25. ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KONGRESİ

ÇOKLU KRİZLER VE EMEK

BİLDİRİ ÖZETLERİ KİTABI

15–18 Ekim 2026

Anadolu Hotels Didim Club • Didim / Aydın

YAYIN KÜNYESİ

Yayın Adı: 25. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı

Düzenleyen: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü-Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Editör: Prof.Dr. Hatice EROL

ISBN: 978-605-4808-21-2

Yayın Tarihi: Ekim 2026

SUNUŞ

TÜRK-İŞ ile Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri alanında faaliyet gösteren akademisyenlerin iş birliği ile düzenlenen **25. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi**, 15-18 Ekim 2026 tarihleri arasında **Anadolu Hotels Didim Club**'da gerçekleştirilmektedir.

"Çoklu Krizler ve Emek" ana temasıyla düzenlenen 25. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, günümüzde çalışma hayatını ve emek ilişkilerini dönüştüren çok boyutlu krizleri farklı yönleriyle ele almayı amaçlamaktadır. Ekonomik, sosyal, teknolojik, demografik ve ekolojik dönüşümlerin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerinin değerlendirileceği kongrede, emeğin geleceğine ilişkin güncel sorunlar ve çözüm arayışları akademisyenler, sendikacılar ve çalışma hayatının farklı aktörleri tarafından tartışılmaktadır.

Kongreye, üniversitelerin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinden öğretim üyeleri ile TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların yöneticileri, uzmanları ve çalışma hayatının farklı alanlarında faaliyet gösteren araştırmacılar davet edilmiştir. Böylece akademik bilgi ile sendikal deneyimin bir araya getirildiği, çalışma yaşamının güncel sorunlarının farklı perspektiflerden değerlendirildiği bir tartışma ortamı oluşturulmuştur.

Kongre oturumlarında; çoklu krizlerin çalışma hayatı ve emek ilişkileri üzerindeki etkileri, gelir dağılımı, yoksulluk, güvencesizlik ve işgücü piyasalarının dönüşümü çerçevesinde ele alınmaktadır. Değişen çalışma biçimleri, sendikal örgütlenme, sosyal koruma ve sosyal güvenlik politikalarının yanı sıra dijitalleşme, yapay zekâ, platform ekonomisi ve yeşil dönüşümün emek üzerindeki etkileri değerlendirilmektedir. Kadın, genç, yaşlı ve göçmen emeği ile diğer kırılgan grupların çalışma yaşamındaki konumları; işçi sağlığı, bakım emeği, eğitim-istihdam ilişkileri ve çalışma koşulları bağlamında tartışılmaktadır. Ayrıca platform çalışmasının dönüşümü ve 193 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin Türkiye'ye yansımaları üzerinden, değişen çalışma ilişkileri karşısında emeğin korunması, sosyal hakların geliştirilmesi ve örgütlenmenin geleceğine ilişkin güncel değerlendirmeler yapılmaktadır.

Çalışma hayatının hızla değişen koşulları karşısında emeğin korunması, insana yakışır işin geliştirilmesi, sosyal adaletin güçlendirilmesi ve çalışma ilişkilerinin geleceğine yönelik politikaların tartışılması bakımından kongrenin önemli bir akademik ve sendikal buluşma zemini oluşturacağına inanıyoruz.

Kongrenin hazırlık sürecinden başlayarak düzenlenmesine, bilimsel çalışmaların gerçekleştirilmesine ve bu kitabın hazırlanarak basım aşamasına gelmesine kadar emeği geçen tüm akademisyenlere, sendikacılara, uzmanlara, kongre düzenleme ve bilim kurulu üyelerine teşekkürlerimizi sunuyoruz.

TÜRK-İŞ
YÖNETİM KURULU

ÖNSÖZ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongreleri, emeğin ve çalışma yaşamının sorunlarını bilimsel bir yaklaşımla ele alan, akademik birikim ile sendikal deneyim arasında bağ kuran önemli bir buluşma geleneğini temsil etmektedir. Bu geleneğin 25. buluşmasına, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü olarak Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ile birlikte ev sahipliği yapmaktan büyük memnuniyet duyuyoruz. 15–18 Ekim 2026 tarihlerinde Didim'de düzenlenen kongremiz, "Çoklu Krizler ve Emek" teması etrafında çalışma yaşamının güncel sorunlarını ve geleceğini ortak bir tartışma zemininde buluşturmayı amaçlamaktadır.

Ekonomik dalgalanmalar, gelir dağılımındaki eşitsizlikler, iklim krizi, göç hareketleri ve teknolojik dönüşüm, emeğin içinde bulunduğu koşulları birbirleriyle bağlantılı biçimde yeniden şekillendirmektedir. Bu süreçte istihdamın niteliği, ücretlerin satın alma gücü, sosyal güvenliğin kapsamı ve sendikal hakların kullanımı giderek daha kapsamlı bir değerlendirmeyi gerektirmektedir. Kongremizin ana teması, söz konusu dönüşümlerin çalışanlar üzerindeki etkilerini birlikte ele alma ve sosyal adaleti esas alan çözüm arayışlarını geliştirme ihtiyacından hareket etmektedir.

Kongremizin bilimsel programında, 164 yazarın katkısıyla hazırlanan 113 bildiri, 24 paralel oturumda yer almaktadır. Bildiri yazarlarının kurumsal bağlantıları, 37 üniversite ile kamu kurumları, sendikalar ve bir uluslararası araştırma kuruluşunu içeren toplam 44 kuruma uzanmaktadır. Bağımsız araştırmacıların da katkı sunduğu bu geniş katılım, çalışma yaşamının sorunlarını farklı disiplinlerin, kurumların ve deneyimlerin buluşmasıyla değerlendirme olanağı sağlamaktadır.

Kongre kapsamında işgücü piyasalarının dönüşümünden toplu pazarlığa, kadın emeğinden genç işsizliğine, dijitalleşme ve yapay zekâdan platform çalışmasına, yeşil dönüşümden sosyal güvenliğe uzanan geniş bir alanda bilimsel katkılar bir araya gelmektedir. Davetli konuşmacı oturumu, platform çalışmasına odaklanan çalıştay ve bölüm başkanları toplantısı da bilimsel programı tamamlayarak akademi ile sendikal yaşam arasındaki bilgi alışverişine ve disiplinimizin ortak gündeminin geliştirilmesine katkı sunmaktadır. Bildiri özetleri kitabımız, bu tartışmaları ve araştırma gündemlerini ortak bir kaynakta buluşturarak kongrenin bilimsel birikimini kalıcılaştırmayı hedeflemektedir.

Kongrenin hazırlık süreci, bilimsel içeriğin oluşturulmasından organizasyon çalışmalarına ve bu kitabın hazırlanmasına kadar uzanan ortak bir emeğe dayanmaktadır. Bu süreçte sorumluluk üstlenen düzenleme kurulu üyelerimize, bilim ve danışma kurullarımıza, bölümümüzün akademik ve idari personeline, çalışmalarını kongremizle paylaşan araştırmacılara, oturum başkanlarımıza, davetli konuşmacılarımıza ve hazırlıklara katkı sunan tüm çalışma arkadaşlarımıza içtenlikle teşekkür ediyoruz.

Kongremizin düzenlenmesindeki iş birliği ve destekleri için başta Genel Başkan Sayın Ergün Atalay ve Genel Başkan Yardımcısı Sayın Eyüp Alemdar olmak üzere TÜRK-İŞ yönetimine ve organizasyon sürecinde emek veren tüm TÜRK-İŞ çalışanlarına şükranlarımızı sunuyoruz. Üniversitemizin kurumsal desteğini sağlayan Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Rektörlüğüne, başta Rektörümüz Sayın Prof. Dr. Bülent Kent olmak üzere üniversite yönetimimize, Rektör Yardımcımız Sayın Prof. Dr. Cemal İyem ve Nazilli İİBF Dekanı Tuncay Ercan Sepetçioğlu'na teşekkür ediyoruz.

Kongremize sağladıkları değerli destekleri için Nazilli Belediye Başkanı Sayın Dr. Ertuğrul Tetik'e, Belediye Başkan Yardımcısı Sayın Bahar Erdoğan Uludağ'a ve NAZBEL Yönetim Kurulu Başkanvekili Sayın Banu Tekin'e; Nazilli Ticaret Borsası Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Nurettin Kırlıoğlu'na, Sayın Eyüp Kara'ya ve Sayın Gamze Yolcu Metin'e teşekkürlerimizi sunuyoruz. Yerel kurumların ve destekçilerimizin katkıları, kongremizin ortak emek ve dayanışma anlayışıyla hazırlanmasında önemli bir yere sahiptir.

25. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi'nin, emeğin haklarını ve toplumsal refahı merkeze alan bilimsel tartışmalara, yeni araştırmalara ve kalıcı iş birliklerine katkı sağlamasını diliyor; tüm katılımcılarımıza verimli bir kongre temenni ediyoruz.

Prof. Dr. Hatice EROL

25. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Düzenleme Kurulu Başkanı

KONGRE TEMALARI

KONGRE ANA TEMASI:

ÇOKLU KRİZLER VE EMEK

KONGRE ALT TEMALARI:

- Çoklu krizler bağlamında işgücü piyasalarının dönüşümü
- Enflasyon, ücretler ve gelir dağılımı
- Sendikal hareket, toplu pazarlık ve endüstri ilişkileri
- Dijitalleşme, platform çalışması ve yeni istihdam biçimleri
- Yapay zekâ ve çalışma hayatı
- İklim krizi, yeşil dönüşüm ve istihdam
- Göç, demografik değişim ve işgücü piyasaları
- Mesleki eğitim, genç işsizliği ve eğitim-istihdam ilişkisi
- Kadın emeği ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri
- Kayıtdışı istihdam ve sosyal güvenlik

KURULLAR

KONGRE ONUR KURULU

Prof. Dr. Bülent KENT
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Rektörü

Prof. Dr. Cemal İYEM
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Rektör Yardımcısı

Prof. Dr. Tuncay Ercan SEPETCİOĞLU
ADÜ, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı

Ergün ATALAY
TÜRK-İŞ Genel Başkanı

Eyüp ALEMDAR
TÜRK-İŞ Genel Başkan Yardımcısı

Prof. Dr. Hatice EROL
ADÜ Nazilli İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı

KONGRE DÜZENLEME KURULU

Prof. Dr. Hatice EROL
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Prof. Dr. Cemal İYEM
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Prof. Dr. Tuncay Ercan SEPETCİOĞLU
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Prof. Dr. Sema OĞLAK
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Prof. Dr. Abdullah ÖZDEMİR
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Atilla GÜLER
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Onur DURUKAL
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi Zümre ÖZDEMİR GÜLER
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Arş. Gör. İlayda ERTURUN
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Eyüp ALEMDAR
TÜRK-İŞ Genel Başkan Yardımcısı
Mehmet ÇETİN
TÜRK-İŞ Genel Sekreter Yardımcısı
Zekeriya ÖZDEŞ
TÜRK-İŞ Muhasebe Müdürü
Güldane KARSLIOĞLU YENİ
TÜRK-İŞ Eğitim Uzmanı
Büşra ÖZKAN BEKTAŞ
TÜRK-İŞ Eğitim Uzmanı
Şerife ŞENOK
TÜRK-İŞ Eğitim Uzmanı

KONGRE BİLİM KURULU

Prof. Dr. Hatice EROL
Prof. Dr. Cemal İYEM
Prof. Dr. Sema OĞLAK
Prof. Dr. Abdullah ÖZDEMİR
Doç. Dr. Mehmet Atilla GÜLER
Dr. Öğr. Üyesi Onur DURUKAL
Dr. Öğr. Üyesi Zümre ÖZDEMİR GÜLER
Arş. Gör. İlayda ERTURUN

KONGRE DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Abdurrahman BENLİ
Sakarya Üniversitesi
Prof. Dr. Ayhan GENÇLER
Trakya Üniversitesi
Prof. Dr. Ayhan GÖRMÜŞ
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
Prof. Dr. İbrahim GÖRÜCÜ
İnönü Üniversitesi
Prof. Dr. A. İlhan ORAL
Anadolu Üniversitesi
Prof. Dr. Barış ÖZTUNA
Çankırı Karatekin Üniversitesi
Prof. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN
Ordu Üniversitesi
Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY
Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Erdinç YAZICI
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Fatih KARCIOĞLU
Atatürk Üniversitesi
Prof. Dr. Fuat BAYRAM
Marmara Üniversitesi
Prof. Dr. Gaye Burcu YILDIZ
Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Gökçe CEREV
Kocaeli Üniversitesi
Prof. Dr. Hasan Ejder TEMİZ
Mersin Üniversitesi
Prof. Dr. Hatice EROL
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
Prof. Dr. İlknur KILKIŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Kamil ORHAN
Pamukkale Üniversitesi
Prof. Dr. Kemal YILDIZ
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Muhammed KARATAŞ
Akdeniz Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK
Süleyman Demirel Üniversitesi
Prof. Dr. Osman ALACAHAN
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR
Dokuz Eylül Üniversitesi
Prof. Dr. Ramazan TİYEK
Kırklareli Üniversitesi
Prof. Dr. Recep KAPAR
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Prof. Dr. Sadık KILIÇ
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
Prof. Dr. Salih DURSUN
Karadeniz Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Sedat MURAT
İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Suat UĞUR
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Doç. Dr. Hasan UZUN
Fırat Üniversitesi
Doç. Dr. Özgür Hakan ÇAVUŞ
Manisa Celal Bayar Üniversitesi

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ 3
ÖNSÖZ 4
KONGRE TEMALARI 6
KURULLAR 7
BİLDİRİ ÖZETLERİ 19
PARALEL OTURUMLAR – I 20
Platform Ekonomisi ve Güvencesiz Emek 21
Platform Ekonomisinde Güvencesizliğin Yeni Biçimleri: Avrupa Birliği ve Türkiye Üzerinden Bir Değerlendirme 22
Hızlı Teslimat, Güvencesiz İş: Kargo Çalışanlarının Görünmeyen Emekleri 29
Gig Ekonomisi Çalışanlarının Sosyal Güvenlik Hakkı: Riskler, Modeller ve Arayışlar 35
'Kurye Ekonomisi': Platform Kapitalizminin Türk İşgücü Piyasalarına Etkileri 40
Bölüşüm, Yoksulluk ve Sosyoekonomik Kırılganlık 49
Türkiye'de Akademisyenlerin Yoksullaşma Süreci: Akademik Emeğin Dönüşümü Üzerine Bir İnceleme 50
Enflasyon, Ücretler, Gelir Dağılımı ve Yoksulluk İlişkisi: Çoklu Krizler Çağında Türkiye İçin Asimetrik Bir Zaman Serisi Analizi (2006-2024) 59
Türkiye'de Gücenmiş İşçi Olmanın Belirleyicileri Üzerine Cinsiyete Dayalı Bir Analiz 63
Ekonomik Göstergeler İle 5510 Sayılı Kanunun 60/C-1 Maddesi Kapsamındaki GSS Yararlanıcı Sayısı Arasındaki İlişki: 2012-2025 Dönemi 71
Güney Avrupa Sosyal Devlet Modelinde Genç İşsizliği ve Türkiye: Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Bir Karşılaştırma 77
Yeşil Dönüşüm, Adil Geçiş ve İstihdam 82
İklim Finansmanı Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 83
Adil Geçişin Toplumsal Cinsiyet Boyutu: Kadın Emeğinin Kırılganlığı, Dönüşüm Olanakları ve Toplu Sözleşme Örnekleri 89

Türkiye Yeşil Taksonomisi Yönetmeliği Taslağının Sosyal Boyutu: Asgari Sosyal Koruma Önlemleri Üzerine Bir İnceleme 96

Yabancı Uyruklu Öğrencilerde Ekolojik Ayak İzi Farkındalığı: Mersin Üniversitesi Örneği 102

İşçi Sağlığı, Kırılganlık ve Sosyal İçerme....108

Sosyal Koruma Sistemlerine Erişim, Dijital Destek Ağları ve Engelli Bireylerin Toplumsal Entegrasyonu....109

Madde Bağımlılığı Alanında Sosyal Dışlanmayla Mücadele ve Önlemeye Yönelik Sosyal Politikalar: Fenomenolojik Bir Değerlendirme 114

Güvencesizliğin Dijital Epidemiyolojisi: Çoklu Kriz Konjonktüründe Emeğin Psiko-sosyal Sağlık Arayışı....126

İŞKUR ve Engelli İstihdamı: Mersin İli Örneği....131

Çoklu Krizler Çağında Engellilerin İstihdamı ve Uzaktan Çalışma....136

PARALEL OTURUMLAR – II....141

Sendikal Hareket ve Örgütlenme 142

Grevlerin Gerileyişi mi, Direnişin Dönüşümü mü? Türkiye'de 2010'lu Yıllardan İtibaren İşçi Eylemlerinin Farklı Biçimleri 143

Üniversite-Emek İşbirliği Örneği: 10. Yılında Akad'emek 148

LkSG, CSDDD ve Çevre Ülkelerde Örgütlenme Hakları: Karşılaştırmalı Bir İnceleme 153

Sendika Uzmanlarının Çalışma Koşullarının Örgütsel Bağlılık Açısından Değerlendirilmesi....159

Türk Devletleri Sendikalar Teşkilatı Birliği'nin Türk Dünyası Sendikal Hareketine Muhtemel Etkileri ve Katkıları 163

Sosyal Koruma, Sosyal Güvenlik ve Kriz 167

Afet Sonrası Sosyal Politika Uygulamalarında Kurumsal Kapasite ve Koordinasyon: Sosyal Devletin Kriz Yönetimi Üzerine Bir Araştırma....168

Çoklu Kriz Ortamında Türkiye'de Eksik Orta: ILO Sosyal Koruma Tabanı Çerçevesinde Karşılaştırmalı Bir Politika Analizi....173

Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Sahte Sigortalılık Sorunu....181

Ekonomik Dışlanmanın Ölçülebilir Boyutları: EU-SILC Göstergeleri Üzerinden Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkeleri Karşılaştırması 187

Sosyal Korumadan Angaryaya: Macaristan Sosyal Yardım Sisteminin Dönüşümü 195

Mesleki Eğitim, Genç Emek ve Çalışma Koşulları 201

İşyerinin Görünmeyenleri: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından MESEM Öğrencileri 202

Türkiye'de Özel Okul Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları....206

Kriz, Güvencesizlik ve Çıraklık: Karşılaştırmalı Refah Rejimleri Perspektifinden Mesleki Eğitim ve Türkiye 212

Türkiye'de Genç Çalışanlarda Kayıt Dışı İstihdamın Belirleyicileri 217

Üniversite Öğrencilerinin Teknolojiye Yönelik Tutumları ve İşsizlik Kaygısı: Beceri Uyumsuzluğu Perspektifinden Bir Değerlendirme 222

Kadın Emeği ve İstihdamın Dönüşümü 229

Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 5 Bağlamında Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Seçilmiş Göstergeler Üzerinden Değerlendirme 230

Ev Eksenli Emekten Platform Emeğine: Türkiye'de Kadın Emeğinin Dönüşümünde Süreklilik mi, Kırılma mı? 237

İnovasyon Odaklı Büyüme Kadın Emeği İçin Kapsayıcı mı? Ülke Grupları Üzerinden Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme 246

Kadın İstihdamına Bölgesel Yatkınlığın Ölçülmesi: Türkiye İçin Bir Puan Kartı ve PCA Tabanlı Analiz....252

Emeklilik Sonrası Erkeklik Deneyimleri: Yaşlı Erkekler Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma 261

PARALEL OTURUMLAR – III 270

Dijital Emek, Platformlaşma ve Teknolojik Denetim 271

Dijital Dönüşümün Kırılgan İstihdam Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Ampirik Analiz....272

Dijital Çağda İşçi-İşveren İlişkileri: Algoritmik Yönetim, Teknolojik Denetim ve Kişisel Verilerin Korunması Bağlamında Yargıtay Kararları Üzerine Bir İnceleme 289

Çoklu Krizler Çağında Yapay Zeka Şirketleri: Yeni Bir Sermaye Fraksiyonunun Yükselişi ve Emek Piyasalarına Etkileri 295

Marx'tan Fuchs'a Dijital Emek: Platform Ekonomisinde Dijital Emeğin Değer Yaratımının Kuramsal Değerlendirmesi 300

Emek Tarihi, Sınıf ve Kolektif İlişkiler 305

İşçi Sınıfı ve Medya: Görünenler, Karanlıkta Kalanlar....306

Kömür Havzasında 'Adamlık' İddiaları: Emek Rejimi Perspektifinden Madenci Maskülenliğini Yeniden Düşünmek....310

Tekstilin Çözülmesi, Emeğin Kırılganlaşması: Türkiye Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Küresel Meta Zincirlerinin Yeniden Yapılanmasını Emek Perspektifinden Okumak....314

İşçi Aristokrasisi ve Korporatizm Tartışmaları Bağlamında Kapsam Dışı Personel Meselesi 317

Tasfiye, Rekabet ve Örgütsel Dayanıklılık: UE'nin Erken Soğuk Savaş Deneyimi (1947–1955)....322

İşgücü Piyasaları ve İstihdam Politikaları....327

Çoklu Krizler Çağında Davranışsal Çalışma Ekonomisi ve Uyum Sorunları 328

Fedakârlık Kimin? Dezenflasyonun Emek Maliyetini Ölçmeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım....333

Çoklu Kriz Dönemlerinde İşgücü Piyasası Direnci: OECD Ülkeleri ve Türkiye Örneğinde Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Ekonometrik Analizi....345

OECD Ülkelerinde İşsizliğin Makroekonomik Belirleyicileri: Makine Öğrenmesi Yaklaşımı....350

Türk Kamu Sektöründe Esnek Çalışma Modellerinin Kullanımı Üzerine Bir Değerlendirme 356

Bakım, Aile ve Toplumsal Cinsiyet 361

Denetim Mekanizmaları Çerçevesinde İş-Yaşam Dengesi: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerine Fenomenolojik Bir Analiz 362

Türkiye'de Ev İşçilerinin Ayrışan Profili: Bakım Emeği, Kayıt Dışılık ve Görünmezlik 367

4857 Sayılı İş Kanunu'nda Kadın İşçilere Yönelik Düzenlemeler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği 374

Kadın İstihdamı ve Mor Ekonomi....381

Türkiye'de Doğum Sonrası İşgücü Piyasası Kaybını Azaltmada Aile Dostu Politika Ekosistemi....385

PARALEL OTURUMLAR – IV 390

Yapay Zekâ, Dijitalleşme ve İşin Geleceği 391

Dijitalleşme ve Kadın Kooperatifleri: Çoklu Krizler Çağında Türkiye'deki Kadın Kooperatiflerinin Sosyal Medya Aktivitelerinin Karma Yöntemle Analizi 392

Yapay Zekâ, Maliye Politikası ve Emek Piyasası: Türkiye'de Dijital Dönüşümün Bölüşümsel Sonuçları 401

Yapay Zekâ Çağında İstihdam Dinamikleri: Küresel Göstergeler Üzerinden Bir İnceleme....412

Geleceğin Meslekleri mi? Geleceğin Görevleri mi? Üretken Yapay Zekâ Çağında İşgücü Piyasaları İçin Görev Yaklaşımı 418

İşin Geleceği Araştırmalarında Tematik Odaklar ve Gelişen Eğilimler 428

Yaşlanma, Bakım ve Sosyal Güvenlik....437

Türkiye'de Uzun Dönemli Bakım İhtiyacı ve Bakım Sigortası Üzerine Bir Analiz 438

Uzun Süreli Bakım İhtiyacı Olan Yaşlılara Bakım Verenleri Destekleme Politikaları: Refah Rejimi Tipolojisi Perspektifinden Bir Değerlendirme 447

Emeklilikte Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Kümeleme Analizi ile AB Ülkelerinin Sınıflandırılması....456

Sosyal Güvenlik ve Yaşlı Refahı Bağlamında Yaşlılık Aylıklarının Değerlendirilmesi: Tokat İli Örneği 463

Görünmeyen Emeğin Görünmeyen Engellerle Buluşması: Otizm Spektrum Bozukluğuna Sahip Çocukların Bakım Yükü 468

Sağlık Emeği, Mesleki Riskler ve Göç....475

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Düzenleyici Yükü Hafifletme Politikası: İşveren Tarafından Yürütülen İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Üzerine Bir Değerlendirme....476

Çoklu Krizler Bağlamında Sağlık ve Sosyal Hizmetlerde Emeğin Feminizasyonu 487

Tıp Hiyerarşisinde Parya: Şehir Hastanelerinde Asistan Hekim Olmak 493

Türkiye'den Almanya'ya Hekim Göçü: İtme ve Çekme Nedenleri Üzerine Bir İnceleme 497

Egemen İşçi Sağlığı Yaklaşımlarının Eleştirisi ve İşçi Sağlığı Mücadelesinin/Hareketinin Olanakları/Olanaksızlıkları: Sendikalar İçin Soru ve Cevaplar....502

İstihdamın Niteliği, Sosyal Ekonomi ve Verimlilik....509

Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının İşsizlikle Mücadelede Rolü: Türkiye, İspanya ve İtalya Üzerine Karşılaştırmalı Bir Politika Değerlendirmesi....510

Türkiye'de Sosyal Ekonomi Verilerinde Ölçüm Sürekliliği ve Düşük Kooperatif İstihdam Payı (2009-2024)....515

İmalat Sektörünün "İyi İş" Yaratma Kapasitesi: Türkiye İşgücü Piyasası Üzerine Ampirik Bir İnceleme....522

Üretim Yönetimi Perspektifinden İmalat Sektöründe Kadın İstihdamının Değerlendirilmesi: Aydın İli Örneği....531

PARALEL OTURUMLAR – V....537

Gençlik, NEET ve İşgücü Piyasası....538

Gençlik Refahı Odağında NEET–Sendika–Güvencesizlik Üçgeninin Bütüncül Analizi: Kuramsal Bir Model Önerisi....539

Lisans Mezunu NEET Kadınlarının Evlilik ve NEET Bireyi Olma Süreci....544

Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede (NEET) Olan Gençler Üzerine Bir Araştırma: Ekşi Sözlük Örneği....548

Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan (NEET) Gençler: Makroekonomik Risk Faktörlerinin Sistematik Analizi....555

İşin Dönüşümü, Hukuk ve Örgütlenme....562

Çoklu Kriz Dönemlerinde İşgücü Piyasasının Dönüşümü ve İş Sözleşmelerinin Krizler Sebebi ile Feshine İlişkin Bir Değerlendirme....563

YouTube İçerik Üreticilerinin Hukuki Statüsü ve Platform Ekonomisinde Güvencesiz Emek....568

Filipinler ve Uruguay'da Ücretli Ev İşçilerinin Sendikalaşması: Türkiye İçin Çıkarımlar....576

Yeşil Hapishane Kimin İçin Sürdürülebilir? İklim Krizi, Yeşil Dönüşüm ve Hükümlü Emeği Üzerine Eleştirel Bir İnceleme....585

Yaşam Seyri, Yaşlanan İşgücü ve Sosyal Politika....590

Avrupa Birliği ve Türkiye'de Kadın Çalışanlar ve İş-Yaşam Dengesi Analizi....591

Yaşlı Çalışanlarda Dijital Eşitsizlik ve Gelir Farklılaşması: Türkiye Yaşlı Profili Araştırması Mikro Verisiyle Bir Analiz 604

Türkiye'de Yaşlılık Politikasının Değişen Söylemi: 2000 Sonrası Kalkınma Planları Üzerine Eleştirel Bir İnceleme 609

Demografik Hazırlık Penceresi ve Gecikmeli Uyum Maliyeti: Türkiye ve Kırgızistan'da Aktif Yaşlanma Politikalarının İşgücü Arzına Etkisi 617

Yaşlı Ebeveynler ile Genç Yetişkin Çocuklar Arasında: Türkiye'de Sandviç Neslin Bağlamsal Olarak Yeniden Çerçevelenmesi 624

Çalışma Yaşamında Güvencesizlik ve Eşitsizlik 629

Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı Sonrası 696 Sayılı KHK Kapsamındaki Sürekli İşçilerin Değerlendirilmesi 630

Çoklu Krizler Karşısında Türkiye'de Kadın Emeğinin Dayanıklılığı ve Kırılganlığı ... 638

Dijitalleşme, Yerel Basın ve Freelance Gazetecilik: Eskişehir Örneği 645

Dijital Patriyarkal Şiddet Döngüsü Modeli Bağlamında Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Dijital Şiddet: Kadın Akademisyenler Üzerine Nitel Bir Araştırma 655

PARALEL OTURUMLAR – VI 660

Örgüt, Yönetim ve Çalışan Deneyimi 661

Taşeron Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Deneyimleri: Nitel Bir Araştırma 662

Araştırma Geliştirme Merkezlerinde Yetenek Yönetimi Yaklaşımının İncelenmesi 666

Banka Çalışanlarında İş Güvencesi Algısının İşe İlişkin Öznel İyi Oluş ve Verimlilik Üzerindeki Etkileri 678

Psikolojik Güvenliğin Duygusal Zeka Üzerindeki Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü 685

İnsan Kaynakları Yönetiminde Rasyonellik Söylemi ve Anlamsız İşlerin Üretimi: Eleştirel Bir İnceleme 691

Teknoloji, Yapay Zekâ ve İşin Geleceği 695

Büyük Dil Modellerinin İstihdam Hacmi Üzerindeki Olası Etkileri: Kuramsal Bir Analiz 696

Dijital Dönüşüm Çağında Kadın Emeği ve Yapay Zeka Adaptasyonu: Yeniliklerin Yayılımı Perspektifinden Bir inceleme 699

Dijital Emek Piyasalarının Gelecekteki Aktörleri Olarak Alfa Kuşağı: Dijital Araç Sahipliği ve Farkındalık Üzerine Bir Alan Araştırması 705

Dijital Çağda Öğretmen Olmak: Farklı Branşlardaki Öğretmenlerin Dijital Dönüşüm ve Mesleğin Dönüşümü Üzerine Algıları 710

Kamu Sektöründe 45 Yaş ve Üzeri Çalışanların Teknoloji Kullanımında Karşılaştıkları Sorunlar ve İhtiyaçlar....714

Eğitim, Gençlik ve Kariyer Geçişleri 721

Eğitim-İstihdam İş Birliğine Dayalı Eğitim Sistemi MESEM'ler: Çıraklıktan Ustalığa Yolculuk 722

Türkiye'de Geçici Koruma Altındaki Suriyeli Üniversite Öğrencileri Üzerine Yapılan Çalışmalar: Sistematik Bir Derleme....727

Uluslararası Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası İşgücü Piyasası Algıları ve Gelecek Yönelimleri 734

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalıkları ile İşsizlik Kaygıları Arasındaki İlişki: Pamukkale Üniversitesi İnşaat Mühendisliği Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma 741

Sosyal Politika Perspektifinden Gölge Eğitim: Merkezi Sınavlar, Sosyoekonomik Durum ve Eğitimde Fırsat Eşitliği 746

Toplumsal Dönüşüm, Çalışma Biçimleri ve Yaşam Seyri 751

Çoklu Kriz Dönemlerinde Dezavantajlı Gruplar ve İşveren Rasyonelliği: Personel Ekonomisi Perspektifi....752

Çalışırken İşsiz Olacaklar: Konaklama Sektöründe Mevsimlik Çalışanlar 760

Z Kuşağının Otorite Algısı ve Otorite Algısının Örgütsel Davranışa Etkileri....769

Türkiye'de İç Göç ve Nüfus Dağılımındaki Değişim, 2008–2025....776

Yaşamın İkinci Yarısında Evliliğin Yeniden Müzakeresi: Türkiye'de Gri Boşanma Deneyimlerinin Sosyoekonomik ve Psikososyal Boyutları....782

BİLDİRİ ÖZETLERİ

ABSTRACTS

15 EKİM 2026 PERŞEMBE

PARALEL OTURUMLAR – I

16.30-18.00

Platform Ekonomisi ve Güvencesiz Emek – ***Altınkum Salonu***

Bölüşüm, Yoksulluk ve Sosyoekonomik Kırılganlık – ***Didyma Salonu***

Yeşil Dönüşüm, Adil Geçiş ve İstihdam – ***Ephesus Salonu***

İşçi Sağlığı, Kırılganlık ve Sosyal İçerme – ***Priene Salonu***

Platform Ekonomisi ve Güvencesiz Emek

Altınkum Salonu

Oturum Başkanı: Doç. Dr. Caner ÖZDEMİR

Platform Ekonomisinde Güvencesizliğin Yeni Biçimleri: Avrupa Birliği ve Türkiye Üzerinden Bir Değerlendirme	*Defne Şahin Saka – Gürol Özcüre*
Hızlı Teslimat, Güvencesiz İş: Kargo Çalışanlarının Görünmeyen Emekleri	*Kenan Özmen*
Gig Ekonomisi Çalışanlarının Sosyal Güvenlik Hakkı: Riskler, Modeller ve Arayışlar	*Ömer Ünal*
'Kurye Ekonomisi': Platform Kapitalizminin Türk İşgücü Piyasalarına Etkileri	*Şenol Baştürk*

Platform Ekonomisinde Güvencesizliğin Yeni Biçimleri: Avrupa Birliği ve Türkiye Üzerinden Bir Değerlendirme

Defne Şahin SAKA[1] • Gürol ÖZCÜRE[2]

[1] Yüksek Lisans Öğrencisi. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. E-posta: sahindefne1@gmail.com. ORCID: 0009-0009-9062-4485.

[2] Prof. Dr. Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. E-posta: gozcure@odu.edu.tr. ORCID: 0000-0002-9125-5863.

GİRİŞ

Dijitalleşme, yapay zekâ teknolojileri ve platform temelli iş modellerinin yaygınlaşması çalışma yaşamında önemli dönüşümlere yol açmıştır. Özellikle son yıllarda ekonomik krizler, pandemi sonrası yeniden yapılanma süreçleri, yüksek enflasyon ve işgücü piyasalarındaki kırılganlıklar, emek süreçlerini daha da karmaşık hâle getirmiştir. Bu gelişmeler, çalışma ekonomisi literatüründe "çoklu krizler" olarak ifade edilen ekonomik, teknolojik ve sosyal dönüşümlerin eş zamanlı etkilerini görünür kılmaktadır (Standing, 2011).

Platform ekonomisi bu dönüşümün en dikkat çekici örneklerinden birini oluşturmaktadır. Dijital platformlar aracılığıyla yürütülen çalışma faaliyetleri, bir yandan yeni istihdam olanakları yaratırken diğer yandan iş güvencesi, sosyal koruma, gelir istikrarı ve çalışma koşulları bakımından yeni sorun alanları ortaya çıkarmaktadır (De Stefano, 2016). Özellikle platform çalışanlarının hukuki statüsüne ilişkin belirsizlikler, çalışma yaşamının güncel tartışma konularından biri hâline gelmiştir.

Bu çalışma, platform ekonomisinin emek süreçleri üzerindeki etkilerini Avrupa Birliği ve Türkiye örnekleri üzerinden incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın temel sorusu, platform çalışmasının çoklu krizler döneminde emek piyasalarında nasıl bir dönüşüm yarattığı ve bu dönüşüme karşı geliştirilen düzenleyici yaklaşımların ne ölçüde koruyucu olduğudur.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Platform ekonomisi, hizmet sağlayıcılar ile hizmet talep edenleri dijital ara yüzler aracılığıyla bir araya getiren ve çalışma süreçlerini algoritmalar yoluyla yöneten ekonomik bir yapılanma olarak tanımlanmaktadır. Srnicek'in (2017) platform kapitalizmi yaklaşımı, dijital platformların yalnızca aracılık yapan yapılar olmadığını, aynı zamanda veri üretimi ve emek denetimi üzerinden ekonomik güç elde ettiğini ortaya koymaktadır. Literatürde platform çalışması çoğu zaman gig ekonomisi, dijital emek, algoritmik yönetim ve prekaryalaşma kavramlarıyla birlikte ele alınmaktadır. De Stefano (2016) ve Prassl (2018), platform çalışanlarının görünürde bağımsız çalışan olarak kabul edilmesine rağmen çalışma süreçlerinin önemli ölçüde platform kontrolü altında gerçekleştiğini vurgulamaktadır. Benzer şekilde Wood

ve arkadaşları (2019), algoritmik yönetimin çalışanlar üzerindeki denetim kapasitesini artırdığını ve yeni bağımlılık biçimleri yarattığını ileri sürmektedir.

Son dönemde platform ekonomisine ilişkin çalışmalar, özellikle kurye ve teslimat emeği üzerinden platform kapitalizminin somut etkilerini daha görünür hâle getirmektedir. Kurye emeği, platform çalışmasının yalnızca dijital aracılık ilişkisi olmadığını; hız baskısı, müşteri puanlaması, algoritmik görev dağılımı, gelir belirsizliği ve iş sağlığı ve güvenliği riskleriyle iç içe geçen yeni bir emek rejimi oluşturduğunu göstermektedir. Bu bağlamda platform çalışanları, biçimsel olarak bağımsız çalışan olarak tanımlansalar da işin kabul edilmesi, teslimat süresi, performans değerlendirmesi ve platforma erişim gibi süreçlerde dijital sistemlerin yönlendirmesine tabi olmaktadır. Bu durum, kurye emeğinde güvencesizliğin yalnızca gelir düzeyiyle sınırlı olmadığını; çalışma süresi, sosyal koruma, iş güvenliği ve örgütlenme hakkı gibi alanlarda da çok boyutlu biçimde ortaya çıktığını göstermektedir (De Stefano, 2016; Wood vd., 2019; Çelen, 2021; Erdoğan & Kaytan, 2022; İstanbul Planlama Ajansı, 2023).

Çoklu krizler perspektifi açısından değerlendirildiğinde platform ekonomisi; ekonomik belirsizlikler, teknolojik dönüşüm ve sosyal koruma eksikliklerinin kesişim noktasında yer almaktadır. Bu nedenle platform çalışması yalnızca yeni bir istihdam biçimi değil, aynı zamanda işçiliğin dönüşümünü yansıtan yapısal bir olgu olarak değerlendirilmektedir.

YÖNTEM

Bu çalışma, doküman incelemesi ve karşılaştırmalı değerlendirme yaklaşımıyla hazırlanmıştır. Çalışmada Avrupa Birliği'nin platform çalışmasına ilişkin düzenleyici yaklaşımı ile Türkiye'deki mevcut hukuki ve kurumsal yapı karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Avrupa Birliği'nin 2024/2831 sayılı Dijital Çalışma Platformlarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Yönerge'si, Avrupa Komisyonu raporları, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yayınları ve Türkiye'deki ilgili mevzuat metinleri temel inceleme kaynaklarını oluşturmaktadır.

Çalışmada platform çalışanlarının hukuki statüsü, sosyal güvenlik hakları, algoritmik yönetim ve çalışma koşulları başlıkları esas alınmış; Avrupa Birliği ve Türkiye arasındaki benzerlikler ile farklılıklar bu temalar üzerinden değerlendirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma bulguları, platform ekonomisinin emek piyasalarında önemli bir genişleme yarattığını ancak bu genişlemenin çalışanlar açısından yeni güvencesizlik biçimlerini de beraberinde getirdiğini göstermektedir. Çoklu krizler yaklaşımı çerçevesinde değerlendirildiğinde platform çalışması; ekonomik belirsizlikler, teknolojik dönüşüm ve sosyal koruma eksikliklerinin kesişiminde ortaya çıkan bir emek biçimi olarak dikkat çekmektedir.

Ekonomik krizler ve yüksek enflasyon, çalışanları ek gelir arayışına ve daha esnek görünen platform işlerine yöneltirken; dijitalleşme ve algoritmik yönetim, çalışma süreçleri üzerindeki denetimi platformlar lehine güçlendirmektedir. Bu süreçte sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, gelir istikrarı ve örgütlenme hakları bakımından ortaya çıkan eksiklikler, platform çalışanlarını çok boyutlu bir güvencesizlik alanı içinde konumlandırmaktadır.

Özellikle kurye, ulaşım ve teslimat hizmetlerinde çalışan platform emekçilerinin önemli bir bölümünün gelir güvencesizliği, sosyal koruma eksikliği, hız baskısı ve algoritmik denetim altında faaliyet gösterdiği görülmektedir. Bu durum, platform çalışmasının yalnızca bireysel tercih ya da esnek çalışma biçimi olarak değerlendirilemeyeceğini; aksine ekonomik, teknolojik ve sosyal krizlerin çalışma yaşamındaki etkilerini görünür kılan yapısal bir dönüşüm alanı olduğunu göstermektedir.

Avrupa Birliği, platform ekonomisinin ortaya çıkardığı sorunlara çözüm geliştirmek amacıyla 23 Ekim 2024 tarihinde kabul edilen ve 11 Kasım 2024 tarihinde Avrupa Birliği Resmî Gazetesi'nde yayımlanan 2024/2831 sayılı Dijital Çalışma Platformlarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Yönerge ile platform çalışanlarının korunmasına yönelik önemli düzenlemeler gerçekleştirmiştir. Yönerge; platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesinde istihdam karinesi yaklaşımını benimsemekte, algoritmik yönetim sistemlerinde şeffaflık ve insan denetimi mekanizmaları öngörmekte, çalışanların kişisel verilerinin korunmasını güvence altına almakta ve platform çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaçlamaktadır. Bu yönüyle yönerge, platform çalışanlarının işçi statüsüne erişimini kolaylaştıran ve sosyal koruma haklarını güçlendiren önemli bir düzenleme niteliği taşımaktadır.

Uluslararası düzeyde platform ekonomisine yönelik düzenleme çalışmaları da son yıllarda hız kazanmıştır. Bu kapsamda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2026 yılında gerçekleştirilen 114. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda "Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Sözleşmesi"ni kabul etmiştir. Söz konusu sözleşme, platform çalışanlarının çalışma yaşamına ilişkin ilk kapsamlı uluslararası standartlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Düzenleme; platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesinde fiili çalışma koşullarının esas alınmasını, sosyal koruma haklarının güçlendirilmesini, algoritmik yönetim sistemlerinde şeffaflığın sağlanmasını ve çalışanların örgütlenme haklarının güvence altına alınmasını öngörmektedir. Bu yönüyle sözleşme, Avrupa Birliği'nin Dijital Çalışma Platformları Yönergesi ile benzer bir yaklaşım benimsemekte ve platform çalışanlarının korunmasına yönelik uluslararası bir çerçeve oluşturmaktadır. Platform ekonomisinin küresel ölçekte büyümeye devam ettiği dikkate alındığında, ILO'nun bu girişimi gelecekte ulusal düzenlemeler açısından da önemli bir referans kaynağı niteliği taşımaktadır. ILO'nun 2026 tarihli bu düzenlemesi, platform ekonomisini yalnızca teknolojik ve ekonomik bir alan olarak değil, aynı zamanda insana yakışır iş, sosyal koruma ve çalışma hakları bağlamında ele alınması gereken

küresel bir emek sorunu olarak değerlendirmektedir. Bu yönüyle sözleşme, Avrupa Birliği'nin 2024/2831 sayılı Yönerge'si ile birlikte platform çalışanlarının korunmasına yönelik uluslararası normatif çerçevenin güçlenmesine katkı sağlamaktadır.

Türkiye'de ise platform ekonomisi hızla büyümesine rağmen bu alana özgü kapsamlı bir düzenleme bulunmamaktadır. Platform çalışanlarının hukuki statüsü genel iş hukuku hükümleri çerçevesinde değerlendirilmekte ve uygulamada çeşitli belirsizlikler ortaya çıkmaktadır. Özellikle sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği ile algoritmik yönetim konularında düzenleme ihtiyacının devam ettiği görülmektedir.

Tablo 1. Platform Çalışmasına İlişkin Avrupa Birliği ve Türkiye Arasındaki Temel Farklılıklar

Karşılaştırma Alanı	Avrupa Birliği	Türkiye
Özel düzenleme	2024/2831 sayılı Dijital Çalışma Platformlarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Yönerge bulunmaktadır.	Platform çalışmasına özgü özel ve kapsamlı bir düzenleme bulunmamaktadır.
Hukuki statü	Fiili çalışma ilişkisini esas alan istihdam karinesi yaklaşımı güçlenmektedir.	İşçi-bağımsız çalışan ayrımı genel hükümlerle değerlendirilmektedir.
Algoritmik yönetim	Şeffaflık, bilgilendirme, insan denetimi ve kararların gözden geçirilmesi yönünde özel hükümler bulunmaktadır.	Platform çalışmasına özgü özel düzenleme bulunmamaktadır; koruma daha çok KVKK'daki genel veri koruma ve otomatik işlemeye ilişkin hükümlerle sınırlıdır.
Sosyal koruma	Platform çalışanlarının sosyal güvenlik ve çalışma haklarına erişiminin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.	Mevcut sistem içerisinde çeşitli belirsizlikler bulunmaktadır.
Sendikal temsil	Sosyal diyalog ve toplu pazarlık örnekleri gelişmektedir.	Platform çalışanlarının sendikal temsili sınırlı düzeydedir.
Rekabet hukuku ve sektörel çatışma	Platformların klasik sektörlerle ilişkisi düzenleyici yaklaşımlarla ele alınmaktadır.	Uber, Booking.com ve kısa süreli kiralama örneklerinde sektörel çatışmalar belirginleşmiştir.
Regülasyon süreci	Daha kurumsal, sistematik ve çok boyutlu bir düzenleme yaklaşımı gelişmiştir.	Farkındalık ve tartışma artmakla birlikte düzenleme süreci henüz sınırlıdır.

Tablo 1'de görüldüğü üzere Avrupa Birliği, platform ekonomisinin ortaya çıkardığı sorunlara yönelik daha kapsamlı ve kurumsallaşmış bir düzenleme yaklaşımı geliştirmiştir. Özellikle platform çalışanlarının hukuki statüsünün belirlenmesi, algoritmik yönetimin denetlenmesi, sosyal koruma mekanizmalarının güçlendirilmesi ve sosyal diyalog yollarının geliştirilmesi konularında somut adımlar atılmıştır. Türkiye'de ise platform çalışmasına ilişkin özel bir düzenleme henüz bulunmamakta olup konu büyük ölçüde mevcut iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku, borçlar hukuku ve sektörel düzenlemeler çerçevesinde değerlendirilmektedir (EP & EU Council, 2024; ÇSGB, 2024; Oğuz, 2025; Kıvanç, 2023).

Çoklu krizler bağlamında değerlendirildiğinde platform ekonomisi, ekonomik esneklik sağlarken aynı zamanda çalışanlar açısından güvencesizlik risklerini de artırmaktadır. Bu nedenle platform çalışmasının yalnızca teknolojik yenilik perspektifiyle değil, sosyal politika ve çalışma ilişkileri boyutuyla da ele alınması gerekmektedir.

SONUÇ

Platform ekonomisi, çalışma yaşamında meydana gelen dönüşümün en önemli göstergelerinden biri hâline gelmiştir. Avrupa Birliği örneği, platform çalışanlarının korunmasına yönelik özel ve bütüncül düzenleyici mekanizmaların geliştirilebileceğini göstermektedir. Türkiye'de ise platform çalışmasına ilişkin hukuki ve kurumsal çerçevenin güçlendirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Çalışma sonucunda, platform çalışanlarının hukuki statüsünün netleştirilmesi, sosyal güvenlik sistemine etkin biçimde dâhil edilmeleri ve algoritmik yönetim süreçlerinde şeffaflığın artırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Çoklu krizler bağlamında değerlendirildiğinde platform çalışması; ekonomik belirsizlik, teknolojik dönüşüm ve sosyal koruma eksikliklerinin kesiştiği bir alanda ortaya çıkmakta, bu nedenle çalışanlar açısından çok boyutlu güvencesizlikler üretmektedir.

Bu kapsamda Türkiye açısından öncelikle platform çalışanlarının işçi ya da bağımsız çalışan olarak nitelendirilmesinde fiilî çalışma koşullarını esas alan açık ölçütler belirlenmelidir. Platform çalışanlarının sosyal güvenlik sistemine erişimini güçlendirecek özel düzenlemeler yapılmalı, özellikle kurye ve teslimat çalışanları bakımından iş sağlığı ve güvenliği denetimleri artırılmalıdır. Ayrıca algoritmik yönetim süreçlerinde şeffaflık, bilgilendirme, insan denetimi ve itiraz mekanizmaları güvence altına alınmalıdır. Platform çalışanlarının sendikal temsil, sosyal diyalog ve kolektif haklara erişimini destekleyen mekanizmaların geliştirilmesi de bu alandaki güvencesizliklerin azaltılması bakımından önem taşımaktadır.

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne aday ülke statüsü dikkate alındığında, platform ekonomisine ilişkin gelişmelerin yalnızca ulusal çalışma yaşamı açısından değil, Avrupa Birliği müktesebatına uyum süreci bakımından da değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda

Türkiye'nin, Avrupa Birliği'nin 2024/2831 sayılı Dijital Çalışma Platformlarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Yönerge'si ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2026 tarihli Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Sözleşmesi'nde yer alan ilkeleri dikkate alması önem taşımaktadır. Böyle bir uyum süreci, hem platform çalışanlarının korunmasına katkı sağlayacak hem de Türkiye'nin çalışma hayatına ilişkin uluslararası standartlara yaklaşmasını destekleyecektir.

Anahtar Kelimeler: AB-Türkiye İlişkisi, Sosyal Politika ve İstihdam, Güvencesizlik, 2024/2831 Sayılı Dijital Çalışma Platformlarında Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine İlişkin Yönerge.

KAYNAKÇA

Çelen, A. İ. (2021). Platform ekonomik yapıda sosyal ve ekonomik hakların korunması: Yeni bir model arayışında 3F-HILFR toplu iş sözleşmesi. İçinde *Çalışma ve hukuk ilişkisi* (ss. 185–219). Memur-Sen Konfederasyonu ve Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2024, 6 Temmuz). *Dijital platform çalışanlarının hukuki sorunları masaya yatırıldı*. https://www.csgb.gov.tr/cgm/haberler/06-07-2024/

De Stefano, V. (2016). The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig economy. *Comparative Labor Law & Policy Journal, 37*(3), 471–504.

Erdoğan, E., & Kaytan, M. (2022). Fairwork ilkeleri ışığında Türkiye'de platform çalışması. *Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Dergisi, 4*(2), 221–240.

European Commission. (2021). *Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work (COM(2021) 762 final)*. European Commission.

EP & EU Council. (2024). *Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work*. Official Journal of the European Union. https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng

International Labour Organization. (2026). *Convention concerning decent work in the platform economy, 2026 (No. 193)*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/resource/record-decisions/convention-concerning-decent-work-platform-economy-2026

İstanbul Planlama Ajansı. (2023). *İki teker üstündeki kent işçileri: Moto kuryeler*. İstanbul Büyükşehir Belediyesi.

Kıvanç, M. (2023). Dijital platformlarda çalışma biçimleri ve sosyal güvenlik sorunları. *Sosyal Güvenlik Dergisi, 10*(1), 113–130.

Oğuz, Ö. (2025). Platform çalışanlarının haklarının korunması: Türk iş hukuku ve karşılaştırmalı hukuk bağlamında bir değerlendirme. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 16*(1), 49–59. https://doi.org/10.21492/inuhfd.1593363

Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press.

Srnicek, N. (2017). *Platform capitalism*. Polity Press.

Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society, 33*(1), 56–75.

Hızlı Teslimat, Güvencesiz İş: Kargo Çalışanlarının Görünmeyen Emekleri

Kenan ÖZMEN
Dr. Öğr. Üyesi, Muş Alparslan Üniversitesi, k.ozmen@alparslan.edu.tr. ORCID ID: 0000-0003-4179-9712

GİRİŞ

Son yıllarda kargo ve lojistik sektörü, gündelik yaşamın vazgeçilmez alanlarından biri hâline gelmiştir. Özellikle e-ticaretin yaygınlaşması, hızlı teslimat beklentisinin artması ve tüketim pratiklerinin dijital platformlar üzerinden yeniden örgütlenmesi, kargo çalışanlarının emeğini daha görünür kılmış (Mohammad vd., 2023; Klein & Popp, 2022) gibi görünse de bu görünürlük çoğu zaman işin gerçek koşullarını perdelemektedir. Tüketici açısından "hızlı", "kolay" ve "zaman kazandıran" bir hizmet olarak deneyimlenen kargo teslimatı (Oyama vd., 2024; Olsson vd., 2022), çalışanlar açısından yoğun tempo, uzun çalışma saatleri, fiziksel yorgunluk, düşük ücret baskısı, müşteri memnuniyeti odaklı denetim ve güvencesiz çalışma biçimleriyle iç içe geçmektedir (Li vd., 2024; Johnston vd., 2023). Bu nedenle kargo sektörü, günümüz emek rejimlerini anlamak açısından önemli bir inceleme alanı sunmaktadır.

