlerine sahip çalışanlara göre daha az iş güvencesine ve haklara sahip olduklarından, işverenleriyle olan ilişkilerinde daha az kontrol hissederler. Bu kontrol eksikliği ise iş yerinde gücün daha fazla

işveren lehine yoğunlaşmasına neden olarak, çalışanlar arasında güçsüzlük algısını pekiştirebilmektedir (Wilson & McDaid, 2022: 10-11).

Bu sözleşme biçimi ile çalışanların ruhsal sağlıklarını olumsuz etkileyen bir diğer unsur ise belirsizlik olgusudur. Çalışma saatlerindeki öngörülemezlik bireylerin sosyal ve aile yaşamlarını planlamasını zorlaştırarak, ruhsal sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bununla birlikte sıfır süreli iş sözleşmesi ile çalışanların genellikle düşük ücretli işlerde çalışmaları ve bunun da gelir istikrarsızlığına yol açması, ekonomik stres ve ruhsal sağlık sorunları riskini artıran bir diğer olgu olarak gösterilmektedir. Bazı ülkelerde, sıfır süreli iş sözleşmesi çalışanlarının saatlik ücretlerine yapılan artışların, bu sözleşme türünün ruhsal sağlık üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletebileceği görülmüştür. Bu tür düzenlemeler, çalışanların ekonomik stres seviyelerini azaltarak, daha istikrarlı bir gelir elde etmelerine olanak tanımakta ve dolayısıyla ruhsal sağlık üzerindeki olumsuz etkilerin bir kısmını dengeleyebilmektedir. Bunlara ek olarak etkilerini açık ve net bir şekilde ortaya koyacak yeterli sayıda çalışma olmasa da iş tatmini, yalnızlık, damgalanma gibi unsurların da, sıfır süreli iş sözleşmesi ile çalışanların ruhsal sağlıkları üzerinde olumsuz etkileri olabileceği düşünülmektedir (Wilson & McDaid, 2022: 11-12).

Sıfır süreli iş sözleşmeleri ile çalışanlar, ruhsal sağlık problemlerinin yanı sıra fiziksel sağlık problemleri ile de karşılaşma riskiyle karşı karşıya kalabilmektedirler. Özellikle ücretli hastalık izni gibi temel hakların eksikliği ve buna bağlı olarak çalışanların çalışmalarına engel olabilecek düzeyde sağlık sorunları yaşamalarına rağmen işe devam etmek zorunda kalmaları (presenteeism) çalışanların sağlık durumunu olumsuz etkileyebilmektedir. Bunun yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine erişim eksikliği, çalışma ortamlarına ve uygulamalara aşinalığın az olması ve daha riskli görevlerde çalışma gibi faktörler, sıfır süreli iş sözleşmesi ile çalışanların iş kazalarına ve meslek hastalıklarına daha açık hale gelmesine yol açmaktadır (Farina, Green & Mcvcar, 2022: 65-69)

### **Eğitim ve Kariyer Gelişimi Üzerindeki Kısıtlamalar**

Sıfır süreli iş sözleşmeleri ile çalışanların karşılaştıkları sorunlardan bir diğeri ise, eğitim olanaklarına erişimde yaşanan kısıtlılıklardır. Bu durum, hem çalışanların mesleki eğitimlerden mahrum kalması hem de öğrencilik hayatını sürdürenlerin derslerine düzenli olarak katılamaması şeklinde kendini göstermektedir. Çalışanlara yönelik gerekli mesleki eğitimlerin verilmemesi ya da yalnızca sınırlı bir eğitim sağlanması onların kariyer gelişimleri üzerinde olumsuz etkiler doğurabilmektedir. Eğitim masraflarının işverenler tarafından değil de çalışanlar tarafından sağlanacağına kararlaştırılması halinde bazı çalışanlar finansal yük nedeniyle söz konusu eğitimi reddedebilmektedirler. Bu durum, çalışanların gelecekte yapabilecekleri işleri sınırlandırarak onların mesleki seçeneklerini daraltmakta ve işgücü piyasasındaki konumlarını daha da zayıflatmaktadır. Çalışanların gerekli eğitimlerden mahrum kalmaları ise, özellikle onların iş başındaki performansını etkilediğinde, işlerini kaybetmeleri sonucunu doğurabilmektedir. Böylelikle, mesleki eğitimden mahrum kalmak sıfır süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için çifte tehdit halini alabilmektedir (Ndzi, 2021: 144-146).