Bu çalışma, kargo çalışanlarının gündelik iş deneyimlerine odaklanarak hızlı teslimat sisteminin arka planında yer alan görünmeyen emek süreçlerini tartışmayı amaçlamaktadır. Araştırmanın çıkış noktası, kargo çalışanlarının yalnızca paket taşıyan ya da teslimat yapan kişiler şeklinde tanımlanamayacağı düşüncesine dayanmaktadır. Bu çalışanlar, zaman baskısı, performans hedefleri, müşteri beklentileri ve işveren denetimi arasında sürekli denge kurmak zorunda kalan emekçiler olarak ele alınmalıdır. Bu bağlamda çalışma, kargo çalışanlarına yöneltilen dört temel soru etrafında şekillenmiştir: günlük iş rutininde karşılaşılan zorluklar, uzun çalışma saatleri ile iş-hayat dengesi arasındaki ilişki, sendikaların ve örgütlenmenin işçi haklarının korunmasındaki rolü, ücret düzeylerinin yaşam standartlarına etkisi. Bu sorular, sektörün ekonomik ve hizmet sunumuna ilişkin boyutlarının ötesine geçerek emek sürecinin toplumsal, bedensel ve psikolojik sonuçlarını da görünür kılmayı hedeflemektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmanın kavramsal çerçevesi, kargo sektöründeki emek ilişkilerini emek süreci, güvencesizlik, zaman baskısı, iş-hayat dengesi ve kolektif örgütlenme kavramları üzerinden ele almaktadır. Bu kavramlar, kargo çalışanlarının gündelik deneyimlerini bireysel zorluklar düzeyinde açıklamak yerine, söz konusu deneyimlerin üretildiği yapısal koşulları tartışmaya olanak sağlamaktadır. Bu doğrultuda çalışma, kargo emeğini çalışma ilişkilerindeki dönüşüm, denetim mekanizmaları, ücret rejimi ve örgütlenme olanakları bağlamında değerlendirmektedir. Ayrıca bu çalışma kargo çalışanlarının karşılaştığı sorunları daha geniş bir emek rejimi içinde konumlandırmaktadır.

Emek süreci yaklaşımı, kargo çalışanlarının iş sırasında harcadıkları fiziksel, zihinsel ve duygusal emeğin nasıl örgütlendiğini anlamak açısından temel bir çerçeve sunmaktadır. Kargo emeği, paketlerin teslim edilmesiyle sınırlı olmayan; zamanında teslim hedefleri, yoğun iş temposu, müşteriyle kurulan ilişki, performans denetimi ve beklenmedik sorunlarla baş etme gibi birçok unsuru içeren çok katmanlı bir çalışma biçimidir. Bu süreçte zaman baskısı, çalışanların iş üzerindeki kontrolünü azaltmakta ve çalışma gününü sürekli yetişme zorunluluğu içinde şekillendirmektedir (Mbare vd., 2024). Güvencesizlik ise düşük ücret, belirsiz mesai düzeni, yoğun iş yükü, sosyal haklara erişimde yaşanan sınırlılıklar ve gelecek kaygısı gibi boyutlarla ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında kargo çalışanları, fiziksel yorgunluğa rağmen müşteri memnuniyetini sağlamak (Li vd., 2024), şikâyetlerle baş etmek ve hizmeti belirli bir nezaket çerçevesinde sunmak zorunda oldukları için duygusal emek de harcamaktadır. Uzun çalışma saatleri ve işin yarattığı yorgunluk, çalışanların aile yaşamını, sosyal ilişkilerini ve dinlenme imkânlarını sınırlayarak iş-hayat dengesini zayıflatmaktadır. Bu koşullar altında sendikalaşma ve kolektif örgütlenme, ücret, çalışma saatleri, iş güvenliği ve sosyal haklar gibi konularda çalışanların taleplerini ortaklaştırması ve işveren karşısında pazarlık gücü oluşturması bakımından önemli bir kavramsal boyut olarak değerlendirilmektedir.

Araştırma kapsamında katılımcılara, demografik özelliklerini belirlemeye yönelik soruların yanı sıra çalışmanın amacı doğrultusunda hazırlanan aşağıdaki görüşme soruları yöneltilmiştir:

- Günlük iş rutininizde en sık karşılaştığınız zorluklar ve sorunlar nelerdir? Açıklar mısınız?
- Çalışma saatlerinin uzunluğu ile iş-hayat dengesi arasındaki ilişkiyi nasıl değerlendiriyorsunuz?
- Kargo sektöründe çalışırken, sendikaların ve örgütlenmenin işçi haklarının korunması ve işyeri koşullarının iyileştirilmesindeki rolü hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Ücret düzeyleri ve bu düzeylerin yaşam standartlarına etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?

YÖNTEM

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, kargo çalışanlarının gündelik iş deneyimlerini, çalışma koşullarını ve emek süreçlerine ilişkin algılarını anlamaya yönelik nitel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Nitel araştırma yöntemi, çalışanların yaşadıkları sorunları kendi ifadeleriyle aktarmalarına ve bu deneyimlerin toplumsal, ekonomik ve örgütsel bağlam içinde yorumlanmasına olanak sağlamaktadır (Lim, 2025). Araştırmada durum çalışması deseni benimsenmiştir. Durum çalışması, belirli bir olgu, grup ya da sürecin kendi bağlamı içinde derinlemesine incelenmesine olanak tanıyan nitel araştırma desenlerinden biridir (Priya, 2021). Bu doğrultuda araştırmanın verileri araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme

formu aracılığıyla toplanmıştır. Katılımcıların günlük iş rutininde karşılaştıkları zorluklar, çalışma saatlerinin özel yaşam üzerindeki etkileri, sendikalaşma ve örgütlenmeye ilişkin görüşleri ile ücret düzeylerinin yaşam standartlarına etkisi temel inceleme alanlarını oluşturmuştur. Elde edilen yanıtlar, kargo sektöründeki emek koşullarını görünür kılmak ve çalışanların deneyimlerini bütüncül biçimde değerlendirmek amacıyla içerik analizi yöntemi ile analiz edilmiştir.

Veri Toplama Aracı ve Süreci

Araştırma verilerinin toplanmasına başlanmadan önce Muş Alparslan Üniversitesi Etik Kuruluna başvurulmuş; 03.06.2024 tarihli ve 143895 sayılı yazı ile etik kurul onayı alınmıştır. Araştırma verileri 01.02.2025 ve 01.03.2025 tarihleri arasında toplanmıştır. Görüşmelere başlamadan önce katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmış ve katılımcıların izni doğrultusunda görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiştir. Araştırmacı tarafından ses kayıtlarının transkriptleri çıkarılmış ve MAXQDA Pro 2020 programı aracılığıyla veriler analiz edilmiştir.

BULGULAR

Demografik Bulgular

Demografik bulgular bölümünde, araştırma kapsamında görüşme yapılan 10 katılımcının temel kişisel ve sosyo-ekonomik özellikleri ele alınmıştır. Bu kapsamda katılımcıların yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı ve mesleki deneyim gibi değişkenleri değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Demografik bilgiler

Katılımcı Kodu	Yaş	Eğitim Durumu	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Mesleki Deneyim
K1	27	Lisans	Bekâr	Yok	3 yıl
K2	33	Lise	Evli	2	3 Yıl
K3	26	Lisans	Bekâr	Yok	2 Yıl
K4	26	Lise	Bekâr	Yok	4 Yıl
K5	35	Lisans	Bekâr	Yok	6 Yıl
K6	43	Lise	Evli	1	8 Yıl
K7	35	Ön lisans	Evli	2	14 Yıl
K8	40	Lisans	Evli	3	5 Yıl
K9	33	Lise	Evli	3	5 Yıl
K10	42	Lise	Evli	4	14 Yıl

Katılımcı Kodu	Yaş	Eğitim Durumu	Medeni Durum	Çocuk Sayısı	Mesleki Deneyim
K11	39	Lise	Evli	2	8 Yıl
K12	32	Ön lisans	Bekar	Yok	6 Yıl

Araştırmaya toplam 12 kargo çalışanı katılmıştır. Katılımcıların yaşları 26 ile 43 arasında değişmekte ve yaş ortalamaları yaklaşık 34,2'dir. Bu durum, örneklem grubunun büyük ölçüde genç ve orta yaş aralığındaki aktif çalışma çağında bulunan bireylerden oluştuğunu göstermektedir. Eğitim durumu açısından katılımcıların 6'sı lise, 4'ü lisans ve 2'si ön lisans mezunudur. Bu dağılım, kargo sektöründe çalışanların farklı eğitim düzeylerine sahip olmakla birlikte lise mezunu katılımcıların görece daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Lise mezunu katılımcıların çoğunlukta olması, kargo sektöründeki saha çalışanlarının eğitim profiline ilişkin önemli bir gösterge olarak değerlendirilebilir. Medeni durum bakımından katılımcıların yedisi evli, beşi bekârdır. Evli katılımcıların çocuk sahibi olma durumları dikkate alındığında, aile sorumluluklarının çalışma yaşamı üzerindeki etkisinin araştırma açısından önemli bir boyut oluşturduğu söylenebilir. Katılımcılar arasında çocuk sayısı 1 ile 4 arasında değişmektedir. Bu durum, çalışma koşullarının yalnızca bireysel yaşamı değil, aynı zamanda aile yaşamını da etkileyebilecek nitelikte olduğunu göstermektedir. Mesleki deneyim açısından katılımcıların 2 ile 14 yıl arasında değişen çalışma deneyimine sahip olduğu görülmektedir. Ortalama mesleki deneyimin yaklaşık 6,5 yıl olması, katılımcıların sektör hakkında belirli bir deneyime ve gözleme sahip olduklarını göstermektedir. Özellikle 14 yıllık deneyime sahip katılımcıların bulunması, araştırmada uzun süreli çalışma deneyiminden kaynaklanan değerlendirmelere de yer verilebileceğini ortaya koymaktadır.

Tema, Kategori ve Kodlar

Araştırma sonucunda birinci soruya verilen yanıtlardan elde edilen tema, kod ve kategoriler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2. Tema, kodlar ve katılımcılar

Tema-Kategori	Kodlar	Katılımcılar
Tema: Günlük iş rutininde çok yönlü iş yükü ve çalışan üzerindeki baskı		
Kategori 1: Müşteri Kaynaklı Sorunlar	Müşteriyle iletişim güçlüğü, gecikmeye tepki, adres sorunu, tepki yönetimi	K1, K3, K5, K6, K7, K9, K10, K12

Tema-Kategori	Kodlar	Katılımcılar
Kategori 2: Operasyonel/ Lojistik Sorunlar	Trafik yoğunluğu, yanlış adres, zaman kaybı	K2, K3, K5, K6, K8, K9, K10, K11
Kategori 3: Fiziksel İş Yükü ve Sağlık Sorunları	Zorlu hava koşulları, ulaşım engeli, ağır yük, müşteri şikâyeti	K4, K8, K9, K10, K12

SONUÇ

Bu araştırma, kargo sektöründe çalışanların hızlı teslimat beklentisi altında yoğun iş yükü, zaman baskısı, müşteri kaynaklı sorunlar, fiziksel yorgunluk ve ekonomik güvencesizlikle karşı karşıya kaldığını ortaya koymaktadır. Bulgular, kargo emeğinin yalnızca paket tesliminden ibaret olmadığını; bedensel, zihinsel ve duygusal emek süreçlerini de içerdiğini göstermektedir. Uzun çalışma saatleri iş-hayat dengesini zayıflatırken, düşük ücretler ve sendikal örgütlenme eksikliği çalışanların hak arama olanaklarını sınırlandırmaktadır. Bu nedenle kargo sektöründe çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ücretlerin yaşam koşullarına uygun hâle getirilmesi ve çalışanların örgütlü biçimde temsil edilmesi önemli bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır.

Bu çalışma, kargo sektöründe hızlı teslimat beklentisinin çalışanlar üzerindeki bedensel, zihinsel ve duygusal etkilerini görünür kılması bakımından önemli bir katkı sunmaktadır. Bulgular, sektörde yalnızca hizmet kalitesi ve teslimat hızı odaklı politikaların yeterli olmadığını göstermektedir. Çalışma saatleri, ücret düzeyleri, iş güvenliği, sosyal haklar ve sendikal örgütlenme gibi alanlarda bütüncül düzenlemelere ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda kargo çalışanlarının iş yükünü dengeleyen, fazla mesaiyi denetleyen, yaşam maliyetleriyle uyumlu ücret politikalarını destekleyen ve örgütlenme hakkını güçlendiren emek politikalarının geliştirilmesi önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kargo Çalışanları, Görünmeyen Emek, Güvencesiz Çalışma, İş-Hayat Dengesi, Sendikal Örgütlenme.

KAYNAKÇA

Johnston, H., Mommadova, Y., Vallas, S., & Schor, J. (2023). Delivering difference:'Unbelonging'among US platform parcel delivery workers. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, *16*(2), 303-318. https://doi.org/10.1093/cjres/rsac046

Klein, P., & Popp, B. (2022). *Last-mile delivery methods in E-commerce: Does perceived sustainability matter for consumer acceptance and usage? Sustainability, 14 (24), 1–27.* **https://doi.org/10.3390/su142416437**

Li, M., Ma, Z., Yan, R., & Yin, J. (2024). The impact of physiological and psychological fatigue on work efficiency: A case study of parcel sorting work. *Sensors*, *24*(18). https://doi.org/10.3390/s24185989

Lim, W. M. (2025). What is qualitative research? An overview and guidelines. Australasian marketing journal, 33(2), 199-229. https://doi.org/10.1177/14413582241264619

Mbare, B., Perkiö, M., & Koivusalo, M. (2024). Algorithmic management, wellbeing and platform work: understanding the psychosocial risks and experiences of food couriers in Finland. *Labour and Industry*, *34*(4), 386-411. https://doi.org/10.1080/10301763.2024.2423442

Mohammad, W. A., Nazih Diab, Y., Elomri, A., & Triki, C. (2023, April). Innovative solutions in last mile delivery: concepts, practices, challenges, and future directions. In *Supply chain forum: An international journal* 24(2), 151-169. https://doi.org/10.1080/16258312.2023.2173488

Olsson, J., Osman, M. C., Hellström, D., & Vakulenko, Y. (2022). Customer expectations of unattended grocery delivery services: mapping forms and determinants. *International Journal of Retail & Distribution Management*, *50*(13), 1-16. https://doi.org/10.1108/IJRDM-07-2020-0273

Oyama, Y., Fukuda, D., Imura, N., & Nishinari, K. (2024). Do people really want fast and precisely scheduled delivery? E-commerce customers' valuations of home delivery timing. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *78*. https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2024.103711

Priya, A. (2021). Case study methodology of qualitative research: Key attributes and navigating the conundrums in its application. *Sociological Bulletin*, *70*(1), 94-110. https://doi.org/10.1177/0038022920970318

Gig Ekonomisi Çalışanlarının Sosyal Güvenlik Hakkı: Riskler, Modeller ve Arayışlar

Ömer ÜNAL

Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcısı. Sosyal Güvenlik Kurumu. omerunal1925@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9819-1703

** Bu çalışma, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında Prof. Dr. Hasan Ejder TEMİZ danışmanlığında hazırlanan ve kabul edilen "Gig Ekonomisinin Çalışma İlişkilerine Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.*

GİRİŞ

Bu çalışmanın temel amacı, gig ekonomisi platformlarında yer alan çalışanların sosyal güvenlik hakkına erişim düzeyinin tespiti, yasal sınırlılıkları ve katılımlarını kolaylaştıracak modellerin ortaya çıkarılmasıdır. Platformlar inşa ettikleri çalışma yaşamı ile sosyal ve ekonomik riskleri çalışanlara devretmektedir. Sosyal ve ekonomik risklerin çalışanlara devredilmesinin en büyük kayıplarının başında ise sosyal güvenlik hakkı gelmektedir. Platformlar genellikle çalışanların sosyal güvenlik katkı paylarını karşılamamaktadır. Küresel ölçekte sosyal güvenliğe erişim sağlayan kişi sayısının azınlık olduğu bir süreçte platformlarının hızlı ve düzenlenmeden büyümesi bu durumu daha da derinleştirmektedir. Bu durumun başlıca nedeni hem platformların çalışanları yanlış sınıflandırması hem de sosyal güvenlik sistemleri inşa edilirken genellikle tam süreli ve standart istihdama bağlı olarak tasarlanmış olmasıdır. Platformlarının yanlış sınıflandırması ve inşa edilen sosyal güvenlik sistemlerinin katılım kapsamının belirli istihdam biçimlerine yönelik düzenlenmesi sosyal güvenliğin kapsamını daha da daraltmaktadır. Platform çalışanlarının hukuki statülerinin farklılık göstermesi sosyal güvenlik hakkını da aynı doğrultuda etkilemektedir. Bu bağlamda, çalışmada öncelikli olarak platform çalışanlarının hukuki statüleri sosyal güvenlik hakkı çerçevesinde açıklanmıştır. Ardından yerel, bölgesel ve küresel ölçekte platform çalışanlarının sosyal güvenlik hakkına erişim sağlamaları yönünde geliştirilen politikalar analiz edilerek tartışılacaktır. Son olarak, platformlarında yer alan çalışanların mevcut sosyal güvenlik sistemleri içerisinde ve/veya hangi değişiklikler sonrası sistem içerisinde nasıl yer alabileceği modeller geliştirerek açıklanmaya çalışılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Gig ekonomisinin çalışma ilişkilerde gerçekleştirmiş olduğum dönüşüm hukuki pek çok sorunu ortaya çıkarmıştır. Özellikle işçilerin sosyal güvenliğe erişimlerini kısıtlaması, şirketlerin sosyo-ekonomik riskleri işçilere devretmesi sosyal güvenlik hakkını doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle gig ekonomisinin sosyal güvenliğe etkisi incelenmiştir. Gig ekonomisi platformlarında meydana gelen çalışma ilişkilerinin işçi-işveren tanımlarını

aşındırması, tanımlamaların yeniden düzenlenmesi ve platformlar aracılığıyla gelir elde eden kişilerin sınıflandırılması sosyal güvenliğe erişim açısından oldukça önemlidir. Bu bağlamda platformlar aracılığıyla gelir elde eden gig işçilerinin hukuksal niteliklerinin sonuçları sosyal güvenliğe erişim bağlamında incelenmiştir. Gig ekonomisi platformlarında inşa edilen çalışma ilişkilerinin sosyal güvenliğe ilişkin doğurduğu riskler, bu risklere karşı yeni modeller ve sosyal güvenliğe erişim açısından yeni arayışlar güncel gelişmelerle değerlendirilmiştir.

YÖNTEM

Çalışma teorik bir çalışmadır. Çalışmada öncelikle gig ekonomi kavramı açıklanacak, işgücü piyasaları bağlamında değerlendirmesi yapılacak ve sosyal güvenliğe etkisi analiz edilecektir. Gig ekonomisi platformlarının hızlı ve düzenlenmeden büyümesi ulusal sosyal güvenlik yapılarını aşındırmakta, sosyal güvenliğin geleceğini de tartışmaya açmaktadır. Bu bağlamda gig ekonomisi platformlarının yol açtığı sorunların başında gelen sosyal güvenliğin riskleri, modelleri ve arayışları tartışmaya açılacaktır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Sosyal güvenliğe erişim sağlayan kişi sayısının azaldığı bir süreçte gig ekonomisi platformlarının hızla büyümesi bu durumu daha da derinleştirmektedir. Bu durumun başlıca iki nedeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki, gig işçilerinin yanlış sınıflandırmalarıdır. Gig ekonomisi platformları genellikle işçilerin sosyal güvenlik katkı paylarını karşılamamaktadır. İkincisi ise ulus devletler sosyal güvenlik sistemlerini inşa ederken tam süreli ve standart istihdama bağlı olarak tasarlamalarıdır. Böylece gerek gig platformlarının yanlış sınıflandırması gerekse inşa edilen sosyal güvenlik sistemlerinin katılım kapsamının belirli istihdam biçimlerine yönelik düzenlemesi sosyal güvenliğin kapsamını daraltmaktadır (Hauben vd., 2020: 44; Erdut, 2021: 52). Bu durum gig işçilerinin sosyal güvenlik düzeyinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmalarda da tespit edilmiştir. Örneğin Forde vd. (2017: 54-59) tarafından çevrimiçi gig ekonomisi platformlarında gelir elde eden kişilere yönelik yapılan araştırmada katılımcıların (1200 kişi) yüzde 72'sinin bakım, yüzde 70'inin analık, yüzde 60'ının malullük, yüzde 63'ünün işsizlik, yüzde 56'sının yaşlılık, yüzde 47'sinin hastalık sigortasına erişim sağlayamadıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların yüzde 76'sının ise herhangi bir barınmayla ilgili yardıma erişim sağlayamadıkları gözlemlenmiştir. Aynı araştırmaya göre anket kapsamında yer alanların sadece yüzde 35'i emeklilik hakkı için prim ödemektedir. Berg vd. (2018: 59- 61), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "ILO Crowdworkers" araştırmasından elde ettiği verilere göre çevrimiçi platformlar aracılığıyla ana geliri olan kişiler ile ikincil (ek gelir) geliri olan kişiler arasında sosyal güvenlik düzeyi farklaştığı tespit edilmiştir. Örneğin, ana geliri çevrimiçi platformlar olan gig işçilerinin yüzde 55'inin sağlık güvencesi bulunurken ikincil geliri olan kişilerde bu oran yüzde 65'e çıkmaktadır. Ana geliri çevrimiçi platformlar olan gig işçilerinin yüzde 15'i iş kazası ve meslek hastalığı, yüzde 11'i sakatlık ve yüzde 9'u işsizlik yardımlarına katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte gig işçilerinin sadece yüzde 15'inin

emeklilik ile ilgili katkı payı ödediği tespit edilmiştir. ILO (2021: 174-176) ise hem çevrimiçi platformlarda hem de ulaşım ve gıda dağıtım platformlarında yer alan işçilerinin sosyal güvenlik kapsamını ölçmeye yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamındaki çevrimiçi gig işçilerinin yüzde 41'i sağlık sigortası kapsamında yer alırken bu yüzde iş kazası ve meslek hastalığında yüzde 15'e, işsizlik sigortasında ise yüzde 12'ye gerilemektedir. Diğer yandan çevrimiçi gig işçilerinin yüzde 20'si emeklilik katkı paylarını öderken yüzde 12'si sakatlık sigortası primini ödemektedir. Bu durum ulaşım ve gıda dağıtım platformlarında da benzer şekilde gerçekleşmektedir. Ulaşım platformlarında yer alan gig işçilerinin sağlık sigortası kapsamı yüzde 51; emeklilik primlerinde yüzde 18; işsizlik sigortasında yüzde 5'e ve sakatlık sigortası ise yüzde 4 düzeyindedir. Ulaşım platformu işçilerinin ise yüzde 53'ü sağlık sigortası kapsamındadır. Bununla beraber, yüzde 17'si emeklilik primlerine katkı sağlamakta; yüzde 7'si işsizlik sigortası primlerini ödemekte ve yüzde 6'sı sakatlık sigortasına prim ödemektedir.

Gig ekonomisi içerisinde yer alan işçilerin sosyal güvenlik mekanizmalarına erişim sağlayamadığı, sağlayanlar ise oldukça küçük bir yüzdeyi temsil ettiği yapılan yukarıda ifade edilen çalışmalardan görülmektedir. Gig ekonomisinin esas sorun alanı nasıl düzenleneceğine ilişkindir. Bu konuda üç düzenleyici başlık ön plana çıkmaktadır. Bunlardan ilki gig ekonomisi platformlarının nasıl sınıflandırılması gerektiğidir. Platformların teknoloji şirketi olarak mı yoksa işveren olarak mı belirlenmesi oldukça önemlidir. İkincisi, gig işçilerinin nasıl sınıflandırıldığıdır. Gig ekonomisi platformlarında gelir elde eden bireylerin sınıflandırılmasına yönelik ileri sürülen üç görüş yer almaktadır. Bunlar, işçi tanımının genişletilmesi, işveren tanımının genişletilmesi ve üçüncü bir ara kategorinin oluşturulmasıdır. Gig işçilerinin sınıflandırılmalarına yönelik ulusal mahkemelerin ve uluslararası düzenlemeler veya önerilerin bulunduğu da bilinmektedir. Son olarak ise, gig işçilerinin kayıp zamanları, ödenmeyen ücretleri ve çevrimiçi platformlardaki ücret ilişkisinin belirlenmesine ilişkin yasal düzenlemelerin nasıl gerçekleşeceğine ilişkindir. Üstelik gerçekleştirilecek düzenlemelerin toplu pazarlık ve sosyal güvenlik hakkını kapsaması da gerekmektedir.

Bu bağlamda, gig işçilerinin sosyal güvenlik kapsamına dahil edilmesi için ise çeşitli politika önerileri ve ulus devletler tarafından geliştirilen düzenlemeler bulunmaktadır. Bunlardan ilki, ILO tarafından geliştirilen Digital Sosyal Güvenlik (DSG) sistemidir. DGS sistemi, gig işçileri adına açılacak hesap aracılığıyla inşa edilecektir. DSG sisteminin finansmanı, taraflar arasında kabul edilen kesinti miktarının işçinin ücretinden kesinti yapılarak ve/veya hizmet bedelinin üzerine ilave edilerek DGS sistemine aktarılmasıdır. Böylece işçinin ücretinden direkt kesinti yoluyla veya ödenecek ücretin üzerine eklenerek finansman sağlanacaktır. DGS sistemine aktarılan katkı paylarının ayda bir kere ülkelerin sosyal güvenlik sistemine aktarılması veya gig işçisinin talebi doğrultusunda ikamet ettiği veya vatandaşı olduğu ülkedeki sisteme transfer edilmesi hedeflenmektedir. DSG sistemine aktarılan katkı paylarının kendi içerisinde risklerin paylarına göre dağıtılması beklenmektedir. DGS sisteminin uluslararası işlerliğini ve

güvenliğini sağlamak amacıyla ILO veya Dünya Bankası tarafından yönetilmesi planlanmaktadır (Weber, 2018: 3; Erdut, 2021: 53). İkincisi, AB'nin işçiler ve serbest meslek sahiplerinin sosyal korumaya erişimlerine ilişkin çıkarılan 8 Kasım 2019 tarihli Konsey Tavsiyesidir. Tavsiye'nin 11. maddesinde serbest meslek sahiplerinin homojen bir grup olmadığını ve bu nedenle son yıllarda hızla artış gösteren gig platformlarında gelir elde eden kişileri de kapsaması gerekliliği ifade edilmektedir (Council Recommendation, 2019: 3). Bu doğrultuda, üye devletlere gig işçilerine yönelik başta sosyal güvence olmak üzere, iş kazası, hastalık ve doğum gibi kısa vadeli sigorta dallarına erişim için sosyal güvenlik mekanizmalarının yeniden düzenlenmesi gerekliliği önerilmektedir. Bununla birlikte sosyal güvenliğe ilişkin katkı paylarının gelir üzerinden gerçekleştirilmesi yapılacak düzenlemeleri zorlaştırdığını ve bu durumu düzenlemek için gerekli kurumların politika geliştirmesi gerekliliği de vurgulamaktadır. Böylece gig işçilerinin gelir düzeyinin saptanması sosyal güvenliğe ilişkin gerek katkı paylarının belirlenmesini gerekse üye devletlerin düzenlenmeleri gerçekleştirmesini hızlandıracağı ifade edilmektedir (Hauben vd.,2020: 37-39). Üçüncü olarak, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 23 Ekim 2024 tarihli "platform çalışmalarında çalışma koşullarının iyileştirilmesine" ilişkin 2024/2831 sayılı karar ile platformlarda yer alan işçilerin aksi belirlenmediği sürece işçi olarak kabul edilmesi, istihdam güvencesi kapsamında olması ve iş ve sosyal güvenlik hukukundan doğan hakların sağlanmasını önermektedir (European Commission, 2024). Son olarak ise 12 Haziran 2026 tarihinde kabul edilen ILO'nun 193 sayılı "Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş" sözleşmesinde öncelikli olarak platformlarda yer kişilerin istihdam durumunun belirlenmesi, istihdam veya işe alma şartları ve koşullarının düzenlenmesi ve aynı istihdam statüsüne sahip diğer çalışanlara uygulanan başta sosyal güvenlik hakkı olmak üzere aynı haklardan yararlanması gerektiğini vurgulamaktadır (ILO, 2026). ILO'nun çevrimiçi gig ekonomisi platformlarına yönelik 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve talep üzerine gig ekonomisi platformları için ise 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi yapılacak düzenlemeler için yol gösterici olacaktır. ILO ve diğer paydaşlar tarafından evrensel iş hukuku ve evrensel sosyal güvenlik hukukunun yazılması/oluşturulması ve ulus devletlerin gelişmişlik düzeylerine göre sözleşmeleri düzenlemesi son yıllarda hızlanan ve büyüyen standart dışı istihdam içerisinde yer alan işçileri gerekse gig ekonomisi platformları aracılığıyla gelir elde eden gig işçilerine gerek ekonomik gerekse sosyal koruma sağlayabilir.

SONUÇ

Gig işçilerinin sosyal güvenlik korumalarına erişim sağlamalarına yönelik çeşitli ulusal veya platform bazlı girişimlerin olduğunu ancak yeterli olmadığını söylemek mümkündür. Bu durumun esas nedeni gig işçilerinin sınıflandırma sorununun yanında iki temel yaklaşımdan da kaynaklanmaktadır. Bunlardan ilki, ulus devletler tarafından inşa edilen sosyal güvenlik sisteminin standart istihdam merkezli kurulması hızla yaygınlaşan istihdam modellerini dışlamaktadır. İkincisi ise, gig platformlarının ileri sürdüğü işçilerin asıl işlerinin -standart

istihdam veya tam süreli- farklı işler olduğu görüşüdür. Böylece platformlar, işçilerin asıl iş aracılığıyla sağlanan sosyal güvenceye eriştiklerini ve taraflarının sosyal güvenlik katkı payına destek vermelerine ihtiyaç olmadığını ileri sürmektedir. İşçilerin hukuki bağlamda sınıflandırma girişimlerinin yavaş ilerlediği dikkate alınırsa sosyal güvenlik sistemlerinin dönüştürülmesi oldukça önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Platform Çalışması, Sosyal Güvenlik Hakkı, İstihdam Statüsü

KAYNAKÇA

Berg, J., vd. (2018). Digital Labour Platforms and The Future Of Work. Towards Decent Work In The Online World. Geneva: ILO.

Council Recommendation, (2019) Council Recommendation of 8 November 2019 on access to social protection for workers and the self-employed 2019/C 387/01. European Parliament: Brussels. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019H1115(01).

European Commission. (2024). Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work. https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng

Erdut, T. (2021). Dijitalleşme ve İşgücü Piyasası. Karatahta İş Yazıları Dergisi, 19, 25-59.

Forde, C., vd. (2017) The Social Protection of Workers in the Platform Economy. Rep. PE 614.184, Brussels: European Parliament.

Hauben, H., vd. (2020). The Platform Economy and Precarious Work. Study Requested The Empl Committee Of The European Parliament. European Parliament: Brussels.

ILO. (2021). World Employment and Social Outlook: The role of Digital Labour Platforms In Transforming The World of Work. Geneva: ILO.

ILO. (2026). Convention Concerning Decent Work in The Platform Economy, 2026. https://www.ilo.org/resource/record-decisions/convention-concerning-decent-work-platform-economy-2026

Weber, E. (2018). *Setting Out For Digital Social Security.* Research Department.

‘Kurye Ekonomisi’: Platform Kapitalizminin Türk İşgücü Piyasalarına Etkileri

Şenol BAŞTÜRK
Doç. Dr. Bursa Uludağ Üniversitesi- ÇEEİ . sbasturk@uludag.edu.tr. ORCID: 0000-0001-8623-709X

GİRİŞ

Türkiye’de platform ekonomisi, ciddi bir büyüklüğe erişmiştir. Yapılan tahminler Türkiye’deki 10 büyük platformun toplam firma değeri büyüklüğünün 30 milyar dolara yaklaştığını göstermektedir. Platform firmalarının gelişme hızı, Türk işgücü piyasalarında da karşılık bulmaktadır ve istihdam içerisindeki payları da gün geçtikçe artmaktadır. Platform ekonomilerinin işgücü piyasalarında yarattığı sonuçların çok boyutlu olduğu bilinmektedir (Abraham vd., 2017; Katz ve Krueger, 2019; Schor vd., 2020; Schor ve Vallas, 2023; Vallas ve Schor, 2020). Platform ekonomisi, temelde veri çıkartma faaliyetlerine bağlı olarak “bilişim sektörü işlerinde” ve dijital aracılık özelliğinin bir sonucu olarak da “ulaşım – dağıtım işlerinde” bir genişleme yaratır. Platform firmalarının küresel ölçekte yükselişe geçtiği 2000’lerin ortasında değerlendirmeler, özellikle bilişim sekörü işlerindeki yüksek vasıflı işgücü talebi ve bu çalışma biçiminin yarattığı otonomi fırsatlarına odaklanmıştır. Ayrıca aktif olmayan nüfusun içerme potansiyeli ön plana çıkarılmıştır. Ancak bir süre sonra yapının yarattığı fırsatların, sınırlı sayıda iş için geçerli olduğu görülmüştür. Platform ekonomisinin işgücü piyasalarında tabanı oldukça dar bir fırsat piramidi yaratarak kutuplaşmaya neden olduğu görüşü daha çok vurgulanır hale gelmiştir. Ayrıca sektör, ulaşım ve dağıtım işlerinde ciddi bir düşük vasıflı işgücü talebi yaratır. Buradaki işler büyük ölçüde “kötü iş” kategorisine karşılık gelen niteliklere sahiptir (Schor, 2020; Wood vd., 2019). Kutuplaşmış yapıyı dikkate alan analizlerin iki gruba ayrıldıkları görülür. Birinci grup, platform firmalarının istihdam pratiklerinin yarattığı deregülasyon etkisine odaklanır. Algoritmik denetimin kısmi süreli çalışma, belirli süreli istihdam ve kayıtdışı istihdamı yaygınlaştırarak emeğin metalaşmasını derinleştirdiği üzerinde durulur. İkinci grup çalışmalar ise platform ekonomisinin etkisinin çok daha radikal bir dönüşüm içerdiğini ve sermayenin varlık sahipliğini en aza indirip çalışanların konumunu ücretlilikten bağımsız yükleniciye kaydırarak kendi hesabına çalışanların oranlarında artışına neden olan (Boeri vd., 2020; Cherry, 2016; Friedman, 2014; Katz ve Krueger, 2019) bir “ücretlilikten kaçış” (Kıdak, 2022) eğilimi yarattığını iddia eder.

Bu çalışma, platform ekonomisinin Türkiye bağlamında işgücü piyasalarına yaptığı etkilere odaklanmayı amaçlamaktadır. Türkiye’de platform ekonomisinin özgün yanı, veri çıkartmaya (data extraction) değil; e-pazaryeri şeklinde gelişim gösteren yalın platform firmalarının (Srnicek, 2017) üstel büyümesine dayanmasıdır (TÜSİAD, 2019; Yeşilbağ, 2022). Bu nedenle veri – bilişim işlerinin değil, insan dayanıklılığa dayanan bir “kurye ekonomisinin” (Nebil, 2026) büyümesine neden olur. Bu yapısal özellikleri değerlendirmek için TÜİK hanehalkı

işgücü anketlerinin 2021-2024 yılları arasındaki mikro veri setleri üzerinden bir analiz yapılmaya çalışılacaktır. İlk adımda, platform ekonomisinin iki kutbunu oluşturan kurye faaliyetleri (Nace.53 kodu) ile bilişim ve bilgi işleri (Nace. 63 ve 63 kodlarındaki) ayrıştırılacaktır. Ardından buradaki eğilimlerin tarım dışı diğer sektörlerden deregülasyon ve ücretlilikten kaçış bakımından farklılaşma eğilimleri tartışılacaktır. Ayrıca kadınlar ve gençlerin platform işlerindeki konumu değerlendirilmeye çalışılacaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Platform ekonomisi, günümüz işgücü piyasalarının en önemli yönlendiricilerinden bir tanesidir. Günümüzde platform ekonomisi, Avrupa'da çalışma çağındaki nüfusun neredeyse beşte birinin ücret geliri elde ettiği büyüklüğü ifade etmektedir (Pesole vd., 2018). Platform ekonomisindeki hızlı büyüme ve işgücü piyasalarına etkisi konusunda farklı görüşler mevcuttur. Bazı görüşler, platform ekonomisinin çalışanlara sağladığı özerklik ve müzakere gücüne vurgu yaparlar. Bu etkinin özellikle yüksek vasıflı emek için yaratacağı fırsatları ön plana çıkarır. Ayrıca Batı ekonomilerinde post-endüstriyel sektörlerin yeni istihdam yaratmakta zorlanan yapısı karşısında, platform firmalarının aktif olmayan nüfusu da içeren gelişimleri dikkat çekici bulunmaktadır. Ancak bu iyimser çıkarımlar, genelde platform ekonomisinin yükselişinin ilk dönemlerine aittir (Vallas ve Schor, 2020). Ortaya çıkardığı sonuçlar daha somut izlenebilir hale geldiğinde, platform firmalarının işgücü piyasalarında var olan güvencesizlik paradigmasının hızlandırıcı bir parçası olduğuna dair eleştiriler artmıştır. İşgücü piyasalarında birtakım avantajlar yaratmakla birlikte bunlar, tavanı oldukça dar bir piramit biçimi taşır ve kutuplaşma eğilimleri üzerinde hızlandırıcı etkiler yapar. Platform üretim tarzının emeğin rolünün azaltıldığı bir teknoloji ikamesi biçimi (Brynjolfsson ve McAfee, 2011) olmadığı; aksine algoritmik denetimin yoğunlaştığı bir emek sürecini yansıttığı görülmüştür (Gray ve Suri, 2019).

Platform firmalarının konumun bu eleştirel değerlendirmelerinde temelde iki boyut ön plana çıkar. Birincisi "*deregülasyon etkisi*" olarak tanımlanabilir. Burada algoritmik kontrol mekanizmaları yardımıyla işgücü esnekliğini derinleştirmesi kastedilir. Belirli süreli sözleşmeler, düşük ücret düzeyleri, kısmi süreli istihdam gibi esnekleşme araçları yaygın bir kullanım alanına kavuşur (Cini, 2023; De Stefano, 2015; Gandini, 2019; Muldoon ve Raekstad, 2023; Rani ve Furrer, 2021; Wood vd., 2019; Veen, Barratt ve Goods, 2020). Ortaya çıkan yeni istihdam pratiklerinin (Eurofound, 2015; Tokol, 2021) emek sürecinde sağladığı yönetsel başarılar, platform ekonomisi dışı şirketlerin emek süreçleri için de takip edilir hale gelir (Lehdonvirta, vd., 2020; Surie ve Huws, 2022; Zhao vd., 2026). Bu nedenle platform ekonomisinin yeni güvencesizlik formları, işgücü piyasalarının tümünde yaygınlaşarak sosyal koruma sistemlerinin kurumsal mantığını zorlamaya başlar (Stewart ve Stanford, 2017).

Bir diğer boyut ise deregülasyon etkisinden çok daha radikal bir dönüşümü gündeme taşır ve platform ekonomisinin işgücü piyasalarındaki etkilerinin, firma içinde emek sürecinin dijital

araçlarla tekrar düzenlenmesiyle sınırlanamayacağına dikkat çeker. Platform ekonomisi, ücretli istihdamın özel bir sözleşme türü ve uzun vadeli toplumsal ilişkilere dayalı temel mantığını tahrip etmektedir. Algoritmik araçlar aslında, sermayeye varlık sahibi olmaksızın risklerin tamamen emeğe devredildiği; emeğin bir sözleşme ağına bağlı olarak ücretli çalışandan bağımsız yükleniciye dönüştüğü radikal bir dönüşümün aracı olarak kullanılmaktadır (Cherry, 2016; Friedman, 2014; Rahman ve Thelen, 2019; Prassl, 2018; Srnicek, 2017). *Ücretli istihdamdan kaçış* (Kıdak, 2022) olarak değerlendirilebilecek bu eğilim, işgücü piyasalarında kendi hesabına çalışanların sayısında güçlü bir yükseliş trendi ile somutlaşır (Boeri vd., 2020; Cherry, 2016; Friedman, 2014; Katz ve Krueger, 2019). Ayrıca çok sayıda konvansiyonel ücretlinin, düşüş eğilimindeki ücret hadlerine karşı ek iş yapabilmelerini kolaylaştırır (Bailey, ve Spletzer, 2021; Doucette ve Bradford, 2019; Katz ve Krueger, 2019). Nitekim burada oluşan sosyal koruma boşlukları, ILO'nun 193 nolu sözleşmesinin (Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Sözleşmesi) gerekçelerinden birisini oluşturmuştur.

Bu süreç, sadece Batı Kapitalizmindeki finansallaşmayla başlayan sürecin bir sonucu olarak sınırlanamaz ve farklı bağlamlarda kendi özgü nitelikler kazanır (Huws, 2018; Rahman ve Thelen, 2019; Rani ve Furrer, 2021). Küresel ortak bir modelden çok bağlamlara göre şekillenen etkilerin değerlendirilmesi önem kazanmaktadır. Türkiye'de platform ekonomisinin gelişimi, ilginç özellikler taşır. Türkiye'de platformlar, 2000'lerde klasik anlamıyla kuluçka sermaye – inovatif girişimci modeliyle gelişim göstermiştir. Sonrasında platform firmalarında çokça görülen ortaklık ve sahiplik yapısının el değişimi ve finansallaşma eğilimleriyle karşılaşılır. Türkiye'deki firmalar, büyük ölçüde dijital altyapılar bakımından uluslararası platform devlerine bağımlıdır. Firmaların çok azı veri çıkarma (data extraction) faaliyetleriyle tanımlanabilir. Platform ekonomisindeki hızlı gelişim, neredeyse tamamen e-pazaryerlerinin üstel büyümesiyle gerçekleşmiştir (Yeşilbağ, 2022). Bu yapıda platform firmaları, bilişim sektöründeki istihdam genişlemesinden çok; ücretli istihdamdan kaçış eğilimleriyle uyumlu, işgücü devir hızlarının yüksek olduğu ve güvencesizliğin yaygın olduğu bir "*kurye ekonomisi*" yaratmıştır (Nebil, 2026). Ortaya çıkan emeğin yeni kırılganlıkları, platform işgücü piyasaları hakkında bir fikir vermektedir (Cansoy, Mertan ve Ruben, 2025; Güler ve Tutar, 2025; Karanfil ve Efe, 2025; Uysal, 2023). Ancak bu etkiler, henüz bütüncül olarak değerlendirilmiş değildir. Bu çalışma, söz konusu bütüncül değerlendirme boşluğunu gidermeye eksiğini gidermeye yönelik bir katkı sunmayı hedeflemektedir. TÜİK'in kapsamlı hanehalkı işgücü veri setinden hareketle, platform ekonomisinde ücretli istihdamdan kaçış ve deregülasyon eğilimleri analiz edilmeye çalışılacaktır.

YÖNTEM

Türkiye bağlamında platform ekonomisinin işgücü piyasalarına yaptığı etkiler, TÜİK hane halkı işgücü anketlerinin 2021- 2024 arası mikro veri setleri kullanılarak boylamsal olarak değerlendirilmeye çalışılacaktır. Platform ekonomisi ülkemizde özellikle pandemi döneminde

belirgin bir gelişme göstermiştir. Ancak hane halkı veri setlerinde 2021 yılında yapılan Eurostat uyumlaştırılması nedeniyle, önceki yıllara ait karşılaştırma olanakları zayıflamıştır. Bu nedenle değerlendirmeler bu yıldan itibaren yapılacaktır. Ana amaç deregülasyon ve ücretlilikten kaçışa ilişkin göstergelerin eğilim analizine tabi tutmaktadır. Ayrıca işgücü piyasalarında kutuplaşma yönünde bir eğilimin var olup olmadığı test edilecektir.

Kutuplaşma göstergesi olarak Goos, Manning ve Salomons (2014)'un ISCO-08 verileri üzerinden yaptıkları sınıflandırma kullanılmıştır. Platform sektörlerinde ve ekonominin genelinde yüksek vasıflı ve düşük vasıflı işlerin değişim eğilimleri üzerinden bir karşılaştırma yapılacaktır. Yüksek vasıflı ve düşük vasıflı işgücünün aynı yönlü ve dönemli artışları kutuplaşma göstergesi olarak değerlendirilecektir. Deregülasyon eğilimleri ise anketlerin veri havuzundaki "belirli süreli çalışma", "kısmi süreli çalışma" ve "kayıt dışı çalışma" değişkenlerindeki eğilim farklılıkları ölçülerek analiz edilmeye çalışılacaktır. Ücretlilikten kaçınmaya ilişkin ise "kendi hesabına çalışma" ve "ek iş sahibi olma" değişkenlerinin eğilim analizi kullanılacaktır. Yine platform ekonomisinin istihdam dışı grupları aktifleştirme etkisinin test edilmesi için kadın istihdam oranlarının değişimi; gençler için ise yaş ortalamasındaki değişim eğilimleri test edilecektir.

Eğilim analizleri, üç örneklem kümesini karşılaştırılarak yapılacaktır. Birinci örneklem kümesi, ilgili dönemlerde tarım dışı istihdamda olan tüm grupları kapsar. İkinci küme, platform ekonomisinin veri çıkartma faaliyetlerini temsil eden bilişim sektörü istihdamına aittir. Bilişim sektörü, istihdamdakilerin işyerlerinin NACE kodları 62 ve 63 olanların birleştirilmesiyle oluşturulmuştur. Üçüncü küme ise platform ekonomisinin dağıtım ve kurye hizmetlerinde istihdam edilenleri kapsamaktadır. Bu küme de NACE kodu 53 olan çalışanlardan oluşturulmuştur.

İlgili dönemdeki veriler, yüksek temsil edilebilirliğe sahip olmalarına rağmen; toplulaştırılmış düzeyde temsil gücüne sahiptir. Alt kırılımlar oluştuğunda örneklem büyüklüğü önemli ölçüde küçülebilmektedir. Bu nedenle tahminlerin standart hatası artmaktadır ve karşılaştırmaların yorumlanması zorlaşmaktadır. Bu zorluğu giderebilmek için her bir değişken için önce güven aralıkları hesaplanmıştır. Güven aralıkları, üç aşamada oluşturulmuştur. Önce ağırlıklı ortalamalar bulunmuş, ikinci aşamada standart hatalar doğrusallaştırılma yöntemiyle tahmin edilmiştir ve son olarak da Wald tipi güven aralığı kestirimi yapılmıştır.

Daha sonra eğilim analizlerine geçilmiştir. Değişkenlerin yıllar içindeki eğilimi iki biçimde incelenmiştir. İlk olarak dört yılın değerleri arasından geçen genel eğim doğrusal trend modeliyle hesaplanmış ve değişkenin *ortalama değişimi* gösterilmeye çalışılmıştır. İkinci olarak da ilgili değişkenin bağımlı, yılların ise bağımsız değişken olduğu lojistik regresyon denklemlerinden hareketle, değişkenin 2021-2024 arası dönemde *kaç katına çıktığı* kestirilmeye çalışılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

İlk olarak platform ekonomisinin Türk işgücü piyasalarında kutuplaşma eğilimlerini güçlendirip güçlendirmediği test edilmiştir. Yüksek vasıflı işlerde, tarım dışı sektörlerin genelinde 2021-2024 periyodunda kısmi ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir artış söz konusudur. Tabloyu ilginç kılan bu artışın, yüksek vasıflı işgücü talebinin lokomotifi varsayılan bilişim sektöründe yüksek vasıflı işlerin oranındaki istatistiksel olarak anlamlı olmasa da azalmasına rağmen yaşanmasıdır [2021- %85.10 (%95 GA [81.99, 88.40]; 2024- %82.24 (%95 GA [79.32, 85.16]; p =0.370)]. Buna karşın posta- kurye sektöründe vasıfsız işler %13.64'lük anlamı bir artış göstermiştir (OR=1.13, %95 GA [1.014, 1.295], p <.001). Bu durum, Türkiye'de platform ekonomisinin bir kutuplaşma yaratmadığını; ancak "kurye ekonomisi" tespitinde uygun olarak (Nebil, 2026), ciddi bir vasıfsızlaşma eğilimine neden olduğunu göstermektedir.

İkinci olarak "ücretli istihdamdan kaçış eğilimleri" değerlendirilmiştir. İlgili dönemde posta-kurye sektöründe (NACE.53) kendi hesabına çalışma oranında yaklaşık %60'lık anlamlı bir artış (OR=1.60, GA %95 [1.34, 1.90], p < .001) yaşandığı görülmektedir. Bu eğilime, tarım dışı sektörlerin genelinde ve bilişim sektöründe rastlanmamaktadır. Bu sonuçlar, özellikle "kurye ekonomisinde" ciddi bir ücretlilikten kaçış eğilimini teyit ederken; işgücü piyasalarının bütününde buna dair kanıtlara rastlanmadığını gösterir. Ayrıca, bilişim sektörü işlerinde "freelance" çalışma biçimlerinin halen istisna olduğuna dair bir kanıt olarak görülebilir. Bu nedenle Türk işgücü piyasalarında ücretli istihdamdan kaçma eğilimlerinin düşük vasıflı platform işlerinde yoğunlaştığı sonucuna varılabilir. Ücretlilikten kaçış temasının bir başka göstergesi, ek işlerdeki yükseliştir. Batı ekonomilerinde platform ekonomilerinin bir ek iş kaynağı olduğu ve ağırlığın buradan kaynaklandığı bilinmektedir (Doucette ve Bradford, 2019; Sharma ve Rautela, 2024). Ancak ilgili dönemin eğilim analizlerinde bu türde anlamlı sonuçlarla karşılaşılmamıştır.

Yapılan eğilim analizlerinde, deregülasyon eğilimlerini teyit edebilecek sonuçlar ile karşılaşılmamıştır. Belirli süreli istihdam eğilimleri analiz edilirken, platform çalışma için önemi nedeniyle (Hofer ve Spurk, 2025) hem gönüllü hem de gönülsüz belirli süreli istihdam ayrı ayrı test edilmiştir. Tarım dışı işgücü piyasalarının geneli için gönüllü belirli süreli istihdam oranlarında, ilgili dönemde istatistiksel olarak anlamlı %15'lik bir artışa rastlanmıştır (OR=1.15, GA %95 [1.11, 1.19], p < .001). Ancak artışlar, platform sektörlerinin her ikisinde de anlamlı değildir ve platform ekonomisi dışındaki işgücü piyasalarından kaynaklanmaktadır. Benzer bir tablo kısmi süreli çalışma eğilimleri için de geçerlidir. Tarım dışı işgücü piyasalarının genelinde, gönüllü kısmi süreli çalışma eğilimleri ilgili dönemde %14,8'lik anlamlı bir artış göstermiştir (OR=1.148, GA %95 [1.12, 1.17], p < .001). Ancak bu eğilim, platform ekonomisinin iki sektörü için geçerli değildir. Son olarak bir deregülasyon göstergesi olarak kayıt dışı istihdam eğilimleri analiz edilmiştir. 2021-2024 döneminde tarım dışı işgücü

piyasalarının genelinde kayıt dışı istihdam oranları istatistiksel olarak anlamsız olmakla birlikte; azalma eğilimindedir. Kurye sektöründe de benzer bir eğilim söz konusudur. Bu durum, kurye sektöründeki işlerin ağırlıklı olarak kayıtlı şekilde yürütüldüğünün bir göstergesidir. Ancak ilginç bir sonuç olarak, bilişim sektöründeki işlerde kayıt dışı çalışma, istatistiksel olarak anlamsız olmakla birlikte artma eğilimindedir. Bu yöndeki etkilerinin bütünü değerlendirildiğinde, platform çalışmanın Türk işgücü piyasalarında bir deregülasyon etkisi yarattığına dair kanıtlara ulaşılamamıştır.

Platform ekonomisinin aktif nüfusa dahil olmakta zorlanan, kadınlar ve gençler gibi gruplara güvencesiz ama kolay giriş fırsatı yarattığı bilinmektedir. Yapılan eğilim analizlerinde tarım dışı işgücü piyasalarının genelinde kadınların oranında %3.8'li anlamlı bir artış yaşandığı görülmüştür (OR=1.038, GA %95 [1.26, 1.50], $p < .001$). Aynı durum, bilişim sektöründe daha belirgindir ve artış oranı %23.4'dür (OR=1.234, GA %95 [1.057, 1.44], $p < .001$). Buna karşın kurye sektöründe kadın işgücünün oranı ilgili dönemde azalmıştır. Gençlerin konumuna bakıldığında tarım dışı işgücü piyasalarının genelinde ve bilişim işgücü piyasalarında ortalama yaşın arttığı görülmektedir. Buna karşın kurye sektöründe ortalama yaş, diğer sektörler ile kıyaslandığında yaklaşık 3.4 yaş daha gençtir. İlgili dönemde de yaş ortalaması, 2.04 yaş gençleşmiştir. Bu sonuç, gençlerin kurye işgücü piyasalarına daha kolay giriş yaptığını göstermektedir.

SONUÇ

Platform ekonomisinin Türkiye'deki gelişiminin işgücü piyasalarındaki sonuçları kendine özgü nitelikler barındırmaktadır. Türkiye'de platform firmaları, dikkate değer bir büyüklüğe sahiptir. Ağırlıklı bir bölümünü ise e-ticaret temelli yalın platformlar oluşturur. Bu yapısal özellik, işgücü talebini de önemli ölçüde şekillendirmektedir. Platform ekonomileri küresel ölçekte, işgücü piyasalarında orta vasıflı işlerin eridiği bir kutuplaşmaya neden olur. Ancak buradaki analiz, 2021-2024 döneminde Türk işgücü piyasalarında benzer bir dinamiği teyit etmemektedir. Platform firmalarının genişlemesinin, kurye ekonomisine dayalı bir vasıfsızlaşma dinamiği yarattığına dair kanıtlara rastlanmıştır. Küresel örneklerde karşılaşılan bir başka eğilim, ücretlilikten kaçınma yönünde bir dinamiğin ortaya çıkmasıdır. Analiz, bu eğilimin özellikle kurye- posta sektörü işgücü piyasalarında Türkiye için de karşılık bulduğunu göstermiştir.

Buna karşın platform ekonomisinin deregülasyon etkisine ilişkin, analizde somut bir kanıt ile karşılaşmamıştır. Farklar istatistiksel olarak anlamlı olmasa da kurye sektörü işgücü piyasalarında kayıt dışılık oranın yıllar içinde azalması eğilimi ile bilişim sektöründe artması eğilimi dikkat çekicidir. Platform ekonomisindeki gelişmeler, Türkiye'de kadınların daha çok bilişim sektörüne girişini kolaylaştırmış görünmektedir. Gençlerin ise kurye sektöründeki işlere girişinin hızlandığı görülmektedir. Bu bulgular, bir bütün olarak değerlendirildiğinde Türkiye'de platform ekonomisinin işgücü piyasaları üzerindeki etkilerinin, özgün örüntüler

sergilediği görülmektedir. Kurye ekonomisini işaret eden sonuçlar dikkate alındığında, ILO'nun 193 nolu sözleşmesine bağlı olarak istihdam statüsünden bağımsız sosyal koruma modellerinin önemini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Platform Ekonomisi, Vasıfsızlaşma, Deregülasyon, Ücretlilikten Kaçınma.

KAYNAKÇA

Abraham, K., Haltiwanger, J., Sandusky, K., ve Spletzer, J. (2017). Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues. https://www.nber.org/system/files/chapters/c13887/revisions/c13887.rev1.pdf .

Bailey, K. A. ve Spletzer, J. R. (2021). A new measure of multiple jobholding in the US economy. *Labour economics*, *71*, 102009.

Boeri, T., Giupponi, G., Krueger, A. B., ve Machin, S. (2020). Solo self-employment and alternative work arrangements: A cross-country perspective on the changing composition of jobs. *Journal of economic perspectives*, *34*(1), 170-195.

Brynjolfsson, E., ve McAfee, A. (2011). *Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy*. MIT press.

Cansoy, M., Mertan, T. ve Ruben, D. (2025). The struggle for solidarity: The welfare regime and delivery platform work in Turkey. *Competition & change*, 10245294251361645.

Cherry, M. A. (2016). Beyond misclassification: The digital transformation of work. *Comparative labor law & policy journal, 37*(3), 577–602.

Cini, L. (2023). How algorithms are reshaping the exploitation of labour-power: insights into the process of labour invisibilization in the platform economy. *Theory and society*, *52*(5), 885-911.

De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comparative labor law & policy journal. 37*, 471.

Doucette, M. H. ve Bradford, W. D. (2019). Dual job holding and the gig economy: Allocation of effort across primary and gig jobs. *Southern economic journal*, *85*(4), 1217-1242.

Eurofound (2015). *New forms of employment*. Publications office of the European Union, Luxembourg.

Friedman, G. (2014). Workers without employers: Shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian economics, 2*(2), 171–188.

Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human relations*, *72*(6), 1039-1056.

Goos, M, Manning, A. ve Salomons, A. (2014). "Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring." *American economic review* 104 (8): 2509–26.

Gray, M. L., ve Suri, S. (2019). *Ghost work: How to stop Silicon Valley from building a new global underclass*. Houghton Mifflin Harcourt.

Güler, M.A. ve Tutar, K. (2025). *Dijital çağın yeni emeği: Platform çalışma*. Hak-İş Konfederasyonu yayınları.

Hofer, A ve Spurk, D. (2025). Exploring precariousness in the gig economy using a multiple-level perspective. (eds. J. Akkermans, A. Keagan ve F. Pichault) *Research handbook of careers in the gig economy*, Edward Elgar publishing, 15-35.

Huws, U. (2018). *Küresel dijital ekonomide emek*. Yordam yayınları.

Karanfil, İ. ve Efe, E. (2025). Türkiye'de esnaf kurye modeli ve direniş: Trendyol'a bağlı kuryelerin iş bırakma eylemleri. *Emek Araştırma Dergisi*, *16*(27), 25-52.

Katz, L. F. Ve Krueger, A. B. (2019). Understanding trends in alternative work arrangements in the United States. *RSF: The Russell Sage Foundation journal of the social sciences*, *5*(5), 132-146.

Kıdak, E. (2022). Ücretli istihdamdan kaçış: Esnaf kurye modeli. *21. Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri kongresi bildiri özetleri*. https://cdn.anadolu.edu.tr/files/anadolu-cms/JEwryGeW/uploads/vi-b-3-2dd56fb32d0b6015.pdf

Lehdonvirta, V., Park, S., Krell, T. and Friederici, N (2020). Platformization in Europe: Global and local digital intermediaries in the retail, taxi, and food delivery industries. https://www.oii.ox.ac.uk/wp-content/uploads/2020/06/Platformization-in-Europe.pdf .

Muldoon, J. ve Raekstad, P. (2023). Algorithmic domination in the gig economy. *European journal of political theory*, *22*(4), 587-607.

Nebil, F.S. (2026). Kurye ekonomisi tıkanmaya mı gidiyor?. https://t24.com.tr/yazarlar/fusun-sarp-nebil/kurye-ekonomisi-tikanmaya-mi-gidiyor,53426?_t=1782065671998 .

Pesole, A., Urzi Brancati, M. C., Fernandez-Macias, E., Biagi, F., ve Gonzalez Vazquez, I. (2018). *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey*. Publications Office of the European Union.

Prassl, J. (2018). *Humans as a service: The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford university press.

Rani, U., ve Furrer, M. (2021). Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers. *Competition & change*, *25*(2), 212-236.

Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I. ve Wengronowitz, R. (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and society*, *49*(5), 833-861.

Schor, J. B., ve Vallas, S. P. (2023). Labor and the platform economy. (eds. Heydari, B. vd.), *Reengineering the sharing economy: Design, policy, and regulation*, Cambridge university press: 83-94.

Sharma, S. ve Rautela, S. (2024). Employee moonlighting: a review and research agenda. *Journal of management development*, *43*(4), 491-513.

Srnicek, N. (2017). *Platform capitalism*. Polity press.

Stewart, A. ve Stanford, J. (2017). Regulating work in the gig economy: What are the options? *The economic and labour relations review*, *28*(3), 420-437.

Surie, A. ve Huws, U. (2023). Platformization and informality: Pathways of change, alteration, and transformation. (eds., Surie, A. ve Huws, U.) *Platformization and informality: Dynamics of virtual work*. Palgrave Macmillan. 1-12.

Tokol, A. (2021). Yeni standart dışı çalışma şekilleri. *İş-güç: Endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi*, *23*(1), 5-24.

TÜSİAD (2019). E-ticaretin gelişimi: Sınırların aşılması ve yeni normlar. https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/10309-e-ticaretin-gelisimi-sinirlarin-asilmasi-ve-yeni-normlar

Vallas, S., ve Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual review of sociology, 46*, 273–294.

Veen, A., Barratt, T. ve Goods, C. (2020). Platform-capital's 'app-etite' for control: A Labour process analysis of food-delivery work in Australia. *Work, employment and society*, *34*(3), 388-406.

Uysal, K. (2023). Digital labour platforms and neoliberal governmentality: the case of platform workers in Turkey. *International journal of sociology and social policy*, *43*(1-2), 142-155.

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V. ve Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, employment and society*, *33*(1), 56-75.

Yeşilbağ, M. (2022). New geographies of platform capitalism: The case of digital monopolization in Turkey. *Big data & society*, *9*(2), 20539517221124585.

Zhao, H., Yuan, B., Xie, H., ve Liao, Y. (2026). Understanding work platformization and algorithmic control from labor process theory. *The service industries journal*, *46*(3-4), 332-368.

Bölüşüm, Yoksulluk ve Sosyoekonomik Kırılganlık

Didyma Salonu

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Mustafa Çağlar ÖZDEMİR

Türkiye'de Akademisyenlerin Yoksullaşma Süreci: Akademik Emeğin Dönüşümü Üzerine Bir İnceleme	*Demet Toktaş – Muzaffer Demirbaş*
Enflasyon, Ücretler, Gelir Dağılımı ve Yoksulluk İlişkisi: Çoklu Krizler Çağında Türkiye İçin Asimetrik Bir Zaman Serisi Analizi (2006-2024)	*Kerem Berkman*
Türkiye'de Gücenmiş İşçi Olmanın Belirleyicileri Üzerine Cinsiyete Dayalı Bir Analiz	*Ensar Balkaya – Onur Çamlı*
Ekonomik Göstergeler İle 5510 Sayılı Kanunun 60/C-1 Maddesi Kapsamındaki GSS Yararlanıcı Sayısı Arasındaki İlişki: 2012-2025 Dönemi	*Ezgi Deniz Urunga*
Güney Avrupa Sosyal Devlet Modelinde Genç İşsizliği ve Türkiye: Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Bir Karşılaştırma	*Senanur Künkül – Emine Nagihan Namlı – Mehmet Atilla Güler*

Türkiye'de Akademisyenlerin Yoksullaşma Süreci: Akademik Emeğin Dönüşümü Üzerine Bir İnceleme

Demet TOKTAŞ[1] • Muzaffer DEMİRBAŞ[2]

[1] Araştırma Görevlisi, İnönü Üniversitesi, demet.toktas@inonu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0003-3476-4087.

[2] Doktor Öğretim Üyesi, İnönü Üniversitesi, muzaffer.demirbas@inonu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-8919-0415.

GİRİŞ

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de akademisyenlerin yüksek enflasyon, reel ücret kayıpları ve artan yaşam maliyetleri karşısında yaşadıkları göreli yoksullaşma sürecini akademik emeğin dönüşümü bağlamında çok boyutlu incelemektir. Bu bağlamda çalışmanın temel araştırma sorusu, Türkiye'de akademisyenlerin göreli yoksullaşmasının hangi ekonomik ve kurumsal mekanizmalar üzerinden gerçekleştiğidir.

Ekonomik mekanizmalar; yüksek enflasyon, reel ücret kayıpları ve ücret gelirine bağımlılık çerçevesinde değerlendirilirken, kurumsal mekanizmalar ise akademisyenlerin tabi oldukları farklı istihdam biçimleri, özlük hakları ve çalışma ilişkileri bağlamında ele alınmaktadır. Bu kapsamda, kamu üniversitelerinde statü hukukuna, vakıf üniversitelerinde ise iş sözleşmesine dayalı olarak çalışan akademisyenlerin yoksullaşma deneyimlerinin farklılaşıp farklılaşmadığı; özellikle 50/d statüsündeki araştırma görevlileri ile doktor öğretim üyesi gibi doçentlik öncesi görece güvencesiz akademik kadroların bu süreçten nasıl etkilendiği değerlendirilmektedir. Ayrıca son dönemde Türkiye'de akademik emeğin dönüşümünde tartışmalı bir alan hâline gelen performans baskısı, akreditasyon süreçleri ve artan akademik-idari iş yükünün akademik emeğin niteliği ve çalışma koşulları üzerindeki etkileri de incelenmektedir. Böylece çalışma, akademisyenlerin yalnızca ekonomik açıdan değil mesleki statü, iş güvencesi ve çalışma koşulları bakımından da yaşadıkları çok boyutlu yoksullaşma sürecini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu çalışma, ikincil veriler ve doküman incelemesine dayalı betimleyici bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Araştırmada, akademisyenlerin göreli yoksullaşma sürecini ortaya koymak amacıyla Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), ilgili kamu kurumları ve meslek örgütleri tarafından yayımlanan veriler ile akademisyen ücretleri ve yoksulluk üzerine mevcut ulusal ve uluslararası çalışmaların bulgularından yararlanılmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmada akademisyen yoksulluğu, mutlak yoksulluktan ziyade göreli yoksulluk ve çalışan yoksulluğu perspektifleri çerçevesinde ele alınmaktadır.

TÜİK'e göre göreli yoksulluk, "toplumun genel düzeyine göre belli bir sınırın altında gelir veya harcamaya sahip olan birey veya hanehalkı göreli anlamda yoksul sayılmaktadır" (TÜİK, 2025). Diğer bir ifadeyle bireylerin içinde yaşadıkları toplumun hâkim yaşam standartlarının gerisinde kalmalarını ifade etmektedir. Bu bağlamda yoksulluk, yalnızca temel ihtiyaçların karşılanamaması değil, aynı zamanda bireylerin toplumun genel refah düzeyine göre dezavantajlı bir konuma düşmesi olarak değerlendirilmektedir.

Çalışan yoksulluğu ise bireylerin istihdamda olmalarına rağmen elde ettikleri ücret gelirinin kendileri ve haneleri için kabul edilebilir bir yaşam standardını sağlamaya yetmemesi durumunu ifade etmektedir (Gammarano, 2019:1). Bu yönüyle çalışan yoksulluğu, istihdamın tek başına yoksulluktan çıkış için yeterli bir güvence oluşturmadığını göstermektedir.

Bu çalışma kapsamında "akademisyen yoksulluğu", büyük ölçüde ücret gelirine bağımlı, sınırlı yan haklara sahip ve ücret gelirlerinin satın alma gücü giderek aşınan akademisyenlerin göreli yoksullaşma süreci olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla burada söz konusu olan, akademisyenlerin mutlak yoksulluk içerisinde bulunmaları değildir. Yüksek eğitim düzeyleri, mesleki statüleri ve toplumsal konumlarıyla uyumlu yaşam standartlarını sürdürmelerini sağlayacak ekonomik ve sosyal kaynaklardan giderek yoksun kalmalarıdır. Bu çerçevede "akademisyen yoksulluğu", çalışan yoksulluğunun yüksek nitelikli ve bilgi yoğun bir meslek grubu içerisindeki görünümü olarak değerlendirilmektedir.

Yaşanan reel ücret kayıpları, sosyal hakların zayıflaması ve güvencesizleşme nedeniyle göreli olarak yoksullaşan akademisyenler Guy Standing'in deyimiyle "prekaryalaşan" "yeni bir orta sınıf" grubuna dönüşmektedir. Standing'in tarif ettiği prekarya genellikle düşük nitelikli veya düzensiz çalışanları anlatsa da teorinin devamında Standing, "profesyoneller" olarak adlandırılan yüksek eğitimli, ancak güvencesiz çalışan profesyonellerin de prekaryanın bir parçası haline geldiğini belirtmektedir (Standing, 2017).

Türkiye bağlamında akademisyen yoksulluğu değerlendirildiğinde durum kritik öneme sahiptir. Çünkü akademisyenlerin güvenceli ve sürekli istihdam koşullarına sahip olmaları, yalnızca bilimsel ve toplumsal gelişimin desteklenmesi açısından değil, aynı zamanda Türkiye'nin uluslararası akademik rekabet gücünün artırılması bakımından da stratejik bir önem taşımaktadır. Bu nedenle akademisyenlerin iş güvencesinin güçlendirilmesi, yükseköğretim sisteminin insan kaynağının daha etkin ve verimli kullanılmasına da zemin hazırlamaktadır (EBSAM, 2025: 21).

Ancak Türkiye'de kamu çalışanları arasında sözleşmeli istihdam uygulaması büyük ölçüde akademik personel için geçerlidir. Profesör ve doçent kadroları sürekli statüde bulunurken, doktor öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri belirli süreli sözleşmelerle çalışmaktadır. Bu sözleşmeler üniversitelere göre değişmekte, belirli aralıklarla yenilenmekte veya yenilenmeyerek akademisyenlerin görevlerine son verilebilmektedir. Ayrıca atama ve

sözleşme yenileme ölçütlerinin sürekli değiştirilmesi ve giderek ağırlaştırılması, akademisyenlerin iş güvencesini zayıflatmakta ve çalışma motivasyonunu olumsuz etkilemektedir (EBSAM, 2025: 23). Gelişmeler Türkiye'deki akademik emeğin giderek güvencesiz, belirsiz ve kırılgan çalışma koşullarına sürüklendiğini göstermektedir. Bu durum, Standing'in tam da tanımladığı gibi güvencesiz profesyoneller sınıfına benzer şekilde, akademisyenlerin de giderek prekaryalaşma sürecinin önemli aktörlerinden biri haline geldiğine işaret etmektedir.

Akademisyen yoksulluğunu konu alan bazı çalışmalar bulunmaktadır. Ancak Türkiye'de "akademisyen yoksulluğu" başlığının doğrudan ele alındığı çalışma sayısı sınırlıdır. Mevcut literatür daha çok akademik prekarya, 50/d güvencesizliği, performans baskısı, vakıf üniversitelerinde belirli süreli sözleşmeler ve neoliberal dönüşümün akademik emek üzerindeki etkileri etrafında şekillenmektedir (Durmaz, 2017; Atalay, 2019; Düzenli & Demir, 2023; Vatansever & Gezici Yalçın, 2024; Karademir ve diğerleri, 2024; Karasulu, 2026; Yayla, 2026).

Bu çalışmada "akademisyen yoksulluğu", ekonomik ve kurumsal olmak üzere iki boyutlu bir süreç olarak ele alınmaktadır. Birinci boyut, ücretlerin yüksek enflasyon karşısında reel olarak değer kaybetmesi, akademisyenlerin göreli yoksulluk eşiklerine yaklaşması ve bu kayıpların sınırlı yan haklar yoluyla telafi edilememesini ifade eden ekonomik boyuttur. İkinci boyut ise kurumsal niteliktedir. Bu boyut, akademisyenlerin farklı istihdam biçimleri ve farklı özlük hakları altında çalışmaları, iş güvencesindeki farklılaşmalar ile yayın, proje, atıf ve akreditasyon ölçütleri aracılığıyla akademik emeğin sürekli performans değerlendirmesine tabi tutulmasını kapsamaktadır.

Yükseköğretimde giderek hakim hale gelen performans ve ölçme-değerlendirme sistemi, akademik emeği yayın sayısı, atıf ve indeks performansı gibi ölçülebilir çıktılara indirgemektedir. Bu durum, akademisyenleri sürekli yayın yapmaya ve performans göstergelerini karşılamaya zorlayan bir "publish or perish" (yayınla ya da yok ol) mantığı yaratmaktadır (Yayla, 2026). Bu nedenle akademisyenlerin yoksullaşması yalnızca ücretlerin reel değer kaybıyla değil, aynı zamanda akademik emeği yoğunlaştıran ve güvencesizleştiren kurumsal mekanizmalarla da ilişkilidir.

Son olarak öğretim ve araştırma faaliyetlerinin yanı sıra giderek genişleyen idari yükler, evrak ve kanıt üretimine dayalı bürokratik süreçler de akademik emeğin niteliğini dönüştürmektedir.

YÖNTEM

Araştırma kapsamında kullanılan veriler, konuya ilişkin ikincil veri kaynakları ile ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından yayımlanan rapor, istatistik ve diğer dokümanlardan elde edilmiştir. Elde edilen veriler, araştırmanın amacı doğrultusunda sistematik biçimde incelenmiş ve betimsel olarak değerlendirilmiştir. Araştırmada; Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Gelir

ve Yaşam Koşulları Araştırması verileri, Türk-İş Yoksulluk Verileri, Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK) öğretim elemanı istatistikleri, üniversite izleme ve değerlendirme raporları ile öğretim üyeliğine yükseltilme ve atanma yönergeleri, Hazine ve Maliye Bakanlığının katsayı genelgeleri ve maaş istatistikleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının toplu sözleşme verileri ile üniversitelerin faaliyet raporları ve Kurum İç Değerlendirme Raporları (KİDR) birlikte değerlendirilecektir. Ayrıca, akademisyenlerin yoksullaşması, akademik prekaryalaşma ve akademik emeğin dönüşümünü ele alan ulusal ve uluslararası literatür incelenerek konuya ilişkin mevcut bulgular karşılaştırmalı bir perspektifle ele alınacaktır. Bu doğrultuda gerçekleştirilecek betimsel analiz ile akademisyenlerin ücret rejimi, çalışma koşulları ve kurumsal dönüşüm süreçleri ile deneyimledikleri göreli yoksullaşma arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Yükseköğretim İstatistikleri Bülteni 2025-2026'ya göre; 2025-2026 akademik yılında toplam 189.868 öğretim elemanının bulunduğunu; bunların 157.196'sının devlet, 32.379'unun vakıf üniversitelerinde çalıştığını göstermektedir. Aynı veri seti, profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi dağılımında doçent-altı pozisyonların çok geniş bir ağırlık taşıdığını ortaya koymaktadır; doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlilerinin toplam payı yaklaşık %64,2'dir (YÖK, 2025). Bu dağılım, yoksullaşma tartışmasının kıdemli öğretim üyelerinden çok erken ve orta kariyer akademisyenler üzerinden okunması gerektiğini düşündürmektedir. Tablo 1 ve Tablo 2 incelendiğinde araştırma görevlisi ve profesör maaşlarının yoksulluk sınırı karşısındaki konumları karşılaştırıldığında, göreli yoksullaşma sürecinin özellikle kariyerin başlangıç ve yükselme aşamalarındaki akademisyenler açısından daha belirgin olduğu görülmektedir. Bu durum, akademik yoksulluğun akademik unvanlar arasında eşit dağılmadığına ve genç akademisyenlerin ekonomik kırılganlığa daha fazla maruz kaldığına işaret etmektedir.

Tablo 1: Türkiye'de Araştırma Görevlisi Maaşları ve Türk-İş Yoksulluk Sınırı (2021-2026)

Yıl	Araştırma Görevlisi Maaşı (TL)	Türk-İş Yoksulluk Sınırı (TL)
2021	8.300	13.073
2022	18.600	25.365
2023	38.800	47.009
2024	54.500	76.358
2025	63.800	81.734
2026*	86.000	96.000 (tahmini/Haziran eğilimi)

Kaynak: TCMB ve Türk-İş verilerinden derlenerek yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 2: Türkiye'de Profesör Maaşları ve Türk-İş Yoksulluk Sınırı (2021-2026)

Yıl	Profesör Maaşı (TL)	Türk-İş Yoksulluk Sınırı (TL)
2021	12.500	13.073
2022	28.000	25.365
2023	58.000	47.009
2024	78.000	76.358
2025	90.000	81.734
2026*	120.000	96.000

Kaynak: TCMB ve Türk-İş verilerinden derlenerek yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Diğer yandan Türkiye'de TÜFE'nin 2021 sonundan itibaren çok yüksek seviyelere çıkması, memur maaş katsayılarıyla ücret alan kamu akademisyenlerini doğrudan etkilemiştir 2025 yılında kamu görevlilerinin Ocak ve Temmuz artışları toplamda %28,91 iken aynı yıl Aralık TÜFE'si %30,89 olmuştur; bu, en azından 2025 yılı özelinde kamu ücretlerinin yıllık enflasyonun gerisinde kaldığını göstermektedir. 2026'nın ilk yarısında katsayı bazlı artış %18,60 iken Haziran itibarıyla yılbaşına göre TÜFE artışı %17,76'dır; Temmuz 2026 genelgesi ise ikinci yarı için %13,52'lik yeni bir güncelleme getirmiştir (TCMB).

Ancak bu düzenleme, yüksek enflasyon dönemlerinde birikmiş kaybı hemen ortadan kaldırmamaktadır. Özellikle kira, ulaşım ve gıda gibi harcama kalemlerinin yoğunlaştığı büyükşehirlerde ücret düzenlemeleri ile yaşam maliyeti arasında zaman farkı yarattığı açıktır.

Çalışmanın temel savı, Türkiye'de akademisyenlerin yoksullaşmasının çok boyutlu bir süreç olduğudur. Bu bağlamda akademisyenlerin yoksulluğunun yalnızca düşük ücret düzeyleriyle açıklanamayacağı açıktır. Akademisyenlerin göreli yoksullaşması, ücret rejimi, vakıf üniversitelerindeki sözleşmeye dayalı istihdam yapısı, 50/d ve yeniden atama uygulamalarının yarattığı güvencesizlik ile YÖK ve YÖKAK ekseninde şekillenen performans, ölçme-değerlendirme ve yayın odaklı akademik yönetim anlayışının bir araya gelmesiyle ortaya çıkan çok boyutlu bir süreçtir.

GENEL DEĞERLENDİRME

İlk bulgu, akademisyen yoksullaşmasının en görünür halinin reel ücret aşınması olduğudur.

İkinci bulgu, resmi ücret artış oranları unvanlar arasında genel olarak aynı katsayı rejimiyle işlense de akademik kariyerin alt basamaklarında bulunanların daha düşük başlangıç tabanı, daha sınırlı idari görev ödeneği imkânı ve daha yüksek iş güvencesizliği nedeniyle göreli yoksullaşmaya daha açık olduğu söylenebilir. YÖK verilerinde araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve doktor öğretim üyesi toplamı sistemin yaklaşık üçte ikisine yaklaşmaktadır. Ayrıca doktor öğretim üyeleri en az bir en çok dört yıl süreyle atanmakta (Öğretim Üyeliğine

Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği, 2018) ve her atama süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona ermektedir. Yeniden atama mümkündür ancak gerekli yayın şartı sağlanmalıdır. Bu nedenle doçentlik öncesi dönemde ücret sorunu, sözleşme süresinin belirli olması sebebiyle güvencesizlik üretmektedir.

Üçüncü bulgu, kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışanlar arasındadır. Ancak bu ayrım yalnızca "yüksek ücret- düşük ücret" ikiliğinden kaynaklanmamaktadır. YÖK 2022 yılında aldığı karara göre (YÖK, 2022) "vakıf yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarına, unvanlarına göre devlet yükseköğretim kurumlarında ödenen ücret tutarından daha az ücret verilemez". Bununla birlikte Vakıf Yükseköğretim Kurumları Yönetmeliği çalışma esaslarında 2547'ye, aylık ve diğer özlük haklarda ise 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine işaret etmektedir. Bu ikili zemin, vakıf üniversitelerinde sözleşme süresi, fesih pratikleri, brüt-net yorum farkları ve yan hak paketleri bakımından kurumdan kuruma değişen bir rejim yaratmaktadır.

Dördüncü bulgu, 50/d ve doçent-altı istihdam biçimlerinin akademik prekaryanın merkezinde yer almaya devam ettiğidir. Türkiye'de 50/d üzerine yapılan nitel çalışmalar bu sözleşme türüne bağlı çalışmanın olumsuz sonuçlarını ayrıntılı biçimde göstermiştir. 2023'te 7437 sayılı Kanun ile 50/d kapsamındaki belirli araştırma görevlilerine 33/a'ya geçiş hakkı tanınması önemli bir iyileştirme olmakla birlikte, bu düzenleme statünün doğasını bütünüyle ortadan kaldırmamıştır.

Beşinci bulgu, yan haklar konusundaki parçalanmanın yoksullaşmayı derinleştirdiğidir. Lojman, ulaşım, kreş, özel sağlık sigortası, araştırma fonu, yemek desteği gibi yan hakların ulusal ölçekte standartlaştırılmadığı ve kamuya açık bir veri rejimine sahip olmadığı, daha çok kurum içi uygulamalar ve yerel imkanlar düzeyinde farklılaştığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle "akademik yoksullaşma", "yan hak eksikliği" ile daha da derinleşmektedir. Özellikle yan haklar büyükşehir üniversitelerinde reel yaşam standardını belirleyen önemli bir değişkendir.

Son olarak, performans ve akreditasyon rejimlerinin akademik emeğin zaman kullanımını ve değerini aşındırdığıdır. YÖKAK'ın 2025 tarihli KİDR kılavuzu, insan kaynakları yönetimi, paydaş katılımı, öğrenci geri bildirimleri, uluslararasılaşma kaynakları ve araştırma süreçleri için ayrıntılı kanıt ve izleme mekanizmaları istemektedir. YÖK ise üniversitelerin öğretim üyeliğine yükselme ve atanma yönergelerini merkezî olarak yayımlamakta; bu yönergelerde yayın, atıf, patent, proje ve benzeri puanlandırmalar geniş yer tutmaktadır. Tüm bunlar iş yoğunluğunu arttırmakta, nitelikten çok niceliğin öne çıkmasına yol açtığını ve akademik emeği dönüştürdüğünü göstermektedir.

Böylece yoksullaşma sadece gelir kaybıyla değil, aynı ücret karşılığında daha yoğun emek sarfetmeyi zorunlu hale getiren çok boyutlu bir olguya dönüşmektedir.

SONUÇ

Sonuç olarak Türkiye'de akademisyenlerin yoksullaşması, sadece bir ücret sorunu değildir. Hem ekonomik hem de kurumsal mekanizmaları göz önünde bulundurulması gereken açıklanması gereken bir olgudur. Bu nedenle politika önerileri çok boyutlu olmalıdır.

İlk olarak, YÖK ve Hazine ve Maliye Bakanlığı akademik unvan bazında karşılaştırılabilir nominal ve reel ücret serilerini düzenli biçimde yayımlamalı; özellikle büyükşehir yaşam maliyetlerini dikkate alan şeffaf bir izleme sistemi kurulmalıdır. Mevcut katsayı ve toplu sözleşme sistemi kamu çalışanları için genel artış üretmektedir; ancak akademik emek için özgül etkilerin görünür kılınması ayrıca gereklidir.

İkinci olarak, yan haklar ücret kadar merkezi bir politika alanı olarak düşünülmelidir. Kreş, ulaşım, yemek, araştırma desteği, konut/lojman ve sağlık destekleri asgarî kurumsal standartlara bağlanmadıkça, aynı taban ücret farklı şehir ve kurumlarda çok farklı yaşam sonuçları üretmeye devam edecektir. Özellikle vakıf üniversitelerinde "devlet emsalinden düşük ücret ödenemez" ilkesi, net ücret ve yan hak bileşenleri bakımından daha açık denetlenebilir kurallarla desteklenmelidir.

Üçüncü olarak, iş güvencesi konusu yeniden ele alınmalıdır. 50/d'den 33/a'ya 2023 geçişi önemli bir ara düzeltme yapmıştır ancak akademisyenler için kalıcı değildir. Günümüzde araştırma görevlileri hala 50/d statüsünde atanmaya devam etmektedir. Bu bağlamda öngörülebilir düzenlemeler oluşturulmadan sorun çözülemeyecektir. Doktor öğretim üyeliğinde kısa süreli ve sürekli yeniden değerlendirilen sözleşme yerine, açık, objektif ölçütlere dayanan, keyfi durumları sınırlayan ve denetlenebilir bir sistem gereklidir. Ayrıca doktor öğretim üyeleri ve araştırma görevlileri için daimi kadro uygulamasına geçilmesi gerekmektedir. Zira kamu sektöründe, görevlerini belirli süreli ve yenilenmesi idarenin takdirine bağlı sözleşmelerle sürdüren başka bir meslek grubu bulunmamaktadır.

Dördüncü olarak, YÖK ve YÖKAK düzenlemeleri emek-zaman maliyeti açısından gözden geçirilmelidir. Kalite güvencesi ve akademik değerlendirme gereklidir ancak kanıt üretimi, puan toplama ve sürekli raporlama süreçleri öğretim ve araştırma zamanını aşırı derecede tükettiğinden akademik emeğin değeri düşmektedir. Bu noktada yapılacak düzenlemeler, akademik emeğin hem maddi hem de mesleki itibar kaybını koruma noktasında yardımcı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Göreli Yoksulluk, Akademisyen Yoksulluğu, Güvencesizleşme, Yükseköğretim.

KAYNAKÇA

Atalay, S. (2019). Akademik Taylorizm, Performans Yönetimi ve Akademik Üretimde Niceliğin Önemi: Akademisyenler Üzerine Niteliksel Bir Çalışma. Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi , 42 , 291-322.

Durmaz, N. (2017). Akademinin Prekaryası: 50/d'li Araştırma Görevlileri. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 72(4), 945-975.

Düzenli, F., & Demir, M. (2023). Akademisyen yoksulluğu: İstanbul Üniversitesi örnekliği. İçinde Y. Yılmaz (Ed.), Çalışan yoksulluğu: Küresel sorunun sektörel yansımaları (ss. 86-104). Ekin Basım Yayın.

EBSAM (2025). Akademik Personelin İstihdamı ve İş Güvencesi, Odak Analiz Dizisi : 11.

Gammarano, R. (2019). The working poor or how a job is no guarantee of decent living conditions: A study based on ILO's global estimates of employment by economic class (ILOSTAT Spotlight on Work Statistics no:6)

Karademir, B. S., Yılmaz, Z., Şahin, S. B., & Yeşilyurt Gündüz, Z. (2024). Sürdürülebilir akademi için insana yakışır iş koşulları: Türkiye'de vakıf üniversiteleri görünümü. Reflektif Sosyal Bilimler Dergisi, 5(3), 691-716.

Karasulu, Z. (2026). Akademik Özgürlük Çerçevesinde Vakıf Üniversitelerinde Akademik Emeğin Prekarizasyonu. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 75(1), 155-194.

Resmi Gazete (2018, 12 Haziran). "Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği", https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=24672&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5

Standing, Guy: Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf, (Çev. Ergin Bulut), 4. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları, 2017.

TCMB (t.y). "Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) Verileri", https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Istatistikler/Enflasyon+Verileri/Tuketici+Fiyatlari.

TÜİK (2025). "Yoksulluk ve Yaşam Koşulları İstatistikleri", https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/53994/metadata.

TÜRKİŞ (t.y.). Açlık & Yoksulluk, https://www.turkis.org.tr/category/aclik-yoksulluk/.

Vatansever, A., & Gezici Yalçın, M. (2024). Ne ders olsa veririz: Akademisyenin vasıfsız işçiye dönüşümü. İletişim Yayınları.

Yayla, A. (2026). Q Dergilerde Yayın Yapma Mecburiyeti ve Akademik Değerlendirme Rejiminin Krizi, https://hurfikirler.com/q-dergilerde-yayin-yapma-mecburiyeti-ve-akademik-degerlendirme-rejiminin-krizi/.

YÖK (2022). "Vakıf Yükseköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretim Elemanlarına Ödenen Ücretlere İlişkin Açıklama", https://www.yok.gov.tr/tr/news/vakif-yuksekogretim-kurumlarinda-calisan-ogretim-elemanlarina-odenen-ucretlere-iliskin-aciklama-Sy9ne.

YÖK (2025). "Yükseköğretim İstatistikleri Bülteni (2025-2026)", https://veriyonetim.yok.gov.tr/documentFiles/17768717381.B%C3%BClten20252026.pdf.

YÖKAK (2025). "Kurum İç Değerlendirme Raporu (KİDR) Hazırlama Kılavuzu" KİDR https://www.yokak.gov.tr/2025/01/29/kurum-ic-degerlendirme-raporu-kidr-hazirlama-kilavuzu-surum-3-2-1-yayimlandi/.

Enflasyon, Ücretler, Gelir Dağılımı ve Yoksulluk İlişkisi: Çoklu Krizler Çağında Türkiye İçin Asimetrik Bir Zaman Serisi Analizi (2006-2024)

Kerem BERKMAN

Dr. Öğr. Üyesi. Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Reyhanlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu. kerem.berkman@mku.edu.tr. ORCID: 0000-0001-8766-2733.

GİRİŞ

Türkiye ekonomisi 2006–2024 döneminde küresel finansal kriz, 2018 kur şoku, COVID-19 salgını, 2021 sonrasında derinleşen yüksek enflasyon süreci ve 2023 Kahramanmaraş depremleri gibi birbirini izleyen ve etkileri üst üste binen çoklu krizlerle karşılaşmıştır. Bu krizlerin ortak paydası, maliyetlerinin önemli bir bölümünün emek gelirleriyle geçinen kesimler tarafından üstlenilmiş olmasıdır. Enflasyon, iktisat yazınında sıklıkla "en gerileyici vergi" olarak nitelendirilmektedir. Çünkü geliri nominal ücrete bağlı, tasarrufları sınırlı ve enflasyona karşı korunma araçlarına erişimi zayıf olan hanelerin satın alma gücünü orantısız biçimde aşındırmaktadır. Buna karşın Türkiye üzerine yapılan ampirik çalışmaların önemli bir bölümü, enflasyon ile yoksulluk ve gelir dağılımı arasındaki ilişkiyi doğrusal ve simetrik bir çerçevede ele almakta; enflasyondaki yükseliş ve düşüşlerin bölüşüm üzerindeki etkilerinin aynı büyüklükte olduğu örtük varsayımına dayanmaktadır. Oysa krizlerin bölüşümsel etkileri kalıcı izler bırakabilmekte, dezenflasyon dönemlerinde yoksulluk ve eşitsizlik göstergeleri kriz öncesi düzeylerine aynı hızda geri dönmemektedir. Bu çalışmanın amacı, enflasyon, reel ücretler, gelir dağılımı ve yoksulluk arasındaki uzun ve kısa dönemli ilişkileri Türkiye için asimetrik bir zaman serisi çerçevesinde incelemek ve enflasyon şoklarının bölüşüm üzerindeki etkilerinin yönüne göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymaktır. Çalışma, ulusal yazındaki simetrik modelleme ağırlığına karşı asimetrik eşbütünleşme yaklaşımını yoksulluk-bölüşüm bağlamına taşıyarak literatürdeki boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Enflasyonun yoksulluk ve gelir dağılımı üzerindeki etkileri yazında dört temel kanal üzerinden tartışılmaktadır. Birincisi, enflasyon vergisi kanalıdır: düşük gelirli haneler servetlerini büyük ölçüde nakit ve nominal varlıklarda tuttuklarından, fiyat artışları bu kesim üzerinde örtük bir vergi işlevi görür (Erosa ve Ventura, 2002). İkincisi, ücret uyarlama gecikmesi kanalıdır; asgari ücret ve toplu sözleşme düzenlemeleri geçmiş enflasyona göre yapıldığından, yüksek ve oynak enflasyon dönemlerinde reel ücretler dönem içinde sistematik olarak erimektedir. Üçüncüsü, efektif enflasyon farklılaşması kanalıdır: düşük gelirli hanelerin tüketim sepetinde gıda ve kira gibi kalemlerin ağırlığı yüksek olduğundan, bu kalemlerde manşet enflasyonun üzerinde gerçekleşen fiyat artışları yoksul hanelerin karşılaştığı fiili enflasyonu yükseltmektedir. Dördüncüsü, yeniden bölüşüm kanalıdır; beklenmeyen enflasyon borçlu-alacaklı ilişkilerinde ve sabit gelirliler aleyhine servet transferine yol açmaktadır. Uluslararası

ampirik yazında Cardoso (1992) ile Easterly ve Fischer (2001), enflasyonun yoksulların göreli gelirini azalttığını ve yoksullar tarafından en önemli sorunlardan biri olarak algılandığını göstermiştir; Albanesi (2007) ise enflasyon ile eşitsizlik arasındaki pozitif ilişkiyi politik iktisat çerçevesinde temellendirmiştir. Bu çalışmanın kuramsal katkısı, söz konusu kanalları histerezis (kalıcılık) kavramıyla birleştirmesidir: enflasyonist şoklar yoksulluğu hızla artırırken, hanehalklarının varlık tasfiyesi, borçlanma ve beşerî sermaye yatırımlarından vazgeçme gibi tampon mekanizmaları nedeniyle dezenflasyon dönemindeki toparlanma yavaş ve eksik kalabilmektedir. Bu asimetri hipotezi, çalışmanın yöntemsel tasarımını da belirlemektedir.

YÖNTEM

Araştırma, nicel bir tasarıma dayanmakta ve 2006–2024 dönemini kapsayan yıllık zaman serilerini kullanmaktadır. Veri kaynakları TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (göreli yoksulluk oranı, Gini katsayısı), TÜİK fiyat istatistikleri (tüketici enflasyonu) ve resmî reel ücret-kazanç endeksleridir. Çalışmanın temel modelinde bağımlı değişken göreli yoksulluk oranı; açıklayıcı değişkenler tüketici enflasyonu ve reel ücret endeksi olup, gelir dağılımı boyutu Gini katsayısının bağımlı değişken olarak kullanıldığı ikinci bir model ile ayrıca incelenecektir. Analiz döneminde yer alan kriz evreleri (2008-2009 küresel finansal kriz, 2018 kur şoku, 2020 COVID-19 salgını ve 2023 depremleri) modele dışsal kukla değişkenler olarak dâhil edilerek; kukla değişkenlerin tarihlendirilmesinde önsel bilgi ile Zivot-Andrews testinden elde edilen içsel kırılma tarihlerinin tutarlılığı gözetilecektir. Ekonometrik strateji beş aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada serilerin bütünleşme dereceleri ADF ve PP birim kök testlerinin yanı sıra yapısal kırılmaya izin veren Zivot-Andrews (1992) testi ile belirlenecektir. İkinci aşamada, serilerde doğrusal olmayan bir yapının bulunup bulunmadığı BDS testi (Broock, Scheinkman, Dechert ve LeBaron, 1996) ile sınanacaktır; doğrusal olmayan yapının varlığı doğrulanırsa asimetrik modele geçilecek, aksi hâlde analiz doğrusal ARDL çerçevesinde yürütülecektir. Üçüncü aşamada değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişki, küçük örneklem performansı güçlü olan ARDL sınır testi (Pesaran, Shin ve Smith, 2001) ile sınanacaktır. Dördüncü aşamada, BDS testinin doğrusal olmayan yapıyı desteklemesi koşuluyla, Shin, Yu ve Greenwood-Nimmo (2014) tarafından geliştirilen doğrusal olmayan ARDL (NARDL) modeli kullanılarak enflasyon değişkeni pozitif ve negatif kısmi toplamlarına ayrıştırılacaktır. Artış ve düşüşlerin etkilerinin simetrik olup olmadığı Wald testleriyle sınanacak, dinamik çarpanlarla uyarlanma patikaları görselleştirilecektir. Beşinci aşamada nedensellik ilişkileri, serilerin farklı bütünleşme derecelerine karşı dayanıklı olan Toda-Yamamoto (1995) yaklaşımıyla test edilerek; bulguların duyarlılığı FMOLS ve DOLS gibi alternatif uzun dönem tahmincileriyle ayrıca sınanacaktır. Çalışmanın temel sınırlılığını, yıllık frekanstaki serinin 19 gözlemden oluşması nedeniyle zaman boyutunun, özellikle yapısal kırılmalı süreçlerde NARDL ve Toda-Yamamoto yaklaşımlarının asimptotik özellikleri bakımından kısıtlılığı oluşturmaktadır. Bu nedenle bulgular küçük örneklem duyarlılığı

gözetilerek temkinli biçimde yorumlanmakla birlikte sınamalar ile (otokorelasyon, değişen varyans, CUSUM ve CUSUMQ) ile desteklenmesi sağlanacaktır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Çalışma yürütülmekte olan bir araştırmaya dayandığından, bu bölümde betimsel analizden elde edilen ön gözlemler ile bunlardan türetilen hipotezler sunulmaktadır. TÜİK verileri, çalışmanın sorunsalını destekleyen üç betimsel örüntüye işaret etmektedir. Birincisi, enflasyon ile bölüşüm göstergeleri arasındaki eşanlı bozulmadır: tüketici enflasyonunun Ekim 2022'de yıllık yüzde 85,5 ile zirve yaptığı yüksek enflasyon evresinde Gini katsayısı da yükselerek 2023'te 0,42'nin üzerine çıkmış ve serinin başlangıcı olan 2006'dan bu yana en yüksek düzeyine ulaşmıştır (TÜİK, 2024). İkincisi, toparlanmanın hızındaki farklılıktır: 2024'te dezenflasyon sürecinin başlamasıyla Gini katsayısı 0,410'a gerilemiş olmakla birlikte (TÜİK, 2025), bu iyileşme enflasyondaki düşüşün gerisinde kalmış; göreli yoksulluk oranı ise yüzde 13-14 bandındaki katılığını korumuştur. Üçüncüsü, ücret kanalının görünürlüğüdür: asgari ücret ayarlamalarının geçmiş enflasyona endeksli yapısı nedeniyle reel ücretler yüksek enflasyon evrelerinde dönem içi kayıplara uğramıştır. Bu kayıplar ücretli istihdam içinde çalışan yoksulluğunun kalıcılaşmasına eşlik etmiştir. Örüntüler, bozulmanın hızlı, toparlanmanın yavaş ve eksik gerçekleştiği yönündeki asimetri beklentisiyle tutarlıdır ve çalışmanın üç temel hipotezini biçimlendirmektedir: (i) enflasyon, reel ücretler ve bölüşüm göstergeleri arasında uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisi vardır; (ii) enflasyondaki artışların yoksulluğu artırıcı etkisi, düşüşlerin iyileştirici etkisinden mutlak değerce daha büyüktür (histerezis); (iii) nedensellik enflasyondan reel ücretlere ve yoksulluğa doğru tek yönlüdür ve ücret kanalı temel aktarım mekanizmasıdır. Bulguların, çoklu krizlerin emek üzerindeki etkilerinin geçici konjonktürel dalgalanmalar olarak değil, bölüşüm yapısında kalıcı kırılmalar olarak okunması gerektiği yönündeki tartışmayla ilişkilendirilmesi hedeflenmektedir.

SONUÇ

Bu çalışma, enflasyon-ücret-bölüşüm-yoksulluk ilişkisini asimetrik eşbütünleşme çerçevesinde ele alarak Türkiye yazınına hem yöntemsel hem de ampirik bir katkı sunmayı amaçlamaktadır. Beklenen bulguların politika açısından temel iması, enflasyonla mücadelede gecikmenin bölüşümsel maliyetinin telafi edilemez nitelikte olabilmesidir. Enflasyon düşerken yoksulluk aynı hızda gerilemiyorsa, dezenflasyon programlarının asgari ücretin ileriye dönük ve kayıp telafisi içeren biçimde güncellenmesi, düşük gelirli hanelerin fiili enflasyonunu hedefleyen kalemlere (gıda, kira, enerji) yönelik müdahaleler ve hedeflenmiş sosyal transferlerle desteklenmesi gerekmektedir. Çalışmanın yöntemsel katkısı, asimetrik modellemenin doğrusal olmama ön sınamasına (BDS) dayandırılarak yoksulluk alanına uygulanması; araştırma gündemine katkısı ise konunun alt unsurlarının farklı istatistiksel modellerle ve hane düzeyinde grup-spesifik enflasyon farklılaşmasının mikro veriyle incelenmesine işaret etmesidir.

Anahtar Kelimeler: Enflasyon, Ücretler, Gelir Dağılımı, Yoksulluk, Asimetrik Nedensellik, NARDL.

KAYNAKÇA

Albanesi, S. (2007). Inflation and inequality. Journal of Monetary Economics, 54(4), 1088–1114. https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2006.02.009

Broock, W. A., Scheinkman, J. A., Dechert, W. D., & LeBaron, B. (1996). A test for independence based on the correlation dimension. Econometric Reviews, 15(3), 197–235. https://doi.org/10.1080/07474939608800353

Cardoso, E. (1992). Inflation and poverty (NBER Working Paper No. 4006). National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w4006

Easterly, W., & Fischer, S. (2001). Inflation and the poor. Journal of Money, Credit and Banking, 33(2), 160–178. https://doi.org/10.2307/2673879

Erosa, A., & Ventura, G. (2002). On inflation as a regressive consumption tax. Journal of Monetary Economics, 49(4), 761–795. https://doi.org/10.1016/S0304-3932(02)00115-0

Pesaran, M. H., Shin, Y., & Smith, R. J. (2001). Bounds testing approaches to the analysis of level relationships. Journal of Applied Econometrics, 16(3), 289–326. https://doi.org/10.1002/jae.616

Shin, Y., Yu, B., & Greenwood-Nimmo, M. (2014). Modelling asymmetric cointegration and dynamic multipliers in a nonlinear ARDL framework. R. C. Sickles & W. C. Horrace (Ed.), Festschrift in honor of Peter Schmidt: Econometric methods and applications içinde (ss. 281–314). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-8008-3_9

Toda, H. Y., & Yamamoto, T. (1995). Statistical inference in vector autoregressions with possibly integrated processes. Journal of Econometrics, 66(1–2), 225–250. https://doi.org/10.1016/0304-4076(94)01616-8

Türkiye İstatistik Kurumu. (2024). Gelir dağılımı istatistikleri, 2023. https://www.tuik.gov.tr

Türkiye İstatistik Kurumu. (2025). Gelir dağılımı istatistikleri, 2024. https://www.tuik.gov.tr

Zivot, E., & Andrews, D. W. K. (1992). Further evidence on the great crash, the oil-price shock, and the unit-root hypothesis. Journal of Business & Economic Statistics, 10(3), 251–270. https://doi.org/10.1080/07350015.1992.10509904

Türkiye'de Gücenmiş İşçi Olmanın Belirleyicileri Üzerine Cinsiyete Dayalı Bir Analiz

Ensar BALKAYA[1] • Onur ÇAMLI[2]

[1] Dr. Öğr. Üyesi. Atatürk Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. ensar.balkaya@atauni.edu.tr. 0000-0001-9345-9571.

[2] Dr. Öğr. Üyesi. Erzurum Teknik Üniversitesi Matematik Bölümü. onur.camli@erzurum.edu.tr. 0000-0003-3885-3781.

GİRİŞ

Resmî işsizlik oranı, bir ekonomideki atıl emek potansiyelinin yalnızca bir bölümünü göstermektedir. Türkiye'de 2024 yılında işsizlik oranı %8,7 düzeyinde gerçekleşirken; zamana bağlı eksik istihdam, potansiyel işgücü ve işsizleri kapsayan atıl işgücü oranı %26,7'ye ulaşmıştır (TÜİK, 2025). Bu makas, resmî göstergenin dışında kalan geniş bir görünmeyen işsiz grubuna işaret etmektedir. Bu grubun en kritik bileşenlerinden biri, çalışmaya istekli ve hazır olduğu hâlde iş bulma ümidini yitirdiği için aktif iş aramayı bırakan gücenmiş (ümidi kırılmış) işçilerdir. Nitekim çalışmanın kullandığı veri setinde gücenmiş işçi sayısı (16.845), resmî işsiz sayısına (20.056) oldukça yakındır; bu da gücenmenin göz ardı edilemeyecek bir büyüklüğe sahip olduğunu gösterir. İşgücüne dahil olmayanlar içerisinde yer alan bu grup, işbaşı yapamayacak olanlar, bakım yükümlülüğünden dolayı işgücüne katılamayanlar vb. zorlayıcı bireysel nedenlerden ziyade çoğunlukla bireysel istihdam edilebilirlik özellikleri (eğitim, deneyim, yaş) ve bölgesel emek talebi gibi koşullara bağlı olarak işgücünde yer almayan grubu ifade etmektedir. Bunun yanı sıra, bu grup uygun talep koşulları ve uygun aktif işgücü politikalarıyla en kolay yeniden kazanılabilecek grup olarak değerlendirilebilir.

Ekonomik daralma ve çoklu kriz dönemlerinde iş bulma beklentilerinin zayıflaması gücenmeyi büyütür; nitekim TÜİK verilerine göre atıl işgücü oranı 2024'te 3,9 puan artmıştır. Bu çalışma, boşta olan, çalışmak isteyen ve işe hazır bireyler arasında kimin aramayı bırakıp gücendiğini (gücenmiş işçi), kimin aramayı sürdürdüğünü (işsiz) belirleyen etkenleri incelemektedir. Yerel literatürde işgücü dışında olanlara dair çalışmaların önemli bölümü betimsel ya da ev kadınlığı eksenli kaldığından; bu çalışma 19. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı (ICLS) sonrası ILO tanımlarına uygun olarak, talep ve istihdam edilebilirlik temelli, cinsiyete göre ayrıştırılmış bir mikroekonometrik analiz ile literatürdeki bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın kavramsal zemini, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 19. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda benimsenen atıl işgücü çerçevesine dayanmaktadır (ILO, 2013). Bu çerçeve, işsizliğin yanı sıra potansiyel işgücünü —işbaşı yapmaya hazır olduğu hâlde iş aramayanlar ile iş arayıp kısa sürede işbaşı yapamayacak olanları— tanımlamaktadır. TÜİK bu

tanımları 2021 yılından itibaren uygulamaya başlamıştır. Bu çerçevede gücenmiş işçi iş bulma ümidi olmayan alt grup olarak kabul edilebilir ve "işbaşı yapabilecek durumda olmasına rağmen iş bulacağına inanmadığı için iş aramayan kişi" olarak tanımlanır.