Sıfır süreli sözleşmeleri, eğitim hayatları devam eden çalışanların, çalışma saatlerinin ve programlarının öngörülemezliği nedeniyle eğitimlerini sürdürmekte zorluk yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu belirsizlik, iş ve eğitim arasında denge kurmayı neredeyse imkânsız hale getirerek, bireylerin derslere düzenli katılımını ve uzun vadeli planlar yapmasını engelleyebilmektedir. Bazı durumlarda, işverenlerin başlangıçta çalışanların eğitimleriyle uyumlu çalışma saatleri sağlama taahhüdünde buldukları, ancak zamanla bu destekten vazgeçtikleri görülebilmektedir. Bu ise bireylerin eğitim hedeflerinden vazgeçmesine, akademik başarılarının düşmesine ve kişisel gelişimlerini sürdürme motivasyonlarının azalmasına yol açmaktadır. Sonuç olarak sıfır süreli iş sözleşmelerinin kişilerin kariyer planlamasını ve eğitimle ilgili fırsatlarını ciddi şekilde kısıtladığı görülmektedir (Wood & Burchell, 2014: 13).

## SONUÇ

Standart dışı çalışma biçimleri, işgücü piyasalarının esneklik ihtiyacına yanıt vermesi açısından çeşitli avantajlar sunarken, çalışanların sosyal güvenlik ve iş güvencesi gibi temel haklarını zayıflatma potansiyeli taşımaktadır. Tarihsel, ekonomik ve teknolojik gelişmelerle şekillenen bu çalışma biçimleri, sermaye açısından maliyet avantajları yaratırken, çalışanlar için güvencesizlik, düşük ücret, sınırlı sosyal haklar ve zayıf örgütlenme olanakları gibi olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, standart dışı çalışmanın yaygınlaşmasının işgücü piyasasında eşitsizlikleri artırdığı, bu eşitsizlikleri yeniden üreten bir yapı sunduğu ve bunun da uzun vadede çalışanların sosyoekonomik durumları üzerinde olumsuz etkiler oluşturduğu görülmektedir. Üstelik standart dışı çalışma biçimlerinin yaygınlaşması sadece bireysel düzeydeki güvencesizlikleri artırmakla kalmayıp, aynı zamanda işgücü piyasasında esnekliği bir norm haline getirerek çalışanların hakları açısından daha kurumsal zayıflamalara yol açmakta ve güvencesiz çalışma koşullarını kalıcı hale getirmektedir.

Standart dışı çalışma uygulamalarından biri olan sıfır süreli çalışma da çalışanlar için benzer olumsuzlukları, çoğu durumda daha ileri seviyede, taşımaktadır. Genellikle çalışanın belirli bir çalışma süresi veya iş garantisine sahip olmadığı, çalışılacak sürelerin işverenin talebi doğrultusunda somutlaştığı ve çalışanın işe çağrılmadığı için boşa geçen sürelerde herhangi bir ödeme almadığı bu çalışma biçiminde esneklik olgusu, diğer standart dışı çalışma biçimlerinin sunduğunun da ötesine geçerek, orantısız bir şekilde çalışanın aleyhinde hayat bulmaktadır. Üstelik sıfır süreli çalışmanın, dezavantajlı gruplar olarak nitelendirilen gençler, yaşlılar, göçmenler ve kadınlar gibi gruplar arasında yaygınlık kazanması, ekonomik ve sosyal eşitsizliklerin işgücü piyasasındaki yansımalarını da daha görünür hale getirmektedir.

Bu sözleşme türü, çalışanlara sunduğu düşük ücretli ve güvencesiz çalışma koşulları ile çalışanların ekonomik istikrarlarını tehdit etmekte, onların geleceğe yönelik planlama yapmalarını zorlaştırmaktadır. Bunun yanı sıra sıfır süreli çalışma iş-yaşam dengesi üzerindeki olumsuz etkileriyle çalışanların sosyal ilişkilerini ve ailevi sorumluluklarını olumsuz etkilemekte, sosyal izolasyona yol açabilmekte ve toplumsal dayanışmayı zayıflatabilmektedir. İş güvencesizliği, belirsiz çalışma saatleri ve düşük ücretler gibi unsurlarla karakterize edilen bu çalışma, çalışanların sosyal ve ekonomik stres kaynaklarını artırarak sağlık problemlerini daha belirgin hale getirmekte,

onların ruhsal ve fiziksel sağlıklarını olumsuz etkilemektedir. Son olarak sıfır süreli iş sözleşmeleri ile çalışanların akademik ve mesleki hayatlarında eğitim olanaklarından mahrum kalabilmeleri, uzun vadede bireysel ve toplumsal üretkenliğin azalmasına yol açmaktadır.

Günümüzde sıfır süreli iş sözleşmeleri, çalışanların haklarının korunması, asgari bir gelir güvencesinin ve adil iş koşullarının sağlanması konularında kurumsal düzenlemeler gerektiren bir sorun alanı olarak durmaktadır. Bu bağlamda, sıfır süreli iş sözleşmelerine yönelik daha güçlü yasal çerçevelerin oluşturulması ve bu çalışmanın doğurduğu güvencesizlik ile belirsizliği gidermeye yönelik politikaların uygulanmasının, çalışanların karşı karşıya kaldığı risklerin azaltılmasında kritik bir rol oynayacağı görülmektedir.