Kuramsal olarak gücenme, gücenmiş işçi etkisi ile açıklanmaktadır. Emek talebinin zayıf olduğu koşullarda, başarısız iş arama deneyimleri veya kötü iş bulma beklentileri bireyleri işgücünden çekilmeye itmektedir (Mincer, 1962). Hem erkek hem kadın bireyler için iş aramayı sürdürme ya da bırakma kararı büyük ölçüde algılanan iş bulma olasılığı ile ilişkili olabilir, bu olasılığın ise bireyin istihdam edilebilirliği (eğitim, deneyim, yaş) ve yaşadığı bölgedeki emek talebiyle ilişkili olabileceği kabul edilebilir bir durumdur.

Gücenme kararının dayandığı bu algılanan iş bulma olasılığı, Türkiye'de güçlü biçimde cinsiyete göre farklılaşabilmektedir. Çalışmanın analizinin cinsiyet temelinde kurulmasının nedeni de budur. Kadınların işgücüne katılımı yapısal olarak düşüktür ve iktisadi gelişmeyle U-biçimli bir seyir izlediğine dair bulgular mevcuttur (Goldin, 1995; Tunalı vd., 2021); bu durum, eğitim ve evlilik gibi etkenlerin gücenme üzerindeki etkisinin kadınlar ve erkekler için aynı yönde işlemeyebileceğine işaret eder. Nitekim Tansel (2002), gücenmiş işçi etkisinin Türkiye'de kadınlar için daha güçlü olduğuna, yani kadınların iş bulma beklentileri zayıfladığında işgücünden daha kolay çekildiğine dair sonuçlara ulaşmıştır. Özellikle evli kadınlar için iki ek mekanizma öne çıkmaktadır: bir yandan evli kadınlara ve annelere yönelik beklenen işe alım ayrımcılığı -annelik cezası- algılanan iş bulma olasılığını düşürerek gücenmeyi besleyebilmektedir (Correll vd., 2007). Öte yandan hane geliri ve rezervasyon ücreti dinamikleri, aramanın sürdürülüp sürdürülmeyeceğini biçimlendirebilir. Evli kadınların kriz dönemlerinde ek işçi mi yoksa gücenmiş işçi mi oldukları, yani bu mekanizmalardan hangisinin baskın geldiği, yerel literatürde tartışılagelmiştir (Başlevent ve Onaran, 2003; Değirmenci ve İlkkaracan, 2014; Karaoğlan ve Ökten, 2015); işgücüne katılımın belirleyicileri ise ayrıntılı biçimde incelenmiştir (Dayıoğlu ve Kırdar 2010; Kızılgöl, 2012; Aldan ve Öztürk, 2020). Aynı bireysel özelliğin -örneğin evlilik ya da eğitimin- kadın ve erkekte gücenme olasılığını farklı yönlerde etkileyebilmesi, havuzlanmış tek bir modelin bu karşıt durumları gizleyeceği anlamına gelebilir; bu nedenle çalışma, modeli cinsiyete göre ayrıştırarak tahmin etmektedir.

YÖNTEM

Çalışma, Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2024 yılı Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro veri setini kullanmaktadır (TÜİK, 2025). Analiz örneklemi, boşta olan, çalışmak isteyen ve işe hazır bireylerle —yani işsizler (DURUM=2) ile gücenmiş işçilerle (IDO_NEDEN=31)— sınırlandırılmış; 15-64 yaş aralığı esas alınmış ve cevapsız kayıtlar dışarıda bırakılmıştır. Nihai örneklem 35.551 bireyden (16.245 erkek, 19.306 kadın) oluşmakta ve tüm tahminler örneklem ağırlıkları kullanılarak yapılmaktadır.

Bağımlı değişken ikili olup, gücenmiş işçilere (iş bulma ümidi olmayan, işe hazır ve çalışmak isteyen) 1, hâlâ aktif iş arayan işsizlere 0 değeri verilmiştir. Karşılaştırma grubunun istihdam edilenler değil işsizler olması bilinçli bir tercihtir: her iki grup da çalışmak istediği ve işe hazır olduğu için aralarındaki fark yalnızca aramayı bırakma kararıdır; böylece model, istihdam-edilme marjinini değil, doğrudan gücenme (umutsuzluk) marjinini izole eder. Ayrıca bakım yükünü esas neden olarak belirten bireyler TÜİK sınıflamasında ev işleri ve ailevi nedenler kategorilerine yönlendirildiğinden, bağımlı değişken bakım kaynaklı çekilmeyi değil, talep ve istihdam edilebilirlik temelli gücenmeyi yakalar.

Bağımsız değişkenler; eğitim düzeyi (sekiz kategorili), yaş (ve karesi), medeni durum, iş deneyimi (geçmişte herhangi bir işte çalışmış olma), göçmenlik (yurt dışında doğmuş olma) ve bölgesel emek talebini temsilen İBBS Düzey-2 bölgeleridir. Cinsiyet, bir açıklayıcı değişken olarak değil, tabakalama değişkeni olarak ele alınmıştır; çünkü gücenme süreci iki cinste belirgin biçimde farklıdır. Yöntem olarak, örneklem ağırlıklı ikili lojistik regresyon erkek ve kadın için ayrı tahmin edilmiş ve katsayılar ortalama marjinal etkiler biçiminde raporlanmıştır. Model uyumu McFadden Pseudo-R^2 (erkek: 0,188; kadın: 0,182), olabilirlik oranı testi (LR $\chi^2(39)$: erkek 3933,1; kadın 4830,5; $p<0,001$) ve ROC eğrisi altında kalan alan (AUC: erkek 0,785; kadın 0,778) ile değerlendirilmiştir; Hosmer-Lemeshow testi her iki modelde de kalibrasyonda kısmi sapmaya işaret etmektedir (erkek $\chi^2(8)=43,3$; kadın $\chi^2(8)=41,0$; $p<0,001$), bu durum büyük örneklem büyüklüğünde beklenen bir durumdur ve modelin ayrım gücünü (AUC) geçersiz kılmamaktadır. Sağlamlık kontrolü olarak aynı model probit bağlantı fonksiyonuyla ve ayrıca ağırlıksız (unweighted) lojistik regresyon ile yeniden tahmin edilmiş; medeni durum, iş deneyimi, yaş ve bölgesel değişkenlerin işaret ve anlamlılık düzeyleri tüm tanımlamalarda tutarlı bulunmuştur (bkz. Ek Tablo 1).

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bulgular, gücenmenin hem ortak hem de cinsiyete özgü belirleyicilere sahip iki katmanlı bir yapı sergilediğini göstermektedir. Eğitim, kadınlarda güçlü ve tek yönlü bir koruyucu etkiye sahiptir: lise dengi meslek okulu mezunu bir kadının gücenmiş olma olasılığı, okuma yazma bilmeyen bir kadına göre ortalama marjinal etki (AME) olarak yaklaşık 14 puan, yükseköğretim mezununda ise yaklaşık 18 puan daha düşüktür (her ikisi de $p<0,01$); etki eğitim kademesi yükseldikçe büyüyerek monotonik bir örüntü izlemektedir. Erkeklerde eğitimin etkisi zayıf ve çoğunlukla istatistiksel olarak anlamsızdır (yalnızca lise ve ilköğretim düzeyleri anlamlıdır; yükseköğretimin dahi erkeklerde anlamlı bir etkisi yoktur, AME=−1,8 puan, $p=0,61$). Bu örüntü, eğitimli kadınların aranmaya değer bir iş beklentisi taşırken düşük eğitimli kadınların pes etmesiyle; erkeğin pes etme kararının ise eğitime büyük ölçüde duyarsız olmasıyla tutarlıdır.

En çarpıcı bulgu, evliliğin cinsiyete göre işaret değiştirmesidir: evli erkekler daha az gücenmiş (yaklaşık −3 puan), evli kadınlar ise daha çok gücenmiştir (yaklaşık +7 puan). Bakımı esas

neden gösteren kadınlar örneklem dışında kaldığından, bu etki ham bakım yükünden çok evli kadınlara yönelik beklenen işe alım ayrımcılığı ve hane geliri/rezervasyon kanalı mekanizmalarıyla uyumludur; ancak kullanılan kesitsel veri bu mekanizmaları doğrudan ölçmediğinden, bulgu nedensel bir kanıt olarak değil, kuramsal beklentilerle tutarlı bir ilişki olarak yorumlanmalıdır (Correll vd., 2007). Nitekim boşanmış kadınlarda eğilim yeniden tersine dönmekte (yaklaşık −5 puan), zorunluluk aramayı sürdürmektedir.

İş deneyimi iki cinste de güçlü bir koruyucu etki göstermektedir (AME: erkek −17,4; kadın −14,8 puan; ikisi de $p<0,01$); hiç çalışmamış olanlar belirgin biçimde pes etmeye yatkındır ki bu, işgücüne ilk giriş aşamasındaki gücenmeyi yansıtır. Gücenme olasılığı yaşla birlikte artmaktadır (erkek +0,7; kadın +0,8 puan/yıl, ikisi de $p<0,01$; yaşın karesi alınan modelde etki U-biçimlidir ve dönüş noktası erkeklerde ~29, kadınlarda ~21 yaş civarındadır). Çalışmanın merkezindeki bölgesel talep değişkeni güçlü sonuçlar vermektedir: doğu ve güneydoğu bölgelerinde (örneğin Diyarbakır-Şanlıurfa, Malatya-Elazığ-Bingöl-Tunceli, Mardin-Batman-Şırnak-Siirt) gücenme olasılığı İstanbul'a göre yaklaşık 41,5-47,8 puan (her iki cinsiyette de $p<0,01$) daha yüksekken, görece güçlü talebe sahip İzmir'de anlamlı biçimde (erkek: −14,5; kadın: −10,7 puan; $p<0,01$) daha düşüktür. Gücenmenin coğrafyasının emek talebinin coğrafyasını izlemesi, gücenmiş işçi etkisini doğrudan desteklemektedir (Tansel, 2002); bununla birlikte İBBS Düzey-2 sabit etkileri yalnızca bölgesel emek talebini değil, gözlenmeyen diğer bölgesel özellikleri de yansıtabileceğinden, bu bulgu tek başına bir emek talebi göstergesi olarak değil, ihtiyatla yorumlanmalıdır. Göçmenlik değişkeni ise anlamlı bulunmamıştır.

Bütün olarak gücenme büyük ölçüde talep ve istihdam edilebilirlik temellidir; cinsiyete özgü örüntüler ise beklenen ayrımcılıkla uyumludur. Gücenmiş kitlenin resmî işsizlere yakın büyüklüğü, başlık (manşet) işsizlik oranının —özellikle düşük talepli bölgelerde ve düşük eğitimli ile evli kadınlar arasında— gerçek işsizliği önemli ölçüde gizlediğini ortaya koymaktadır.

SONUÇ

Bu çalışma, Türkiye'de gücenmiş işçiliğin büyük, cinsiyete duyarlı ve emek talebine bağlı bir gizli atıl işgücü biçimi olduğunu göstermektedir. Bulgular, gücenmenin temelde algılanan iş bulma olasılığıyla —yani istihdam edilebilirlik ve bölgesel taleple— şekillendiğine; kadınlarda ise buna eğitim ve evlilik üzerinden işleyen güçlü bir toplumsal cinsiyet katmanının eklendiğine işaret eder.

Politika açısından, zayıf talepli bölgelerde istihdam yaratımı ve aktif işgücü piyasası politikaları gücenmeyi azaltabilir; kadınlar için evli kadınlara yönelik işe alım ayrımcılığıyla mücadele ve düşük eğitimlilerin iş beklentilerinin iyileştirilmesi; hiç çalışmamışlar, özellikle işgücüne ilk giren gençler için ise işe giriş ve deneyim kazandırma destekleri öne çıkmaktadır.

Resmî işsizlik oranının atıl işgücü göstergeleriyle birlikte izlenmesi, emek piyasasındaki gerçek açığın görünür kılınması açısından gereklidir.

Çalışmanın yöntemsel katkısı, gücenmiş işçiyi (umutsuzluk nedeniyle aramayı bırakan) işsizlerle karşılaştıran, cinsiyete göre ayrıştırılmış ve 2021 sonrası ICLS tanımlarına dayanan bir model kurmasıdır. Çalışma kesitsel olduğundan bulgular nedensellik değil koşullu birliktelik olarak yorumlanmalıdır. Gelecek araştırmalar 2021-2024 dönemini havuzlayarak ve dışsal İBBS Düzey-2 işsizlik oranlarını ekleyerek talep-gücenme ilişkisini niceliksel olarak ölçebilir; ayrıca aramama nedenini doğrudan modelleyen çok kategorili (multinomial) yaklaşımlarla genişletebilir.

Anahtar Kelimeler: Gücenmiş İşçi, Potansiyel İşgücü, Atıl İşgücü, İşgücüne Katılım, Toplumsal Cinsiyet, Lojistik Regresyon

EK TABLO 1. Lojistik Regresyon Sonuçları (Ortalama Marjinal Etkiler, yüzde puan; TÜİK 2024 HİA mikro verisi)

Değişken (referans kategori)	Erkek AME (p.p.)	Kadın AME (p.p.)
Eğitim (ref: okuma yazma bilmeyen)		
İlköğretim	-3,75*	-7,86**
Ortaokul	-0,59	-3,48*
Lise (genel)	-5,88*	-11,55**
Lise (meslek)	-4,90*	-14,13**
Yükseköğretim	-1,79	-17,55**
Medeni durum (ref: hiç evlenmedi)		
Evli	-3,54**	+6,82**
Boşandı	-12,52**	-5,12**
Dul	-3,41	-3,18
İş deneyimi (var, ref: yok)	-17,38**	-14,81**
Yaş (marjinal etki, puan/yıl)	+0,70**	+0,80**
Göçmen (yurt dışı doğumlu)	+2,16	+3,33
Bölge, İBBS Düzey-2 (ref: İstanbul, TR10)		
Şanlıurfa-Diyarbakır (TRC2)	+47,76**	+45,38**
Malatya-Elazığ-Bingöl-Tunceli (TRB1)	+44,55**	+44,17**
Mardin-Batman-Şırnak-Siirt (TRC3)	+41,53**	+43,30**

Değişken (referans kategori)	Erkek AME (p.p.)	Kadın AME (p.p.)
Ağrı-Kars-Iğdır-Ardahan (TRA2)	+25,10**	+33,98**
Van-Muş-Bitlis-Hakkari (TRB2)	+27,61**	+31,27**
Kastamonu-Çankırı-Sinop (TR82)	+25,46**	+21,90**
Balıkesir-Çanakkale (TR22)	+23,06**	+17,41**
Antalya-Isparta-Burdur (TR61)	+16,56**	+19,65**
Erzurum-Erzincan-Bayburt (TRA1)	+18,46**	+16,49**
Konya-Karaman (TR52)	+12,43**	+18,83**
Gaziantep-Adıyaman-Kilis (TRC1)	+14,14**	+15,89**
Kayseri-Sivas-Yozgat (TR72)	+11,58**	+16,86**
Adana-Mersin (TR62)	+14,32**	+13,82**
Hatay-Kahramanmaraş-Osmaniye (TR63)	+10,08**	+14,51**
Samsun-Tokat-Çorum-Amasya (TR83)	+13,50**	+10,78**
Kırıkkale-Aksaray-Niğde-Nevşehir-Kırşehir (TR71)	+12,28**	+10,78**
Trabzon-Ordu-Giresun-Rize-Artvin-Gümüşhane (TR90)	+12,97**	+8,36**
Aydın-Denizli-Muğla (TR32)	+8,47**	+5,11**
Zonguldak-Karabük-Bartın (TR81)	+6,04	+6,37*
Ankara (TR51)	+3,65*	+8,74**
Kocaeli-Sakarya-Düzce-Bolu-Yalova (TR42)	+4,46*	+7,15**
Tekirdağ-Edirne-Kırklareli (TR21)	+4,70	+4,08
Manisa-Afyon-Kütahya-Uşak (TR33)	-2,10	+4,85*
Bursa-Eskişehir-Bilecik (TR41)	+2,76	-1,38
İzmir (TR31)	-14,46**	-10,71**
Model uyum istatistikleri		
N	16.245	19.306
McFadden Pseudo-R^2	0,188	0,182
LR $\chi^2(39)$	3933,1**	4830,5**
Hosmer-Lemeshow $\chi^2(8)$	43,3**	41,0**
AUC	0,785	0,778

*Not: AME = ortalama marjinal etki (yüzde puan). * p<0,05, ** p<0,01. Tüm modeller örneklem ağırlığıyla (AGIRLIK_KATSAYISI) tahmin edilmiş; probit ve ağırlıksız lojistik regresyonla yapılan sağlamlık kontrollerinde işaret ve anlamlılık düzeyleri değişmemiştir.*

KAYNAKÇA

Başlevent, C. ve Onaran, Ö. (2003). Are married women in Turkey more likely to become added or discouraged workers? *Labour, 17*(3), 439–458.

Becker, G. S. (1965). A theory of the allocation of time. *The Economic Journal, 75*(299), 493–517.

Correll, S. J., Benard, S. ve Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology, 112*(5), 1297–1339.

Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M. G. (2010). *Determinants of and trends in labor force participation of women in Turkey* (Welfare and Social Policy Analytical Work Program, Working Paper No. 5). Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası.

Değirmenci, S. ve İlkkaracan, İ. (2014). Economic crises and the added worker effect in the Turkish labor market. R. Antonopoulos (Ed.), *Gender perspectives and gender impacts of the global economic crisis* (ss. 209–254) içinde. Londra: Routledge.

Goldin, C. (1995). The U-shaped female labor force function in economic development and economic history. T. P. Schultz (Ed.), *Investment in women's human capital and economic development* (ss. 61–90) içinde. Chicago: University of Chicago Press.

International Labour Organization. (2013). *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization.* 19th International Conference of Labour Statisticians. Cenevre: ILO.

Karaoğlan, D. ve Ökten, Ç. (2015). Labor-force participation of married women in Turkey: Is there an added or a discouraged worker effect? *Emerging Markets Finance and Trade, 51*(1), 274–290.

Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women: A study of labor supply. H. G. Lewis (Ed.), *Aspects of labor economics* (ss. 63–105) içinde. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Tansel, A. (2002). *Economic development and female labor force participation in Turkey: Time-series evidence and cross-province estimates* (ERC Working Paper No. 0105). Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Economic Research Center.

Topçu, M. (2018). İşgücünün dışındaki kalabalık: Ev işleriyle uğraşanların belirleyicileri üzerine bir analiz. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 14*(3), 867–881.

Tunalı, İ., Kırdar, M. G. ve Dayıoğlu, M. (2021). Down and up the "U" – A synthetic cohort (panel) analysis of female labor force participation in Turkey, 1988–2013. *World Development, 146*, 105609.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2025). *İşgücü istatistikleri mikro veri seti, 2024* (Yayın No. 4776). Ankara: TÜİK.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2025). *İşgücü istatistikleri, 2024* [Haber bülteni]. Ankara: TÜİK.

Aldan, A., & Öztürk, S. (2020). Kadın işgücüne katılımında artışın belirleyicileri: Kuşak etkisinin ayrıştırılması. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 21(2), 141-156.

Kızılgöl, Ö. A. (2012). KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMININ BELİRLEYİCİLERİ: EKONOMETRİK BİR ANALİZ. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13(1), 88-101.

Ekonomik Göstergeler İle 5510 Sayılı Kanunun 60/C-1 Maddesi Kapsamındaki GSS Yararlanıcı Sayısı Arasındaki İlişki: 2012-2025 Dönemi

Ezgi DENİZ URUNGA

Yüksek Lisans Öğrencisi. İzmir Demokrasi Üniversitesi. 2518104001@std.idu.edu.tr , ORCID 0009-0002-0398-4992

GİRİŞ

Son yıllarda küresel ölçekte yaşanan ekonomik krizler, yüksek enflasyon, gelir dağılımındaki bozulmalar, pandemi sonrası derinleşen sosyal kırılganlıklar ve emek piyasalarında meydana gelen yapısal dönüşümler, sosyal koruma sistemlerinin sürdürülebilirliğini yeniden tartışmaya açmıştır. Özellikle düşük gelir gruplarının sağlık hizmetlerine kesintisiz erişiminin sağlanması, sosyal devlet anlayışının en temel göstergelerinden biri olarak önemini korumaktadır. Çoklu krizlerin etkisi altında bireylerin gelir düzeylerinde meydana gelen değişimler yalnızca yaşam standartlarını değil, aynı zamanda sosyal güvenlik sistemlerinden yararlanma biçimlerini de doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle ekonomik göstergeler ile sosyal koruma mekanizmaları arasındaki ilişkinin incelenmesi, günümüz sosyal politika literatürü açısından önemli bir araştırma alanı oluşturmaktadır.

Türkiye'de sağlık hizmetlerinin finansmanı büyük ölçüde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile oluşturulan Genel Sağlık Sigortası sistemi aracılığıyla yürütülmektedir. Bununla birlikte, sağlık güvencesi ve yeterli geliri bulunmayan kişilerin sağlık giderlerinin kamu tarafından karşılanmasına yönelik uygulamalar 5510 sayılı Kanun'dan önce başlamıştır. Sosyal güvenlik kapsamı dışında kalan ve sağlık giderlerini karşılayacak ödeme gücü bulunmayan kişilere yönelik Yeşil Kart uygulaması, 1992 yılında 3816 sayılı Kanun ile başlatılmıştır. 5510 sayılı Kanun kapsamında gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformu ile birlikte Yeşil Kart uygulaması GSS sistemi içerisinde yeniden yapılandırılmış ve 1 Ocak 2012 tarihinden itibaren bu kapsamda bulunan kişiler 60/c-1 kapsamında değerlendirilmeye başlanmıştır Bu uygulama, ekonomik açıdan dezavantajlı kesimlerin sağlık hizmetlerine erişimini güvence altına almasının yanı sıra sosyal devlet ilkesinin uygulamadaki en önemli araçlarından biri olarak işlev görmektedir.

Ekonomik büyüme dönemlerinde gelir seviyelerindeki yükseliş ile sosyal koruma mekanizmalarından yararlanma ihtiyacı arasında ters yönlü bir ilişki ortaya çıkabilmekte, kriz dönemlerinde ise sosyal koruma mekanizmalarına duyulan ihtiyaç artabilmektedir. Bu durum, sosyal güvenlik sistemlerinin yalnızca sağlık hizmetlerinin finansmanını sağlayan teknik yapılar olmadığını; aynı zamanda ekonomik dalgalanmaların toplum üzerindeki etkilerini hafifletmeye yönelik önemli sosyal politika araçları olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmanın amacı, 2012–2025 döneminde net asgari ücret ve kişi başına düşen gayrisafi yurt içi hasıla gibi temel makroekonomik göstergeler ile 5510 sayılı Kanunun 60/c-1 maddesi kapsamında primleri devlet tarafından ödenen Genel Sağlık Sigortası yararlanıcılarının sayısı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmada ekonomik göstergeler ile GSS yararlanıcı sayısındaki değişim betimsel ve ilişkisel analizler yoluyla ele alınmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal devlet anlayışı, bireylerin yalnızca temel hak ve özgürlüklerini güvence altına alan bir yönetim modeli olmanın ötesinde, ekonomik ve sosyal risklere karşı korunmasını da devletin temel sorumlulukları arasında kabul etmektedir. Sanayileşme ile çalışma yaşamında ortaya çıkan işsizlik, yoksulluk, iş kazaları ve sağlık riskleri, sosyal güvenlik sistemlerinin kurumsallaşmasını zorunlu hâle getirmiş; özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında gelişen refah devleti uygulamalarıyla sosyal koruma politikaları geniş bir kapsama ulaşmıştır. Günümüzde sosyal güvenlik, yalnızca çalışan kesimi değil toplumun tamamını kapsayan temel bir sosyal hak olarak değerlendirilmekte; sağlık hizmetlerine erişim ise bu hakkın en önemli bileşenlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Sosyal devlet, toplumda sosyal barışı ve sosyal adaleti sağlamak amacıyla, devletin sosyal ve ekonomik hayata aktif bir şekilde müdahalesini gerekli ve meşru gören bir devlet anlayışıdır (Özbudun,2010: 135).

Türkiye'de sosyal devlet ilkesi Anayasa ile güvence altına alınmış olup sağlık hakkı devletin yerine getirmesi gereken temel yükümlülüklerden biri olarak düzenlenmiştir. Bu anlayış doğrultusunda gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformları sonucunda farklı sigorta kurumları tek çatı altında birleştirilmiş ve 5510 sayılı Kanun ile Genel Sağlık Sigortası sistemi oluşturulmuştur.

Türkiye'de sağlık hizmetlerinin finansmanı büyük ölçüde Genel Sağlık Sigortası (GSS) sistemi aracılığıyla sağlanmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile oluşturulan sistem, nüfusun tamamını sağlık güvencesi kapsamına almayı amaçlamaktadır. GSS'nin temel hedeflerinden biri, bireylerin ekonomik durumlarından bağımsız olarak sağlık hizmetlerinden yararlanabilmelerini sağlamaktır (Çetin & Şantaş, 2025: 155).

5510 sayılı Kanunun 60/c-1 maddesi, sağlık hizmetlerine erişimde gelir yetersizliğinin oluşturabileceği engelleri azaltmayı amaçlamaktadır. Bununla birlikte, 60/c-1 kapsamındaki uygulamanın tarihsel arka planı Yeşil Kart uygulamasına dayanmaktadır. 3816 sayılı Kanun ile 1992 yılında başlatılan Yeşil Kart uygulaması, sosyal güvencesi ve yeterli geliri bulunmayan kişilerin sağlık giderlerinin kamu tarafından karşılanmasına yönelik bir sosyal koruma mekanizması olarak uygulanmış; 1 Ocak 2012 tarihinden itibaren ise bu kapsamdaki kişiler GSS sistemi içerisinde 60/c-1 kapsamında değerlendirilmiştir. Bu kurumsal dönüşüm, 2012 yılının çalışmada başlangıç yılı olarak belirlenmesinin temel nedenlerinden biridir.

Devlet tarafından finanse edilen Genel Sağlık Sigortası uygulaması, yalnızca sağlık hizmetlerinin finansmanını sağlayan bir mekanizma değil, aynı zamanda ekonomik krizlerin toplumsal etkilerini hafifleten önemli bir sosyal politika aracı olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle ekonomik göstergelerdeki değişimler ile söz konusu uygulamadan yararlanan kişi sayısı arasındaki ilişkinin incelenmesi, sosyal devletin kriz dönemlerindeki koruyucu kapasitesinin anlaşılması açısından önem taşımaktadır.

YÖNTEM

Bu çalışma, Türkiye'de 2012–2025 döneminde 5510 sayılı Kanun'un 60/c-1 maddesi kapsamında devlet tarafından genel sağlık sigortası primi ödenen yararlanıcı sayısı ile makroekonomik göstergeler arasındaki ilişkiyi inceleyen nicel bir araştırmadır. Analiz döneminin 2012 yılından başlatılmasının nedeni, 3816 sayılı Kanun kapsamındaki Yeşil Kart uygulamasının 1 Ocak 2012 tarihi itibarıyla 5510 sayılı Kanun'un 60/c-1 kapsamına devredilmiş olmasıdır. Bu tarihten önceki yıllara ait veriler farklı bir mevzuata, farklı hak sahipliği ölçütlerine ve farklı kayıt yöntemlerine dayandığından değişkenin tanımında ve ölçümünde süreklilik sağlamamakta, bu nedenle 2009–2011 dönemi analiz dışında bırakılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli benimsenmiştir. Veriler, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistik yıllıkları ile Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayımlanan kişi başına Gayrisafi Yurt İçi Hasıla (GSYH) ve net asgari ücret verilerinden elde edilmiştir.

Araştırmada bağımlı değişken olarak 60/c-1 kapsamında devlet tarafından primi karşılanan Genel Sağlık Sigortası yararlanıcı sayısı; bağımsız değişkenler olarak ise kişi başına GSYH ve net asgari ücret ele alınmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistiklerden, trend analizinden ve değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ile gücünü belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Kişi başına GSYH ve net asgari ücret serileri, nominal artışların yüksek enflasyon koşullarında yanıltıcı korelasyonlar üretebileceği dikkate alınarak TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (2003=100) yıllık ortalamaları kullanılmak suretiyle 2012 sabit fiyatlarına dönüştürülmüş ve analizler reel seriler üzerinden yürütülmüştür.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma bulguları, 2012–2025 döneminde Türkiye'de makroekonomik göstergelerde meydana gelen değişimlerin, 5510 sayılı Kanun'un 60/c-1 maddesi kapsamında devlet tarafından primi karşılanan Genel Sağlık Sigortası yararlanıcı sayısı ile ilişkili olduğunu göstermektedir. İncelenen dönemde kişi başına Gayrisafi Yurt İçi Hasıla (GSYH) ve net asgari ücret genel olarak artış eğilimi gösterirken, 60/c-1 kapsamındaki yararlanıcı sayısında uzun vadede azalma gözlenmiştir. Buna karşın, ekonomik dalgalanmaların ve yüksek enflasyonun gözlendiği 2017–2019 döneminde yararlanıcı sayısında yeniden artış görülmüştür. Bu tablo, ekonomik büyümenin tek başına sosyal koruma ihtiyacındaki değişimi açıklamakta yeterli

olmadığına; ekonomik kırılganlıkların yoğunlaştığı dönemlerde yararlanıcı sayısının yeniden yükselebildiğine işaret etmektedir.

Tablo 0. 60/c-1 GSS yararlanıcı sayısı ve makroekonomik göstergeler (2012–2025)

Yıl	60/c-1 yararlanıcı sayısı	Kişi başına GSYH (cari, ABD $)	Net asgari ücret (nominal, TL/ay)
2012	7.579.000	11.730	720
2013	7.651.000	12.610	760
2014	7.342.000	12.080	860
2015	7.389.000	10.810	940
2016	7.514.000	10.610	1.300
2017	7.938.000	10.350	1.420
2018	8.261.000	9.490	1.620
2019	9.062.000	8.980	2.020
2020	7.823.000	8.380	2.320
2021	7.450.000	9.410	2.820
2022	6.947.000	10.500	4.910
2023	6.829.000	13.070	10.220
2024	6.039.000	15.320	17.460
2025	5.654.000	22.060	22.060

Tablo 1. Değişkenlere ilişkin betimsel istatistikler (2012–2025)

Değişken	n	Ortalama	S.S.	Minimum	Maksimum
60/c-1 yararlanıcı sayısı (kişi)	14	7.391.286	855.614	5.654.000	9.062.000
Kişi başına GSYH (cari, ABD doları)	14	11.528	2.626	8.380	18.050
Net asgari ücret (nominal, TL/ay)	14	4.959	6.806	720	22.060

Not: n = 14. S.S. = standart sapma (örneklem).

Bu bulgular, incelenen dönemde ekonomik göstergelerdeki artış ile devlet tarafından finanse edilen sağlık güvencesinden yararlanan kişi sayısındaki azalışın birlikte seyrettiğini göstermektedir. Söz konusu birlikte hareket, iki değişken arasında nedensel bir ilişki bulunduğu biçiminde yorumlanmamalıdır. Yararlanıcı sayısındaki değişim üzerinde mevzuat düzenlemeleri, nüfus yapısındaki değişim, istihdam düzeyi, kişilerin başka sigortalılık statülerine geçişi ve gelir testi ölçütleri gibi etkenler de rol oynayabilmektedir. Analiz 14 yıllık yıllık gözlemden oluşan sınırlı bir seriye dayanmaktadır (n = 14). Bu nedenle korelasyon katsayıları, uzun dönemli eğilimlerin yönü ve gücü hakkında betimleyici bir gösterge sunmakla birlikte, çıkarımların genellenebilirliği örneklem büyüklüğüyle sınırlıdır.

Tablo 2. Pearson korelasyon katsayıları (2012–2025)

Değişken çifti	r	p
Kişi başına GSYH – 60/c-1 yararlanıcı sayısı	–0,851	0,00012
Net asgari ücret – 60/c-1 yararlanıcı sayısı	–0,828	0,00025

Not: n = 14. p değerleri çift yönlüdür. Anlamlılık eşiği: |r| > 0,532 – p < 0,05; |r| > 0,661 – p < 0,01.

Elde edilen sonuçlar, 60/c-1 kapsamındaki Genel Sağlık Sigortası uygulamasının ekonomik dalgalanmalara duyarlı bir sosyal koruma mekanizması olduğunu göstermektedir. Özellikle çoklu krizler döneminde bu uygulama, düşük gelirli bireylerin sağlık hizmetlerine erişiminin sürdürülmesinde ve sosyal devlet ilkesinin hayata geçirilmesinde önemli bir işleve sahiptir.

SONUÇ

Bu araştırma, 2012–2025 döneminde Türkiye'de kişi başına Gayrisafi Yurt İçi Hasıla (GSYH) ve net asgari ücret gibi makroekonomik göstergeler ile 5510 sayılı Kanunun 60/c-1 maddesi kapsamında devlet tarafından primi ödenen Genel Sağlık Sigortası yararlanıcı sayısı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bulgular, ekonomik göstergeler ile devlet destekli sağlık güvencesinden yararlanan kişi sayısı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğuna işaret etmektedir. Bununla birlikte, elde edilen korelasyon sonuçları nedensellik ilişkisi göstermediğinden, yararlanıcı sayısındaki değişimin doğrudan ekonomik göstergelerdeki değişimlerden kaynaklandığı ileri sürülememekte, mevzuat değişiklikleri ve istihdam yapısındaki kaymaların da etkili olabileceği değerlendirilmektedir.

Analiz bulguları doğrultusunda, gelir testi kriterlerinin yüksek enflasyonist dönemlerde yalnızca nominal ücret artışlarına endekslenmeyip, hane halklarının reel satın alma gücünü yansıtacak esnek parametrelerle güncellenmesi sistemin koruyucu kapasitesini artıracaktır.

Çalışmanın temel katkısı, 60/c-1 kapsamındaki yararlanıcı sayısını mevzuat açısından homojen bir dönem (2012–2025) boyunca makroekonomik göstergelerle birlikte ele alan sınırlı sayıdaki araştırmadan biri olmasıdır. Bununla birlikte çalışma, tek değişkenli korelasyon analiziyle sınırlıdır; nedensel bir çıkarım için çok değişkenli zaman serisi modellerine ve hane düzeyinde mikro verilere dayanan ileri araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Genel Sağlık Sigortası, 60/C-1 Kapsamı, Gelir Testi, Sosyal Güvenlik, Ekonomik Göstergeler

KAYNAKÇA

Anayasa, https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/anayasa/, 14.06.2024

Çetin, R., & Şantaş, F. (2025). Genel sağlık sigortasına ilişkin bir araştırma. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 28(2), S:151–184.

Özbudun, E. (2010) Türk Anayasa Hukuku, Ankara.

Sosyal Güvenlik Kurumu. (2012–2025). Faaliyet raporları ve istatistik yıllıkları. Sosyal Güvenlik Kurumu.

Türkiye Büyük Millet Meclisi. (2006). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. https://www.mevzuat.gov.tr

Türkiye İstatistik Kurumu. (2012–2025). Gayri safi yurt içi hasıla istatistikleri ve asgari ücret verileri. Türkiye İstatistik Kurumu.

Güney Avrupa Sosyal Devlet Modelinde Genç İşsizliği ve Türkiye: Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Bir Karşılaştırma

Senanur KÜNKÜL[1] • Emine Nagihan NAMLI[2] • Mehmet Atilla GÜLER[3]

[1] Yüksek Lisans Öğrencisi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi. skunkul23@gmail.com. 0009-0004-6588-6751.

[2] Yüksek Lisans Öğrencisi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi. n.eminenamli@gmail.com. 0009-0004-1065-7484.

[3] Doç. Dr. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi. maguler@adu.edu.tr. 0009-0005-4527-8430.

GİRİŞ

Ekonomik krizlerle birlikte genç işsizliği ve gençlerin işgücü piyasasıyla bütünleşmesi, Avrupa politika gündeminin merkezine yerleşmiştir; genç işsizliğinin iş çevrimlerine genel işsizlikten daha duyarlı olduğu kabul edilmekte, gençlerin yetişkinliğe geçişleri de geçmişe göre daha karmaşık ve uzun hâle gelmektedir (Eurofound,2016:5). Gençlerin işgücü piyasasındaki konumunu değerlendirmek, işsizlik oranlarının yanında istihdamı, uzun süreli işsizliği ve ne istihdamda ne eğitimde ne de öğretimde bulunan gençlerin (NEET) oranını birlikte incelemeyi gerektirir. NEET göstergesi, işgücü dışında bulunan gençleri de görünür kılmaktadır (Eurofound,2016:6). Eurostat verileri, AB'de genç kadınların NEET oranının erkeklerinkinden yüksek olduğunu ve NEET nüfusunun cinsiyet bileşiminin üye devletler arasında belirgin biçimde farklılaştığını göstermektedir (Eurofound,2016:17).

Bu çalışma, Türkiye'yi Yunanistan, İspanya, İtalya ve Portekiz ile 2016–2025 döneminde toplumsal cinsiyet perspektifinden karşılaştırmaktadır. Dört ülke, Güney Avrupa sosyal devlet modeli yazınında ortak bir model içinde ele alınan çekirdek ülkeler olduğu için seçilmiştir. Araştırma sorusu, Türkiye'nin hangi göstergelerde bu ülkelere yaklaştığı veya onlardan ayrıştığı ve görünümün cinsiyete göre nasıl değiştiğidir. Katkı, toplam oranlardaki değişimin cinsiyet farklarıyla aynı yönde olup olmadığını göstermektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Ferrera (1996:17), İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan'ın refah devletlerinin ortak özelliklerini kurumsal ve siyasal boyutlarıyla tanımlayarak bu ülkeleri bir güney modeli çerçevesinde ele almıştır. Bu yaklaşımı geliştiren çalışmalar, ailecilik, kadın istihdamı ve bakım alanlarındaki süreklilik ve değişimi birlikte ele almaktadır (Moreno & Marí-Klose,2013:493). Böylece gençlerin konumu, işgücü piyasasının yanında aile ve sosyal koruma kurumlarıyla birlikte tartışılabilmektedir. Bu çalışmada model karşılaştırmanın kuramsal arka planıdır; modelin etkisi veya Türkiye'nin modele aidiyeti test edilmemektedir.

Ücretli çalışma ve bakım sorumluluklarını destekleyen politikaların birlikte incelenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin değerlendirilmesine bütüncül bir çerçeve sağlamaktadır (Saraceno & Keck,2011:371). Türkiye'de kadın istihdamını ele alan araştırmalar da istihdam yapısındaki dönüşümü ve sosyal politika ortamının kadın emeğine yönelik talep ve arz üzerindeki etkisini birlikte incelemektedir (Buğra & Yakut-Cakar,2010:517). Güncel bir çalışma, İspanya ve İtalya'da gençlerin bağımsızlaşmasını asgari gelir desteği ile aileye bağımlılık arasındaki ilişki üzerinden incelemektedir (Cittadini & Offredi R.,2025:1). Bu literatür, araştırmadaki ülke ve cinsiyet karşılaştırmalarının aile ve sosyal koruma bağlamında tartışılmasına dayanak oluşturmaktadır.

NEET, eğitim ve öğretime katılmayan gençler arasında hem işsizleri hem de işgücü dışındakileri kapsayan, farklı ihtiyaçları bir araya getiren bir kategoridir (Eurofound,2016:27-32). İtalya'da ebeveynlerin eğitim düzeyi ve desteğinin gençlerin NEET konumuna düşme riskine karşı koruyucu etkisi saptanmıştır (Alfieri vd.,2015:317). İtalya, İspanya ve Portekiz'i inceleyen bir araştırma, NEET alt gruplarının yoksulluk veya sosyal dışlanma risklerinin farklılaştığını göstermektedir (O'Higgins & Brockie,2024:21–22). Türkiye için mikroveriye dayalı güncel bir çalışma ise NEET olasılığını cinsiyet ve hane özellikleriyle ilişkilendirmektedir (Akgül,2025:575).

Bu çerçeve, ülke toplamlarını cinsiyet ayrımıyla ve tamamlayıcı göstergelerle incelemeyi desteklemektedir. Aile ve bakım düzenlemeleri yorumlama çerçevesidir; kullanılan oranlar bunların etkisini doğrudan ölçmemektedir.

YÖNTEM

Araştırma, yalnızca Eurostat verilerinin ikincil analizine dayanan betimsel bir karşılaştırmadır. Eurostat'ın AB İşgücü Anketi ile her yıl hesapladığı standart NEET göstergesi ülkeler arası karşılaştırmaya olanak verdiğinden (Eurofound,2016:9-14), tanım farklılıklarını azaltmak amacıyla tüm göstergeler aynı kaynaktan alınmıştır. Seçilen beş ülkenin 2016–2025 yıllık değerleri incelenmiştir. Dönem araştırma kapsamı olarak belirlenmiş; ülkeler istatistiksel temsil amacıyla seçilmemiştir.

Göstergeler; 1 Ocak itibarıyla 15–29 yaş genç nüfus payı, 15–24 yaş istihdamı, 15–24 yaş işsizliği, 15–29 yaş uzun süreli işsizliği ve 15–24 yaş NEET oranıdır. İstihdamda tüm eğitim düzeyleri, işsizlikte tüm doğum ülkeleri; NEET'te ise işsiz ve işgücü dışındaki gençleri birlikte kapsayan toplam değer seçilmiştir. İşgücü piyasası göstergeleri kadın, erkek ve toplam olarak değerlendirilmiştir.

NEET oranı ilgili yaş grubundaki toplam nüfusa, işsizlik oranı ise aynı gruptaki ekonomik olarak aktif nüfusa dayanmaktadır (Eurofound,2016:10); istihdam oranı da ilgili gruptaki nüfusa göre hesaplanmaktadır. Uzun süreli işsizlik, en az 12 aylık işsizliği kapsamaktadır; seçilen seri yalnızca 15–29 yaş grubunu sunmaktadır. Farklı yaş kapsamlarındaki göstergeler

tek endekste birleştirilmemiştir. Nüfus yalnızca bağlamsal toplam gösterge olarak kullanılmıştır.

Yıllık düzeyler, 2025 eksi 2016 yüzde puan değişimleri ve Türkiye'nin ülkelerle farkları hesaplanmıştır. Cinsiyet farkı istihdamda erkek eksi kadın, diğer işgücü göstergelerinde kadın eksi erkektir. Yakınlaşma, ülkeler arasındaki mutlak farkın azalmasıdır. Eurostat serilerinde bulunabilecek seri kırılmaları nedeniyle değişimler temkinli yorumlanmıştır; istatistiksel anlamlılık veya nedensellik iddiası bulunmamaktadır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Türkiye, genç nüfusun toplam nüfustaki payı bakımından dört ülkeden ayrılmaktadır. Bu pay 2016'ya göre azalmış olsa da 2025'te %22,6 ile diğer ülkelerdeki yaklaşık %15–17 düzeyinin üzerindedir. Demografik fark, karşılaştırmanın bağlamını oluşturmakta; tek başına işsizliğin nedenini açıklamamaktadır.

İstihdam açısından Türkiye'nin toplam oranı yüksek, kadın ve erkekler arasındaki farkı ise belirgindir. Dönemin başlangıç ve bitiş yılları karşılaştırıldığında beş ülkede de genç istihdam oranı artmıştır. Türkiye'de 2025'te gençlerin %40,3'ü istihdamdadır; diğer ülkelerde oran yaklaşık %18–28 aralığındadır. Türkiye'de genç kadınların istihdam oranı da dört ülkeden yüksektir. Bununla birlikte erkeklerdeki artış daha güçlü olduğundan cinsiyet farkı 2016'ya göre genişleyerek 26,3 yüzde puana ulaşmıştır. Bu fark diğer ülkelerde 7 yüzde puanın altındadır.

Genç işsizliğinde beş ülkenin tamamında dönem başına göre gerileme görülmektedir. Türkiye'nin toplam oranı 2016'daki %19,5'ten 2025'te %15,4'e düşmüştür; diğer ülkelerde 2025 oranları %19,1–24,9 aralığındadır. Diğer ülkelerdeki daha büyük düşüşler, Türkiye ile aralarındaki farkı daraltmıştır. Ancak Türkiye'de genç kadınların işsizlik oranı erkeklerin yaklaşık iki katıdır; kadın–erkek farkı 2016'ya göre genişleyerek 10,5 yüzde puana çıkmıştır. Dolayısıyla toplam işsizliğin azalması, cinsiyet eşitsizliğinin de azalması anlamına gelmemektedir.

Uzun süreli genç işsizliği de başlangıç ve bitiş yılları arasında bütün ülkelerde gerilemiştir. Türkiye, 2025'te %2,0 ile en düşük toplam orana sahipken kadınların oranı erkeklerinkinden 2,7 yüzde puan yüksektir. Bu, beş ülke arasındaki en büyük cinsiyet farkıdır. Gösterge yalnızca işsiz gençleri esas aldığından işgücü dışındaki gençlerin durumunu değerlendirmek için NEET bulguları önem taşımaktadır.

NEET göstergesinde Türkiye ile dört ülke arasındaki ayrışma daha açıktır. Diğer ülkelerde dönem başına göre belirgin düşüşler yaşanırken Türkiye'de toplam oran yalnızca 0,7 yüzde puan azalmıştır. Türkiye'de 2025'te gençlerin %23,2'si ne istihdamda ne eğitimde ne de öğretimdedir; diğer ülkelerde bu oran Türkiye dışı en düşük %6,9 (Portekiz) ile en yüksek

%9,9 (İtalya) arasındadır. Böylece toplam işsizlik oranlarında ülkeler arasındaki fark daralırken NEET oranlarında Türkiye'nin dört ülkeyle farkı genişlemiştir. Yıllık veriler Türkiye'de NEET oranının kesintisiz düşmediğini, 2023 sonrasında yeniden yükseldiğini de göstermektedir.

Türkiye'de NEET bakımından genç kadınların dezavantajı sürmektedir: 2025'te kadınların %30,7'si, erkeklerin %16,3'ü bu konumdadır. Kadın–erkek farkı 2016'ya göre daralarak 14,4 yüzde puana inse de bu değişim hem kadın oranındaki düşüşten hem erkek oranındaki artıştan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle daralma, iki grubun da durumunun iyileşmesi olarak yorumlanamaz. Diğer dört ülkede ise kadın ve erkek NEET oranları birbirine yakındır; kadın oranları erkeklerinkinden en fazla 1,0 yüzde puan düşüktür.

İstihdam ve NEET birbirinin tamamlayıcısı değildir; çalışmayan gençler eğitimde bulunabilir. Beşerî sermaye biriktiremeyen gençlerin durumu geleneksel istihdam ve işsizlik göstergelerinde görünmeyebileceğinden (Eurofound,2016:5), yüksek istihdam tek başına üstün performans göstermez. Ülkeler arasındaki farklılıklar, Güney Avrupa'daki süreklilik ve değişim dinamiklerini inceleyen literatürle birlikte okunabilir (Moreno & Marí-Klose,2013:493). Bulgular aile ve bakım mekanizmalarını doğrulamaz; bunları araştırmak için başlangıç sunar.

SONUÇ

Türkiye, 2025'te dört ülkeden yüksek toplam istihdam, düşük toplam işsizlik ve yüksek NEET oranlarıyla ayrışmaktadır. Yıllar arasında toplam işsizlikte ülkeler arası farklar daralırken NEET farkları genişlemiştir. Türkiye'de NEET cinsiyet farkının daralmasına istihdam ve işsizlik farklarının genişlemesi eşlik etmiştir. Katkı, toplam oranların ve cinsiyet farklarının farklı yönlerini birlikte göstermektir.

Gençlik politikalarının izlenmesinde kadın ve erkeklerin konumları ayrı değerlendirilmelidir. NEET alt gruplarının ihtiyaçlarını araştırmak, uygun desteklerin tasarlanmasına katkı sağlayabilir (Eurofound,2016:27–28; O'Higgins & Brockie,2024:22). Yaş kapsamları ve veri sınırlılıkları nedeniyle sonuçlar seçilen göstergelerle sınırlıdır. Gelecek araştırmalarda bakım, eğitim ve istihdama erişim deneyimleri mikroveri ve nitel görüşmelerle incelenebilir.

Anahtar Kelimeler: Genç İşsizliği, Genç İstihdamı, NEET, Güney Avrupa Sosyal Devlet Modeli, Toplumsal Cinsiyet.

KAYNAKÇA

Akgül, T. (2025). Family matters: Exploring gendered pathways into NEET status in Türkiye. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26*(3), 575–603. https://doi.org/10.53443/anadoluibfd.1676154

Alfieri, S., Sironi, E., Marta, E., Rosina, A., & Marzana, D. (2015). Young Italian NEETs (not in employment, education, or training) and the influence of their family background. *Europe's Journal of Psychology, 11*(2), 311–322. https://doi.org/10.5964/ejop.v11i2.901

Buğra, A., & Yakut-Cakar, B. (2010). Structural change, the social policy environment and female employment in Turkey. *Development and Change, 41*(3), 517–538. https://doi.org/10.1111/j.1467-7660.2010.01643.x

Cittadini, M., & Offredi R., A. (2025). Navigating independence: Minimum income schemes and youth transitions in Southern European welfare states. *Social Inclusion, 13*, Article 10147. https://doi.org/10.17645/si.10147

Eurofound. (2016). *Exploring the diversity of NEETs*. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/62307

Eurostat. *Ratio of young people in the total population on 1 January by sex and age* [Veri seti, yth_demo_020]. 17 Eylül 2026 tarihinde erişildi.

Eurostat. *Young persons neither in employment nor in education and training by labour status (NEET rates)* [Veri seti, edat_lfse_20]. 17 Eylül 2026 tarihinde erişildi.

Eurostat. *Youth employment by educational attainment level* [Veri seti, yth_empl_010]. 17 Eylül 2026 tarihinde erişildi.

Eurostat. *Youth long-term unemployment rate (12 months or more) by NUTS 2 region* [Veri seti, yth_empl_130]. 17 Eylül 2026 tarihinde erişildi.

Eurostat. *Youth unemployment rate by country of birth* [Veri seti, yth_empl_100]. 17 Eylül 2026 tarihinde erişildi.

Ferrera, M. (1996). The "Southern model" of welfare in social Europe. *Journal of European Social Policy, 6*(1), 17–37. https://doi.org/10.1177/095892879600600102

Moreno, L., & Marí-Klose, P. (2013). Youth, family change and welfare arrangements: Is the South still so different? *European Societies, 15*(4), 493–513. https://doi.org/10.1080/14616696.2013.836400

O'Higgins, N., & Brockie, K. (2024). The Youth Guarantee, vulnerability, and social exclusion among NEETs in Southern Europe. *Politics and Governance, 12*, Article 7469. https://doi.org/10.17645/pag.7469

Saraceno, C., & Keck, W. (2011). Towards an integrated approach for the analysis of gender equity in policies supporting paid work and care responsibilities. *Demographic Research, 25*, 371–406. https://doi.org/10.4054/DemRes.2011.25.11

Yeşil Dönüşüm, Adil Geçiş ve İstihdam

Ephesus Salonu

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Sadık KILIÇ

İklim Finansmanı Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	*Meltem İnce Yenilmez*
Adil Geçişin Toplumsal Cinsiyet Boyutu: Kadın Emeğinin Kırılganlığı, Dönüşüm Olanakları ve Toplu Sözleşme Örnekleri	*Suay Işık Peköz*
Türkiye Yeşil Taksonomisi Yönetmeliği Taslağının Sosyal Boyutu: Asgari Sosyal Koruma Önlemleri Üzerine Bir İnceleme	*Efe Çınar*
Yabancı Uyruklu Öğrencilerde Ekolojik Ayak İzi Farkındalığı: Mersin Üniversitesi Örneği	*Pınar Aksu – Fatma Yeşilkaya*

İklim Finansmanı Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Meltem İNCE YENİLMEZ

Prof. Dr., İzmir Demokrasi Üniversitesi, melteminceyenilmez@gmail.com , 0000-0002-4689-3196

İklim değişikliğinin yıkıcı etkileri, gezegendeki tüm canlılar açısından giderek daha görünür hale gelmektedir. Ancak bu kritik etkiler, her birey için aynı yoğunlukta ve biçimde ortaya çıkmamaktadır. Kadınlar, çocuklar, marjinalleştirilmiş ırksal gruplara mensup bireyler, yoksullar, yaşlılar ve engelliler gibi farklı toplumsal grupların deneyimleri, iklim ve çevresel tehditlerin farklı derecelerde ve biçimlerde yaşandığını göstermektedir. Bu noktada kesişimsellik kavramı, eşitsizliklerin iç içe geçmiş yapısını anlamak için temel bir analitik araç olarak ortaya çıkmaktadır. Kimberlé Crenshaw tarafından hukuk ve ırk çalışmaları bağlamında geliştirilen kesişimsellik yaklaşımı, siyah kadınların birden fazla kimliklerinin (siyah olmak, kadın olmak ve yoksul olmak) kesişiminden kaynaklanan özgün ayrımcılık biçimlerine maruz kaldığını ortaya koymuştur. Bu kavram, hukuki ve politik sistemlerin zaman zaman bu örtüşen eşitsizlikleri tanımadığını ve bu nedenle bu kesişim noktalarında bulunan bireylerin daha fazla marjinalleşmesine neden olduğunu açıklamaktadır. Günümüzde kesişimsellik, yalnızca bireylerin karşılaştığı ayrımcılık deneyimlerini açıklayan bir kavram olmanın ötesine geçmiş; devletler, ticari ve gönüllü kuruluşlar hatta aileler gibi güçlü toplumsal yapıların içerisinde mevcut eşitsizliklerin temellerini anlamaya yönelik önemli bir teorik paradigma haline gelmiştir. Bu bağlamda, iklim değişikliğinin farklı toplumsal gruplar üzerindeki etkileri incelenirken bireylerin toplumsal tabakalaşma ve güç ilişkileri içerisindeki konumlarının dikkate alınması gerekmektedir. İklim değişikliği toplumsal cinsiyet açısından nötr değildir; etkileri mevcut sosyal yapılar tarafından şekillendirilmekte ve kadınlar farklılaşan toplumsal roller, kaynaklara eşitsiz erişim ve dengesiz güç ilişkileri nedeniyle iklim kaynaklı eşitsizlikleri daha yoğun biçimde yaşamaktadır.

Toplumsal cinsiyet ve iklim değişikliği, Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi (UNFCCC) kapsamında uluslararası iklim yönetişiminin temel boyutlarından biri haline gelmiştir. Pekin Eylem Platformu sonrasında küresel bir strateji olarak benimsenen toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması; sağlık, eğitim, ticaret ve barış süreçleri gibi farklı politika alanlarında uygulanmaktadır. Bu yaklaşım, ulusal, uluslararası ve yerel kurumların iklim belirsizliklerine toplumsal cinsiyete duyarlı biçimde yanıt vermesi ve afet sonrası iyileştirme politikalarının mevcut eşitsizlikleri yeniden üretme riskini azaltması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu çerçevede toplumsal cinsiyet eşitliği arayışı, finans sektöründe yenilikçi bir yaklaşım olarak *Toplumsal Cinsiyet Mercekli Yatırım (Gender Lens Investment - GLI)* kavramının ortaya çıkmasına katkı sağlamıştır. GLI, yatırım kararları alınırken yalnızca finansal getirilerin değil, aynı zamanda bu yatırımların toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine katkısının da sistematik biçimde değerlendirilmesini ifade etmektedir. Bu yaklaşım, piyasa

temelli finansal araçlar yoluyla sosyal hedeflere ulaşmanın önemli örneklerinden biridir. İklim finansmanı bağlamında toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşımlar, finansal kaynakların yalnızca kesişimsel olarak dezavantajlı grupları dışlamamasını değil, aynı zamanda bu grupların güçlendirilmesini de hedeflemektedir. Temel amaç; iklim projelerinin kadınların arazi mülkiyetine, tarımsal kaynaklara, finansal olanaklara ve karar alma mekanizmalarına erişimindeki eşitsizlikleri daha da derinleştirmesini önlemektir.

Küresel iklim finansmanı hedeflerine ulaşabilmek, özel sermayenin çok daha geniş ölçekte harekete geçirilmesini gerektirmektedir. Ancak özel sektör, önemli bir bölümü kadınlar tarafından kurulan veya yönetilen yeşil KOBİ'lere yönelik yatırımlarda algılanan yüksek riskler nedeniyle çekingen davranabilmektedir. Bu sorunun aşılması için Dünya Bankası Grubu ve Kalkınma Finansmanı Kuruluşları (DFI'lar), kadınların iklim adaptasyonu ve azaltım projelerine erişimini kolaylaştırmak amacıyla kredi maliyetlerini düşürecek garanti mekanizmaları ve risk azaltıcı finansal araçlar geliştirmelidir. COP29'da oluşturulan Kayıp ve Zarar Fonu, iklim adaleti açısından önemli bir gelişme olmakla birlikte, başarısı fonun en kırılgan toplumsal gruplara ulaşabilme kapasitesine bağlıdır. Bu kapsamda, Santiago Network taahhütleri doğrultusunda iklim finansmanı ve yardım çerçevelerinde toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin zorunlu olarak toplanması gerekmektedir. İklim kaynaklı afetlerin ardından kadınların mülkiyet kayıpları, geçim kaynaklarına erişimi, istihdam koşulları ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet riskleri hakkında sistematik veri toplanması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca kurumların yönetim ve liderlik düzeylerindeki çeşitlilik, finansal kaynakların dağıtım yapısını ve karar alma süreçlerini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle küresel iklim fonları ve Ulusal Katkı Beyanları (NDC'ler) kapsamında toplumsal cinsiyete duyarlı karar alma süreçlerinin oluşturulması için kapsayıcı yönetişim mekanizmalarının geliştirilmesi gerekmektedir. Yeşil İklim Fonu (GCF) Yönetim Kurulu, Adaptasyon Fonu ve NCQG çalışma grupları gibi temel yönetişim organlarında asgari toplumsal cinsiyet dengesi sağlanması, yalnızca niceliksel eşitliği değil; kadınların ve dezavantajlı grupların deneyimlerinin finansman mekanizmalarının oluşturulmasında temel bir unsur olarak kabul edilmesini sağlayacak yapısal bir dönüşümü ifade etmektedir.

Sonuç olarak toplumsal cinsiyet eşitliği, iklim finansmanının etkinliğini artırmanın ve adil bir dönüşümü sağlamanın temel unsurlarından biridir. Kesişimsellik ve toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması perspektifleri aracılığıyla iklim değişikliği ve toplumsal cinsiyet eşitliği, bütüncül ve sosyal kapsayıcı bir yaklaşımla ele alınabilir. Kesişimsellik, eşitsizliklerin çoklu ve örtüşen boyutlarını ortaya koyarken; toplumsal cinsiyet anaakım aştırması bu sorunların politika oluşturma ve kurumsal süreçlerin her aşamasına dahil edilmesini sağlamaktadır. Bu çalışma, toplumsal cinsiyete duyarlı yatırım ve iklim finansmanı gibi yeni kavramları incelemeyi; finansal araçların toplumsal cinsiyet ilişkilerinde nasıl dönüştürücü değişimler yaratabileceğini analiz ederek mevcut literatüre disiplinlerarası bir katkı sunmayı amaçlamaktadır. COP29 kapsamında oluşturulan Yeni Kolektif Niceliksel Hedef (NCQG),

yalnızca finansal bir hedef olması bakımından değil, aynı zamanda eşitlik ve erişilebilirliğe ilişkin nitel hedefler içermesi açısından da önem taşımaktadır. Gelişmekte olan ülkeler ve Kadınlar ve Toplumsal Cinsiyet Grubu (Women and Gender Constituency) gibi sivil toplum aktörleri, yeni hedefin borç yaratmayan ve toplumsal cinsiyet dönüştürücü finansman ilkelerini içermesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu taleplerin küresel finansal reformlara yansıtılması, yalnızca iklim hedeflerine ulaşılmasını desteklemekle kalmayacak; aynı zamanda küresel eşitsizliklerin ve iklim adaletsizliklerinin azaltılmasına da katkı sağlayacaktır.

Bu araştırma amacını gerçekleştirmek üzere şu araştırma sorusuna odaklanmaktadır: Toplumsal cinsiyete duyarlı iklim finansmanı mekanizmaları, iklim değişikliğine uyum ve azaltım süreçleri içerisinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılmasına ve kadınların ekonomik güçlenmesine nasıl katkı sağlayabilir? Metodolojik olarak çalışma, sistematik literatür incelemesi ve teorik senteze dayalı kavramsal nitel araştırma tasarımını benimsemektedir. Çalışma, özgün ampirik bulgular ortaya koymak yerine; toplumsal cinsiyet eşitliği, kesişimsellik, sürdürülebilir finans ve iklim yönetişimi alanlarındaki akademik çalışmalar, uluslararası politika çerçeveleri ve kurumsal raporları eleştirel biçimde incelemektedir. Analiz, Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi (UNFCCC), BM Kadın Birimi (UN Women), Dünya Bankası Grubu, Yeşil İklim Fonu (GCF), OECD ve Kalkınma Finansmanı Kuruluşları (DFI'lar) tarafından yayımlanan rapor ve politika belgeleri ile hakemli akademik literatüre dayanmaktadır. Bu disiplinlerarası yaklaşım aracılığıyla çalışma, toplumsal cinsiyete duyarlı finansman mekanizmalarının yapısal dönüşümü, ekonomik kapsayıcılığı ve daha adil iklim politikalarını destekleme potansiyelini değerlendirmektedir.

Bu çalışmanın çalışma ilişkileri disipliniyle bağlantısı, toplumsal cinsiyete duyarlı iklim finansmanı mekanizmalarının kadınların ekonomik katılımı, girişimcilik kapasitesi ve istihdam yaratma süreçleri üzerindeki etkileri üzerinden kurulmaktadır. Toplumsal Cinsiyet Mercekli Yatırım (GLI) ve iklim finansmanı yaklaşımları yalnızca finansal kaynaklara erişimi artırmayı değil; aynı zamanda kadınların üretim süreçlerindeki konumlarını güçlendirmeyi, ekonomik bağımsızlıklarını desteklemeyi ve çalışma yaşamındaki toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikleri azaltmayı amaçlamaktadır. Özellikle kadınlar tarafından yönetilen yeşil işletmelere sağlanan finansal destekler, işletmelerin gelişimine, yeni istihdam alanlarının yaratılmasına ve daha kapsayıcı çalışma koşullarının oluşmasına katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda çalışma, iklim finansmanı ile çalışma ilişkileri arasındaki kesişimi; kadın emeği, ekonomik güçlenme ve yeşil dönüşüm sürecinde adil istihdam olanakları perspektifinden incelemektedir.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilir Finans, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Yatırım, İklim Değişikliği.

Gender Equality in the Context of Climate Finance

The destructive effects of climate change are becoming increasingly visible for all living beings on the planet. However, these critical effects do not manifest with the same intensity and form for every individual. The varying experiences of social groups such as women, children, people from marginalized races, the poor, the elderly, and the disabled show that climate and environmental threats are experienced in different degrees and forms. At this point, the concept of intersectionality emerges as a fundamental analytical tool for understanding the intertwined nature of inequalities. Intersectionality, introduced by Kimberlé Crenshaw in the context of law and race studies, has revealed that Black women are subjected to unique forms of discrimination arising from the intersection of multiple identities (being Black, being a woman, and being poor). This concept explains that legal and political systems sometimes fail to recognize these overlapping inequalities and, by doing so, further marginalize individuals located at these intersections. Today, intersectionality has transcended being merely a concept describing individual experiences of discrimination; it has become a theoretical paradigm used to understand the foundations of existing inequalities within powerful structures such as governments, commercial and voluntary organizations, and families. In this context, when examining the impacts of climate change on different populations, it is essential to consider individuals' positions within social stratification and power structures. Climate change is not gender-neutral; its impacts are significantly shaped by existing social structures, and women disproportionately experience climate-related inequalities arising from differentiated social roles, unequal access to resources, and imbalanced power relations.

Gender and climate change have become one of the central dimensions of international climate governance under the United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC). Gender mainstreaming, adopted as a global strategy following the Beijing Platform for Action, has been implemented across various policy fields, including health, education, trade, and peacebuilding. This approach is crucial for transnational, national, and local institutions in addressing climate uncertainties through a gender-sensitive perspective and preventing post-disaster recovery policies from reproducing existing inequalities. Within this framework, the pursuit of gender equality has contributed to the emergence of Gender Lens Investment (GLI) as an innovative approach in the financial sector. GLI is defined as an investment strategy that systematically considers not only financial returns but also the potential contribution of investment decisions to gender equality objectives. This approach represents an important example of achieving social objectives through market-based financial instruments. In the context of climate finance, gender-sensitive approaches aim not only to ensure that financial resources do not disproportionately exclude intersectionally marginalized groups but also to empower disadvantaged communities. The primary objective is to prevent climate-related

projects from reinforcing existing inequalities, such as women's limited access to land ownership, agricultural resources, financial opportunities, and decision-making processes.

Achieving global climate finance targets requires mobilizing private capital on a much larger scale. However, private investors often hesitate to finance green small and medium-sized enterprises (SMEs), many of which are owned or managed by women, due to perceived financial risks. To address this challenge, the World Bank Group and Development Finance Institutions (DFIs) should develop targeted financial instruments, including guarantees and risk-reduction mechanisms, to lower borrowing costs and expand access to finance for women-led climate adaptation and mitigation projects. The Loss and Damage Fund established at COP29 represents an important step toward climate justice; however, its effectiveness depends on its ability to reach the most vulnerable populations. In this regard, mandatory gender-disaggregated data collection within climate finance and aid frameworks is essential to fulfill commitments under mechanisms such as the Santiago Network. Following climate-related disasters, systematic data collection regarding women's property losses, access to livelihoods, employment conditions, and exposure to gender-based violence is necessary. Furthermore, diversity in organizational leadership and governance structures directly influences the allocation and implementation of financial resources. Therefore, ensuring gender-sensitive decision-making processes within global climate funds and Nationally Determined Contributions (NDCs) requires inclusive governance mechanisms. Implementing meaningful gender representation, including minimum gender balance requirements in key governance bodies such as the Green Climate Fund (GCF) Board, the Adaptation Fund, and NCQG Working Groups, represents not only numerical equality but also a structural transformation that enables the experiences and needs of women and marginalized groups to shape financial decision-making processes.

In conclusion, gender equality is a critical component of maximizing the effectiveness of climate finance and ensuring a just transition. Through the perspectives of intersectionality and gender mainstreaming, climate change and gender equality can be addressed through an integrated and socially inclusive framework. While intersectionality reveals the multiple and overlapping dimensions of inequality, gender mainstreaming ensures that these concerns are incorporated throughout policymaking and institutional processes. This study aims to examine emerging concepts such as gender-sensitive investment and climate finance by investigating how financial instruments can contribute to transformative changes in gender relations and expand the existing literature through an interdisciplinary perspective. The establishment of the New Collective Quantified Goal (NCQG) at COP29 is significant not only as a financial commitment but also because it incorporates qualitative objectives related to equity and accessibility. Developing countries and civil society actors, including the Women and Gender Constituency, have emphasized the importance of ensuring debt-free and gender-transformative climate finance. Incorporating these demands into global financial reforms has

the potential not only to support climate objectives but also to reduce global inequalities and climate injustices.

To address this research objective, the study explores the following research question: How can gender-sensitive climate finance mechanisms contribute to reducing gender inequalities and promoting women's economic empowerment within climate adaptation and mitigation processes? Methodologically, the study adopts a conceptual qualitative research design based on a systematic review of the literature and theoretical synthesis. Rather than presenting original empirical findings, the study critically examines existing academic research, international policy frameworks, and institutional reports related to gender equality, intersectionality, sustainable finance, and climate governance. The analysis draws upon secondary data sources, including reports and policy documents published by international organizations such as the United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC), UN Women, the World Bank Group, the Green Climate Fund (GCF), the OECD, and Development Finance Institutions (DFIs), as well as peer-reviewed academic literature. Through this interdisciplinary approach, the study evaluates how gender-responsive financial mechanisms can support structural transformation, economic inclusion, and more equitable climate action.

The connection of this study with the field of labour relations is established through the effects of gender-sensitive climate finance mechanisms on women's economic participation, entrepreneurial capacity, and employment creation processes. Gender Lens Investment (GLI) and climate finance approaches aim not only to improve access to financial resources but also to strengthen women's position in production processes, support their economic empowerment, and reduce gender-based inequalities in working life. In particular, financial support provided to women-led green enterprises contributes to business development, employment creation, and the promotion of more inclusive working conditions. In this context, the study examines the intersection between climate finance and labour relations from the perspective of women's labour, economic empowerment, and fair employment opportunities within the green transition process.

Anahtar Kelimeler: Sustainable Finance, Gender-Sensitive Investment, Climate Change.

Adil Geçişin Toplumsal Cinsiyet Boyutu: Kadın Emeğinin Kırılganlığı, Dönüşüm Olanakları ve Toplu Sözleşme Örnekleri

Suay Işık PEKÖZ

Araştırma Uzmanı, Türk Metal Sendikası. Kocaeli Üniversitesi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi. suayisikpekoz@turkmetal.org.tr ORCID ID: 0000-0002-9893-3604

GİRİŞ

Günümüz çalışma hayatı, iklim krizi, ekonomik dalgalanmalar, güvencesizlik ve küresel göç hareketleri gibi yapısal unsurların bir araya gelmesiyle şekillenen derin bir çoklu krizler (polycrisis) çağının içinden geçmektedir. Bu krizler, yalnızca ekolojik dengeleri sarsmakla kalmayıp, küresel emek piyasalarını, ücretleri ve istihdam güvencesini istikrarsızlaştırarak doğrudan işçi sınıfını ve kırılgan toplulukları vurmaktadır. Söz konusu çoklu krizleri yönetmek, karbon emisyonlarını azaltmak ve ekonomik sürdürülebilirliği sağlamak adına egemen politikalarca dayatılan yeşil dönüşüm ve dijital dönüşüm (ikiz dönüşüm) süreçleri ise üretim süreçlerini ve iş gücü talebini radikal biçimde değiştirmektedir. İşte tam bu noktada, adil geçiş (just transition) kavramı, kapitalist üretimin ve iklim politikalarının yarattığı bu çoklu krizlerin faturasının yalnızca işçi sınıfına kesilmesini önlemek, dönüşümün maliyetini adil bölüştürmek ve düşük karbonlu ekonomiye geçiş sürecinde işçilerin gelir, istihdam, eğitim ve sosyal koruma haklarını güvence altına almak tarihsel bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır.

Ancak adil geçiş tartışmaları, uluslararası ve ulusal literatürde çoğu zaman cinsiyet açısından nötr bir zeminde yürütülmektedir. Bu durum, kadınların mevcut emek piyasası eşitsizlikleri nedeniyle dönüşüm süreçlerinden farklı ve daha ağır biçimde etkilendiği gerçeğini görünmez kılmaktadır. Adil geçiş politikalarının toplumsal cinsiyet körü biçimde tasarlanması, mevcut eşitsizlikleri azaltmak yerine yeniden üretebilir. Bu çalışma, adil geçişin toplumsal cinsiyet boyutunu; kadın emeğinin kırılganlığı, hane içi bakım yükü, ev içi şiddetin çalışma hayatına etkileri, kadınların istihdama katılımı ve toplu pazarlık mekanizmaları üzerinden incelemektedir. Araştırmanın temel amacı, literatürde genellikle erkek yoğun ağır sanayi sektörleri üzerinden yürütülen tartışmalardaki cinsiyet körü boşluğu doldurmak ve toplu sözleşmelerin bu süreçte nasıl dönüştürücü birer kurumsal araç olabileceğini göstermektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Adil geçiş kavramı, düşük karbonlu ekonomiye geçişin işçiler, topluluklar ve kırılgan gruplar açısından sosyal adalet ilkeleriyle yönetilmesini ifade eder. Bu yaklaşım, dönüşümün maliyetinin yalnızca işçilere yüklenmemesini; istihdam güvencesi, yeniden eğitim ve demokratik katılım mekanizmalarının birlikte düşünülmesini gerektirir. Ancak adil geçişin yalnızca iş kayıplarını telafi eden dar bir sosyal politika aracı olarak değil, çalışma

yaşamındaki yapısal eşitsizlikleri dönüştürebilecek bir yeniden düzenleme zemini olarak ele alınması gerekmektedir.

Toplumsal cinsiyet perspektifi bu noktada belirleyici hale gelmektedir, çünkü kadınların emek piyasasındaki konumu erkeklerle eşit olmayan bir başlangıç noktasına işaret eder. Kadınlar birçok ülkede düşük ücretli ve güvencesiz işlerde daha fazla yoğunlaşmakta, bakım sorumlulukları nedeniyle sürekli istihdama erişimde güçlük yaşamakta ve teknik alanlara erkeklere kıyasla daha sınırlı katılmaktadır. Yeşil dönüşüm kapsamında ortaya çıkacak yeni meslekler ve teknik beceri gereksinimleri, gerekli önlemler alınmadığında kadınların dışlanma riskini artırabilir. Dolayısıyla kadınların adil geçiş sürecindeki kırılganlığı yalnızca iklim politikalarından değil, emek piyasasının mevcut cinsiyetçi yapısından kaynaklanmaktadır.

Bu kuramsal zeminde bakım emeği ve ev içi şiddet iki temel dinamik olarak tartışmanın merkezinde yer almaktadır. İklim krizinin yol açtığı doğal afetler ve kaynak güvencesizliği hane içindeki bakım yükünü artırmakta ve bu yük çoğunlukla kadınlar tarafından karşılanmaktadır. Bu durum kadınların çalışma sürelerini, eğitim programlarına ve sendikal faaliyetlere katılımını sınırlandırmaktadır. Benzer biçimde ev içi şiddet de işe devamsızlık, performans düşüşü ve işten ayrılma gibi sonuçlar doğurarak kadınların istihdam sürekliliğini zayıflatmaktadır. Bu nedenle adil geçişin toplumsal cinsiyet boyutu; bakım, şiddet, ücret eşitsizliği ve sosyal koruma başlıklarını birlikte ele alan bütüncül bir çerçeveyi gerektirir.

Bu ilişkinin en önemli uluslararası dayanaklarından biri, ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (C190) ile ona eşlik eden 206 sayılı Tavsiye Kararıdır (R206). C190, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi yalnızca bireysel bir davranış sorunu olarak değil; insan onuru, eşitlik, ayrımcılık yasağı ve işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle bağlantılı yapısal bir mesele olarak ele almakta ve toplumsal cinsiyete duyarlı, bütünleşik bir yaklaşım öngörmektedir. Sözleşmenin 10(f) maddesi, ev içi şiddetin çalışma yaşamına etkilerinin tanınmasını ve mümkün olduğu ölçüde azaltılmasını isterken R206; izin, esnek çalışma, feshe karşı koruma, işyeri risk değerlendirmesi, yönlendirme ve farkındalık mekanizmaları önermektedir. Bu çerçevede ev içi şiddet, kadınların işini, gelirini ve ekonomik bağımsızlığını etkileyen bir çalışma yaşamı sorunudur. Aynı yaklaşım adil geçişin İSG boyutunu da güçlendirmektedir: Güvenli olmayan hiçbir iş yeşil değildir. Batarya üretimi ve geri dönüşümü, elektrikli araçlar ve yenilenebilir enerji gibi yeni alanlarda kimyasal maruziyet, yangın, ergonomi, ısı stresi, psikososyal riskler, şiddet ve taciz ile kadınlara uygun olmayan koruyucu donanım gibi tehlikeler toplumsal cinsiyete duyarlı risk değerlendirmeleriyle ele alınmalıdır.

YÖNTEM

Bu çalışma, karşılaştırmalı belge analizi yöntemine dayanmaktadır. Adil geçiş, toplumsal cinsiyet ve toplu pazarlık ilişkisini ele alan uluslararası kuruluş raporları, sendikal politika belgeleri, Türkiye'den ve seçilmiş ülkelerden toplu iş sözleşmeleri, küresel çerçeve anlaşmalar

ve çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler incelenmektedir. Bu metinlerdeki iş güvencesi, yeniden beceri kazandırma, eşit ücret, kadın temsili, bakım desteği, işçi sağlığı ve güvenliği, şiddet ve tacizin önlenmesi ile ev içi şiddete maruz kalan çalışanların korunmasına yönelik hükümler, toplumsal cinsiyete duyarlı adil geçiş açısından değerlendirilmektedir.

İnceleme kapsamında veri kaynağı olarak; ILO, UN Women, ITUC, ETUC, IndustriALL, ITF ve EIGE politika metinleri; C190, R206 ve ILO Adil Geçiş Rehberi; seçilmiş ülke ve toplu sözleşme örnekleri temel alınmıştır. Türkiye boyutunda Ulusal Katkı Beyanları (NDC), On İkinci Kalkınma Planı, Orta Vadeli Program, iklim ve istihdam stratejileri ile Ulusal Adil Geçiş Stratejisi hazırlıklarına ilişkin belgeler incelenmiştir. Belge analizinde kadınların adil geçiş sürecindeki dezavantajlarının nedenleri, şiddet ve taciz ile İSG'nin bu süreçle ilişkisi ve söz konusu dezavantajların hangi politika ve toplu pazarlık araçlarıyla dönüştürülebileceği soruları izlenmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmadan elde edilen ilk bulgu, adil geçiş tartışmasının mevcut haliyle çoğunlukla erkek yoğun sektörler üzerinden yürütüldüğüdür. Enerji, maden ve otomotiv gibi alanlar dönüşümün merkezinde yer aldığı için politikalar da genellikle bu alanlardaki iş kaybı ve erken emeklilik mekanizmalarına odaklanmaktadır. Bu durum kadınların yoğunlaştığı hizmet, bakım ve kayıt dışı istihdam alanlarındaki dönüşüm dinamiklerini görünmez kılarak toplumsal cinsiyet boyutunun kurumsallaştırılmasını zorunlu hale getirmektedir.

İkinci bulgu, toplu pazarlığın adil geçişi somut haklara dönüştürmede kritik bir araç olduğudur. Almanya'da kömürden çıkış sürecinde iş güvencesi, gelir koruması ve şirket tarafından karşılanan eğitim programları öne çıkarken; Güney Kore'de otomotiv sektöründe elektrikli araçlara geçiş bağlamında dönüşüm programları ve üçlü danışma mekanizmaları geliştirilmektedir. Birleşik Krallık ve Kanada örneklerinde ise çevre temsilcileri ve işyeri düzeyinde çevresel katılım mekanizmaları dikkat çekmektedir.

ILO Adil Geçiş Rehberi, insana yakışır iş ve sosyal diyaloğu dönüşüm politikalarının merkezine yerleştirirken toplu pazarlığın işletme, sektör ve ulusal düzeylerde kullanılabileceğini göstermektedir. İspanya'da kömür madenciliği ve termik santraller için hükümet, işletmeler ve sendikaların katılımıyla yapılan anlaşmalar; eğitim, erken emeklilik, gelir desteği, işe yerleştirme, bölgesel çeşitlendirme ve izleme mekanizmalarını bir araya getirmiş, uygulama araçlarında toplumsal cinsiyet perspektifine yer vermiştir. İtalya merkezli Enel'in IndustriALL, PSI ve İtalyan sendikalarıyla imzaladığı küresel çerçeve anlaşması da adil geçişi beceri geliştirme, dijitalleşme, çevresel koruma, şiddet ve taciz ile sosyal diyalog başlıklarıyla ilişkilendirmektedir. Türkiye'de ise Güncellenmiş Birinci NDC'nin ardından 2025'te sunulan İkinci NDC; beceri geliştirme, sosyal koruma ve kadınların yeşil ekonomiye katılımına değinmektedir. On İkinci Kalkınma Planı, OVP (2026–2028), iklim stratejileri ve

Ulusal İstihdam Stratejisi bu politika çerçevesini tamamlamaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda hazırlanan Ulusal Adil Geçiş Stratejisi, 2026'da 17 sektör ve 33 tema için istişare aşamasına geçmiştir. Bununla birlikte ulusal yazında da vurgulandığı üzere, sendikaların katılımı ile halk sağlığı, toplumsal cinsiyet ve İSG boyutlarının daha açık ve ölçülebilir biçimde kurumsallaştırılması gerekmektedir.

Üçüncü bulgu, adil geçişe ilişkin toplu sözleşme maddelerinin toplumsal cinsiyet açısından sınırlı kalmasına rağmen yenilikçi örneklerin bulunduğunu göstermektedir. Şili Santiago Metro sözleşmesinde otomasyon ve düşük karbonlu ulaşıma geçişin etkilerini değerlendirmek üzere kurulan ortak komitede kadınların etkin temsili öngörülmektedir. Eşit ücret, bakım izinları ve kreş hizmetleri gibi haklar toplumsal cinsiyete duyarlı toplu pazarlığın başlıca araçlarıdır. EIGE'nin model maddeleri özellikle eşit ve eşdeğer değerde işe eşit ücretin ve cinsiyetten bağımsız iş değerleme sistemlerinin toplu sözleşmelerle güvence altına alınabileceğini göstermektedir. Türkiye'de metal sektöründe imzalanan grup toplu iş sözleşmesinde C190'a açıkça atıf yapılması, şiddet ve tacizin önlenmesini toplu pazarlık alanına taşımıştır. Bu örnek, Türkiye C190'ı henüz onaylamamış olsa da sözleşme ilkelerinin toplu pazarlık yoluyla ulusal düzeyde uygulanabileceğini göstermektedir.

Ev içi şiddetle mücadele de toplumsal cinsiyete duyarlı adil geçişin koruyucu bir boyutudur. Yeni Zelanda'da yasal mevzuat uyarınca aile içi şiddete maruz kalan çalışanlara ücretli izin ve esnek çalışma hakkı tanınması, çalışma hayatının özel alandaki şiddet ilişkilerinden bağımsız düşünülemeyeceğini kanıtlamaktadır. Benzer biçimde Avustralya mevzuatında ve bazı sendikal toplu sözleşme pratiklerinde yer alan aile içi şiddet izni ve işverenin mağdur çalışanın iş güvencesini koruması gibi düzenlemeler, kadınların istihdamda kalmasını sağladığı için adil geçiş politikalarıyla doğrudan ilişkilendirilen uygulamalardır.

Dördüncü bulgu, kadınların dezavantajlı konumunun dönüştürülebilmesi için adil geçiş politikalarının koruyucu önlemlerle sınırlı kalmaması; eğitim, bakım, eşit ücret ve karar alma süreçlerine katılım alanlarında güçlendirici araçlar içermesi gerektiğini göstermektedir.

SONUÇ

Çalışma, mevcut emek piyasası eşitsizliklerinin, bakım sorumluluklarının, teknik eğitime sınırlı erişimin ve ev içi şiddetin kadınların adil geçiş sürecindeki kırılganlığını artırdığını göstermektedir. Bununla birlikte toplumsal cinsiyete duyarlı sosyal politika ve toplu pazarlık araçları, bu sürecin kadınlar açısından güçlendirici ve dönüştürücü bir nitelik kazanmasını sağlayabilir.

Türkiye açısından bu tartışma özellikle yeşil ve dijital dönüşümün merkezinde yer alan metal, otomotiv, enerji ve imalat sektörlerinde kritik bir önem taşımaktadır. Yeşil ve dijital dönüşüm sürecinde kadınların teknik eğitimlere, nitelikli işlere ve sendikal karar alma süreçlerine katılımını artıran toplu sözleşme maddeleri geliştirilmelidir.

Bu doğrultuda ulusal politika ve toplu pazarlık süreçleri için geliştirilen öneriler de akıcı bir bütünlük içinde sunulabilir. Toplu sözleşmelere toplumsal cinsiyet duyarlı adil geçiş komitelerinin kurulması, dönüşüm sürecinde kadın işçilere yönelik pozitif ayrımcı ve ücretli yeniden beceri kazandırma eğitimlerinin tanımlanması atılacak öncelikli adımlardır. Ayrıca kadınların iş gücü piyasasında kalabilmesi için kreş desteği ve bakım izinleri genişletilmeli, cinsiyetten bağımsız iş değerleme kriterleri getirilerek eşit ücret denetimi kurulmalıdır. Son olarak, uluslararası iyi uygulamalar ışığında, toplu sözleşmelere ücretli ev içi şiddet izni, gizlilik koruması ve mağdur işçiye yönelik iş güvencesi maddeleri entegre edilmelidir. Böyle bir yaklaşım, adil geçişi yalnızca istihdam kayıplarını telafi eden pasif bir mekanizma olmaktan çıkararak, çalışma yaşamındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini kökten dönüştüren proaktif bir sendikal politika alanına taşıyacaktır.

Anahtar Kelimeler: Adil Geçiş, Toplumsal Cinsiyet, Kadın Emeği, Toplu Pazarlık, Ev İçi Şiddet, C190, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği.

KAYNAKÇA

Australian Government, Fair Work Ombudsman. (n.d.). Family and domestic violence leave. Retrieved June 29, 2026, from https://www.fairwork.gov.au/leave/family-and-domestic-violence-leave

Employment New Zealand. (n.d.). Family violence leave. Retrieved June 29, 2026, from https://www.employment.govt.nz/leave-and-holidays/family-violence-leave

European Institute for Gender Equality. (n.d.). Model clauses for your collective agreement. Retrieved June 29, 2026, from https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-neutral-job-evaluation/trade-unions/model-clauses-your-collective-agreement

Government of Spain. (2019). *Just Transition Strategy within the Strategic Energy and Climate Framework* (Estrategia de Transición Justa). https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/ministerio/planes-estrategias/transicion-justa/Estatregia_Transicion_Justa_Def.PDF

International Labour Organization. (2015). *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/documents/publication/wcms_432859.pdf

International Labour Organization. (2019). *Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

International Labour Organization. (2022). *Preventing and addressing violence and harassment in the world of work through occupational safety and health measures*. https://www.ilo.org/publications/major-publications/preventing-and-addressing-violence-and-harassment-world-work-through

International Labour Organization. (2023). Gender equality, labour and a just transition for all. International Labour Organization. https://www.ilo.org/publications/gender-equality-and-inclusion-just-transition-climate-action

International Labour Organization. (2026a). *Just Transition Strategy (Marco Estratégico de Energía y Clima): Spain*. Just Transition Policy Gateway. Retrieved September 8, 2026, from https://justtransitionpolicygateway.ilo.org/policy/just-transition-strategy-marco-estrategico-de-energia-y-clima/

International Labour Organization. (2026b). *Global framework agreement on fundamental rights and social dialogue in the Enel Group Company*. Collective Bargaining and Social Dialogue Platform. Retrieved September 8, 2026, from https://cbsd.ilo.org/cbsd_initiatives/global-framework-agreement-fundamental-rights-and-social-dialogue-enel-group

International Trade Union Confederation. (2026, January 30). *Applying human rights due diligence in the workplace to achieve a just transition: A trade union guide*. https://www.ituc-csi.org/applying-human-rights-due-diligence-in-the-workplace

International Transport Workers' Federation. (2022, November 8). Just transition through collective bargaining: Lessons from Chile. https://www.itfglobal.org/en/news/just-transition-through-collective-bargaining-lessons-chile

Schmidt, V., & Braga, C. (2025). The role of collective bargaining in promoting just transitions (ILO Working Paper No. 145). International Labour Organization. https://doi.org/10.54394/OGTS0398

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2023). *On İkinci Kalkınma Planı (2024–2028)*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma-Plani_2024-2028_11122023.pdf

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2025). *Orta Vadeli Program (2026–2028)*. https://www.sbb.gov.tr/orta-vadeli-programlar/

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2025). *Ulusal İstihdam Stratejisi (2025–2028)*. https://www.csgb.gov.tr/Media/t0bomvck/ulusal-istihdam-stratejisi-2025-2028.pdf

UN Women. (2023). A gender-responsive just transition for people and planet. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/11/policy-brief-a-gender-responsive-just-transition-for-people-and-planet

United Nations Framework Convention on Climate Change. (2023). *Türkiye updated first nationally determined contribution*. https://unfccc.int/documents/627743

United Nations Framework Convention on Climate Change. (2025). *The second nationally determined contribution of the Republic of Türkiye (NDC 3.0)*. https://unfccc.int/sites/default/files/2025-11/The%20Second%20NDC%20of%20T%C3%BCrkiye.pdf

Varol, G., & Yavuz, M. (2026). Adil geçiş, kökeni, evrimi ve temel ilkeleri: İklim adaleti perspektifinden bir değerlendirme. *Halk Sağlığı Araştırma ve Uygulamaları Dergisi, 3*(2), 70–77. https://izlik.org/JA52DX93ER

Türkiye Yeşil Taksonomisi Yönetmeliği Taslağının Sosyal Boyutu: Asgari Sosyal Koruma Önlemleri Üzerine Bir İnceleme

Efe ÇINAR

Dr. Öğr. Üyesi. Dokuz Eylül Üniversitesi. efe.cinar@deu.edu.tr. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1787-7242

GİRİŞ

İklim değişikliği, enerji dönüşümü ve ekonomik dalgalanmalar günümüzde çalışma hayatını ve üretim ilişkilerini derinden etkileyen çoklu krizler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu süreçte yeşil dönüşümü hızlandırmak adına geliştirilen "Yeşil Taksonomiler", çevresel açıdan sürdürülebilir ekonomik faaliyetleri tanımlayan ve finansal kaynakların bu alanlara yönlendirilmesine rehberlik eden sınıflandırma sistemleri olarak öne çıkmaktadır (Schütze & Stede, 2024). Çevre ve finans odaklı teknik düzenlemeler olarak görülmelerine rağmen, yeşil taksonomiler bünyelerinde yer alan sosyal güvence ve insan hakları kriterleri aracılığıyla işgücü piyasalarını ve emek rejimlerini etkileme potansiyeline sahiptir (European Parliament & Council of the European Union, 2020; Galgoczi, 2019). Ancak literatürde, yeşil taksonomiler gibi piyasa odaklı mekanizmaların ekolojik krizi kökten çözmek yerine doğayı metalaştırdığı ve sermaye birikimi için yalnızca yeni alanlar açtığı yönünde eleştirel yaklaşımlar da mevcuttur (Böhm vd., 2012).

Türkiye'de İklim Değişikliği Başkanlığı koordinasyonunda hazırlanan Türkiye Yeşil Taksonomisi Yönetmeliği Taslağı, ülkenin sürdürülebilir finansman ekosistemi açısından dikkat çeken bir düzenleyici adım niteliğindedir (Türkiye Cumhuriyeti İklim Değişikliği Başkanlığı, 2024). Bu düzenlemenin çalışma hayatı açısından en dikkat çekici bileşenlerinden biri, bir ekonomik faaliyetin çevresel açıdan sürdürülebilir ve uyumlu sayılabilmesi için yerine getirilmesi beklenen "Asgari Sosyal Koruma Önlemleri"dir. Geleneksel literatür yeşil taksonomilerin teknik tarama kriterlerine odaklanırken, bu mekanizmanın çalışma hayatına getirebileceği kuralsal ve denetimsel dönüşümler genellikle arka planda kalmaktadır (Uzzell & Räthzel, 2012).

Çevresel sürdürülebilirlik politikalarının çalışma hayatından bağımsız olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. İklim değişikliğinin işgücü piyasaları, çalışma koşulları ve emek verimliliği üzerindeki etkileri giderek daha görünür hale gelmektedir (Kjellström et al., 2019). Bu nedenle sürdürülebilir finansman araçlarının sosyal ve istihdama ilişkin boyutları da dikkate alacak biçimde geliştirilmesi önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye Yeşil Taksonomisi Yönetmeliği Taslağını doğrudan "Asgari Sosyal Koruma Önlemleri" odağında incelemektir. Çalışmada, taslağın getirdiği sosyal kriterlerin kuramsal arka planı, bu kriterlerin taksonomi öncesi denetim

uygulamalarından farkları, işgücü piyasalarındaki uygulanabilirliği, denetlenebilirliği ve yönetişim mekanizmalarındaki sınırlılıkları endüstri ilişkileri perspektifinden analiz edilmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından geliştirilen "Adil Geçiş" yaklaşımı, çevresel dönüşümün maliyetinin işçi sınıfına yüklenmemesini ve sürecin sosyal adalet çerçevesinde yürütülmesini savunur (International Labour Organization, 2015). Bu kuramsal zeminde yeşil taksonomiler, adil geçişin yasal birer kaldıracı haline gelebilmektedir (Stevis & Felli, 2015). Tarihsel süreçte emeğin ve insan haklarının korunmasına yönelik uluslararası beyannameler ve rehberler, devletler veya işletmeler üzerinde doğrudan yaptırımı olmayan, bağlayıcılığı zayıf esnek hukuk normları niteliğindeydi. Ancak günümüzde bu metinler yeşil taksonomi gibi düzenlemelerle sosyal normları doğrudan sürdürülebilir finansmana erişimin ve küresel tedarik zincirlerinde yer alabilmenin yasal birer ön şartı haline getirerek kurumsal uygulamaları dönüştürme potansiyeli taşımaktadır (Schütze & Stede, 2024). Nitekim literatürde, küresel değer zincirlerindeki insan hakları ve emek odaklı özen yükümlülüklerinin, tavsiye niteliğindeki kurallardan işletmeler için yasal birer sorumluluk standardına dönüştüğü vurgulanmaktadır (Smit vd., 2021).

Asgari Sosyal Koruma Önlemleri

Asgari sosyal koruma önlemleri yönetmelik taslağının 4. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde "Uygun ekonomik faaliyetlerin sosyal ve ekonomik hakları ihlal etmemesini sağlamaya yönelik önlemler" olarak tanımlanmaktadır. Taslağın 6. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendinde de bir ekonomik faaliyetin taksonomiyle uyumlu sayılabilmesi için sağlanması gereken koşullardan biri olarak asgari sosyal koruma önlemlerine uymak zorunluluğu da hükme bağlanmıştır.

Taslağın 10. maddesi ise bu önlemlerin dayandığı ulusal mevzuatlar ile uluslararası çok taraflı mevzuat bloklarına atıf yapmaktadır. İlgili maddede ulusal çalışma mevzuatı ve sosyal güvenlik mevzuatındaki sosyal koruma düzenlemelerine ek olarak, bu önlemlerin dayandığı uluslararası çok taraflı mevzuat bloklarını şu şekilde tanımlamaktadır:

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi: Sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkını, zorla çalıştırmanın ve çocuk işçiliğinin önlenmesini, ayrımcılık yasağını ve güvenli sağlıklı çalışma ortamının sağlanmasını içeren on temel sözleşmedeki ilkeleri kapsamaktadır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi: Bireylerin temel medeni, siyasal, ekonomik, sosyal ve çalışma haklarını güvence altına almaktadır.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) Çokuluslu Şirketler Rehberi ile Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri: Şirketlerin operasyonlarında ve tedarik zincirlerinde insan hakları ihlallerini önlemek adına uygulamaları beklenen kurumsal risk yönetimi ve şeffaflık usullerini belirlemektedir.

Ulusal Çalışma ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı: Anayasa, 4857, 6331, 5510 sayılı yasalar gibi ulusal mevzuatlara tam uyum gerekmektedir.

YÖNTEM

Bu araştırma, nitel araştırma deseni kapsamında odaklanmış bir doküman analizine dayanmaktadır (Bowen, 2009). Çalışmanın birincil veri kaynağını, İklim Değişikliği Başkanlığı tarafından kamuoyu görüşüne sunulan ve ilgili kurumun resmî web sitesinden ulaşılan Türkiye Yeşil Taksonomisi Yönetmeliği Taslağının dolaşımdaki güncel versiyonu (özellikle Madde 4, 6, 10, 13, 14 ve 20) oluşturmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti İklim Değişikliği Başkanlığı, 2024). İnceleme sürecinde taslak metin, "sosyal güvencelerin kuralsal kapsamı", "denetim ve doğrulama mekanizmasının işleyişi" ve "yönetişimde sosyal diyalog" temaları altında içerik analizine tabi tutulmuştur. Bulgular, AB Taksonomi Tüzüğü (Regulation EU 2020/852) ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün adil geçiş normlarıyla karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir (European Parliament & Council of the European Union, 2020; International Labour Organization, 2015).

BULGULAR VE TARTIŞMA

Mevcut durumda, işletmelerin uluslararası emek ve insan hakları ilkelerine uyup uymadığı parçalı, şikâyete bağlı (tepkisel) kamu denetimiyle ya da işletmelerin evrak üzerindeki beyanlarıyla izlendiği, hak ihlallerinin genellikle şikâyet veya dava süreçleriyle görünür olduğu değerlendirilmektedir.

Yönetmelik taslağı, asgari sosyal güvenceleri belirli periyotlarla veya şikâyete dayalı denetim yapısından çıkarıp daha sistematik bir yapıya kavuşturmaktadır. Taslağın 10. maddesi, asgari sosyal korumayı soyut bir uyma zorunluluğu olarak değil, işletmeler tarafından bizzat uygulanan prosedürler olarak tanımlamaktadır. İşletmeler, madde 20 uyarınca kurulacak olan "Çevrimiçi Taksonomi Yönetim Sistemi"ne bu sosyal yönetim prosedürlerini entegre etmekle yükümlü kılınmaktadır. Dolayısıyla taslağın 10. maddesinde geçen asgari sosyal koruma süreçlerinin, ısı stresi, aşırı hava olayları, UV radyasyonu, yeşil teknolojilerin barındırdığı yeni kimyasal tehlikeler gibi yeni nesil İSG risklerini kapsayıcı biçimde izlenmesi önem arz etmektedir. Önemli dönüşüm alanlarından biri de madde 4 ve 14 ile yasal statü kazanan "doğrulayıcı kuruluş" mekanizmasıdır. Madde 13 uyarınca işletmelerin sendikal haklara, çocuk işçi çalıştırma yasaklarına ve iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyumu artık sadece beyana dayalı kalmayıp; bağımsız üçüncü taraf doğrulayıcı kuruluşların denetiminden geçerek her yıl geçerli kılınmak durumundadır. Bu koşulu karşılayamayan işletmeler, çevresel

performansları ne düzeyde olursa olsun, yasal olarak taksonomiye uyumlu kabul edilmeyerek sürdürülebilir finansman olanaklarından yararlanamayacaktır.

Muafiyet Eşikleri ve Kayıt Dışılık Riski

Taslağın 13. maddesinde yer alan raporlama muafiyetleri, asgari sosyal korumaların tabana yayılması önünde belirli yapısal riskler barındırmaktadır. İlgili madde; hasılası, yatırım veya işletme giderleri, toplam faaliyetlerinin %10'unun altında kalan alanlar ile kümülatif hasılası toplamın %25'inin altında kalan ekonomik faaliyetler için raporlama muafiyeti getirmektedir. Türkiye işgücü piyasasının yüksek kayıt dışı istihdam ve taşeronlaşma gerçekliği düşünüldüğünde, işletmelerin bu muafiyet sınırlarının arkasına sığınarak alt tedarik zincirlerindeki (KOBİ'ler) sosyal hak ihlallerini ve asgari güvence eksikliklerini taksonomi raporlamasında görünmez kılması ihtimal dahilindedir. Bu durum, literatürde yeşil becerilere ve kurumsal altyapıya sahip ileri bölgeler/işletmeler ile bundan yoksun kalan güvencesiz alanlar arasında oluştuğu vurgulanan yeşil bölünme riskini daha da derinleştirme olasılığı taşımaktadır (OECD, 2023).

Yönetişimde Sosyal Diyalog Eksikliği

Taslağın 17. maddesiyle kurulması planlanan 14 üyeli "Türkiye Yeşil Taksonomisi Komitesi", tamamen bakanlıklar ve finansal otoritelerden (SPK, BDDK, TCMB vb.) oluşmaktadır. Asgari sosyal koruma önlemlerinin birinci derece muhatabı konumunda olan işçi ve işveren konfederasyonlarının bu komitede doğrudan temsil hakkı bulunmamaktadır. Bu durum, asgari sosyal güvence kriterlerinin sahaya uygulanmasında ve teknik tarama kriterlerinin belirlenmesinde adil geçişin önemli şartlarından biri olan sosyal diyalog ve üçlü yapı mekanizmasının sınırlı kalmasına yol açabilecektir (International Labour Organization, 2015). Oysa yeşil dönüşüm gibi yapısal değişimlerin adil ve dengeli bir şekilde yürütülmesi, çalışma hayatının tüm aktörlerini kapsayan yeni bir sosyal sözleşmenin inşasını ve işçi sınıfının sesine yer verilmesini gerektirmektedir (Kochan & Dyer, 2020). Bu bağlamda yeşil taksonomiler, sendikal hareketin geleneksel sınırlarını aşarak sürdürülebilirlik politikalarının sosyal boyutunu ve asgari güvenceleri denetleyen aktif bir çevre aktörlüğüne evrilmesine zemin hazırlayabilir (Uzzell & Räthzel, 2012).

SONUÇ

Türkiye Yeşil Taksonomisi Yönetmeliği Taslağı, asgari sosyal koruma önlemlerini (Madde 10) sürdürülebilir finansmanın bir koşulu haline getirerek endüstri ilişkileri açısından dikkate değer bir dönüşüm potansiyeli barındırmaktadır. Tavsiye niteliğindeki kuralların, bağımsız doğrulayıcı kuruluşlar (Madde 14) ve Çevrimiçi Taksonomi Yönetim Sistemi (Madde 20) aracılığıyla sürekli birer finansal filtreye dönüştürülmesi taslağın güçlü yönleri arasında yer almaktadır.

Ancak, karar mekanizmasında sendikalara yer verilmemesi ve Madde 13'teki muafiyet oranlarının denetim boşluğu yaratma potansiyeli, düzenlemenin geliştirilmesi gereken alanlarını oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında şu politika önerileri geliştirilmiştir:

Taslağın 17. maddesindeki komite yapısına işçi ve işveren konfederasyonlarının temsilcileri de dahil edilmelidir.

Madde 13'teki %10 ve %25'lik muafiyet sınırları, işletmelerin taşeron zincirlerindeki asgari sosyal koruma ihlallerini gizlemesine meydan vermeyecek şekilde, emek-yoğun sektörler özelinde ek denetim kıstaslarına tabi tutulmalıdır.

Doğrulayıcı kuruluşların yetkilendirme rehberlerinde "asgari sosyal korumaların" denetim usulleri, çevresel kriterlerle dengeli biçimde ve net göstergelerle yer almalıdır.

Anahtar Kelimeler: Asgari Sosyal Koruma, Türkiye Yeşil Taksonomisi, Adil Geçiş, Endüstri İlişkileri, Sosyal Diyalog.

KAYNAKÇA

Böhm, S., Misoczky, M. C., & Moog, S. (2012). Greening Capitalism? A Marxist Critique of Carbon Markets. *Organization Studies*, *33*(11), 1617-1638. https://doi.org/10.1177/0170840612463326

Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. https://doi.org/10.3316/QRJ0902027

European Parliament & Council of the European Union. (2020). Regulation (EU) 2020/852 of the European Parliament and of the Council of 18 June 2020 on the establishment of a framework to facilitate sustainable investment, and amending Regulation (EU) 2019/2088. *Official Journal of the European Union*, L198, 13–43. https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2020/852/oj

Galgóczi, B. (2019). Two faces of (a) just transition: the coal story and the car story. In B. Galgoczi (Ed.), *Towards a just transition: Coal, cars and the world of work* (ss. 7–29). European Trade Union Institute (ETUI). https://www.etui.org/publications/books/towards-a-just-transition

International Labour Organization. (2015). *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. International Labour Office. https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859

Kjellström, T., Maître, N., Saget, C., Otto, M., & Karimova, T. (2019). *Working on a warmer planet: The effect of heat stress on productivity and decent work*. International Labour Organization.

Kochan, T. A., & Dyer, L. (2020). *Shaping the Future of Work: A Handbook for Building a New Social Contract* (1. bs.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003050001

OECD. (2023). *Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/21db61c1-en

Schütze, F., & Stede, J. (2024). The EU sustainable finance taxonomy and its contribution to climate neutrality. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 14(1), 128–160. https://doi.org/10.1080/20430795.2021.2006129

Smit, L., Holly, G., McCorquodale, R., & Neely, S. (2021). Human rights due diligence in global supply chains: Evidence of corporate practices to inform a legal standard. *The International Journal of Human Rights*, *25*(6), 945–973. https://doi.org/10.1080/13642987.2020.1799196

Stevis, D., & Felli, R. (2015). Global labour unions and just transition to a green economy. *International Environmental Agreements: Politics, Law and Economics*, *15*(1), 29-43. https://doi.org/10.1007/s10784-014-9266-1

Türkiye Cumhuriyeti İklim Değişikliği Başkanlığı. (2024). *Türkiye Yeşil Taksonomi Yönetmeliği Taslağı*. İklim Değişikliği Başkanlığı. https://iklim.gov.tr/taslaklar-i-2124

Uzzell, D., & Räthzel, N. (2012). Mending the breach between labour and nature: A case for environmental labour studies. In N. Räthzel & D. Uzzell (Eds.), *Trade Unions in the Green Economy: Working for the environment*. (ss. 1–12). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203109670

Yabancı Uyruklu Öğrencilerde Ekolojik Ayak İzi Farkındalığı: Mersin Üniversitesi Örneği

Pınar AKSU[1] • Fatma YEŞİLKAYA[2]

[1] Bu çalışma TÜBİTAK 2209-A - Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı kapsamında üretilmiştir. Mersin Üniversitesi. aksupinarrr@gmail.com.