## KAYNAKÇA

Adams, A., Prassl, J. (2018). *Zero-Hours Work in the United Kingdom*. ILO Publishing: Conditions of Work and Employment Series No. 101.

Atkinson, J. (2022). Zero-Hours Contracts And English Employment Law: Developments And Possibilities. *European Labour Law Journal*, 13(3), 347-374.

Burrowes, E. (2015). Research into the Use of Zero Hours Contracts in Devolved Welsh Public Services. Welsh Government. Social Research, Number 36/2015.

Buschoff, K. (2015). "Atypical Employment" is Becoming a Norm, but have Pension Systems Responded Yet? A Comparison of Six European Countries. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung/International Trade Union Policy.

CIPD, (2021). *Zero-Hours Contracts: Understanding The Law*. London.

CIPD, (2013). *Zero-Hours Contracts Myth and Reality*. London.

Dingeldey I., Gerlitz, J.Y. (2022). Labour Market Segmentation, Regulation of NonStandard Employment, and the Influence of the EU. *International Impacts on Social Policy: Short Histories in Global Perspective*. Ed. By. Nullmeier F., Reufels D.G. and Obinge H. Palgrave Macmillan. Switzerland. 247-260.

Dolado, J.J., Lale, E. ve Turon H., (2021). Zero-hours Contracts in a Frictional Labor Market. *IZA Institute of Labour Economics: Discussion Paper Series*. Discussion Paper No. 15794, Institute of Labor Economics, Bonn.

Eurofound, (2020). *New Forms of Employment: 2020 Update*. New Forms of Employment Series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound, (2024). <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/atypical-work>, 10.12.2024.

Farina, E., Green, C. & Mcvicar, D. (2022). Zero Hours Contracts and Self-reported (Mental) Health in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 62(1), 50-71.

Green, A., Livanos. I. (2017). Involuntary Non-Standard Employment in Europe. *European Urban and Regional Studies*, 24(2), 175-192.

Grip A.D., Hoevenberg, J., Willems, E. (1997). Atypical Employment in the European Union. *International Labour Review*, 136 (1), 49-71.

Henly, J.R., & Lambert, S.J. (2014). Unpredictable Work Timing in Retail Jobs: Implications for Employee Work–Life Conflict. *Industrial & Labor Relations Review*, 67(3), 986-1016.

ILO, (2015). *Non-standard forms of employment*. ILO Publishing. Geneva.

ILO, (2016a). *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*. ILO Publishing, Geneva.

ILO, (2016b). Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects [Overview]. ILO Publishing, Geneva.

ILO, (2016c). Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects [Main Findings and Policy Recommendations]. ILO Publishing, Geneva.

Marica, M.E. (2019). On Call (Zero-Hour) Contractual Arrangements: A New Form of Employment. *Elements of Compared Law. Juridical Tribune-Tribuna Juridica*, 9 (1), 70-78.

Mpepu, A. (2015). *The Extent and Consequences of Zero-Hours Contracts and Labour Market Casualization in London*. GLA Economics. London.

Ndzi, E.G. (2021). An Investigation on the Widespread Use of Zero Hours Contracts in the UK and the Impact on Workers. *International Journal of Law and Society*, 4(2), 140-149.

OECD, (2015). *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. OECD Publishing, Paris.

ONS, (2020). *Labour market economic commentary: January 2020*. Office for National Statistic.

O'Sullivan, M., Turner, T., Lavelle, J., MacMahon, J., Murphy, C., Ryan, L., Gunnigle P. & O'Brien M. (2020). The Role of the State in Shaping Zero Hours Work in an Atypical Liberal Market Economy. *Economic and Industrial Democracy*, 41(3), 652-671.

Pennycook, M., Cory, G., & Alakeson, V. (2013). *A Matter of Time the Rise of Zero-Hours Contracts*. Resolution Foundation.

Sealey, C. (2015). *Social Policy Simplified: Connecting Theory with People's Lives*. Bloomsbury Publishing. London.

Statista (2024). <https://www.statista.com/statistics/407833/share-zero-hour-contracts-industry/>, 12.12.2024.

Tokol, A. (2021). Yeni Standart Dışı Çalışma Şekilleri. *İş-Güç Dergisi*, 23(1), 5-24.

Unite the Union, (2024). <https://committees.parliament.uk/writtenevidence/46203/html/>, 12.12.2024.

Westhoff, L. (2022). Wage Differences Between Atypical and Standard Workers in European Countries: Moving Beyond Average Effects. *European Sociological Review*, 38, 770–784.

Williams, S. (2017). *Introducing Employment Relations: A Critical Approach*. Oxford University Press. United Kingdom.

Wilson, N. & McDaid, S. (2022). *Zero Hours Contracts and Mental Health: What the Evidence Tells Us*. The Mental Health Foundation. Scotland.

Wood, A.J. & Burchell, B.J. (2014). *Zero Hours Contracts as a Source of Job Insecurity Amongst Low Paid Hourly Workers*. Individual in the Labour Market Research Group. Cambridge.