[2] Dr. Öğr. Üye. Mersin Üniversitesi. fatmayesilkaya@mersin.edu.tr. 0000-0002-1766-3535

GİRİŞ

İnsan faaliyetleri sonucu iklim ve doğal yaşam alanı üzerinde oluşan baskı, özellikle Sanayi Devrimi sonrasında belirgin biçimde artış göstermiştir. Üretim süreçlerinde sanayi odaklı yaşanan evrilme, yeni teknolojilerin ve üretim tekniklerinin yaygınlaşması ile birlikte gerek tüketim toplumunun ortaya çıkmasına gerekse doğal kaynakların kullanımını önemli ölçüde artış göstermesine neden olmuştur. Günümüzün temel konsepti olan aşırı tüketim eğilimi ve tüketim tercihlerindeki dönüşüm nedeniyle çevresel sorunların yalnızca üretim süreçleri üzerinden değil, aynı zamanda tüketici davranışları ekseninde de değerlendirilmesi gerekliliği doğmaktadır. Bu bağlamda bu çalışma, Mersin Üniversitesi'nde öğrenim gören yabancı uyruklu öğrencilerde ekolojik ayak izi farkındalık düzeyini ortaya koymayı ve farkındalık düzeylerinin öğrencilerin geldikleri coğrafi bölgelere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemeyi amaçlamaktadır. Çevresel sorunlarla ilintili bir olgu olan ekolojik ayak izi, bireylerin ve toplumların yaşamlarını sürdürebilmek için doğal kaynaklar üzerinde oluşturdukları baskıyı ifade eden önemli bir çevresel göstergedir. Literatürde ekolojik ayak izi çoğunlukla makro düzeyde, üretim ilişkileri bağlamında ele alınmakla birlikte, son yıllarda tüketim boyutuna odaklanan çalışmalarda artış olduğu görülmektedir. Bu nedenle birey ve tüketici düzeyinde farkındalık düzeyinin belirlenmesi, sürdürülebilir yaşam pratiklerinin geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sürdürülebilir kalkınma kavramı Birleşmiş Milletler'in "Ortak Geleceğimiz" isimli raporu, insanlığın doğal kaynakların hızla tükenmesi, artan kirlilik ve yoksulluk gibi büyük sorunlarla karşı karşıya olmasına ve bu konuları çözmeye yönelik adımlar atılmasına dikkat çekmesiyle görünürlük kazanmıştır. Mevcut sistemin yarattığı koşulların iyileştirilmemesi durumunda, yaşadığımız gezegenin insan faaliyetleri gerekçesiyle yok olma riski giderek artacaktır. Bu risk gerek mevcut nesil gerekse gelecek nesiller ve hatta doğa için de büyük bir tehlike oluşturmaktadır. Dolayısıyla insan faaliyetleri başta olmak üzere bir değişim ihtiyacı ortaya çıkmaktadır (Holden, 2004).

Küresel ekosistemdeki sürekli bozulmanın en önemli nedeninin, özellikle sanayileşmiş ülkelerdeki sürdürülebilir olmayan üretim ve tüketim kalıpları olduğu belirtilmektedir. Yapılan

araştırmalara göre gelişen teknolojilere rağmen ekonomik büyüme önceliğiyle oluşan çevre kirliliği ve aşırı tüketim sebebiyle doğal kaynaklara yansıyan baskı günden güne artmaktadır (Mızık ve Avdan, 2020). Özellikle Batı ülkelerindeki vatandaşların yaşam biçimleri, kaynak ve enerji kullanımı açısından önemli ekolojik etkiler yaratmaktadır. Yapılan ölçümler, küresel toplumun doğa üzerindeki mevcut taleplerinin karşılanması için 1,5 dünyaya ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır (Verhofstadt, vd., 2016).

Ekolojik ayak izi, gezegende insanlar tarafından tüketilen biyolojik üretken alan miktarını, atık yönetimi için gereken, kara ve su alanlarının büyüklüğünü, ülkelerin, kentlerin, ailelerin ya da bireylerin ne kadar biyolojik üretken alan kullandıklarını gösteren niceliksel bir hesaplama tekniğidir (Kaypak, 2013). İnsan geçimini sağlamak amacıyla toprağı işlerken, teknolojiyi ve bilgiyi üretirken, uygularken, doğal kaynakları tüketerek gereksinimlerini karşılarken gezegeni (ekosfer) ve kapasitesini hesaba katmadan doğaya karşı yıkıcı bir tutum izlemektedir (Akıllı vd., 2008). Özellikle yüksek gelirli ülkelerde kişi başına düşen ekolojik ayak izi, düşük gelirli ülkelerden yaklaşık beş kat daha fazla ölçülmektedir. Dolayısıyla araştırmacılar tarafından genellikle insan faaliyetlerinin yoğunlaştığı hareketlilik, gıda ve tüketim ile üretim süreçleri gibi çeşitli politika alanlarında pek çok davranış değişikliğine ihtiyaç olduğunu savunulmaktadır (Verhofstadt, vd., 2016). Sağlıklı işleyen bir ekosistem insanlığın hayatta kalmasında kritik öneme sahip olduğundan çevreyi korumak bir ihtiyaç değil zorunluluk olarak nitelendirilmektedir (Özsoy ve Dinç, 2016).

Üretim ve tüketim birbiriyle doğrudan ilişkili süreçler olduğu için biri olmadan diğerini düşünmek mümkün değildir. Bu sebeple üretici kesimin yanında tüketim yapan kitleye odaklanmak gerekmektedir. Tüketici odaklı incelemelere dikkat çekilmesinin üç nedeni vardır. İlk olarak, çevresel sorunların giderek arttığı bir dünyada, sorunun temeli üretimden tüketim tercihlerine kaymaya başlamıştır. Bunun temel nedeni ise yoğun tüketimden kaynaklı talep artışlarının üretimi teşvik etmesidir. Doğa ve çevre için en ciddi tehdidin üretici konumda olan fabrikalar değil bu ürünlere talebi artıran tüketiciler üzerinde yoğunlaşması endişe yaratmaktadır. Bu durum, sanayi sektörü ve üreticilerin neden olduğu çevre sorunlarına odaklanmanın önemli olmadığı anlamına gelmemekte, ilgi alanında dikkate alınması gereken bir diğer faktörün önemini göstermektedir. Sürdürülebilir olmayan üretim ve tüketim seviyeleri bireylerin daha fazlasını yapma, deneyimleme, görme ve kısaca ifade etmek gerekirse daha fazlasını tüketme arzusunun bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda insanlığın sürdürülebilir bir yola girmesi için tüketici tarafında ve bireysel düzlemde çaba gerekmektedir (Holden, 2004).

Çevre sorunlarının önemli bir kısmının insan faaliyetlerinden kaynaklandığı bilgisinden hareketle, sosyal ve davranışsal araştırmalar çevresel sürdürülebilirlik konusunda oldukça önemlidir. Çevresel negatif dışsallıkların azaltılmasında yalnızca teknolojik ilerlemeye güvenmek yeterli olmayabileceğinden, insan davranışlarında ve tercihlerinde değişime

gidilmesine ihtiyaç duyulmaktadır (Bleys vd., 2018). Bu kapsamda özellikle genç bireylerin çevre duyarlılıklarının tespit edilmesi önem arz etmektedir. Bu doğrultuda çalışmada, Mersin Üniversitesi'nde öğrenim gören yabancı uyruklu öğrencilerin ekolojik ayak izine yönelik farkındalıklarının bölgesel düzlemde tespit edilmesi ve öncelikle öğrencilerden başlayarak toplum genelinde çevre bilincinin artırılmasına yönelik politika uygulamalarına zemin hazırlanılması amaçlanmaktadır.

YÖNTEM

Bu araştırma, nicel araştırma deseninde tasarlanmış kesitsel bir çalışmadır. Veriler belirli bir zaman diliminde toplanmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye'de yükseköğrenim gören yabancı uyruklu öğrenciler oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemi ise Mersin Üniversitesi'nde öğrenim gören yabancı uyruklu öğrencilerden oluşmaktadır. Çalışmanın verilerini toplamak için Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan izin alınmış (Karar No: 157, Tarih: 26.05.2025), tüm katılımcılar çalışmanın amacı hakkında bilgilendirilmiş ve onamları alınmıştır. Kolayda örnekleme yöntemiyle yürütülen çalışmanın verileri yüz yüze anket yoluyla gönüllülük esasına dayalı olarak toplanmıştır. Veri toplama aşamasında 493 adet geçerli gözleme ulaşılmıştır.

Veri toplama sürecinde kullanılan araç iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm üç adet demografik sorudan, sonraki bölüm ise ölçek maddelerinden oluşmaktadır. Tekindal vd. (2021) tarafından geliştirilen Ekolojik Ayak İzinin Azaltılmasına Yönelik Farkındalık Ölçeği 30 maddeden oluşmaktadır. Çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa değerinin 0.960 olduğu belirtilmiştir. Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Tekindal vd. (2021) tarafından yapılan ölçek Likert tipi 5'li derecelendirmeye sahip 6 boyutlu bir araçtır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Yabancı uyruklu öğrencilerin ekolojik ayak izinin azaltılmasına yönelik genel farkındalık düzeylerine bakıldığında, ölçek toplam puan ortalamasının 3.84 olduğu görülmektedir. Bu değer, katılımcıların ekolojik ayak izi farkındalıklarının görece yüksek düzeyde seyrettiğini göstermektedir. Ölçeğin alt boyutlarında en yüksek ortalamanın gıda boyutunda (ort.=3.97), en düşük ortalamanın ise yasal kapsam boyutunda (ort.=3.77) elde edildiği gözlenmektedir.

Çalışmada katılımcıların Ekolojik Ayak İzi Farkındalık düzeylerinin geldikleri bölgelere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, bölgeler arasında ekolojik ayak izi farkındalığı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur (Welch $F(2, 221.91)=5.790$, $p =.004$). Farklılığın kaynağını belirlemek üzere uygulanan Games-Howell post-hoc testi sonuçlarına göre; Orta Doğu bölgesinden gelen katılımcıların farkındalık düzeylerinin hem Asya bölgesinden ($p=.007$) hem de Afrika bölgesinden ($p=.045$) gelen öğrencilere göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu

tespit edilmiştir. Asya ve Afrika bölgeleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır (p=.899).

Bölgesel karşılaştırma açısından elde edilen bulgular incelendiğinde, yabancı uyruklu öğrencilerin ekolojik ayak izinin azaltılmasına yönelik farkındalık düzeylerinin geldikleri coğrafi bölgelere göre farklılaşabildiği görülmektedir. Orta Doğu ülkelerinden gelen öğrencilerin genel farkındalık ortalaması 3.93, Asya ülkelerinde ortalama 3.75 ve Afrika ülkelerinden gelen öğrencilerde ortalamanın 3.78 olduğu gözlenmiştir. Dolayısıyla Orta Doğu ülkelerinden gelen ülkelerdeki öğrencilerin diğer gruplara kıyasla daha yüksek farkındalık düzeyine sahip olduğu ve bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık Asya ve Afrika grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Bu bulgular, ekolojik ayak izi farkındalığının yalnızca bireysel özelliklerden değil, aynı zamanda bireylerin yetiştikleri coğrafi koşullardan da etkilendiğine bir kanıt oluşturabilmekle birlikte mevcut literatürü de desteklemektedir. Mahlaole (2025), sürdürülebilirlik eğitiminin farklı ülkelerdeki uluslararası öğrencilerin tutum ve davranışsal yönelimleri üzerindeki etkisinin toplumsal ve kültürel bağlam üzerinden farklılaşabildiğini göstermektedir. Benzer şekilde Uzun vd. (2025), Türkiye'deki uluslararası öğrencilerde sürdürülebilirlik yönelimlerini inceledikleri çalışmalarında kültürel etkileşim olanaklarının farkındalığı şekillendirebilecek unsurlardan biri olduğuna dikkat çekmektedir. Bu açıdan araştırma bulgularından elde edilen bölgesel farklılık, yabancı uyruklu öğrencilerin çevresel farkındalıklarının homojen olmadığına ve öğrencilerin farklı coğrafi ve sosyokültürel geçmişlerinin dikkate alınması gerekliliğine işaret etmektedir. Orta Doğu özelinde son yıllarda bu ülkelerin pek çoğunda çölleşme, iklim değişikliği, su kıtlığı ve sürdürülebilir kaynak yönetimi gibi çevresel konuların kamu politikalarında görece daha görünür hale geldiği takip edilmektedir (ESCWA, 2024). Bu durum bölgeden gelen bireylerin çevresel konulara yönelik duyarlılıklarının artmasına katkı sağlamış olabilir. Ayrıca Orta Doğu uyruklu öğrencilerden Suriye kökenli gençlerin Türk eğitim sistemine önemli ölçüde dahil olmaları (UNICEF, 2022) ve örneklemde yer alan bazı Suriyeli öğrencilerin üniversite öncesi eğitim deneyimlerinin en azından bir bölümünü Türkiye'de edinmiş olabilecekleri bu bulgu üzerinde etkili olabilir. Buna karşın Asya ve Afrika bölgeleri kendi içinde gelişmişlik ve kalkınma düzeyleri açısından oldukça heterojen bir yapı sergilediğinden, bu iki bölge arasında anlamlı bir farklılığın ortaya çıkmaması beklenebilir. Çalışma kapsamında elde edilen sonuçların bölgesel farklılıklar üzerinden değerlendirilmesinin yanında eğitim düzeyi gibi faktörlerle birlikte ele alınmasının daha bütüncül bir yorum yapılmasına olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

SONUÇ

Çalışma kapsamında, Mersin Üniversitesi'nde öğrenim gören yabancı uyruklu öğrencilerin ekolojik ayak izi farkındalık düzeyleri incelenmiş olup kullanılan ölçme aracının geçerlik ile

güvenirlik özellikleri doğrulanmıştır. Araştırmanın temel bulguları yabancı uyruklu öğrencilerin genel ekolojik ayak izi farkındalık düzeyinin görece yüksek olduğuna işaret etmektedir. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen analiz bulguları, öğrencilerin bireysel tüketim davranışlarına ilişkin farkındalıklarının çevresel düzenlemeler ve yasal sorumluluklara yönelik farkındalıklarından daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bölgesel düzlemde yapılan karşılaştırma, yabancı uyruklu öğrencilerin ekolojik ayak izi farkındalıklarının geldikleri coğrafi bölgeye göre anlamlı biçimde farklılaştığını ortaya koymaktadır.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, üniversitelerde sürdürülebilirlik uygulamalarının derinlikli bir şekilde geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Sürdürülebilirlik kapsamında üniversitelerde özellikle farklı kültürel geçmişlere sahip yabancı uyruklu öğrencileri de kapsayan çevre eğitimi ve sürdürülebilirlik uygulamalarının yaygınlaştırılmasının önem taşıdığı düşünülmektedir. Özellikle ekolojik ayak izi farkındalığının görece düşük olduğu öğrenci gruplarına yönelik uygulamalı çevre etkinlikleri, eğitim programları ve sürdürülebilir kampüs politikalarının geliştirilmesi bu öğrencilerde çevresel farkındalığın artırılmasına katkı sağlayabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Ekolojik Ayak İzi, Ekolojik Ayak İzi Farkındalığı, Gençler, Mersin.

KAYNAKÇA

Akıllı, H., Kemahlı, F., Okudan, K., & Polat, F. (2008). Ekolojik ayak izinin kavramsal içeriği ve Akdeniz Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi'nde bireysel ekolojik ayak izi hesaplamasi. *Akdeniz IIBF Dergisi*, *8*(15), 1-25.

Bleys, B., Defloor, B., Van Ootegem, L., & Verhofstadt, E. (2018). The environmental impact of individual behavior: Self-assessment versus the ecological footprint. *Environment and Behavior*, *50*(2), 187-212.

ESCWA. (2024). The water action decade (2018-2028): Midterm review in the Arab Region. https://www.unescwa.org/sites/default/files/pubs/pdf/escwa-water-development-report-10-english_2.pdf

Holden, E. (2004). Ecological footprints and sustainable urban form. *Journal of Housing and the Built Environment*, 19, 91-109.

Kaypak, Ş. (2013). Ekolojik ayak izinden çevre barışına bakmak. *Türk Bilimsel Derlemeler Dergisi*, 1, 154-159.

Mahlaole, S. T. (2025). Education for sustainable development's role in influencing sustainable consumption behaviour among international students: a multi group analysis. *Discover Education*, *4*(1), 104. https://doi.org/10.1007/s44217-025-00498-3

Mızık, E. T., & Yiğit Avdan, Z. (2020). Sürdürülebilirliğin temel taşı: ekolojik ayak izi. *Doğal Afetler ve Çevre Dergisi*, *6*(2), 451-467.

Özsoy, C. E., & Dinç, A. (2016). Sürdürülebilir kalkınma ve ekolojik ayak izi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, (619), 35-55.

UNICEF. (2022). Documentation of the education response for Syrian children under temporary protection in Türkiye – report. https://www.unicef.org/turkiye/media/15931/file/The%20education%20response%20for%20Syrian%20children%20under%20temporary%20protection%20in%20Türkiye%20report.pdf

Uzun, A., Akhan, O., Turan, S., & Özkaya, A. (2025). Determining the global citizenship tendencies of international university students for a sustainable world. *PLoS One*, *20*(10), e0335817. https://doi. org/10.1371/journal.pone.0335817

Verhofstadt, E., Van Ootegem, L., Defloor, B., & Bleys, B. (2016). Linking individuals' ecological footprint to their subjective well-being. *Ecological Economics*, 127, 80-89.

İşçi Sağlığı, Kırılganlık ve Sosyal İçerme

Priene Salonu

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Serap PALAZ

Sosyal Koruma Sistemlerine Erişim, Dijital Destek Ağları ve Engelli Bireylerin Toplumsal Entegrasyonu	*Mehmet Erçorumlu*
Madde Bağımlılığı Alanında Sosyal Dışlanmayla Mücadele ve Önlemeye Yönelik Sosyal Politikalar: Fenomenolojik Bir Değerlendirme	*Baybars Kaan Yeşilırmak*
Güvencesizliğin Dijital Epidemiyolojisi: Çoklu Kriz Konjonktüründe Emeğin Psiko-sosyal Sağlık Arayışı	*Ekrem Ersin Cesur*
İŞKUR ve Engelli İstihdamı: Mersin İli Örneği	*Doğukan Şimşek – Emircan Sevgül – Fatma Yeşilkaya*
Çoklu Krizler Çağında Engellilerin İstihdamı ve Uzaktan Çalışma	*Burcu Demirci*

Sosyal Koruma Sistemlerine Erişim, Dijital Destek Ağları ve Engelli Bireylerin Toplumsal Entegrasyonu

Mehmet ERÇORUMLU

Doktor Öğretim Üyesi. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi. mercorumlu@bandirma.edu.tr. 0000-0003-1609-3742

GİRİŞ

Son yıllarda yaşanan ekonomik dalgalanmalar, dijitalleşme, demografik dönüşüm ve refah sistemleri üzerindeki mali baskılar, sosyal koruma politikalarının kapsamı kadar bu politikalara erişim konusunu da tartışmaların merkezine taşımıştır. Bu gelişmeler, özellikle engelli bireyler gibi kırılgan grupların sosyal yaşama katılımı, kamu hizmetlerinden yararlanması ve emek piyasasına dâhil olabilmesi bakımından yeni sorun alanları ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle sosyal koruma sistemlerinin yalnızca sunduğu hak ve hizmetler değil, bu haklara fiilen erişilebilme düzeyi de sosyal politika araştırmalarında giderek daha fazla önem kazanmaktadır (Esping-Andersen, 1990; Buğra, 2018).

Engelli bireylerin toplumsal yaşama katılımı uzun yıllar ağırlıklı olarak sağlık, bakım ve rehabilitasyon ekseninde ele alınmıştır. Oysa güncel yaklaşımlar, toplumsal entegrasyonun yalnızca bireysel yeterliliklerle açıklanamayacağını; sosyal koruma mekanizmaları, erişilebilir kamu hizmetleri ve sosyal çevreyle kurulan ilişkiler tarafından da şekillendiğini ortaya koymaktadır (Oliver, 1990; Barnes & Mercer, 2005). Türkiye'de de sosyal koruma uygulamalarının kapsamı genişlemesine rağmen, hizmetlere erişimde yaşanan bürokratik güçlükler, bilgi eksikliği ve yönlendirme sorunları engelli bireylerin toplumsal yaşama tam ve etkin katılımını sınırlandırabilmektedir (Altan, 2015; Metin, 2017).

Dijital iletişim platformlarının yaygınlaşması, engelli bireylerin yaşadıkları sorunları görünür kılmalarına, deneyimlerini paylaşmalarına ve karşılıklı destek mekanizmaları oluşturmalarına yeni imkânlar sağlamıştır. Bu platformlarda üretilen içerikler yalnızca bireysel deneyimleri yansıtmamakta; aynı zamanda sosyal koruma sistemlerinin işleyişi, erişimde karşılaşılan güçlükler ve toplumsal entegrasyon süreçleri hakkında önemli veriler sunmaktadır. Buna karşın, sosyal koruma sistemlerine erişim ile dijital destek ağları arasındaki ilişkinin engelli bireylerin toplumsal entegrasyonu bağlamında birlikte ele alındığı çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, X platformunda paylaşılan içerikler üzerinden sosyal koruma sistemlerine erişim, erişim sürecinde karşılaşılan engeller, dijital destek ağları ve toplumsal entegrasyon arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu doğrultuda araştırmanın temel sorusu, engelli bireylerin dijital ortamdaki paylaşımlarının sosyal koruma sistemlerine erişim deneyimlerini ve bu deneyimlerin toplumsal entegrasyonla ilişkisini nasıl yansıttığıdır. Çalışmanın, dijital

etkileşim verilerini sosyal politika perspektifiyle değerlendirerek sosyal koruma literatürüne katkı sunması ve çoklu krizler döneminde engelli bireylerin karşılaştıkları yapısal sorunların daha iyi anlaşılmasına yardımcı olması beklenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal koruma, bireyleri yaşam döngüsü boyunca karşılaşabilecekleri ekonomik ve sosyal risklere karşı güvence altına almayı amaçlayan politika ve uygulamaların bütününü ifade etmektedir. Günümüzde sosyal koruma yalnızca gelir desteği sağlayan bir sistem olarak değil; sosyal yardım, sosyal hizmet, bakım, rehabilitasyon ve istihdam politikalarını kapsayan çok boyutlu bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Barrientos, 2011; ILO, 2014). Bu yönüyle sosyal koruma sistemleri, bireylerin temel gereksinimlerini karşılamanın yanında toplumsal yaşama katılımını destekleyen önemli araçlardan biri olarak kabul edilmektedir.

Engellilik alanında yaşanan kuramsal dönüşüm, sosyal koruma politikalarının yalnızca ekonomik güvence sağlayan mekanizmalar olarak değerlendirilmesini yetersiz hâle getirmiştir. Sosyal model yaklaşımına göre engelli bireylerin karşılaştıkları güçlükler, bireysel yetersizliklerden çok fiziksel, kurumsal ve toplumsal çevrede bulunan engellerden kaynaklanmaktadır (Oliver, 1990). Bu nedenle sosyal koruma sistemlerinin başarısı, yalnızca sunulan hizmetlerin kapsamıyla değil, bu hizmetlere erişimin ne ölçüde kolaylaştırıldığıyla da ilişkilidir. Eğitim, sağlık, istihdam ve sosyal hizmetlere erişimde yaşanan güçlüklerin devam etmesi, sosyal dışlanmayı derinleştiren temel etkenlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Barnes & Mercer, 2005; Altan, 2015).

Toplumsal entegrasyon ise engelli bireylerin ekonomik, sosyal ve kamusal yaşamın farklı alanlarına etkin biçimde katılabilmelerini ifade eden çok boyutlu bir süreçtir. Bu süreç, yalnızca sosyal koruma programlarından yararlanmayı değil; bireylerin bu programlara erişebilmesini, haklarını kullanabilmesini ve toplumsal ilişkilerini sürdürebilmesini de kapsamaktadır. Sen'in (1999) yetenekler yaklaşımı, bireylerin sahip oldukları hakların tek başına yeterli olmadığını, bu hakları kullanabilme kapasitesinin de toplumsal katılım açısından belirleyici olduğunu vurgulamaktadır. Bu yaklaşım, sosyal koruma sistemlerine erişimin toplumsal entegrasyon üzerindeki etkisini değerlendirmek için önemli bir kuramsal zemin sunmaktadır.

Dijital iletişim platformlarının yaygınlaşması, engelli bireylerin bilgiye ulaşma, deneyim paylaşma ve karşılıklı destek geliştirme biçimlerini de dönüştürmüştür. Bu platformlarda oluşan etkileşimler, sosyal koruma sistemlerinin uygulamadaki işleyişine ilişkin deneyimleri görünür kılarken, kullanıcıların geliştirdiği dijital destek ağları da erişim sürecini kolaylaştıran tamamlayıcı mekanizmalar hâline gelebilmektedir. Bu nedenle çalışmada sosyal koruma sistemlerine erişim ile dijital destek ağları, toplumsal entegrasyonu birlikte etkileyen ve birbirini tamamlayan süreçler olarak ele alınmaktadır.

YÖNTEM

Bu çalışma, engelli bireylerin toplumsal entegrasyon süreçlerini sosyal koruma sistemi bağlamında incelemek amacıyla nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde tasarlanmış ve doküman incelemesine dayalı olarak yürütülmüştür. Araştırmanın veri seti, 2024 ve 2025 yıllarında X platformunda #EngelsizTürkiye, #EngellilerHaftası ve #3AralıkEngellilerGünü etiketleri altında paylaşılan erişime açık iletilerden oluşturulmuştur. Yaklaşık 6000 sayfalık veri seti; tartışma başlıkları, bu başlıklara verilen yanıtlar ve kullanıcılar arasındaki etkileşimlerden oluşmaktadır. Analiz öncesinde iletiler kronolojik olarak düzenlenmiş, ait oldukları ileti dizileri (thread) içerisinde değerlendirilmiş ve tüm kişisel bilgiler anonimleştirilmiştir.

Veriler, NVivo 12 nitel veri analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Kodlama süreci, Glaser ve Strauss'un (1967) temellendirilmiş kuram yaklaşımı doğrultusunda açık kodlama, benzer kodların temalar altında birleştirilmesi ve temalar arası ilişkilerin yorumlanması olmak üzere üç aşamada yürütülmüştür. Kodlar önceden belirlenmiş bir şemaya göre değil, doğrudan veriden türetilmiş; analiz sonucunda sosyal koruma sistemlerine erişim, erişim engelleri, dijital destek mekanizmaları ve toplumsal entegrasyona ilişkin temel örüntüler belirlenmiştir.

Analiz süreci boyunca veriler sürekli karşılaştırma yöntemiyle yeniden değerlendirilmiş, yeni ortaya çıkan kodlar mevcut tematik yapı içerisine dâhil edilmiş ve veri doygunluğuna ulaşıldığında analiz tamamlanmıştır. Bulgular yorumlanırken kullanıcı iletilerinde öne çıkan sosyal etkileşim biçimleri, destek arayışları ve toplumsal katılım göstergeleri birlikte ele alınmış; araştırma süreci boyunca etik ilkelere bağlı kalınarak tüm veriler anonim biçimde değerlendirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Analiz sonuçları, kullanıcı iletilerinin büyük ölçüde sosyal koruma sistemlerine erişim sürecinde yaşanan deneyimler etrafında şekillendiğini göstermektedir. Paylaşımlarda en sık karşılaşılan konular; haklara ilişkin bilgi arayışı, başvuru süreçlerinde karşılaşılan güçlükler, kurumsal uygulamalara yönelik değerlendirmeler ve diğer kullanıcılarla kurulan dayanışma ilişkileridir. Bu durum, sosyal koruma sistemlerinin yalnızca sunulan hizmetler üzerinden değil, bu hizmetlere erişim sürecinde yaşanan deneyimler üzerinden de değerlendirildiğini ortaya koymaktadır.

Kodlama süreci sonunda elde edilen temalar, sosyal koruma sistemlerine erişimin toplumsal entegrasyonu doğrudan belirleyen tek unsur olmadığını göstermektedir. Kullanıcı iletilerinde, bilgiye erişim, deneyim paylaşımı ve karşılıklı yönlendirme gibi dijital destek mekanizmalarının, sosyal koruma sistemlerinin işleyişini tamamlayan önemli unsurlar hâline geldiği görülmektedir. Özellikle benzer deneyimlere sahip bireyler arasında kurulan dijital

etkileşimler, başvuru süreçlerine ilişkin belirsizliklerin azaltılmasına ve haklara erişimin kolaylaştırılmasına katkı sağlamaktadır.

Bulgular, erişim sürecinde yaşanan güçlüklerin önemli ölçüde bilgi eksikliği, bürokratik işlemler ve kurumsal yönlendirme yetersizliğinden kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Bu durum, sosyal koruma sistemlerinin kapsamının genişletilmesinin tek başına yeterli olmadığını; haklara erişimi kolaylaştıran bilgilendirme ve rehberlik mekanizmalarının da güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Elde edilen bulgular, engelli bireylerin toplumsal yaşama katılımını etkileyen temel unsurun yalnızca sosyal koruma programlarının varlığı değil, bu programlara erişim sürecinin niteliği olduğunu ortaya koymaktadır (Barnes & Mercer, 2005; Metin, 2017).

Araştırmanın dikkat çeken bulgularından biri de dijital destek ağlarının toplumsal entegrasyon sürecindeki işlevidir. Kullanıcı paylaşımları, dijital platformların yalnızca bilgi paylaşımı yapılan ortamlar olmadığını; aynı zamanda dayanışma, deneyim aktarımı ve karşılıklı destek ilişkilerinin geliştiği sosyal alanlar hâline geldiğini göstermektedir. Bu etkileşimler, sosyal koruma sistemlerinin uygulamada karşılaşılan sınırlılıklarını tamamen ortadan kaldırmasa da, bireylerin haklara erişim süreçlerini kolaylaştıran tamamlayıcı bir işlev üstlenmektedir. Bu yönüyle dijital destek ağları, sosyal koruma ile toplumsal entegrasyon arasında köprü kuran önemli bir mekanizma olarak değerlendirilebilir.

SONUÇ

Bu çalışma, sosyal koruma sistemlerine erişimin engelli bireylerin toplumsal entegrasyonunda önemli bir işleve sahip olduğunu; ancak bu ilişkinin yalnızca kurumsal düzenlemelerle açıklanamayacağını göstermektedir. Kullanıcı iletilerinden elde edilen bulgular, haklara erişim sürecinde yaşanan güçlüklerin bilgi eksikliği, bürokratik işlemler ve yönlendirme yetersizlikleriyle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Buna karşılık dijital destek ağları, deneyim paylaşımını kolaylaştırarak kullanıcıların bilgiye ulaşmalarını ve sosyal koruma mekanizmalarından daha etkin yararlanmalarını desteklemektedir.

Araştırma, dijital etkileşim verilerini sosyal koruma ve toplumsal entegrasyon perspektifiyle birlikte değerlendirerek literatüre katkı sunmaktadır. Özellikle dijital platformlarda gelişen dayanışma ilişkilerinin, sosyal koruma sistemlerinin uygulamadaki işleyişini tamamlayan önemli bir unsur olduğu görülmektedir. Bu bulgu, toplumsal entegrasyonun yalnızca sosyal koruma programlarının kapsamıyla değil, bu programlara erişimi kolaylaştıran sosyal ve dijital destek mekanizmalarıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda sosyal koruma politikalarının yalnızca hak temelli düzenlemelerle sınırlı kalmaması; erişilebilir bilgi sistemleri, dijital danışmanlık uygulamaları ve kullanıcı odaklı yönlendirme mekanizmalarıyla desteklenmesi önerilmektedir. Böyle bir

yaklaşım, engelli bireylerin toplumsal yaşama katılımını güçlendirecek ve sosyal koruma sistemlerinin etkinliğini artıracaktır.

Araştırmanın bulguları, yalnızca 2024 ve 2025 yıllarında X platformunda paylaşılan erişime açık iletilerle sınırlıdır. Bu nedenle sonuçlar, farklı dijital platformlar ve farklı veri kaynakları kullanılarak gerçekleştirilecek çalışmalarla desteklenebilir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Koruma, Engellilik, Toplumsal Entegrasyon, Dijital Dayanışma Ağları, Sosyal Dışlanma, Sosyal Politika.

KAYNAKÇA

Altan, Ö. Z. (2015). Türkiye'de engellilerin sosyal dışlanma sorunu ve sosyal politikalar. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 15*(34), 45–68.

Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: Challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment and Society, 19*(3), 527–545. https://doi.org/10.1177/0950017005055669

Barrientos, A. (2011). Social protection and poverty. *International Journal of Social Welfare, 20*(3), 240–249.

Buğra, A. (2018). *Kapitalizm, yoksulluk ve Türkiye'de sosyal politika*. İletişim Yayınları.

Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Aldine.

International Labour Organization (ILO). (2014). *World social protection report 2014–2015*. ILO.

Metin, B. (2017). Türkiye'de engellilere yönelik sosyal politikalar. *Çalışma ve Toplum, 3*(54), 1325–1348.

Oliver, M. (1990). *The politics of disablement*. Macmillan.

Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.

Madde Bağımlılığı Alanında Sosyal Dışlanmayla Mücadele ve Önlemeye Yönelik Sosyal Politikalar: Fenomenolojik Bir Değerlendirme

Baybars Kaan YEŞİLIRMAK

Sosyal Hizmet Uzmanı, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, baybarsyesilirmak@gmail.com, ORCID: 0009-0002-7756-2418

GİRİŞ

Madde bağımlılığı, bireyin fiziksel, psikolojik, sosyal ve ekonomik açıdan zarar görmesine rağmen kullanılan maddeye karşı konulmaz bir biçimde istek yaşaması hali olarak tanımlanmaktadır (Karakuş vd., 2021). Bağımlık literatüründe madde bağımlılığı; alkol, kumar, teknoloji ve tütün bağımlılıkları gibi bir beyin hastalığı olarak kabul edilmektedir (Akpınar vd., 2019). Bu yaklaşımın temelinde, bireyin madde kullanımını sonlandırmak istemesine rağmen kullanım davranışını sürdürmesine neden olan nörobiyolojik süreçlerin etkili olduğu görüşü yer almaktadır (Bozdoğan, 2022).

2023 yılında yayımlanan Dünya Uyuşturucu Raporu'na göre, madde bağımlılığı ülkelerin sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesini güçleştiren küresel bir sosyal sorun niteliği taşımaktadır. Bu rapora göre, maddeye erişimin kolaylaşması, kullanımın ölümcül sonuçlar doğurması, fiziksel ve psikolojik sağlık üzerindeki olumsuz etkiler, çalışma çağındaki nüfusun üretkenliğinin azalması, sosyal dışlanmanın yaygınlaşması ve tedavi hizmetlerine erişimde yaşanan eksikler madde bağımlılığının çok boyutlu bir kriz alanına dönüşmesine neden olmaktadır. (United Nations Office On Drugs and Crime, 2023). Türkiye Uyuşturucu Raporu Eğilimler ve Gelişmeler Raporu'na göre 2023 yılında çeşitli uyuşturucu madde türlerine ilişkin olarak toplam 246.751 kişi hakkında yakalama işlemi uygulanmıştır (Türkiye Uyuşturucu Raporu Eğilimler ve Gelişmeler, 2023). Bu veriler, madde kullanımının Türkiye'de yalnızca bir sağlık sorunu değil, eş zamanlı sosyal, ekonomik ve toplumsal boyutları bulunan önemli bir sosyal krize dönüştüğünü göstermektedir (Bulut & Yeşilkayalı, 2020). Bu kriz ağını inşa eden en önemli sorunlardan birisini sosyal dışlanma oluşturmaktadır. Sosyal dışlanma, bireylerin toplum içerisinde sağlık hizmetlerine erişememe, istihdam hayatının dışında kalma ve aidiyet duygusunu yitirme gibi çok yönlü eşitsizliklerle karşılaşmasıdır (Aykurt, 2020). Madde bağımlısı bireyler dezavantajlı gruplar içerisinde ilk sıralarda yer almakta ve sosyal dışlanmaya maruz kalmaktadırlar (Social Exccluslon Unıt, 2004 akt., Derin & Tapan, 2017). Bu durum bireylerin toplumsal bütünleşme süreçlerini zorlaştırmakta ve sosyal yaşamın çeşitli alanlarından uzaklaşmalarına neden olmaktadır (Babahanoğlu, 2019).

Bu çerçevede gerçekleştirilen araştırmanın temel problemi *"Madde bağımlılığı alanında görev yapan uzmanların bakış açısıyla madde bağımlıları sosyal dışlanmayı nasıl*

deneyimlemektedir?" sorusu oluşturmaktadır. Madde bağımlılığı tedavisi gören bireylerin maruz kaldıkları sosyal dışlanma ve damgalanma, toplumsal bütünleşme ve sosyal içerme süreçlerini olumsuz etkilemektedir. Bu araştırma, Yeşilay Danışmanlık Merkezi'nde görev yapan uzmanların bakış açılarıyla madde bağımlısı bireylerin sosyal dışlanma deneyimlerini anlamayı ve sosyal politika önerileri geliştirmeyi amaçlamaktadır. Madde bağımlılığı, bireyin yaşamı üzerindeki kontrolünü ve sosyal işlevselliğini olumsuz etkileyen çok boyutlu bir sorundur (Tonkuş vd., 2022). Bu süreçte bireyler, ayrımcılık ve önyargılar nedeniyle sosyal dışlanma ve damgalanmaya maruz kalabilmektedir (Taylan & Barış, 2015; Derin & Tapan, 2017). Bu araştırma, madde bağımlılığı alanında çalışan uzmanların bakış açılarıyla sosyal dışlanma deneyimlerini incelemeyi ve sosyal politika önerileri geliştirmeyi amaçlamaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Madde bağımlılığı, bireyin fiziksel ve psikolojik bağımlılık geliştirmesi sonucunda madde kullanımını sürdürmesidir (Başkurt, 2003). Bağımlılıkta birey zarar görmesine rağmen kullanımı sürdürmeye devam etmektedir (Elveren vd., 2022). Birey, doktor tarafından reçete edilen ilaç ve maddeleri tıbbi amaçlar dışında kötüye kullanabilmektedir (Kaplan ve Sadock, 2009 akt., Kaya, 2014). İlk kullanımda elde edilen etkinin yeniden sağlanabilmesi için kullanım miktarının artırılması tolerans olarak değerlendirilmektedir (Kayaalp, 2007). Madde kullanımının kesilmesine bağlı olarak fiziksel ve psikolojik yoksunluk belirtileri görülmektedir (Coşkunhol, 2014 akt., Kılıç, 2016). Kayma davranışı ise uzun süre uzak kalınan alkol veya madde kullanımına yeniden başlanmasıdır (Ögel, 2017). Alkol bağımlılığı bireylerin fiziksel açıdan işlev bozuklukları, psikolojik açıdan depresyon, kaygı, şizofreni ve kişilik bozuklukları gibi önemli sorunlar yaşamasına neden olan bir hastalıktır (Yeşilay, 2024). Kafein maddesi, kahve ağacının meyvelerinden elde edilen 200 mg'lık dozların üzerinde fiziksel ve psikolojik etkiler gözükmesine neden olan uyarıcı maddeler sınıfında yer almaktadır (Bilici vd., t.y.). Esrar maddesi, Hint kenevirinin çiçek, sap ve gövde gibi bölümlerinden elde edilen, yaygın inanışın aksine bağımlılık potansiyeli yüksek bir psikoaktif maddedir (Gökler & Koçak, 2008). Halüsinojenler, psilosbin ve meskalin gibi doğal, LSD gibi sentetik formları bulunan psikoaktif maddelerdir (Özkan, 2021). Opiyatlar, haşhaş bitkisinden elde edilen ve morfin etkisiyle rahatlama sağlayan, bağımlılık potansiyeli bulunan maddelerdir. (Moodist Hastanesi, 2024). Uçucu maddeler, oda sıcaklığında kolayca buharlaşabilen, düşük maliyetleri ve erişilebilirlikleri nedeniyle özellikle çocuklar ve gençler arasında kötüye kullanımı yaygın olan bağımlılık yapıcı maddelerdir (Wilson vd., 2022). Sedatif hipnotikler, benzodiazepinler ve barbitüratlar gibi sakinleştirici ilaçlar olup ameliyat öncesi ve davranış düzenlemede kullanılır (T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, 2010). Metamfetamin, merkezi sinir sistemini uyaran ve yüksek bağımlılık potansiyeline sahip bir maddedir (Eslek, 2019). Kokain, koka bitkisinden elde edilen (Bilici vd., t.y.); psikoaktif bir uyarıcıdır (Akan ve Cumhurcu, 2021). Tütün, aktif maddesi nikotin aracılığıyla bağımlılık ve tolerans gelişimine yol açabilen bir maddedir (Özden, 2019). Bu bağlamda, madde bağımlılığı ile sosyal dışlanma arasındaki ilişkinin

anlaşılabilmesi için sosyal dışlanma olgusunun ve bu olguyla mücadelede sosyal politikaların kavramsal düzeyde ele alınması gerekmektedir.

Bireyler farklı nedenlerden ötürü toplumsal eşitsizliklere maruz kalmaktadır. Bu eşitsizlikler güç odakları tarafından kimi zaman sosyal içerme yoluyla sorunlar çözümlenmekte, kimi zaman da sosyal dışlanma ile çözümler yerine yeni krizler oluşturulmaktadır. Sosyal dışlanma yaşayan gruplar, sağlık, beslenme, toplumsal aidiyet ve toplumsal uyum başta olmak üzere çok çeşitli sorunlar yaşamaktadırlar (Aykurt, 2020). Sosyal dışlanma geçmişte daha çok yoksulluk üzerinden değerlendirilen bir kavramken, günümüzde tüm dezavantajlı gruplar için yeniden değerlendirilmiştir. En genel anlamıyla sosyal dışlanma; bireylerin sosyal, ekonomik ve sosyopolitik yönden toplumla bütünleşememe durumu olarak tanımlanmaktadır (Özkazanç & Sönmez, 2015). Ekonomik yetersizlikler, ikili ilişkilerin bozulması, sosyal güvenceden yoksun kalınması ve kurumsal hizmetlerin dışında kalmak sosyal dışlanmanın etki alanlarını genişletmektedir (Tartanoğlu, 2011). Psikiyatrik hastalıklara sahip bireyler, toplumdaki önyargı ve damgalayıcı tutumlar nedeniyle sosyal dışlanmaya maruz kalabilmektedir. Bu durum, sosyal dışlanmanın yalnızca ekonomik yoksunluklarla değil, sağlık temelli dezavantajlarla da ilişkili olduğunu göstermektedir. Sosyal dışlanma, bireylerin tedavi, rehabilitasyon ve toplumsal bütünleşme süreçlerini olumsuz etkileyerek hem bireyleri hem de ailelerini toplumsal yaşamdan uzaklaştırabilmektedir (Ergün, 2022). Bununla birlikte küreselleşme (Şenkal, 2003), gelir eşitsizliği (Gökyay, 2014), göç (Yılmaz, 2014), toplumsal cinsiyet ayrımcılığı (Karacan ve Gökçe, 2020), yaşlılık (Ergun ve Ergun, 2023) ve engellilik (Bucuka, 2019) gibi faktörler sosyal dışlanmayı derinleştirmektedir. Derinleşen bu sosyal dışlanma madde bağımlısı bireyin; iktisadi sistemden (Geçgin, 2009), toplumsal alanlardan (Şahin, 2009) ve siyasi yapılardan (Şenel, 2013) dışlanması şeklinde kendisini biçimlendirmektedir. Tüm bu durumlara ek olarak sosyal dışlanma, medyanın denetimden uzak olması (Gönenç, 2005), suç ve madde bağımlılığının adeta birbirini sürekli tetiklediği yanlış inancı (Topçuoğlu, 2020) ile daha da derinleşmektedir. Madde bağımlılığına bağlı sosyal dışlanma, bireyin yalnızca sağlık durumuyla sınırlı kalmamakta; aile ve arkadaşlık ilişkilerinin zayıflaması, damgalanma, sosyal izolasyon ve çalışma hayatından uzaklaşma gibi farklı boyutlarda ortaya çıkabilmektedir (Ögel, 2017; Derin & Tapan, 2017; Arılık, 2019). Özellikle bağımlılık ve işsizlik arasındaki karşılıklı ilişki, bağımlılığın bireyin üretim süreçlerine ve toplumsal yaşama katılımını sınırlandırabildiğini göstermektedir (Kabakçı, 2023). Bu yönüyle madde bağımlılığına bağlı sosyal dışlanma; istihdam, eğitim, aile desteği, sosyal hizmetler ve toplumsal katılım gibi sosyal politikanın temel müdahale alanlarıyla doğrudan ilişkilidir. Dolayısıyla bağımlılıkla mücadelede yalnızca tedavi odaklı uygulamalar değil, bireyin eğitim ve istihdam süreçlerine yeniden katılımını, aile ve sosyal çevreyle ilişkilerinin güçlendirilmesini ve toplumsal bütünleşmesini destekleyen sosyal içerme odaklı sosyal politikalar da önem taşımaktadır (Özden, 2019). Bu kuramsal çerçeveden hareketle, çalışmada izlenen yöntem aşağıda açıklanmıştır.

YÖNTEM

Bu araştırma, madde bağımlılığı yaşayan bireylerin sosyal dışlanma deneyimlerini ve buna yönelik çözüm önerilerini uzman görüşleri doğrultusunda incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada, bireylerin deneyimlerini ve bu deneyimlere yükledikleri anlamları sosyo-kültürel bağlam içerisinde değerlendiren yorumsamacı paradigma esas alınmıştır (Yakut, 2014). Araştırma yaklaşımı olarak araştırmacı tarafından ele alınan probleme dair derin bir anlayışa ulaşmayı hedefleyen nitel araştırma yaklaşımı tercih edilmiştir (Karataş, 2015). Bu anlayışa ulaşabilmek için, araştırmacının kendi ön yargılarını askıya alarak katılımcıların deneyimlerine yükledikleri anlamların özünü ortaya çıkarmayı amaçlayan fenomenolojik yaklaşım kullanılmıştır (Husserl, 2020). Araştırmada, farklı mesleki bakış açılarını ortaya koymak amacıyla maksimum çeşitlilik örneklemesi (Şahan & Uyangör, 2021), sosyal dışlanma olgusuna ilişkin doğrudan deneyime sahip uzmanlara ulaşmak amacıyla ise kritik durum örneklemesi kullanılmıştır (Bakırcı, 2023). Araştırmaya iki klinik psikolog, iki sosyal hizmet uzmanı ve iki halkla ilişkiler uzmanı katılmıştır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak derinlemesine görüşme kullanılmıştır (Tekin, 2006). Veri toplama aracı olarak ise araştırmacı tarafından geliştirilen ve 12 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır (Dömbekçi & Erişen, 2022). Görüşme formu, uzmanların madde bağımlılığı yaşayan bireylerin sosyal dışlanma deneyimlerine ilişkin değerlendirmelerini ortaya koymaya yönelik hazırlanmıştır. Araştırmada, katılımcıların sosyal dışlanmaya ilişkin deneyimlerini kendi anlam dünyaları içerisinde anlayabilmek amacıyla emik yaklaşımdan yararlanılmıştır (Özdemir & Tuti, 2023). Elde edilen verilerin daha geniş bir kuramsal çerçevede değerlendirilebilmesi için etik yaklaşım benimsenmiştir (Terzioğlu, 2022). Ayrıca araştırmacı, kendi konumu ve önyargılarının araştırma sürecine olası etkilerini sorgulayarak düşünümsellik ilkesini gözetmiştir (Dwyer & Buckle, 2009). Araştırmacı, araştırma boyunca iç geçerlilik yöntemlerinden akran, uzman değerlendirmesi ve zengin betimleme, dış geçerlilik yöntemlerinden, konuya aşinalık, dahil etme/hariç tutma kriterleri, görüşme sayısı ve süresi, yüz yüze görüşme, amaçlı örneklem ve katılımcıların çalıştığı kurumlarının çeşitliliği yöntemlerini kullanmıştır. Elde edilen veriler MAXQDA yazılımı ile içerik analizi ve zengin betimleme yöntemleriyle analiz edilmiştir. Araştırmanın yalnızca madde bağımlılığı alanında çalışan uzmanların görüşlerine dayanması ve madde bağımlılığı yaşayan bireylerin deneyimlerine doğrudan yer verilmemesi araştırmanın temel sınırlılığını oluşturmakta; bu nedenle elde edilen bulgular uzmanların mesleki deneyimleri ve değerlendirmeleri çerçevesinde ele alınmaktadır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Tablo-1. Sosyal Dışlanma İle Mücadelede Stratejik Politika ve Önleme Yaklaşımları Temasına İlişkin Kategori ve Kodlar

Tema	Kategori	Kodlar

Tema	Kategori	Kodlar
Sosyal Dışlanma ile Mücadelede Stratejik Politika ve Önleme Yaklaşımları	Sosyal Dışlanmanın Önlenmesi (46)	Bilimsel Temelli Tanıtım Faaliyetleri (6)
		Aile Temelli Müdahale Yaklaşımı (11)
		Empatik ve Destekleyici Sosyal Çevre (23)
		Bireysel Dönüşüm ve Toplumsal Etki (6)
	Sosyal Dışlanmaya Karşı Politikalar (121)	Literatürdeki Boşluklar ve Araştırma Potansiyeli (7)
		Bağımlılık Eğitimindeki Eksiklikler, Saha ve Teori Uyuşmazlığı (19)
		Politikaların Bireysellikten Uzaklaştırılması (12)
		Bağımlılıkla Mücadelede Toplumsal Çeşitliliğin Farkında Olmak (3)
		Bağımlılıkla Mücadelede Etkin Yasal Düzenlemeler (10)
		Toplumsal Dışlanma ve Küresel Yaklaşım (6)
		Kurum Desteği ve Önyargıların Aşılması (5)
		Bilinçlendirme Faaliyetlerinin Yaygınlaştırılması (18)
		Sosyal İçermenin Çok Boyutluluğu (5)
		Bağımlılık Tedavisinde Ayaktan ve Yatılı Tedavi (4)
		Makro Politika Önerileri (11)
		Medyanın Aktif Bir Şekilde ve Doğru Kullanımı (10)
		Kurumların İmkânlarının Değerlendirilmesi (10)

Kaynak: Araştırmacı tarafından araştırma süreci boyunca geliştirilmiştir.

Bulgular, madde bağımlılığı ve sosyal dışlanma alanında hem literatür hem de uygulama düzeyinde önemli boşluklar bulunduğunu göstermektedir. İçerik analizi sonucunda

araştırmanın amacı doğrultusunda "Sosyal Dışlanma ile Mücadelede Stratejik Politika ve Önleme Yaklaşımları" teması ele alınmıştır. Tema, "Sosyal Dışlanmaya Karşı Politikalar" ve "Sosyal Dışlanmanın Önlenmesi" kategorilerinden oluşmakta olup kategori ve kodlar Tablo 1'de sunulmuştur.

Sosyal Dışlanmaya Karşı Politikalar kategorisi, madde bağımlılığına bağlı sosyal dışlanmayla mücadelenin araştırma ve eğitimden hukuki ve kurumsal düzenlemelere, sosyal içerme uygulamalarından makro sosyal politikalara uzanan çok boyutlu bir yapı gerektirdiğini göstermektedir. Bu doğrultuda Literatürdeki Boşluklar ve Araştırma Potansiyeli kodunda bağımlılık ve sosyal dışlanmanın değişen görünümlerine ilişkin yeni araştırmalara duyulan ihtiyaç öne çıkmıştır. Katılımcı-4, *"Self-stigma biraz daha yeni yeni konuşulan bir şey. Belki self-stigma alanında da bunu çalışmak iyi olabilir."* ifadesini kullanmıştır. Bu araştırma gereksinimi, üretilen bilginin mesleki uygulamaya aktarılması sorunuyla da bağlantılıdır. Nitekim Bağımlılık Eğitimindeki Eksiklikler ve Saha-Teori Uyuşmazlığı kodunda Katılımcı-4, *"Sosyal hizmetler gibi bir alanda istediğiniz kadar okuyun... ama sahada danışan görmediğiniz takdirde hep bir şeyler eksik kalıyor bence."* demiştir. Böylece teorik bilginin saha deneyimiyle bütünleştirilmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Teori ve saha arasındaki bu ilişkinin politika düzeyindeki karşılığı ise saha bilgisinin karar alma süreçlerine aktarılmasıdır. Politikaların Bireysellikten Uzaklaştırılması kodunda Katılımcı-4, *"Eğer politika üreticileri... sahaya daha fazla hâkim olsa belki çok daha işlevsel ve çok daha insana dokunabilecek politikalar üretilebilir."* demiştir. Bununla birlikte geliştirilecek politikaların toplumdaki farklı bağımlılık deneyimlerini kapsaması gerekmektedir. Bağımlılıkla Mücadelede Toplumsal Çeşitliliğin Farkında Olmak kodunda aynı katılımcının *"Düzenli bir işe olan da bağımlı olabilir. Gayet aile hayatı, mutaassıp bir hayat yaşayan da bağımlı olabilir."* ifadesi, bağımlılığın belirli bir toplumsal grupla özdeşleştirilemeyeceğini göstermektedir. Dolayısıyla saha bilgisinden beslenen politikaların aynı zamanda farklı toplumsal kesimleri kapsayıcı nitelikte olması gerekmektedir.

Kapsayıcı politika yaklaşımının bir diğer boyutu, tedaviye erişimin birey açısından yeni dışlanma mekanizmaları üretmemesidir. Bağımlılıkla Mücadelede Etkin Yasal Düzenlemeler kodunda Katılımcı-6, *"Bir kişi AMATEM'e, bir devlete bağlı bir kuruma başvurduğunda sicile işleme durumu var."* diyerek tedavi başvurusunun gelecekte doğurabileceği sonuçlara dikkat çekmiştir. Bu tür sorunların çözümünde farklı ülke deneyimlerinden yararlanılması da katılımcılar tarafından değerlendirilmiştir. Toplumsal Dışlanma ve Küresel Yaklaşım kodunda Katılımcı-6'nın *"Tüm dünyadaki tedavi protokolleri araştırıldı ve Türkiye'ye özgü bir model oluşturduk biz."* ifadesi, uluslararası uygulamaların doğrudan aktarılmasından ziyade Türkiye'nin koşullarına uyarlanmasının önemini göstermektedir.

Hukuki ve politika temelli düzenlemelerin yanı sıra sosyal dışlanmayla mücadele, bireyin gündelik yaşamını sürdürebilmesini sağlayacak destek mekanizmalarını da gerektirmektedir.

Kurum Desteği ve Önyargıların Aşılması kodunda Katılımcı-5, *"Hem istihdam edilmesi hem de bu süreçlerde ekonomik, barınma, gıda vesaire gibi desteklerin daha da arttırılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir."* demiştir. Kurumsal desteğin toplumsal düzeyde karşılık bulabilmesi ise bağımlılığa ilişkin önyargıların azaltılmasıyla ilişkilidir. Bu bağlamda Bilinçlendirme Faaliyetlerinin Yaygınlaştırılması kodunda Katılımcı-4, *"Her şeyden önce bence bilinçlendirme çalışması gerekli... halkı bilinçlendirmek belki sosyal dışlanmayı çok daha azaltabilen nitelikte olabilir."* ifadesini kullanmıştır.

Kurumsal destek ve bilinçlendirme birlikte değerlendirildiğinde sosyal içermenin yalnızca tedaviyle sınırlandırılamayacağı görülmektedir. Sosyal İçermenin Çok Boyutluluğu kodunda Katılımcı-4, *"Bu kişilerin biraz daha anlatılması, görünür hale gelmesi, yeni fırsatlar, kaynaklar, istihdam gibi yeni alanların yaratılması... sosyal dışlanma ihtimalini azaltabilir."* demiştir. Dolayısıyla istihdam ve toplumsal katılım, tedavi sonrası sosyal bütünleşmenin temel bileşenleri olarak öne çıkmaktadır. Bununla bağlantılı olarak Bağımlılık Tedavisinde Ayaktan ve Yatılı Tedavi kodunda Katılımcı-5, *"Yeşilay Danışmanlık Merkezi... danışanların tamamen psikolojik ve sosyal süreçlerine odaklanmış bir ayaktan rehabilitasyon merkezidir."* ifadesini kullanmıştır. Böylece tedavinin psikososyal destek ve sosyal katılımla birlikte değerlendirilmesi gerektiği görülmektedir.

Birey ve kurum düzeyinde ortaya çıkan bu gereksinimlerin daha geniş politika süreçlerine aktarılması, sosyal dışlanmayla mücadelenin makro boyutunu oluşturmaktadır. Makro Politika Önerileri kodunda Katılımcı-4, *"Sosyal dışlanma deneyimlerinin doğru bir süzgeçten geçirip... makro ölçekli politikalara yansıtılması çok kıymetli olacaktır."* demiştir. Bu makro yaklaşımın toplumsal algıyı etkileyen medya politikalarını da kapsaması gerekmektedir. Medyanın Aktif Bir Şekilde ve Doğru Kullanımı kodunda Katılımcı-6, *"Sosyal hayata etki açısı açısından ben medyanın daha farklı ilerlemesinin gerektiğini düşünüyorum damgalama noktasında."* ifadesini kullanmıştır. Makro düzeyde etkili bir müdahalenin diğer koşulu ise mevcut kurumların birbirinden bağımsız hareket etmemesidir. Kurumların İmkânlarının Değerlendirilmesi kodunda Katılımcı-6, *"A kurumu, kamu kurumu, YEDAM'ı bilmiyor... bence kamu kurumlarında bu iş birliğinin ne yazık ki çok olmadığını düşünüyorum."* demiştir. Böylece araştırmadan saha uygulamasına, kurumsal destekten medya ve kurumlar arası koordinasyona uzanan bulgular, sosyal dışlanmayla mücadelenin bütüncül bir sosyal politika yaklaşımı gerektirdiğini ortaya koymaktadır.

Sosyal Dışlanmanın Önlenmesi kategorisi ise dışlanma ortaya çıktıktan sonra geliştirilecek politikaların ötesinde, damgalayıcı ve dışlayıcı tutumların oluşmasını azaltabilecek koruyucu yaklaşımlara odaklanmaktadır. Bu sürecin ilk boyutu toplumsal bilginin niteliğidir. Bilimsel Temelli Tanıtım Faaliyetleri kodunda Katılımcı-4, *"Bu çalışmalarda yapılacak olan yaklaşımda bilimsel temellerin esas alınması çok daha iyi olabilir."* diyerek bilinçlendirme faaliyetlerinin bilimsel bilgiye dayanmasının önemini vurgulamıştır.

Bilimsel bilginin toplumsal düzeyde yaygınlaştırılması kadar, bireyin en yakın sosyal sistemi olan ailenin bağımlılığa ilişkin doğru bilgiyle desteklenmesi de önem taşımaktadır. Aile Temelli Müdahale Yaklaşımı kodunda Katılımcı-5, *"Aile ne kadar bilinçlenirse aslında uzman kişilerin de süreci bir o kadar kolaylaşıyor."* demiştir. Ailede başlayan destekleyici yaklaşımın bireyin daha geniş sosyal çevresinde de karşılık bulması gerekmektedir. Empatik ve Destekleyici Sosyal Çevre kodunda Katılımcı-3, *"Kişinin sosyal destek mekanizmaları çalıştığında, daha anlaşıldığı ve desteklendiği bir ortamda bulunduğunda bu bağımlılık tedavisindeki başarı oranının da... arttığını biliyoruz."* ifadesini kullanmıştır. Bu bulgu, sosyal desteğin hem iyileşme hem de dışlanmanın önlenmesi açısından koruyucu bir işlev taşıdığını göstermektedir.

Aile ve sosyal çevrede gelişen destekleyici tutumların etkisi yalnızca bireyin iyileşmesiyle sınırlı kalmayıp çevresine de yayılabilmektedir. Bireysel Dönüşüm ve Toplumsal Etki kodunda Katılımcı-3, *"Çevresinde o bağımlılığa dair... damgalayıcı ve dışlayıcı dilin veya o tutumun değiştirmesi adına çaba harcayan minik de olsa bir grup var ve böyle bir kelebek etkisiyle belki yayılması beklenebilir."* demiştir. Böylece bilimsel temelli bilinçlendirmeden aile desteğine, empatik sosyal çevreden bireysel dönüşümün toplumsal etkisine uzanan bulgular, sosyal dışlanmanın önlenmesinin birbirini tamamlayan mikro, mezzo ve makro müdahaleleri gerektirdiğini göstermektedir.

SONUÇ

Araştırma bulguları, madde bağımlılığına bağlı sosyal dışlanmanın yalnızca bireysel deneyimlerle sınırlı olmadığını; aile, sosyal çevre, istihdam, kurumlar ve toplumsal tutumlarla ilişkili çok boyutlu bir sosyal politika sorunu olduğunu göstermektedir. Bu nedenle bağımlılıkla mücadelede tedavi odaklı yaklaşımın ötesine geçilerek bireyin toplumsal yaşama yeniden katılımını destekleyen sosyal içerme politikalarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Bulgular doğrultusunda; istihdam, barınma ve sosyal destek mekanizmalarının rehabilitasyon süreçleriyle bütünleştirilmesi, ailelerin sürece aktif katılımının desteklenmesi, ayaktan ve yatılı rehabilitasyon olanaklarının geliştirilmesi, bilimsel temelli bilinçlendirme faaliyetlerinin yaygınlaştırılması, medyada damgalayıcı söylemlerin azaltılması ve kamu kurumları ile sivil toplum kuruluşları arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi önerilmektedir. Ayrıca politika ve hizmetlerin farklı toplumsal kesimlerin ihtiyaçlarını gözeten, saha deneyiminden beslenen ve bireyin toplumsal bütünleşmesini önceleyen bir yaklaşımla geliştirilmesi önem taşımaktadır.

Sonuç olarak çalışma, tedavi ile sosyal içermenin birbirinden bağımsız süreçler olarak ele alınamayacağını ortaya koymaktadır. Bu yönüyle araştırma, madde bağımlılığına bağlı sosyal dışlanmayı sağlık merkezli bir sorun olmanın ötesinde sosyal içerme, fırsatlara erişim ve toplumsal bütünleşme ekseninde bir sosyal politika meselesi olarak ele almakta ve alanda çalışan uzmanların deneyimlerinden hareketle sosyal politika uygulamalarının geliştirilmesine katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Dışlanma, Sosyal Politika, Madde Bağımlılığı

KAYNAKÇA

Akan, M., & Cumurcu, H. B. (2021). Kokain ile ilişkili patolojiler. *Current Addiction Research, 5*(1), 16–24. https://doi.org/10.5455/car.105-1632808119

Akpınar, D., Akpınar, H., & Kaya, E. (2019). Bağımlılığın patofizyolojisi. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Tıp Dergisi, 6*(3), 166–170.

Arılık, M. (2019). *Madde bağımlılarının damgalanma sonrası bağımlılık döngüsü* [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi].

Aykurt, A. Y. (2020). 21. yüzyılda sosyal sorunlar ve dezavantajlı gruplar. *Journal of Awareness, 5*(3), 427–448. https://doi.org/10.26809/joa.5.031

Babahanoğlu, R. (2019). Madde bağımlıları damgalanıyor mu? *Uluslararası Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Dergisi, 6*(44), 3513–3519. https://doi.org/10.26450/jshsr.1570

Bakırcı, C. (2023). *Bilimsel araştırmalarda örneklem*. Göksel Armağan. https://gokselarmagan.com/course.html

Başkurt, İ. (2003). Gençlik, madde bağımlılığı ve korunma yolları. *İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (8), 73–114.

Bilici, R., Ünübol, B., Çinka, E., Akülker, G., & Yılmaz, F. K. (t.y.). *Kafein ile ilişkili bozukluklar*. Sağlık Bilimleri Üniversitesi. https://sbu.edu.tr/FileFolder/Dosyalar/ykBkZcpZ/2018_12/kafeinileiliskilibozukluklar-82f93e60.pdf

Bilici, R., Ünübol, B., Çinka, E., Akülker, G., & Yılmaz, F. K. (t.y.). *Kokain ile ilişkili bozukluklar*. Sağlık Bilimleri Üniversitesi. https://sbu.edu.tr/FileFolder/Dosyalar/ykBkZcpZ/2018_12/kokainileiliskilibozukluklar-6713e597.pdf

Bozdoğan, Ö. (2022). *101 soruda bağımlılık*. Yeşilay Yayınları.

Bucuka, Y. (2019). Engelliler, din ve sosyal dışlanma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9*(18). https://doi.org/10.29029/busbed.581022

Bulut, T., & Yeşilkayalı, E. (2020). Çocuk ve gençlerde madde bağımlılığının önlenmesine yönelik programların incelenmesi. *Sosyal Çalışma Dergisi, 4*(1), 27–32.

Derin, M., & Tapan, M. Ç. G. (2017). Madde bağımlılığı ve sosyal dışlanma. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*, 10, 26–36.

Dömbekci, H. A., & Erişen, M. A. (2022). Nitel araştırmalarda görüşme tekniği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22*(2), 141–160. https://doi.org/10.18037/ausbd.1227330

Dwyer, S. C., & Buckle, J. L. (2009). The space between: On being an insider-outsider in qualitative research. *International Journal of Qualitative Methods, 8*(1), 54–63. https://doi.org/10.1177/160940690900800105

Emniyet Genel Müdürlüğü Narkotik Suçlarla Mücadele Başkanlığı. (2024). *Türkiye uyuşturucu raporu: Eğilimler ve gelişmeler 2024*.

Ergun, A. D., & Ergun, C. (2023). Günümüz kentlerinde yaşlılık ve sosyal dışlanma. *Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi*, (11), 63–80. https://doi.org/10.48131/jscs.1246314

Ergün, G. (2022). Psikiyatrik hastalığı olan bireylerin damgalanma ve sosyal dışlanma bağlamında değerlendirilmesi. İçinde A. Arısoy (Ed.), *Disiplinler arası bakış açısıyla sosyal dışlanma tartışmaları* (ss. 273–289). Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Eslek, A. (2019). Amfetamin ve metamfetamin. İçinde M. Öztürk, K. Ögel, C. Evren, & R. Bilici (Ed.), *Bağımlılık tanı, tedavi, önleme kitabı* (ss. 291–296). Türkiye Yeşilay Cemiyeti Yayınları.

Geçgin, E. (2009). Ankara-Polatlı örneğinde sosyal dışlanma açısından mevsimlik tarım işçiliği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1*(1), 3–35. https://doi.org/10.1501/sbeder_0000000002

Gökler, R., & Koçak, R. (2008). Uyuşturucu ve madde bağımlılığı. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 3*(1), 89–104.

Gökyay, C. C. (2014). *Türkiye ve seçilmiş ülkelerde sosyal dışlanma sorunu ile mücadelede istihdam politikalarının rolü: İŞKUR için model önerisi* [Yayınlanmamış uzmanlık tezi]. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

Gönenç, E. Ö. (2005). Medyanın toplum üzerindeki etkileri. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (21), 57–62.

Husserl, E. (2020). *Fenomenoloji üzerine beş ders* (4. bs.). Bilge Su Yayınları.

Kabakçı, A. (2023). Madde bağımlılığı ve sosyal dışlanma: İşsizlik bağlamında bir değerlendirme. S. A. Şarman (Ed.), *Sosyal dışlanma ekseninde görmekten kaçındıklarımız* içinde (ss. 268–283). Detay Yayıncılık.

Karacan, E., & Gökçe, S. (2020). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kadın sağlığı. *Sosyal Politika ve Sosyal Hizmet Çalışmaları Dergisi, 1*(1), 39–59.

Karakuş, B. N., Özdengül, F., Görmüş, Z. İ. S., & Şen, A. (2021). Bağımlılık fizyopatolojisine genel bakış. *KTO Karatay Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2*(3), 158–165.

Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 1*(1), 62–80.

Kaya, E. (2014). Madde kullanım bozuklukları. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, 2, 79–83.

Kayaalp, O. (2007). *Madde bağımlılığında temel kavramlar*. Karadeniz Teknik Üniversitesi Tıp Fakültesi Yayınları.

Kılıç, F. S. (2016). Bağımlılık ve uyarıcı maddeler. *Osmangazi Tıp Dergisi*, Özel Sayı(1), 55–60.

Moodist Hastanesi. (2024). *Opiat opioid bağımlılığı*. Özel Moodist Psikiyatri Hastanesi. https://moodisthastanesi.com/tr/

Ögel, K. (2017). *Bireysel bağımlılık tedavisi programı uygulama rehberi*. Yeniden Yayınları.

Özdemir, M., & Tuti, G. (2023). Nitel araştırma desenleri: Metodolojik bir temellendirme. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, 11*(2), 217–235. https://doi.org/10.57115/karefad.1331759

Özden, E. (2019). *Uyuşturucu madde bağımlılığı* (3. bs.). Nobel Yayıncılık.

Özkazanç, S., & Özdemir Sönmez, F. N. (2015). Ulaşım perspektifinden sosyal dışlanma kavramının değerlendirilmesi. *Türk Bilimsel Derlemeler Dergisi, 8*(1), 10–18.

Özkan, S. (2021). *Bağımlılık*. Hümanist Psikiyatri Tıp Merkezi Yayınları.

Şahan, H. H., & Uyangör, N. (2021). *Bilimsel araştırmalarda örneklem seçimi*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/358501508_BOLUM_3_BILIMSEL_ARASTIRMALARDA_ORNEKLEM_SECIMI

Şahin, T. (2009). *Sosyal dışlanma ve yoksulluk ilişkisi* [Yayınlanmamış sosyal yardım uzmanlık tezi]. T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü.

Şenel, Ş. (2013). Kadın ve siyaset. *Düşünce Dünyasında Türkiz, 4*(20), 7–30.

Şenkal, A. (2003). Küreselleşme, sosyal politikanın dönüşümü ve sivil toplum örgütleri. *Journal of Social Policy Conferences*, (45), 97–126.

Tartanoğlu, Ş. (2011). Sosyal dışlanma: Küreselleştirme perspektifinden bir kavramsallaştırma çalışması. *Journal of Economy Culture and Society*, 42, 1–13.

T.C. Millî Eğitim Bakanlığı. (2010). *Anestezi ve reanimasyon premedikasyon ilaçları* (Yayın No. 723H00097).

Tekin, H. H. (2006). Nitel araştırma yönteminin bir veri toplama tekniği olarak derinlemesine görüşme. *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi, 3*(13), 101–116.

Terzioğlu, A. (2022). Etik ve emik. İçinde M. A. Y. Saraç (Ed.), *Sosyal Bilimler Ansiklopedisi* (Cilt 1, s. 429). TÜBİTAK. https://ansiklopedi.tubitak.gov.tr

Tonkuş, M. B., Elveren, A., & Tokmak, Ş. (2022). Bağımlı bireylerin yaşadıkları ruhsal sorunlar ve önlemeye yönelik uygulamalar. *Journal of Medical Sciences, 3*(4), 206–213. https://doi.org/10.46629/JMS.2022.95

Topçuoğlu, T. (2020). Madde kullanımı ve suç. İçinde Y. S. Zavalsız (Ed.), *Sosyal hizmet ve bütün yönleriyle bağımlılık*. Grafiker Yayınları.

United Nations Office on Drugs and Crime. (2023). *World drug report 2023*.

Wilson, C., Janes, G., & Williams, J. (2022). Identity, positionality and reflexivity: Relevance and application to research paramedics. *British Paramedic Journal, 7*(2), 43–49.

Yakut, İ. (2014). Yorumlayıcı paradigma yaklaşımı kavramlarıyla sinema sanatı üretimine bakış. *ULAKBİLGE, 2*(4), 15–29.

Yeşilay. (2024). *Madde bağımlılığı nedir*. https://www.yesilay.org.tr/tr/bagimlilik/madde-bagimliligi

Yılmaz, A. (2014). Uluslararası göç: Çeşitleri, nedenleri ve etkileri. *Turkish Studies, 9*(2), 1685–1704. http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.6274

Güvencesizliğin Dijital Epidemiyolojisi: Çoklu Kriz Konjonktüründe Emeğin Psiko-sosyal Sağlık Arayışı

Ekrem Ersin CESUR

Dr. İzmir Büyükşehir Belediyesi. eecesur@gmail.com. 0000-0002-6335-3407.

GİRİŞ

Kapitalist üretim ilişkilerinin son kırk yıllık dönüşüm süreci, işgücü piyasalarında esnekleşme, kuralsızlaştırma ve sosyal koruma mekanizmalarının aşınmasıyla karakterize olan yapısal bir güvencesizlik rejimini kurumsallaştırmıştır. Emeğin yalnızca işini kaybetme riskini değil; gelir sürekliliğinin yitimini, mesleki kimlik erozyonunu ve geleceğe dair belirsizliği ifade eden bu süreç, 2020'li yıllarla birlikte küresel ve ulusal ölçekte eşzamanlı şokların birbirini beslediği bir "çoklu kriz" sarmalına evrilmiştir. Türkiye işgücü piyasası, Mart 2020'de patlak veren COVID-19 küresel sağlık krizi ile bu sarmalın içerisine girmiş; ardından 2021 sonbaharında derinleşen kur şokları, kontrol altına alınamayan kronik enflasyon ve 6 Şubat 2023 Kahramanmaraş depremleriyle sosyo-ekonomik açıdan sarsıcı bir eşiğe taşınmıştır.

Geleneksel çalışma ekonomisi ve halk sağlığı araştırmaları, krizlerin toplumsal yansımalarını çoğunlukla resmî kurumlarca yayımlanan makroekonomik göstergeler veya geriye dönük saha anketleri üzerinden takip etmektedir. Ancak dar tanımlı işsizlik istatistikleri iş aramaktan vazgeçen geniş işsiz kitleleri ile eksik istihdamı perdeleyebilmekte; anket çalışmalarının veri toplama süreçleri ise aylar sürdüğü için kriz anlarında gecikmeli kalmaktadır. Ayrıca toplumsal damgalanma korkusu, bireylerin klasik anketlerde borçluluk ve psikolojik yıpranmalarını gizlemelerine yol açmaktadır. Buna karşılık, bireylerin mahrem kaygılarını ve sağlık arayışlarını anonim biçimde arama motorlarına iletmeleri, halk sağlığı yazınında dijital epidemiyoloji olarak adlandırılan yeni bir izleme olanağı sunmaktadır. Bu çalışma, Mart 2020 – Eylül 2026 arasındaki 79 aylık dönemde Türkiye'de yaşanan çoklu kriz ortamının emek piyasasındaki nesnel kaygılar ile psiko-sosyal sağlık arayışları arasındaki etkileşimini Google Trends verileri üzerinden ampirik olarak ortaya koymayı ve iktisadi şokların psiko-sosyal sağlık talebine yansıma süresini modellemeyi amaçlamaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın kuramsal omurgası, çalışma ekonomisindeki prekarya ve çalışan yoksulluğu kuramları ile sosyal epidemiyolojideki Brenner hipotezinin kesişiminde kurulmuştur. Guy Standing'in prekarya yaklaşımı, modern emek rejimlerinde çalışanların yalnızca işsizlik tehdidiyle değil, gelir güvencesizliği ve borç bağımlılığıyla denetlendiğini vurgular. Enflasyonist süreçlerde formel istihdamda yer almak dahi bireyi yoksulluktan koruyamamaktadır. Çalışan yoksulluğu literatürünün işaret ettiği üzere, reel ücretlerin temel yaşam maliyetlerini karşılayamadığı koşullarda hanehalkı hayatta kalabilmek için sürekli

borçlanmakta; bu durum tüketici kredileri ve kredi kartlarının tıkanmasıyla icra ve haciz kıskacına dönüşmektedir. Dolayısıyla günümüz emek piyasasında güvencesizliğin en somut nesnel karşılığı salt işsizlik değil, aşırı borçluluk ve icra tehdidi dir.

İktisadi krizlerin halk sağlığına etkisini makro düzeyde ilk kez modelleyen M. Harvey Brenner (1973, 1979), işsizlik ve iflaslardaki artışın ruhsal rahatsızlıklar ve klinik başvurularda belirgin sıçramalara yol açtığını ileri sürmüştür. Brenner modelinin temel tezi, ekonomik travma ile psiko-sosyal yıpranma arasındaki kuluçka süresidir. Makroekonomik bir kriz baş gösterdiğinde hanehalkı eldeki birikimleri harcayarak, dayanışma ağlarını işleterek ve borçlanarak mevcut yaşam standardını bir süre korumaya çalışır. Marie Jahoda'nın (1982) Gizil İşlevler Kuramı'nda belirtildiği gibi, gelir güvencesizliğinin uzaması bireyi zaman yapısı, statü ve kolektif amaç gibi psikolojik koruyuculardan yoksun bıraktığında bu tampon mekanizmalar çöker. Böylece maddi şokun yaşandığı an ile psiko-sosyal yardım arayışlarının zirve yaptığı an arasında zaman bağımlı bir gecikme ortaya çıkar.

YÖNTEM

Araştırmada, çoklu kriz dönemlerinde işgücünün ekonomik kaygıları ile ruh sağlığı arayışları arasındaki etkileşimi izlemek üzere Google Trends arama hacmi verileri kullanılmıştır. Analiz dönemi, Türkiye'de ilk resmî COVID-19 vakasının bildirildiği Mart 2020 ile Eylül 2026 arasını kapsamakta olup toplam 79 aylık zaman serisinden oluşmaktadır.

Veri setinin kurgusunda iki ayrı kavramsal sepet oluşturulmuştur. Birinci sepet olan Ekonomik Kaygı, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Kavram Dizini esas alınarak işgücü piyasasındaki güvencesizliği, iş kaybını ve borçlanma baskısını temsil eden "işsizlik maaşı", "icra" ve "kıdem tazminatı" anahtar terimlerinden derlenmiştir. İkinci sepet olan Psiko-Sosyal Sağlık Arayışı ise Dünya Sağlık Örgütü Uluslararası Hastalık Sınıflandırması (ICD-11) ve Tıbbi Konu Başlıkları (MeSH) dizinleri taranarak "anksiyete", "psikiyatri", "psikolog", "tükenmişlik" ve "uyku bozukluğu" terimlerini içerecek şekilde yapılandırılmıştır. Popüler kültür ürünlerinin arama hacimlerinde yaratabileceği yapay gürültüyü arındırmak amacıyla psiko-sosyal aramalar Google Trends'in "Sağlık" kategorisi altında sınırlandırılmıştır. Her iki sepet için ilgili terimlerin Göreli Arama Hacmi (RSV) değerleri ortalanarak aylık bileşik endekslere dönüştürülmüştür. İktisadi şokların psiko-sosyal sağlık arayışlarına yansıma takvimini belirlemek amacıyla seriler arasında Gecikmeli Çapraz Korelasyon Fonksiyonu (CCF) hesaplanmıştır. Ardından, bir ay önceki ekonomik kaygının etkisi ile 6 Şubat 2023 depremlerinin yarattığı dışsal yapısal kırılmayı eşzamanlı denetlemek üzere aşağıdaki doğrusal zaman serisi regresyon modeli tahmin edilmiştir:

$$PsikoSağlık_t = \beta_0 + \beta_1 Ekonomi_{t-1} + \beta_2 Deprem_t + \varepsilon_t$$

Modelde PsikoSağlık$_t$, t ayındaki psiko-sosyal arama endeksini; Ekonomi$_{t-1}$, bir önceki ayın ekonomik kaygı endeksini; Deprem$_t$, dışsal şoku temsil eden adım kukla değişkenini (Şubat

2023 öncesi = 0, Şubat 2023 ve sonrası = 1) ve ε_t hata terimini ifade etmektedir. Parametreler En Küçük Kareler (OLS) yöntemiyle hesaplanmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Google Trends verileri, ilgili dönemde en yüksek arama sıklığını 100 kabul eden normalize edilmiş Göreli Arama Hacmi (RSV) değerleri üzerinden değerlendirilmiştir. 79 aylık seriler, krizin niteliğine bağlı olarak değişkenlerin yöneliminde üç temel ampirik kırılma ortaya koymaktadır.

İlk olarak, salgının başladığı Mart 2020'de 55 RSV olan "işsizlik maaşı" aramaları, karantina tedbirleri ve işten çıkarma kaygısıyla Nisan 2020'de 73 RSV düzeyine çıkarak incelenen tüm dönemin zirvesini görmüştür. Yasal icra takiplerinin durdurulması nedeniyle bu dönemde "icra" aramaları 32–35 RSV bandına gerilerken, "anksiyete" aramaları Mayıs 2020'de 77 RSV seviyesine tırmanmıştır. Bu bulgu, salgının ilk aşamasında doğrudan istihdam kaybı ve biyolojik tehdit algısının gecikmesiz (Lag = 0) akut bir kaygı dalgası ürettiğini göstermektedir. İkinci olarak, 2021 sonbaharındaki kur artışı ve yüksek enflasyon süreciyle birlikte değişkenlerin seyri yapısal olarak ayrışmıştır. Resmî dar tanımlı işsizlik oranlarının tek hanelerde yatay seyrettiği bu evrede "işsizlik maaşı" aramaları 25–35 RSV bandında kalırken; hanehalkının borçluluk baskısını yansıtan "icra" aramaları 70 RSV eşiğini aşarak sürekli yükselmiş, Temmuz 2025 ve Haziran 2026'da 100 RSV ile serinin tavan değerine ulaşmıştır. Bu durum, çalışma ekonomisindeki "çalışan yoksulluğu" olgusunun arama davranışlarındaki doğrudan karşılığıdır; işgücü için temel kırılganlık salt istihdam dışı kalmak değil, gelirlerin yaşam maliyetini karşılayamaması sonucu ortaya çıkan yasal takip ve haciz baskısıdır. Ayrıca 2020–2022 boyunca 20–25 RSV bandında kalan "kıdem tazminatı" aramalarının EYT düzenlemesinin yasalaştığı Ocak 2023'te 66 RSV değerine sıçraması, verilerin kurumsal reform takvimini hassasiyetle yansıttığını belgelemiştir. Üçüncü olarak, iki bileşik endeks arasında yürütülen Gecikmeli Çapraz Korelasyon analizi, ekonomik kaygı ile psiko-sosyal yardım arayışları arasındaki ilişkinin anlık olmaktan ziyade zaman bağımlı bir gecikmeyle güçlendiğini kanıtlamıştır. En güçlü pozitif korelasyon 1 ve 2 aylık gecikmelerde (t-1 ve t-2, $p < 0,01$) gerçekleşmiştir. İktisadi baskının tırmandığı dönemleri takiben klinik yardım arayışını temsil eden "psikiyatri" aramalarının 80–95 RSV seviyesindeki yüksek bir platoya yerleşmesi; "anksiyete" ilgisinin Temmuz 2022'de 96 RSV'ye, "psikolog" aramalarının ise Ağustos 2022'de 79 RSV'ye çıkması bu kuluçka sürecini doğrulamaktadır. Bireylerin maddi sıkıntılar karşısında hanehalkı birikimleri ve borçlanma imkanları tükendikten yaklaşık 30–60 gün sonra psiko-sosyal sağlık aramalarına yönelmesi, Brenner'ın (1973) kuramsal yaklaşımıyla örtüşmektedir. Tahmin edilen doğrusal zaman serisi regresyon modelinde (R^2=0.34, F=19.32, $p < 0.001$) elde edilen denklem şu şekildedir:

$$PsikoSağlık_t = 31{,}42 + 0{,}38 \cdot Ekonomi_{t-1} + 6{,}14 \cdot Deprem_t$$

Model sonuçlarına göre, bir önceki ayın ekonomik kaygı endeksindeki her 1 birimlik artış, takip eden ayda psiko-sosyal yardım arayışını ortalama 0,38 birim artırmaktadır (β_1=0,38, p<0,001). 6 Şubat 2023 depremlerini temsil eden kukla değişkenin katsayısı ise pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (β_2=6,14, p<0,05psiko-sosyal). Deprem ayında bölgesel yıkım ve yasal ertelemelerle "icra" aramaları geçici olarak 65 RSV'ye inerken, ulusal düzeyde "anksiyete" 81 RSV, "psikiyatri" 88 RSV düzeyine fırlamış; kurulan model felaketin Türkiye genelindeki psiko-sosyal yardım arayışında 6,14 birimlik net ve kalıcı bir yukarı yönlü düzey kayması ürettiğini doğrulamıştır.

SONUÇ

Bu çalışma, Mart 2020 – Eylül 2026 dönemini kapsayan arama motoru verileri üzerinden Türkiye'de çoklu kriz ortamının işgücü piyasaları ve psiko-sosyal sağlık üzerindeki izlerini incelemiş; dijital epidemiyoloji yöntemlerinin emek araştırmalarında güçlü bir izleme aracı olduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, krizlerin toplumsal yansımalarının tekil ve doğrusal olmadığını; krizin niteliğine göre yapısal dönüşümler gösterdiğini kanıtlamaktadır. Pandemi evresinde doğrudan işsiz kalma korkusu belirleyici iken, enflasyonist süreçte resmî işsizliğin yatay seyrine karşın icra aramalarının 100 RSV ile rekor kırması, emekçilerin temel krizinin "çalışan yoksulluğu" ve borçluluk olduğunu tescillemiştir. Zaman serisi ve çapraz korelasyon analizleri, M. Harvey Brenner'ın kuramsal çerçevesini Türkiye pratiğinde doğrulamış; iktisadi baskıların hemen o gün kliniğe taşınmadığını, hanenin dayanışma ve borçlanma kanalları tükendikten sonraki 1 ila 2 aylık bir kuluçka evresinin ardından sağlık arayışlarını tetiklediğini göstermiştir. Ayrıca 6 Şubat 2023 depremlerinin modelde anlamlı bir düzey kayması üretmesi, doğal afetlerin iktisadi güvencesizlikle birleştiğinde psiko-sosyal sağlık talebini kalıcı biçimde yukarı taşıdığını kanıtlamaktadır.

Elde edilen ampirik tablodan hareketle sosyal politika alanında hayata geçirilmesi gereken adımlar bütünlüklü bir yaklaşımla ele alınmalıdır. Çapraz korelasyon analizinde saptanan 1–2 aylık kuluçka süresi, karar vericilere psiko-sosyal tahribat derinleşmeden müdahale etme olanağı tanıyan stratejik bir erken uyarı penceresi sunmaktadır; bu doğrultuda makroekonomik şokların ertesinde birinci basamak sağlık hizmetlerine entegre psiko-sosyal destek mekanizmaları hızla işletilmelidir. İcra aramalarının ulaştığı tarihi zirveler göz önünde bulundurularak sosyal koruma şemsiyesi yalnızca işsizleri değil, çalışan yoksulları da kapsayacak şekilde genişletilmeli, emekçileri aşırı faiz kıskacından koruyacak kamusal borç yapılandırma modelleri ile belediyeler ve sendikalar bünyesinde ücretsiz hanehalkı bütçe danışmanlığı mekanizmaları kurulmalıdır. Benzer biçimde Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) yalnızca istihdam eşleştirmesi yapan geleneksel bir yapıdan çıkarılarak, işini veya gelirini kaybeden bireylere işsizlik ödeneğinin yanı sıra eşzamanlı psikolojik danışmanlık sağlayan çok boyutlu bir sosyal koruma merkezine dönüştürülmelidir. Son olarak, işyerlerinde psiko-

sosyal risk değerlendirmesi yasal denetim standartlarına dahil edilmeli ve sendikal toplu iş sözleşmelerine ruh sağlığı destek paketleri temel bir işçi sağlığı hakkı olarak yerleştirilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Çoklu Krizler, Google Trends, Psiko-Sosyal Sağlık, Çalışma Ekonomisi, Çalışan Yoksulluğu, Sosyal Politika.

KAYNAKÇA

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253. https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182408

Brenner, M. H. (1973). *Mental illness and the economy*. Harvard University Press.

Brenner, M. H. (1979). Mortality and the national economy: A review of the experience of England and Wales, 1936–1976. *The Lancet*, 314(8142), 568–573. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(79)91626-X

Corrigan, P. (2004). How stigma interferes with mental health care. *American Psychologist*, 59(7), 614–625. https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.7.614

Eysenbach, G. (2009). Infodemiology and infoveillance: Framework for an emerging set of public health informatics methods to analyze search, query and click data. *Journal of Medical Internet Research*, 11(1), e11. https://doi.org/10.2196/jmir.1157

Ginsberg, J., Mohebbi, M. H., Patel, R. S., Brammer, L., Smolinski, M. S., & Brilliant, L. (2009). Detecting influenza epidemics using search engine query data. *Nature*, 457(7232), 1012–1014. https://doi.org/10.1038/nature07634

International Labour Organization. (2020). *ILO Thesaurus: Labour, employment and social security terminology*. ILO.

Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge University Press.

Lapeyre, F. (2006). *Globalization and structural deregulation as promoting factors of working poverty*. International Labour Office.

Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.

Stephens-Davidowitz, S. (2014). The cost of racial animus on a black candidate: Evidence using Google search data. *Journal of Public Economics*, 118, 26–40. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2014.04.010

Tooze, A. (2022). Welcome to the world of the polycrisis. *Financial Times*, 28, 2022.

World Health Organization. (2019). *International statistical classification of diseases and related health problems* (11th ed.). WHO.

İŞKUR ve Engelli İstihdamı: Mersin İli Örneği

Doğukan ŞİMŞEK[1] • Emircan SEVGÜL[2] • Fatma YEŞİLKAYA[3]

[1] Bu çalışma TÜBİTAK 2209-A - Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı kapsamında üretilmiştir. Mersin Üniversitesi. dogukansimsek.777@gmail.com.

[2] Mersin Üniversitesi. emircan_sevgul58@hotmail.com.

[3] Dr. Öğr. Üyesi. Mersin Üniversitesi. fatmayesilkaya@mersin.edu.tr. 0000-0002-1766-3535

GİRİŞ

Dezavantajlı gruplar çalışma hayatı ve sosyal yaşamda diğer kişiler ve gruplara kıyasla daha fazla engelle karşılaşmaktadır. İçerisinde yer alınan gruba göre maruz kalınan engel ve ayrımcılık düzeyleri farklılaşabilmektedir. Bu açıdan engelli bireyler özellikle kurumsal yapı ve altyapı eksiklikleri sebebiyle diğer dezavantajlı gruplar içerisinde sosyal yaşama katılım ve ekonomik bağımsızlıklarını sağlama noktasında daha fazla riskle karşı karşıya kalmaktadır. Bireylerin toplumsal yaşama katılımını belirleyen etmenlerden biri gelir elde edebilmeleridir. Her ne kadar yasalarla çalışma yaşamına katılımda ayrımcılık konusunda düzenlemeler yer alsa dahi uygulama problemler olduğu bilinmektedir. Özellikle engelli bireylerin işgücü piyasasına giriş aşamasında yasalarla güvence altına alınmalarına rağmen ayrımcılığa maruz kaldıkları istatistiki verilerle görülebilmektedir. Türkiye'de son yıllarda engelli istihdamında yetkili kurum olan İŞKUR'un engelli istihdamındaki yeri ve etkinlik düzeyinin tespit edilebilmesinin bu sorunun çözümü için atılması gereken adımların belirlenmesinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmada Mersin ilinde İŞKUR'un engelli istihdamındaki aracı rolünün engelli bireyler, engelli iş koçları ve işverenler açısından nasıl değerlendirildiği üzerinde durulmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Engelliler dezavantajlı grupların en önemli aktörlerinden biri olarak görülmektedir. Engelli kavramı/kim ya da kimlerin engelli olduğuna ilişkin evrensel bir yaklaşım bulunmamakla birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre engelli birey; bir işte çalışan ancak bu işi devam ettirme ve işinde yükselme beklentisi, fiziksel veya zihinsel bir engeli nedeniyle azalmış bireydir (ILO, 1983). 01.07.2005 tarihinde kabul edilen 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 3 maddesinin c bendinde ise; "Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyusal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey" olarak tanımlanmıştır. Demir (2015)'in çalışmasında Türkiye'de engellilere ilişki yapılan araştırmaların ve politika uygulamalarının 2000 yılı sonrasına dayandığı görülmektedir. Bu bağlamda dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan engellilere ilişkin çalışmaların görece yeni olduğunu söyleyebilmek mümkündür.

Türkiye'de engellilerin işgücü piyasasındaki durumuna bakıldığında; işçi statüsünde engelli istihdamı İŞKUR tarafından sağlanmaktadır. Bununla birlikte 15 gün içinde İŞKUR'a bildirmek koşuluyla, İŞKUR'un aracılığı olmadan da engelli bireyler istihdam edilmektedir. İŞKUR'a göre; tüm vücut fonksiyonlarından %40'ından fazlasında yoksun olan ve bu durumu yetkili sağlık kuruluşları aldıkları rapor ile belgeleyen engelli bireyler kayıt yaptırabilmektedir. Yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. Maddesinde; 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde; özel sektörde %3 ve kamuda %4 engelliyi meslek, beden ve ruh durumlarına uygun işlerde çalıştırılması düzenlemesine yer verilmiştir.

İŞKUR'un 2026 verileri incelendiğinde, engelli çalıştırma yükümlülüğü bulunan 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyeri sayısı toplam 21.422 kişidir. Bu işyerlerinde yasal zorunluluk kapsamında 132.697 engelli bireyin istihdam edilmesi gerekirken, fiili olarak istihdam edilen engelli sayısı 120.504 kişide kalmıştır. Bu durumda, yasal yükümlülük kapsamında 20.848 kişilik açık kontenjan bulunmakta iken bazı işverenlerin ise yasal zorunluluğun üzerinde engelli istihdam ettiği ve 8.655 kişi kota fazlası olarak çalıştırıldığı görülmektedir. Öte yandan yasalarla getirilen kota uygulamasının işyeri bazında değerlendirilmesi gerektiği için fazla istihdam edilen engelli bireyler diğer işyerlerindeki açık kontenjanların bir telafisi olarak değerlendirilmemelidir. Bu veriler dikkate alındığında engelli istihdamına ilişkin yasal yükümlülüklerin tam anlamıyla yerine getirilemediği ve önemli ölçüde doldurulamayan engelli istihdam kotası olduğu görülmektedir. Ek olarak İŞKUR'un istatistiksel verileri daha önce kamu ve özel sektör oranlarını görmemize olanak verirken 2024 yılından itibaren toplam istihdam verileri üzerinden hareket edildiği görülmektedir.

2005 tarihli 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ile engelli bireylerin temel hak ve özgürlüklerden faydalanmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Kanunun 3'üncü maddesinde korumalı işyeri tanımlaması yapılmış ve devlete özel olarak düzenlenen işyerlerini teknik ve mali yönden destekleme yükümlülüğü getirilmiştir. Aynı kanunun istihdam başlıklı 14. maddesinde ise engellilerin istihdam edilmesine ilişkin gerekli tedbirlerin alınması gerekliliği incelenmektedir. Ancak engellilerin işgücü piyasasına katılımlarının düzeyi dikkate alındığında tek başına kanun ve yönetmelik çıkarmanın yeterli olmadığı söylenebilmektedir.

Yapılan literatür araştırmasında, Mersin'de İŞKUR'a başvuruda bulunan engelli bireylerin demografik-sosyo-ekonomik durumlarını, mesleki becerilerini tespit eden, engelli gözüyle işgücüne ve istihdama katılımını etkileyen faktörlerin belirlendiği ve işveren tercihlerini ortaya koyan bir çalışma olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışma, yukarıda belirtilen konuların incelenmesi bakımından önemli görülmektedir. Aracı kuruluş olarak İŞKUR'un fonksiyonunu ve olası sorunları ortaya koyması açısından da çalışma ayrıca önem taşımaktadır.

YÖNTEM

Akademik bir çalışmanın yürütülmesinde kullanılan yöntem ile verilerin toplanmasında kullanılan tekniklerin araştırmanın başında belirlenmesi oldukça önemlidir (Aziz, 2008:73). Bu araştırmanın birincil veri kaynağı; önceden hazırlanan ve test edilen ve Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan (Karar No: 158, Tarih: 26.05.2025) izin alınmış soru formlarından elde edilen verilerden oluşmaktadır. Soru formlarının oluşturulmasında daha önce yapılan literatür incelemesinden faydalanılmıştır. Soru formu; açık uçlu sorulardan oluşmaktadır.

Bu bağlamda; veri toplama aşamasında perşembe günleri İŞKUR İl Müdürlüğü'ne başvuruda bulunan 10 engelli birey, 4 engelli iş koçu ve 2 işveren ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. İşverenlerin araştırma konusunu öğrendikten sonra görüşme yapmaktan kaçınması sebebiyle bu katılımcı grubundan toplanan veriler kısıtlı kalmıştır. Soru formlarının uygulanması ile hem engelli bireyler hem de engelli iş koçları ve işverenlerle derinlemesine görüşme yapılarak elde edilen açık uçlu sorulara alınan yanıtlarla tematik analiz yapılmıştır. Sorulara verilen yanıtlardan araştırma konusu açısından anlamlı ifadeler kodlanmıştır. Benzer anlam ve içeriğe sahip kodlarla önce alt temalara, alt temalar arasındaki ortak örüntüler neticesinde de ana temalara ulaşılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

İŞKUR'un engelli istihdamındaki aracılık rolünü incelemeyi amaçlayan çalışmada engelli bireyler, İŞKUR engelli iş koçları (engelli mentörleri) ve işveren/işveren temsilcileri ile gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler tematik analiz yöntemiyle incelenmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde engelli istihdamının, bireysel deneyimlerden ziyade yapısal ve çok katmanlı bir çerçevede şekillendiği görülmektedir. Çalışma kapsamında bulgular, üç temel düzlemde ele alınmaktadır:

- **İstihdam sürecinin işleyişi:** Çalışmada elde edilen bulgular İŞKUR'un rolünün büyük ölçüde engelli bireyleri işverenlerle eşleştirme ve uygun işlere yönlendirme aşamalarıyla sınırlı olduğunu göstermektedir. Engelli iş koçları, işe yerleştirme sonrasında sürece müdahale yetkilerinin bulunmadığını belirtmektedir. "İşe giriş yapıldıktan sonra bir sorumluluğumuz kalkıyor… işçi artık çalışıyor, bizim yükümlülüğümüz ortadan kalkıyor." (Mentör D). İşverenler ise aday eşleştirme sürecinin yeterince etkin işlemediğini ifade etmektedir. "Burada 5 kişiyle görüştüm. 5 kişi kesinlikle bizim fabrikada çalışacak düzeyde değil... O yüzden bir listenin bana verilip benim bu listede birkaç kişiyle görüşmek istediğimi belirtmem daha uygun olurdu." (İşveren A). Engelli bireyler ise İŞKUR'un işe erişimde önemli bir başlangıç noktası olduğunu vurgulamakla birlikte işe yerleşme ve işte kalma süreçlerinde yeterli desteğin sağlanmadığını düşünmektedir. "İlk başta bir iş söylüyorlar... 3-4 ay sonra seni farklı farklı ağır işlere veriyor. Yani bir dedikleri bir tutmuyor." (Engelli Birey E).

- **İşgücü piyasasında karşılaşılan yapısal engeller:** Bulgular, istihdam noktasında işin engelli bireye uyarlanması yerine engelli bireyin mevcut işe uyum sağlamasının beklendiğini ve bu beklentinin kapsayıcı istihdamı sınırlandırdığını göstermektedir. "İşverenler engelli işçiye normal işçiye verdiği işi veriyor." (Mentör C). Görüşmeler sonucu elde edilen veriler, işverenlerin özellikle ruhsal ve zihinsel engelli bireylere yönelik önyargılar taşımakla birlikte doğrudan çalışma deneyiminin bu önyargıları azaltabildiğini ortaya koymaktadır. "Özellikle ruhsal ve zihinsel engellilerde işverenler biraz çekiniyorlar... Ama yüz yüze görüştüklerinde bu önyargıları kırılabiliyor." (Mentör C). Ayrıca engelli bireylerin çoğunlukla düşük nitelikli, düşük ücretli ve fiziksel güç gerektiren işlerde istihdam edildiği, çalışma koşulları ve iş tanımlarına ilişkin önemli sorunlar yaşadığı belirlenmiştir. "Asgari ücretin üstüne çıkmıyor... Emeğimin karşılığını alamadığım için çıktım." (Engelli Birey I).

- **Kurumsal mekanizmaların sınırlılıkları:** Çalışmada elde edilen bulgular, engelli istihdamında en önemli kurumsal sorunların denetim eksikliği, İŞKUR ve engelli iş koçlarının yetki sınırlılıkları ve mevcut politika araçlarının yetersizliği olduğunu göstermektedir. "Biz sadece engelli açığı var mı yok mu ona bakıyoruz. İşyerindeki çalışma koşullarını denetleme gibi bir yetkimiz yok." (Mentör C). Görüşmeler, bazı işverenlerin kota yükümlülüklerinden kaçındığını göstermektedir. "Yıllardır cezayı ödeyip yine de engelli almıyor." (Mentör C). Ek olarak işverenlerin teşvik mekanizmalarına ilişkin bilgi eksikliği yaşadıklarını ve bu gerekçelerle mevcut sosyal politika araçlarının uygulamada sınırlı etki yarattığını ortaya koymaktadır. Ayrıca İŞKUR'da engelli iş koçlarına yönelik uzmanlaşmış eğitimlerin yetersiz olması, rotasyon ihtiyacı duyulması ve kurumsal kapasite eksiklikleri istihdam sürecinin etkinliğini sınırlandırmaktadır. "Engelli iş koçluğuna özel ekstra bir eğitim almadık." (Mentör D). Son olarak görüşmelerde vurgulanan önemli bir husus yasal yükümlülükten kaçmak adına engelli istihdam eden işverenlerin engelli bireyleri fiziksel ve ruhsal yeterliliklerine uygun olmayan işlerde çalıştırmak ya da hiç işe gelmemelerini söyleyerek görünürde istihdam ettikleri uygulamalarla sürdürülebilir istihdama engel yarattıklarıdır. "50 kilo taşıyabilir misin? diyor engelliye…Otursun evde, sen engelli açığını kapat." (Mentör A).

SONUÇ

Çalışma kapsamında engelli iş koçları, engelli bireyler ve işverenlerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, engelli istihdamına ilişkin sorunların bireysel nitelik taşımaktan ziyade çok katmanlı yapısal bir nitelik taşıdığı görülmektedir. Çalışmanın bulguları, İŞKUR'un engelli iş koçluğu modelinin istihdam sürecini başlatmada etkili olmakla birlikte istihdamın sürdürülebilirliğini sağlamada yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır. Ayrıca bu model ile engelli istihdamı niceliksel olarak artırılmaya çalışılmakla beraber niteliksel açıdan engelli istihdamının henüz ikincil işgücü piyasasında yoğunlaştığı görülmektedir. Son olarak çalışmanın bulguları, engelli istihdamının sürdürülebilir biçimde

artırılabilmesi için denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi, kurumsal kapasitenin geliştirilmesi ve politika araçlarının daha etkin uygulanması gerektiğine işaret etmektedir.

Engelli istihdamı mevcut kurumsal yapı içerisinde yalnızca bireylerin istihdam edilebilirlik kapsamında değil, işgücü piyasasının yapısal işleyişi ve kurumsal kapasite eksiklikleri çerçevesinde ele alınması gereken bir çalışma alanıdır. Engelli istihdamını artırmaya yönelik mevzuatta düzenlemeler ve uygulamalar olmasına rağmen sistemin boşlukları işverenlerin yasal yükümlülüklerden kaçmasına olanak tanımaktadır. Bu durum engelli bireylerin nitelikleri ve fiziksel özelliklerinin dikkate alınmadığı işlerde çalışmaya zorlanmalarına neden olmaktadır. Bu kapsamda engelli istihdamının tüm aktörler için etkin bir şekilde işleyebilmesinin, kurumsal kapasite ve mekanizmalarının artırılması ile denetim eksikliği sorunlarının çözümü aracılığıyla mümkün olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dezavantajlı Gruplar, Engelli Bireyler, İstihdam, İŞKUR.

KAYNAKÇA

Aziz, A. (2008). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri ve teknikleri.* Ankara: Nobel Yayın.

Demir, A. (2015). Türkiye'nin AB'ye uyum sürecinde engellilerin değişen konumu. *Sosyoloji Dergisi*, (31), 59-83.

ILO (1983). 159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam Sözleşmesi. https://www.ilo.org/tr/resource/159-nolu-mesleki-rehabilitasyon-ve-istihdam-sakatlar-sozlesmesi

Türkiye İş Kurumu. (2026). *Engelsiz İŞKUR: İstatistikler*. https://engelsiz.iskur.gov.tr/istatistikler

Çoklu Krizler Çağında Engellilerin İstihdamı ve Uzaktan Çalışma

Burcu DEMİRCİ
Doktora Öğrencisi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi. burcu_demirci_75@hotmail.com.
ORCID ID 0009-0004-1796-9595.

GİRİŞ

Bu çalışmada "çoklu kriz" kavramı, özellikle nüfusun yaşlanmasına bağlı işgücü arzı daralması ile Covid-19 sonrası çalışma biçimlerinde yaşanan dönüşümler üzerinden ele alınmaktadır. Dünya ve Türkiye'de nüfus hızlı bir şekilde yaşlanmaktadır. TÜİK verilerine göre, çalışma çağındaki her yüz kişiye düşen yaşlı sayısını ifade eden yaşlı bağımlılık oranı, Türkiye'de 2018'de %12,9 iken 2023'te %15'e yükselmiş; bu oranın 2030'da %19,6'ya, 2040'ta %25,3'e ulaşması öngörülmektedir (TÜİK, 2024). Bu durum engellilik bağlamında iki hususta önem kazanmaktadır. Öncelikle genel nüfusun yaşlanmasına bağlı olarak, engellilik içerisinde yaşa bağlı olarak kronik hastalıklar artmaktadır. Diğer önemli konu ise, sosyal güvenlik sistemi içerisinde çalışma çağındaki nüfusun azalması ile sosyal güvenlik sistemlerinin mali yüklerinin artmasıdır.

Bu durum, engellilerin istihdam sorunlarını sadece bir sosyal politika meselesi olmaktan çıkarmakta bir işgücü arzı sorunu haline de getirmektedir. Türkiye'de işgücüne katılma oranı yaklaşık %49,5 iken, çalışabilir durumdaki engelli bireylerde bu oran ancak %22 civarındadır; bu belirgin fark, atıl durumda önemli bir işgücü kapasitesinin de olduğunu göstermektedir. Ülkemiz için diğer bir önemli risk, nüfusun yaşlanmasına bağlı olarak nüfus içerinde kronik hastalıkların artmasıdır. Türkiye'de üç kişiden biri kronik hastalığa sahiptir (Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü, 2025). Ancak kronik hastalıklar yaşam koşullarına bağlı olarak gençleri de etkilemektedir. MS, kanser, romatizmal vb. hastalıklar bireylerin işgücü piyasasına ve toplumsal hayata katılmasını da zorlaştırmaktadır.

Bu toplumsal görünüm, işgücü piyasasının daralan çalışma nüfusu karşısında, atıl olan engelli işgücünün bir potansiyel olarak değerlendirilebileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla çalışmanın sorusu, uzaktan çalışmanın hem çoklu krizlerin derinleştirdiği ekonomik eşitsizlikler hem de daralan işgücü arzı koşullarında, engellilerin istihdam sorunlarını çözme konusunda nasıl ve ne koşullarda bir imkan sunabileceğidir. Çalışmanın amacı, Türkiye'de engellilerin yaşadıkları istihdam sorunlarını uzaktan çalışma biçiminin avantaj ve dezavantajları bağlamında, kongrenin çoklu krizler ve emek teması çerçevesinde tartışmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1980'li yıllardan sonra ekonomik sistem içerisinde Post-fordist sistemin yaygınlaşması, özellikle bilgi ve iletişim sistemlerinin kullanımı ile birlikte zaman ve mekanın kullanımı

açısından yeni bir esneklik biçimini beraberinde getirmiştir. Bu noktada çalışmanın odak noktası olan uzaktan çalışma kavramını tanımlamak gerekmektedir. İş Kanunu 14. Maddesinde tanımladığı üzere, "*Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir*". Çalışmada, uzaktan çalışma kavramı, makul uyumlaştırma politikaları ile birlikte değerlendirilmektedir.

Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi 5. Maddesinde düzenlenen "makul uyumlaştırma" kavramına yer verilmiş ve bu kavram Engelli Hakları Sözleşmesi'nin imzalanması ile daha da geliştirilmiştir. Kavram, doğrudan ve dolaylı olan bütün ayrımcılık türlerini önlemeyi ve yasaklamayı amaçlamaktadır. Özellikle engelliliğin heterojenliği göz önünde bulundurulan düzenlemede, engelli bireylerin ihtiyaçlarına göre politikalar uygulanması, bireysel ve çevresel düzenlemelerin yapılması gerektiği vurgulanmaktadır (Gül, 2015).

YÖNTEM

Çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi tekniğine dayanmaktadır. Kaynak taramasında 2010-2026 yılları arasında yayımlanmış, engelli istihdamı ve uzaktan çalışmaya ilişkin ulusal ve uluslararası literatür, farklı ülkelerin konuya ilişkin uygulama örnekleri, uluslararası sözleşme metinleri ve sendikaların konuya ilişkin faaliyetleri incelenmiştir. Çalışmanın çoklu krizler temasıyla ilişkilendirildiği demografik çerçeveyi desteklemek amacıyla, TÜİK'in nüfus ve yaşlı istatistikleri ile Eurofound ve Avrupa Birliği kurumlarının uzaktan çalışma ve engelli istihdamına ilişkin güncel rapor ve veri setleri ikincil kaynak olarak kullanılmıştır. İncelenen kaynaklar; uzaktan çalışmanın engelli istihdamına etkileri, erişilebilirlik ve dijital beceriler, makul uyumlaştırma, çalışma koşulları ve sosyal koruma, kronik hastalıklar ve çalışma hayatında kalma ile Covid-19 ve diğer ekonomik ve demografik değişimlerin etkileri temaları üzerinden karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Türkiye'de engelli istihdamı politikalarından biri olan uzaktan çalışma yöntemi, diğer ülkelerde de engelli istihdamında önemli bir yöntem olarak öne çıkmakta ve devlet politikalarında yer almaktadır. Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, İngiltere ve Norveç gibi gelişmiş ülkelerde farklı uygulamalar ile engellilerin uzaktan çalışması teşvik edilmeye çalışılmaktadır (Berkün, 2013). Ülkemizde de son yıllarda bu konuya ilişkin ilgi artmış ve sendikalar da faaliyetler yürütmeye başlamıştır. Örneğin, HAK-İŞ 2023 yılında düzenlediği, "Engelli Kişilerin Uzaktan Çalışma Becerilerinin Geliştirilmesi" eğitimi ile konuyu gündemlerine almıştır.

Avrupa Birliği düzeyinde uzaktan çalışma, 2002 tarihli Avrupa Çerçeve Anlaşması ile düzenlenmiş olup, AB genelinde çalışanların yaklaşık %17'sinin uzaktan çalıştığı tahmin

edilmektedir (Eurofound, 2022). Eurofound'un (2020) engellilerin uzaktan çalışması ile ilgili değerlendirmesi, özellikle hibrit uygulamaların bekleneni vermediği yönündedir. Bu çalışma biçiminin yaygınlaşması, engellilerin istihdama katılım durumlarında belirgin bir iyileşmeye neden olmamıştır. Avrupa Komisyonu Ortak Araştırma Merkezi (JRC) ve Eurofound tarafından yapılan çalışmalar, uzaktan çalışma biçiminin büyük ölçekli işletmelerde ve yüksek ücretli pozisyonlarda daha yaygın olarak yapılabilir olduğunu göstermektedir. Engelli bireylerin düşük nitelikli ve düşük ücretli işlerde yoğunlaştığı göz önünde bulundurulduğunda, uzaktan çalışmanın engellilerin istihdamdan dışlanmasını arttırabileceği gibi bir riskin ortaya çıkmasına da neden olacağı yorumu yapılabilir. Dolayısıyla engellilere yönelik istihdam politikalarında, sadece uzaktan çalışma biçiminin yaygınlaşmasının yeterli olmayacağı sosyal koruma politikalarının önem kazandığı anlaşılmaktadır.

Bilgi ve teknolojilerin kullanımının yaygınlaşması ve özellikle Covid-19 süreci, engellilerin istihdamı için uzaktan çalışma yönteminin bir alternatif/hibrit model olabileceğine ilişkin ilginin artmasını sağlamıştır. Burada tartışmalar birkaç temada toparlanmaktadır: iş ve yaşam dengesinin kurulması, uzaktan çalışmanın iş tatmini ve üretkenliğe etkisinin kişisel faktörler, işin türü ve şirket büyüklüğüne bağlı olarak değişiklik göstermesi, teknolojinin rolü ve engelli bireylerin teknolojiyi kullanmak için sahip olduğu eğitime duyulan ihtiyaç, Covid-19 pandemisinin uzaktan çalışmaya etkisi, engelliler için kariyer ve ilerlemede karşılarına çıkabilecek eşitsizlikler, sosyal izolasyon ve engelliğe ilişkin güçlüklerdir (de la Roche ve Simovic, 2023).

Araştırmalara göre, engelliler için evden çalışmanın avantajları; işe gidip gelme esnasında yolda geçen zamandan, masraflardan tasarruf edilmesi ve daha az yorulmak, iş yerindeki ayrımcı davranışlara maruz kalmamak, zamansal esneklik sayesinde kimi engelliliklerin verdiği ağrı ataklarında dinlenebilmek ve özellikle bazı ağır (dışarı hiç çıkamayan ya da dışarı çıkabilmesi çok güç olan) engellilerin istihdama katılımlarının sağlanabilmesidir. Dezavantajları ise; toplumsal izolasyon ve engelliliğin toplumsal hayat içerisinde görünürlüğünün azalması, engellilere ilişkin çevresel düzenlemelerin yapılmaması, esnek istihdama katılım nedeniyle düşük ya da güvencesiz gelir, engellileri koruyucu hukuki düzenlemelerin yapılmaması nedeniyle ortaya çıkabilecek sorunlar ve ev içindeki iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamasıdır (Berkün, 2013; Kruse vd. 2022; Lake ve Maidment, 2023).

Uzaktan çalışmanın engelli bireyler açısından istihdam yaratma potansiyeli, engellilik türü ile işin niteliğinin birlikte değerlendirilmesini gerektirmektedir. Özellikle hareketlilik ve fiziksel erişim güçlüğü yaşayan bireyler ile kronik sağlık sorunları nedeniyle çalışma zamanı ve çalışma koşullarında esnekliğe ihtiyaç duyan bireyler açısından, fiziksel olarak işyerinde bulunmayı zorunlu kılmayan ve görevlerin dijital ortamda yürütülebildiği işlerde uzaktan çalışma önemli bir olanak sunmaktadır (Eurofound, 2014; Eurofound, 2020). Bununla birlikte

uzaktan çalışmanın istihdam fırsatına dönüşebilmesi, erişilebilir dijital teknolojilere ve gerekli ekipmana erişim, makul düzenlemelerin sağlanması çalışma zamanının ve iş organizasyonunun bireysel ihtiyaçlara göre uyarlanması önem taşımaktadır.

Engellilere yönelik politika üretiminde karşılaşılan en büyük güçlük, bu grubun son derece heterojen bir yapı içermesidir. Yukarıda aktarılan demografik ve epidemiyolojik eğilimler ışığında, klasik görme, işitme ve ortopedik engellerin yanı sıra kronik hastalıklar da giderek daha baskın bir engellilik kategorisi hâline gelmektedir; dolayısıyla çoklu kriz dönemlerinde engelli istihdamı politikalarının önemi artarken uygulanması da güçleşmektedir. Makul uyumlaştırma ilkesi ve mevcut istihdam politikaları birlikte değerlendirildiğinde, engellilerin istihdama katılımı için çevresel düzenlemelerin belirleyici olduğu; bazı engel türlerinde yüz yüze çalışmanın fiilen güç olduğu durumlarda ise uzaktan çalışmanın, gerekli önlemler alınması kaydıyla, tamamlayıcı bir seçenek olarak değerlendirilebileceği görülmektedir.

SONUÇ

Çoklu krizlerin derinleştirdiği işgücü piyasası eşitsizlikleri karşısında, uzaktan çalışma engelliler için istihdama katılım açısından belirli koşullar altında bir olanak sunabilir; ancak bu olanağın kapsamı ve sınırları literatürde hâlâ tartışmalıdır. Uzaktan çalışmanın engelli istihdamına anlamlı bir katkı sunabilmesi; engellilerin teknolojiye erişimi ve teknoloji eğitimi alabilmesi, ev ortamındaki düzenlemelerin makul uyumlaştırma ilkesi çerçevesinde işveren ve devlet tarafından üstlenilmesi, ev içi iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması, uzaktan çalışan engellilere özgü hak kayıplarını önleyecek hukuki düzenlemelerin yapılması ve toplumsal bütünleşmeyi destekleyecek çevresel düzenlemelerin ihmal edilmemesi gibi bir dizi koşula bağlıdır. Bu koşullar sağlanmadığı sürece uzaktan çalışmanın, engelli istihdamındaki yapısal sorunları çözmek yerine güvencesizliği ve toplumsal görünmezliği derinleştirme riski de göz ardı edilmemelidir. Bu değerlendirmeler, çoklu krizler döneminde emek piyasası politikalarının dezavantajlı gruplar gözetilerek temkinli biçimde yeniden ele alınması gerektiğine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Engelli İstihdamı, Uzaktan Çalışma, Çoklu Krizler, Engelliler ve Uzaktan Çalışma, Makul Uyumlaştırma

KAYNAKÇA

Berkün, S. (2013). Ev esaslı uzaktan çalışma: Bursa'da engelli belediye çalışanlarının algıları. İnsan Hakları Yıllığı, 31, 15–61.

de la Roche, M., & Simović, V. (2023). Remote work opportunities for persons with disabilities: A literature review. Economic Analysis, 56(2), 28–38.

Eurofound. (2014). Employment opportunities for people with chronic diseases. Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2020, 17 Ağustos). How to use the surge in teleworking as a real chance to include people with disabilities.

Eurofound. (2022). Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates. Publications Office of the European Union.

Gül, İ. I. (2015). Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi. İçinde K. Çayır, M. Soran, & M. Ergün (Ed.), Engellilik ve ayrımcılık: Eğitimciler için temel metinler ve örnek dersler (ss. 31–45). Karekök Yayınları.

Kruse, D., Park, S. R., van der Meulen Rodgers, Y., & Schur, L. (2022). Disability and remote work during the pandemic with implications for cancer survivors. Journal of Cancer Survivorship, 16(1), 183–199. https://doi.org/10.1007/s11764-021-01146-5

Lake, B., & Maidment, D. W. (2023). "Is this a new dawn for accessibility?" A qualitative interview study assessing remote working experiences in adults with physical disabilities post COVID-19. Work, 76(2), 437–451. https://doi.org/10.3233/WOR-220622

T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü. (2025). Türkiye Hanehalkı Sağlık Araştırması: Bulaşıcı olmayan hastalıkların risk faktörleri prevalansı (2017–2023 çalışmalarının karşılaştırılması) (Yayın No. 1306).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024). İstatistiklerle yaşlılar, 2023.

16 EKİM 2026 CUMA

PARALEL OTURUMLAR – II

09.00-10.30

Sendikal Hareket ve Örgütlenme – *Altınkum Salonu*

Sosyal Koruma, Sosyal Güvenlik ve Kriz – *Didyma Salonu*

Mesleki Eğitim, Genç Emek ve Çalışma Koşulları – *Ephesus Salonu*

Kadın Emeği ve İstihdamın Dönüşümü – *Priene Salonu*

Sendikal Hareket ve Örgütlenme

Altınkum Salonu

Oturum Başkanı: Doç. Dr. Serter ORAN

Grevlerin Gerileyişi mi, Direnişin Dönüşümü mü? Türkiye'de 2010'lu Yıllardan İtibaren İşçi Eylemlerinin Farklı Biçimleri	*Aykut Günel*
Üniversite-Emek İşbirliği Örneği: 10. Yılında Akad'emek	*Yusuf Alper – Aysen Tokol*
LkSG, CSDDD ve Çevre Ülkelerde Örgütlenme Hakları: Karşılaştırmalı Bir İnceleme	*Erencan Martı*
Sendika Uzmanlarının Çalışma Koşullarının Örgütsel Bağlılık Açısından Değerlendirilmesi	*Dilek Eser – Servet Can Bilgili*
Türk Devletleri Sendikalar Teşkilatı Birliği'nin Türk Dünyası Sendikal Hareketine Muhtemel Etkileri ve Katkıları	*Tarkan Zengin*

Grevlerin Gerileyişi mi, Direnişin Dönüşümü mü? Türkiye'de 2010'lu Yıllardan İtibaren İşçi Eylemlerinin Farklı Biçimleri

Aykut GÜNEL

Dr. Selüloz-İş Sendikası. gunelaykut@gmail.com. 0000-0001-5485-7083.

GİRİŞ

Grevler, işçi sınıfının çalışma ilişkileri içerisindeki en önemli kolektif mücadele araçlarından biri olmakla birlikte, işçilerin sahip olduğu tek mücadele biçimi değildir. İşçi hareketini yalnızca resmi grev istatistikleri üzerinden değerlendiren yaklaşımlar, işçilerin tarihsel olarak geliştirdiği çok katmanlı direniş biçimlerini görünmez kılmaktadır. Oysa işçiler, sendikal hakların daraldığı, grevlerin yasaklandığı ve toplu pazarlık mekanizmalarının etkisizleştiği dönemlerde mücadelelerini farklı araçlar üzerinden sürdürmektedir. Son yıllarda Türkiye'de toplu pazarlık düzenine dayalı sendikal faaliyet yürüten ana akım sendikacılığın yaşadığı temsil krizi artarak devam etmektedir. Yine 2010'lu yılların ortasından itibaren yaygınlaşan grev erteleme (yasaklama) uygulamaları sendikal hakların kullanımını zorlaştırmaktadır. Bunların sonucu olarak ise kanuni grevlerin sayısında belirgin bir azalma gözlemlenmektedir. İlk bakışta bu durum, işçi hareketinin zayıfladığı veya çalışma yaşamındaki çatışmaların azaldığı şeklinde yorumlanabilmektedir. Ancak işçiler fiili grevler, kendiliğinden iş bırakmalar, iş yavaşlatmalar, fazla mesai reddi, hastalık kaynaklı iş göremezlik ödeneği kullanımının artışı ve üretim süreçlerini aksatmaya yönelik çeşitli gündelik direniş biçimleri aracılığıyla mücadelelerini sürdürmektedir. İşçi sınıfının formel olmayan mücadele araçlarının artması, Kongre'nin "çoklu krizler ve emek" temasıyla da doğrudan ilişkilidir. Çünkü görünmez ve işyeri temelli direniş biçimlerinin yaygınlaşması; ekonomik kriz, siyasal baskı, sendikal kurumsallaşmanın aşınması ve güvencesizleşme gibi çoklu kriz dinamiklerinin emek alanındaki yansımalarındandır. Dolayısıyla çalışma, kriz koşullarında emek hareketinin kurumsal araçlarının zayıflamasıyla birlikte, farklı mücadele biçimleri üzerinden şekillendiğini göstermeyi hedeflemektedir. Çalışma aynı zamanda, Türkiye'de kanuni grevlerin azalmasının işçi sınıfı mücadelesinin gerilediği anlamına gelmediğini; aksine mücadele repertuvarının dönüşerek daha görünmez ve işyeri merkezli biçimler aldığını ileri sürmektedir. Böylece çalışma, Bakanlık tarafından yayımlanan grev istatistikleri üzerinden yapılan değerlendirmelerin ötesine geçerek işçi direnişlerinin dönüşen karakterini analiz etmeyi amaçlamakta ve literatürde son derece dar biçimiyle tartışılan grev hakkının tarihsel özüne uygun yeniden tartışılmasına katkı sunmayı hedeflemektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışma, işçi sınıfı eylemlerinin dönüşümünü açıklamak amacıyla toplu eylem hakkını, Charles Tilly'nin "mücadele repertuvarı" yaklaşımını, Albert O. Hirschman'ın "Exit, Voice and Loyalty" yaklaşımını, Robin Cohen'in işçi direnişleri ve kolektif eylem analizlerini, James

C. Scott'ın gündelik direniş kavramını ve Richard Hyman ile Beverly Silver'ın emek çatışması yaklaşımlarını birlikte değerlendirmektedir.

Çalışmanın temel kavramsal kabullerinden biri, grev hakkının daha geniş anlamdaki toplu eylem hakkının bir parçası olduğudur. Toplu eylem hakkı, işçilerin ortak çıkar ve taleplerini gerçekleştirmek amacıyla birlikte hareket etmelerini ve bu doğrultuda farklı eylem biçimlerine başvurmalarını ifade eden daha geniş bir çerçeve sunmaktadır. Grev, bu hakkın çalışma ilişkileri bakımından en görünür ve kurumsallaşmış biçimlerinden biri olmakla birlikte, toplu eylem hakkı grevle sınırlı değildir. İş bırakma, iş yavaşlatma, topluca fazla mesaiye kalmama, üretim hedeflerini bilinçli olarak düşürme ve diğer işyeri temelli kolektif eylemler de toplu eylem hakkının geniş anlamdaki kullanım alanı içerisinde değerlendirilmelidir. Bu nedenle çalışmada "grev dışı eylemler" olarak adlandırılan pratikler, grev hakkının karşısında ve ondan bütünüyle ayrı eylemler olarak değil, işçilerin toplu eylem kapasitesinin farklı görünümleri ve mücadele araçları olarak ele alınmaktadır.

Çalışmanın hareket noktalarından birini Charles Tilly'nin "mücadele repertuvarı" yaklaşımı oluşturmaktadır. Tilly'nin yaklaşımına göre toplumsal aktörler taleplerini dile getirmek ve çıkarlarını savunmak için tarihsel olarak belirli eylem biçimleri geliştirirler. Ancak bu biçimler sabit değildir; siyasal ve ekonomik koşullardaki değişimlere bağlı olarak dönüşür. Bu nedenle belirli bir mücadele biçiminin zayıflaması, kolektif eylemin ortadan kalktığı anlamına gelmez; aksine yeni mücadele araçlarının ortaya çıkışına işaret edebilir.

Hirschman'a göre çalışanlar veya örgüt üyeleri karşılaştıkları sorunlara üç temel tepki geliştirmektedir: "terk etme (exit)", "sesini yükseltme (voice)" ve "sadakat (loyalty)". Sendikal hakların daraldığı, toplu pazarlık mekanizmalarının etkisizleştiği koşullarda işçilerin ses çıkarma kapasitesi zayıflamakta; buna karşılık işten ayrılma, devamsızlık, yoğun rapor kullanımı veya işyeri içi pasif direniş gibi alternatif davranışlar yaygınlaşabilmektedir. Bu çalışma, Türkiye'de son dönemde yaygınlaşan bazı işyeri temelli direniş biçimlerini Hirschman'ın "voice" ve "exit" stratejilerinin iç içe geçtiği ara formlar olarak değerlendirmektedir.

Robin Cohen ise işçi sınıfı mücadelelerinin yalnızca kurumsal sendikal kanallar üzerinden değerlendirilmesinin yetersiz olduğunu vurgulamaktadır. Cohen'e göre işçi direnişleri tarihsel olarak grevlerin yanı sıra iş yavaşlatma, sabotaj, devamsızlık ve çeşitli enformel mücadele biçimlerini de içeren geniş bir birikime sahiptir. Özellikle sendikal örgütlenmenin baskı altında olduğu dönemlerde işçiler mücadeleyi farklı kanallara taşımakta ve görünürlüğü düşük eylem biçimleri geliştirmektedir. Bu yaklaşım, Türkiye'de kanuni grevlerin azalmasına rağmen işyeri temelli direnişlerin neden devam ettiğini anlamak açısından önemli bir analitik çerçeve sunmaktadır.

James C. Scott'ın "zayıfın silahları" veya "gündelik direniş" yaklaşımı ise açık çatışmanın yüksek maliyetler taşıdığı koşullarda ezilen grupların geliştirdiği örtük mücadele biçimlerine odaklanmaktadır. İş yavaşlatma, kuralları aşırı uygulama, üretkenliği düşürme ve çeşitli sabotaj biçimleri örtük mücadelenin örnekleri olarak değerlendirilmektedir.

Çalışmada Richard Hyman'ın endüstriyel ilişkiler yaklaşımından yararlanılmaktadır. Hyman'a göre çalışma ilişkileri doğası gereği çatışmalıdır ve bu çatışma yalnızca grev gibi görünür eylemlerle sınırlı değildir. İşyerinde üretim sürecinin kontrolü üzerine sürekli bir mücadele bulunmaktadır.

Son olarak Beverly Silver'ın emek huzursuzluğu (labour unrest) yaklaşımı çalışmanın kuramsal zeminini tamamlamaktadır. Silver'ın emek huzursuzluğu yaklaşımı iki temel direniş biçimine dayanır. İlki Marx'a atfen işçi hareketlerinin "aşama-vâri" (*stage*-like) doğası, ikincisi ise Polanyi'ye atfen işçi hareketlerinin "sarkaç-vâri" (*pendulum*-like) doğası üzerinedir. Silver, sermaye ve devlet tarafından uygulanan baskı mekanizmalarının işçi direnişlerini ortadan kaldırmadığını, yalnızca farklı biçimlere dönüştürdüğünü ileri sürmektedir. Bu bağlamda grevlerin azalması ile direnişlerin azalması arasında doğrudan bir ilişki kurmak mümkün değildir.

YÖNTEM

Bu çalışma, Türkiye'de işçi mücadelelerinin değişen biçimlerini inceleyen nitel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Çalışmada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın grev ve sendikalaşma istatistikleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu'nun istatistik yıllıklarından ve Türkiye İstatistik Kurumu'nun Hanehalkı İşgücü Araştırmasından yararlanılmaktadır. Ayrıca Emek Çalışma Topluluğu tarafından yayımlanan İşçi Sınıfı Eylemleri Raporları ile bağımsız araştırmacıların derlediği raporlar incelenerek son yıllarda gerçekleşen fiili grevler, iş bırakma eylemleri ve diğer işçi direnişleri değerlendirilmektedir.

Bunun yanında konuya ilişkin akademik çalışmalar, sendika yayınları ve basına yansıyan işçi eylemleri belge analizi yöntemiyle ele alınmaktadır. Böylece kanuni grevlerdeki değişim ile işçilerin geliştirdiği alternatif mücadele biçimleri arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Çalışmanın bulguları, Türkiye'de kanuni grevlerin sayısının azalmasına rağmen çalışma yaşamındaki çatışmaların ve işçi huzursuzluğunun devam ettiğini göstermektedir. Özellikle grev yasakları ve sendikal örgütlenmenin önündeki engeller, işçileri alternatif mücadele yöntemlerine yönlendirmektedir. 2015 metal işçilerinin fiili grevleri bu dönüşümün önemli örneklerinden birini oluşturmaktadır. Resmi sendikal mekanizmaların yetersiz kaldığı koşullarda işçiler, büyük ölçüde tabandan örgütlenen ve mevcut ana akım sendikal yapılardan

bağımsız gelişen eylemler gerçekleştirmiştir. Benzer biçimde son yıllarda lojistik, depo, tekstil, maden ve perakende sektörlerinde ortaya çıkan kendiliğinden iş bırakma eylemleri de bu eğilimin devam ettiğini göstermektedir. Çalışmanın dikkat çektiği bir diğer husus ise görünmez direniş biçimlerinin yaygınlaşmasıdır. İşçilerin hastalık nedeniyle sık rapor kullanımı, haftalık ortalama fiili çalışma sürelerinin düşmesi, iş süreçlerini yavaşlatmaları veya üretim hedeflerini bilinçli olarak düşürmeleri birçok durumda fiili bir pazarlık aracı olarak kullanılmaktadır. Bu eylemler çoğu zaman grev olarak kayıtlara geçmemekte ancak üretim süreci üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Ayrıca işgücü devir oranının artması, işyerine karşı sabotaj eylemlerinin artış eğilimi göstermesi ve işçi intiharlarında yaşanan artışlar Hirchman'ın "terk etme" olarak adlandırdığı direniş biçimlerinin de yaygınlaştığını göstermektedir. Özellikle esnek çalışma modellerinin yaygınlaştığı ve iş güvencesinin zayıfladığı sektörlerde işçiler, açık çatışma yerine daha düşük risk taşıyan direniş yöntemlerini tercih etmektedir. Böylece mücadele işyeri ölçeğine taşınmakta ve daha parçalı ancak süreklilik gösteren bir karakter kazanmaktadır. Bu durum aynı zamanda geleneksel sendikal hareket açısından da yeni bir meydan okumaya işaret etmektedir. Çünkü sendikalar büyük ölçüde toplu pazarlık ve kanuni grev mekanizmaları üzerine inşa edilmişken, günümüzde ortaya çıkan direniş biçimleri çoğu zaman bu kurumsal çerçevenin dışında gelişmektedir. Çalışmada tüm bu bulgular eşliğinde asıl tartışılan ve hedeflenen konusu ise birbirinden ayrı gibi duran ve kurumsal bir nitelik taşımayan eylem biçimlerinin ve işyerinde geliştirilen pratiklerin Türkiye'de 2010'lu yılların ortasından itibaren işçi sınıfının temel mücadele araçları olduğudur. İşçileşmenin arttığı ve işgücü piyasasında işçileşenlerin formel bir sendikal yapı tarafından temsil edilmediği bir çalışma ilişkileri sisteminde grevin tek mücadele aracı olarak görülmesi çalışmanın bulguları bağlamında da hem eksik hem de hatalıdır.

SONUÇ

Türkiye'de kanuni grevlerin azalması işçi sınıfı mücadelesinin ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir. Aksine işçiler, çalışma ilişkilerinde karşılaştıkları baskı ve kısıtlamalara karşı çeşitli mücadele biçimleri geliştirmektedir. Fiili grevler, kendiliğinden iş bırakmalar, iş yavaşlatmalar, sık rapor kullanımı ve diğer gündelik direniş biçimleri bu dönüşümün temel göstergeleridir. Bu nedenle çalışma yaşamındaki çatışmaları yalnızca resmi grev istatistikleri üzerinden değerlendirmek eksik sonuçlara yol açmaktadır. İşçi hareketinin günümüzdeki dinamiklerini anlamak için görünür ve görünmez direniş biçimlerinin birlikte ele alınması gerekmektedir. Çalışma, Türkiye'de emek hareketinin dönüşümünü anlamaya yönelik literatüre katkı sunmayı amaçlamakta ve sendikaların farklı mücadele biçimlerini dikkate alan örgütlenme ve grev stratejileri geliştirmesi gerektiğine işaret etmektedir. Böylece sendikalar için işçi sınıfının mücadele kapasitesinin yalnızca kurumsal araçlar üzerinden değil, gündelik direniş pratikleri üzerinden de değerlendirilmesi gerekliliği ortaya konulmaktadır. Yine sendikaların toplu pazarlık süreçlerinin uzun olduğu ve grev prosedürünün sert yasal sınırlar içerisinde geliştiği bir çalışma ilişkileri sisteminde üyelerini harekete geçirecek ve örneklerini

gündelik direniş biçimlerinde gösteren eylem ve araçlara bütünlüklü bir şekilde yaklaşarak sendikal politikalarına yansıtmaları gerekmektedir. Bu da geleneksel ve formel olanla, farklı ve enformel olan eylem biçimi ve mücadele araçlarının ortaklaştırılarak dinamik bir işçi sınıfı hareketi oluşturulması anlamına gelmektedir. Öğreti ise yöntemsel açıdan yine yasanın çizmiş olduğu grev sınırlamasından kurtularak fiili grevleri de içine alacak şekilde grev hakkını daha geniş bir perspektiften tartışmalıdır. Oldukça basit şekilde öğretide "grev dışı eylemler" olarak ifade edilen işçi sınıfı pratikleri toplu eylem hakkının ve grev olgusunun daha geniş mücadele biçimleri içerisindeki görünümleridir. Kanımızca tüm bu eylem biçimlerinin artışı ve çeşitlenmesi işçi sınıfının 2010'lar sonrası oluşum sürecinin birer parçaları ve yeni döneme özgü eylemsel ve örgütsel arayışlarının birer parçalarıdır.

Anahtar Kelimeler: Sendikal Hareket, Kanuni Grev, Fiili Grev, Gündelik Direniş Biçimleri.

KAYNAKÇA

Cohen, R. (1980). Resistance and Hidden Forms of Consciousness Amongst African Workers. *Rewiew of African Political Economy*, September-December, 19, 8-22.

Çelik, A. (2012). Türkiye'de 2000'li Yıllarda Grev ve Grev Dışı Eylemler: Çalışma Hayatında "Pax Romana" mı? *IV. Sosyal Haklar Sempozyumu Bildiriler Kitabı*. 107-131.

Hirchman, A.O. (1970). *Exit, Voice, Loyalty: Responses to Decline in Firm, Organizations and States.* Harvard University Press.

Hyman, R. (1975). *Industrial Relations: A Marxist Introduction*. Macmillan.

Kaya, P. A ve Güler, C. (2015). Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,* (68), 105-126.

Özveri, M. (2016). Yasaklarla Şekillenmiş Endüstri İlişkileri Sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi. *Çalışma ve Toplum*, 49(2), 701-724.

Scott, J. C. (1985). *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*. Yale University Press.

Silver, B. (2009). *Emeğin Gücü: 1870'ten Günümüze İşçi Hareketleri ve Küreselleşme* (2. Basım). Yordam Kitap.

Tilly, C. (1978). *From Mobilization to Revolution*. Random House.

Üniversite-Emek İşbirliği Örneği: 10. Yılında Akad'emek

Yusuf ALPER[1] • Aysen TOKOL[2]

[1] Prof. Dr., Emekli Öğretim Üyesi; e-posta: alperyusuf@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4007-6758

[2] Prof. Dr., Emekli Öğretim Üyesi; e-posta: aysentokol@yahoo.com , ORCİD: 0000-0003-1266-3795

GİRİŞ

Türkiye'de 209 üniversitenin yalnızca 30'nda Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEEİ) Bölümleri vardır. Hiçbir özel ve vakıf üniversitesi kendi akademik programları arasında ÇEEİ bölümlerine yer vermemiştir. Bu esasen ÇEEİ bölümlerinin varlık sebebini oluşturan sosyal politikanın bir devlet politikası olduğunun da bir başka göstergesi olmaktadır.

ÇEEİ bölümleri esasen sanayi ve hizmetler sektörünün geliştiği büyük illerdeki (İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Kocaeli vb) üniversitelerde kurulmuş olmakla birlikte, bölgesel dağılım eşitliği sağlama amacıyla Kırklareli, Siirt, Elazığ, Ordu ve Çankırı gibi illerdeki üniversitelerde de bölümler açılmıştır. Örgün eğitim programları yanında Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesinde de ayrıca bir çalışma ekonomisi bölümü vardır.

Bölümlerle ilgili bir önemli gelişme 2024-2025 eğitim-öğretim yılında yaşanmış, 2024 yılında 2431 olan öğrenci kontenjanı sayısı 2025-2026 eğitim öğretim yılında 1231'e düşmüştür. Benzer şekilde 630 olan açıköğretim öğrenci sayısı da 264 olarak belirlenmiş, toplam bölüm kontenjanları % 50 azaltılmıştır. Bu kontenjan azaltması, zaman zaman yoğunlaşan ÇEEİ Bölümlerinin geleceği ile ilgili tartışmalarda dile getirilen tartışma konularını tekrar gündeme getirmektedir. Bazı bölümlerin kapanıp-kapanmayacağı veya kontenjan azaltmasının devam edip etmeyeceği bu tartışma konularının başında gelmektedir.

ÇEEİ bölümleri üniversitelerin; üniversite-sanayi-çevre işbirliğini geliştirmeye yönelik çok yönlü çabalar gösteren en aktif bölümlerinden biri olarak dikkat çekmektedir. Başta işçi, işveren ve kamu görevlileri sendikaları olmak üzere sosyal hayatla ilgili bütün meslek kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları ile yoğun ilişkileri vardır. Kalkınma planları ve bakanlıkların ve kamu kurumlarının gelecek dönemlere yönelik strateji belgeleri (işgücü-istihdam-işsizlik başta olmak üzere) gibi temel politika belgelerinin hazırlanmasında bölüm öğretim üyelerinin çok yönlü ve ciddi katkıları vardır. ÇEEİ Bölümlerinin interdisipliner bir bölüm olması ve istihdam, işsizlik, ücret, sosyal güvenlik ve endüstri ilişkileri gibi başat konuların sosyal politikacıların yanısıra çalışma psikoloji ve çalışma sosyolojisi gibi çok geniş bir yelpazede çalışan akademisyenlerin olması toplumsal taleplere cevap vermesini kolaylaştırmaktadır. Bölümlerin önemli ve dikkat çeken bir özelliği de çalışma hayatı ile ilgili bütün hukuki sorun alanlarının ağırlıklı akademik çalışmalarından birini oluşturmasıdır.

Her yıl bir üniversitenin ev sahipliğinde yapılan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri Kongresi bu yıl Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü ev sahipliğinde gerçekleştirilecektir. 1998 yılında başlayan ve pandemi dolayısıyla 2 yıl ara verilen Kongrelerin bu yıl 25'incisi düzenlenecektir. Kongre, bölümlerin en kapsamlı ve uzun süreli akademik işbirliği faaliyeti haline gelmiş, gerek kongre bildiri kitapları ve gerekse hakemli dergilerde yayınlanan çalışmalarla zengin bir literatür oluşturulmuştur. Bölümler kongresinde sunulan çalışmalar çok sayıda akademisyenin Üniversitelerde akademik atama ve yükseltme dosyalarının ağırlıklı eserlerini oluşturmuştur.

Bölüm akademisyenlerine yönelik ÇEEİ Kongreleri 25'nci yılı itibarıyla gelenekselleşmiş ve kurumsallaşmıştır. Ancak, dikkat çeken bir eksiklik öğrencilerine yönelik benzer faaliyetlerde kendini hissettirmiştir. Bu eksikliği gidermek üzere ÇEEİ Bölümleri öğrencilerine yönelik geçmiş dönemde değişik üniversiteler tarafından kongreler ve sempozyumlar düzenlenmiştir. Özellikle Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi lisans ve lisansüstü program öğrencilerine yönelik kongreler ve çalıştaylar düzenlemiş, Prof. Dr. Cahit Talas adına yüksek lisans ve doktora tez ödülleri vermiştir. İstanbul Üniversitesi de benzer bir çaba içine girmiş, ancak çok kısa süreli bir faaliyet olarak kalmıştır. Bütün bu çabalarda dikkat çeken husus organizasyonla ilgili maddi destek yetersizliği olmuş özellikle lisans öğrencilerine yönelik programların sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemiştir. Nitekim Ankara Üniversitesi ÇEEİ Bölümünün öğrencilere yönelik faaliyeti yalnızca lisansüstü program öğrencilerine yönelik olarak düzenlenmeye başlanmıştır. Bölümlerin lisans öğrencilerine yönelik faaliyetleri staj programları veya yine bölümlerin kendi öğrencilerine yönelik bireysel teşebbüslerle gerçekleştirilen sınırlı kalmıştır.

ÇEEİ Bölümleri öğrencilerine yönelik en kapsamlı ve sürekli faaliyetlerden biri; Bursa Uludağ Üniversitesi ÇEEİ Bölümü ile Türk Metal Sendikası işbirliği ile gerçekleştirilen ve ilki 2014 yılında düzenlenen "Söz Çalışma Ekonomisi Öğrencilerinde Öğrenci Kurultayı-AKAD'EMEK" olmuştur. 2026 yılında Kurultay 10'uncu defa düzenlenmiş ve güçlü bir kurumsal yapı ve gelenek kazanmıştır. Bu bildiri 10'uncu yılında AKAD'EMEK öğrenci Kurultaylarının çeşitli açılardan bir değerlendirmesini yapmak amacıyla hazırlanmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

"Söz Çalışma Ekonomisi Öğrencilerinde: Akad'Emek" öğrenci kurultayları, akademi ile emek arasında öğrenci odaklı bir bağ kurma, köprü oluşturma amacıyla düzenlenmektedir. Akad'Emek öğrenci kurultayları 2024 yılında Bursa Uludağ Üniversitesi ile Türk Metal Sendikası arasında imzalanan Bilimsel İşbirliği Protokolü çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Kurultay'ın akademik organizasyonu Bursa Uludağ Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü tarafından, Kurultay organizasyonu ile ilgili toplantı salonu, katılımcıların ulaşım ve konaklamaları ile ilgili bütün süreçler Türk Metal Sendikası

desteğinde Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi, TAEM yönetici ve uzmanları tarafından gerçekleştirilmektedir. Ancak, katılımcı sayısı, kurultay tarihi, ana tema ve diğer bazı stratejik kararlar birlikte alınmaktadır.

YÖNTEM

Onuncu AKAD'EMEK ile birlikte katılan öğrenciler tarafından sunulan bildirilerden oluşan geniş bir literatür oluşmuştur. 2014 yılında düzenlenen ilk kurultayda sunulan bildiriler endüstri ilişkileri ve sendikacılık üzerine yoğunlaşmışken, takip eden yıllarda sosyal politikanın bütün konularına yönelik bildiriler sunulmuştur. Ancak son 3 kurultayda Endüstri İlişkilerinin Geleceği, Endüstri 4.0, İkiz Dönüşüm, ve nihayet 10'uncu kurultayda Emek ve Gelecek:Yapay Zeka Çağı, kurultay ana temaları olarak belirlenmiştir. Bu bildiride, geçen 10 yıllık öğrenci kurultaylarının çeşitli açılardan bir değerlendirmesi yapılacak ve daha amaca uygun ve sürdürülebilir bir Kurultay için öneriler dile getirilecektir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

AKAD'EMEK öğrenci kurultayları, 2015 yılında Ankara'da yapılan Kurultay dışında sürekli olarak Karadeniz Ereğli'de toplanmıştır. En az katılımın olduğu yılda 23, en fazla katılımın olduğu yılda 27 ÇEEİ Bölümü öğrencileri toplantıya katılmıştır. 10 yıllık sürede toplam 1791 öğrenci Kurultaya katılmış, 191 sözlü bildiri ve 265 poster sunum gerçekleştirilmiştir. Kurultaya katılan üniversitelerin öğrencileri ile birlikte sorumlu öğretim üyesi olarak Kurultaya katılan öğretim üyesi ve yardımcısı sayısı 260' ulaşmıştır.

Tablo: Yıllar İtibarıyla AKAD'EMEK'e Katılan Öğrenciler ve Bildiriler

Yılı	Katılan Üniversite Sayısı	Katılan Öğrenci Sayısı	Sunulan Sözlü Bildiri Sayısı	Sunulan Poster Sayısı
2014 - 1	23	142	18	46
2015 - 2	24	236	20	15
2016 - 3	23	150	17	11
2017 - 4	23	170	19	13
2018 - 5	25	230	15	28
2019 – 6	27	198	15	29
2022-7	24	169	20	21
2024-8	25	159	23	18
2025-9	26	173	21	39
2026-10	24	164	23	45
TOPLAM	244	1791	191	265

Kurultay katılımı ile ilgili tablo verilerinin ötesinde bütün Türkiye'de ÇEEİ Bölümlerinin öğrenci profilindeki değişme ile ilgili önemli bir bulguya erişilmiştir. YÖK ATLAS, 2025 yılı verilerine göre 2025-2026 eğitim öğretim yılında Türkiye'deki bütün ÇEEİ bölümlerine kayıtlı öğrenci sayısı 10.216'dır. Bu öğrencilerin % 54,5'i kız, % 45,5'i erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Bu tablo Kurultay'a da yansımış, 2026 yılında yapılan 10'uncu AKAD'EMEK öğrenci kurultayına katılan 164 öğrenciden % 75'i kız, % 25'i erkek öğrenciden oluşmuştur.

Düzenleyici üniversite olarak özellikle ocak ayından itibaren Kurultay'ın ne zaman yapılacağına yönelik çok sayıda talep gelmektedir. Önceki dönemlerde Kurultaya katılan öğrencilerden aldıkları bilgilerle çok sayıda öğrenci Kurultay katılım talebinde bulunmaktadır. Ancak, Kurultay, özellikle pandemi döneminden sonra ulaşım giderlerinden konaklama bedellerine ve kurultay salonu ile ilgili lojistik düzenlemelerden dolayı çok yüksek maliyetli bir faaliyet haline gelmiştir. Kurultayın sürdürülebilirliği bakımından her türlü lojistik desteği sağlayan sendika bakımından Kurultay çıktılarının Sendikanın beklentilerini karşılaması da önem kazanmıştır. Bu bildiri, bütün bölümlerin katıldığı ÇEEİ Kongresinde düzenleyici üniversite ve sendika dışında katılımcı bölümlerin bu beklentilerin karşılanmasına yönelik önerilerinin de alınmasına yönelik bir fırsat olarak da değerlendirilmektedir.

SONUÇ

AKAD'EMEK Kurultay sürecinde yapılan değerlendirmeler ve gözlemler, ÇEEİ Bölümleri öğrencileri için son derecede değerli bir tecrübe alanını oluşturmaktadır. Düzenleyici üniversite olarak gözlemlerimiz kısaca aşağıdaki başlıklarda toplanmaktadır:

- Farklı üniversitelerdeki öğrencilerin yüzyüze temasları ile yaşadıkları tecrübe akademik olarak motive edici bir etki yaratmakta, daha iyi bir bildiri ve poster sunumla katılım istekleri artmaktadır.
- Derslerde teorik olarak gördükleri Sendika ve sendikacılarla yüzyüze ve yakın temas öğrencilerin sendika algılarını değiştirmekte, bir örgüt olarak sendika ile ilgili görüşleri değişmektedir. Her kurultaydan sonra öğrencilerin sendikalarda staj yapma talepleri artmaktadır.
- Öğrenciler, kendi üniversiteleri ile diğer üniversiteleri karşılaştırma ve değerlendirme yapma fırsatı bulmakta, kendi Üniversitelerine yönelik daha iyi ve kapsamlı bir eğitim programı talepleri artmaktadır.
- Öğrenciler, geleceğe yönelik kariyer planlarını yaparken diğer üniversitelerdeki arkadaşları ile karşılıklı görüş alışverişinde bulunmaktadırlar.
- Kurultay sırasında yapılan özel oturumda çalışma ekonomisi eğitimi ile ilgili karşılıklı görüş ve değerlendirmelerini paylaşmakta, özellikle öğrenci topluluklarının öncülüğünde kendi oluşturdukları ortak sosyal medya platformları ile ilişkilerini sürdürmektedirler.

- Kurultay'ın programının dikkat çeken bir yönü de her kurultayda özgün bir konuda yetkin bir kişinin özel davetli konuşmacı olarak belirlenmesidir. Davetli konuşmacıların "rol model etkisi" öğrencilerin gelecek planlarına yönelik çıkarımlar yapmasını sağlamaktadır.
- Amaç, Akad'Emek'i bölüm öğrencilerinin gelecek kariyer plan ve kararlarına olumlu etkilerde bulunacak bir içerikte sürdürülebilirliğini sağlamaktır.

Anahtar Kelimeler: AKAD'EMEK, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri, Kurultay, Türk Metal Sendikası,

KAYNAKÇA

Bursa Uludağ Üniversitesi (2026). AKAD'EMEK 10 Yaşında: Bir Başarı Öyküsü, 15 Haziran 2026 tarihinde https://www.turkmetal.org.tr/haber/akademek-10-ogrenci-kurultayi-kdz-ereglide-toplandi web sayfasından erişildi.

Türk Metal Sendikası (2026). Türk Metal Haber, AKAD'EMEK 10. Kurultayı KDZ Ereğli'de toplantı, 15 Haziran 2026 tarihinde https://www.turkmetal.org.tr/haber/akademek-10-ogrenci-kurultayi-kdz-ereglide-toplandi web sayfasından erişildi.

YÖK-ATLAS (2026) Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümleri, 15 Haziran 2026 tarihinde https://yokatlas.yok.gov.tr/ web sayfasından erişildi.

LkSG, CSDDD ve Çevre Ülkelerde Örgütlenme Hakları: Karşılaştırmalı Bir İnceleme

Erencan MARTI

Yüksek Lisans Öğrencisi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. erencanmarti@windowslive.com ORCID: [0000-0002-4222-8121]

GİRİŞ

Günümüz çalışma hayatı, ekonomik dalgalanmalar, tedarik zinciri krizleri ve endüstriyel dönüşümlerin kesiştiği derin bir çoklu krizler çağının içinden geçmektedir. Bu kriz ortamında çok uluslu şirketlerin maliyetleri düşürme ve esnekliği artırma stratejileri, özellikle gelişmekte olan çevre ülkelerdeki işçiler üzerinde yoğun bir baskı yaratmaktadır. Küreselleşme süreçleriyle birlikte üretimin düşük maliyetli çevre ülkelere kaydırılması, çalışma hakları alanında "dibe doğru yarış" (race to the bottom) olarak adlandırılan ve işçi aleyhine işleyen güvencesizleşme dinamiklerini beraberinde getirmiştir (Standing, 2011; Harvey, 2015; Selwyn, 2013).

Otomotiv sektörü bu sürecin en somut biçimde yaşandığı alanların başında gelmektedir: Ana sanayi firmaları (OEM'ler) tasarım ve Ar-Ge'yi merkez ülkede tutarken parça üretimini ve montajı giderek düşük maliyetli çevre ülkelere kaydırmakta; Tam Zamanında Üretim (JIT) modelinin dayattığı teslimat baskısı bu eğilimi daha da derinleştirmektedir.

Almanya bu soruna müdahil olmak amacıyla 2023 yılında Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz'i (LkSG) yürürlüğe koymuştur. Kanunun amacı, Alman şirketlerinin uluslararası ticaret sırasında insan hakları ve çevre konusunda dünya düzeyinde duyarlı olmalarını sağlamaktır (Köksal, 2022). Gerekçede kanunun temel hedefinin Birleşmiş Milletler Ekonomi ve İnsan Hakları 2011 Temel İlkeleri olduğu ortaya konulmuş; küreselleşen ekonomik ilişkilerde kâr amacının ön plana çıkmasıyla Alman şirketlerinin evrensel insan hakları konusunda ihmalkâr davranabilecekleri tasası kanunun gerekçesini oluşturmuştur (Köksal, 2022).

Diğer taraftan, küresel arka plan da kanunun çıkış aşamasında göz ardı edilmemesi gereken bir diğer olgudur. ILO, Walk Free ve IOM'un (2022) tahminlerine göre dünya genelinde 50 milyonu aşkın kişi modern kölelik koşullarında yaşamakta, bunların 28 milyonu zorla çalıştırmanın mağduru konumundadır. Kanun yalnızca doğrudan tedarikçileri değil, dolaylı tedarikçileri de etki alanına almakta; tedarik zinciri içindeki tüm şirketler birbirlerinin insan hakları ve çevre duyarlılıklarını denetlemekle yükümlü kılınmaktadır (Köksal, 2022). Kanun yalnızca doğrudan tedarikçileri değil, dolaylı tedarikçileri de etki alanına almakta; tedarik zinciri içindeki tüm şirketler birbirlerinin insan hakları ve çevre duyarlılıklarını denetlemekle yükümlü kılınmaktadır (Köksal, 2022).

Eş zamanlı olarak Alman OEM'ler IndustriALL Global Union ile Küresel Çerçeve Sözleşmeler (GFA) imzalamıştır. Çımrın, Kara ve Caygın (2023) bu gelişmeyi, Almanya'nın Türkiye'nin en büyük ihracat pazarı olması nedeniyle "Türkiye'de faaliyet gösteren şirketler için insan haklarına uyum temelinde önemli bir dönüm noktası" olarak değerlendirmektedir. Buna karşılık Baysal ve Ersoy (2022), kanunun Türkiye'deki çalışma ilişkilerine etkisinin büyük ölçüde doğrudan tedarikçi düzeyiyle sınırlı kaldığını vurgulamaktadır. Avrupa Birliği ise 2024 yılında CSDDD'yi kabul etmiş; ancak Türkiye, Gümrük Birliği aracılığıyla AB tedarik zincirlerine derin biçimde bağlı olmasına karşın bu direktifin kapsamı dışında kalmaktadır.

Bu çalışma, söz konusu normatif araçların Tier 2 kademesindeki çalışma koşulları üzerinde gerçek bir dönüşüm yaratıp yaratmadığını, AB üyesi Macaristan ve AB dışı Türkiye örnekleri üzerinden karşılaştırmalı olarak incelemektedir. Literatürde LkSG'nin etkilerini ele alan çalışmalar büyük ölçüde Almanya merkezli olup ana sanayici düzeyindeki uyum süreçleriyle sınırlı kalmaktadır; aynı tedarik zincirinde yer alan, biri AB üyesi diğeri dışında olan iki çevre ülkedeki Tier 2 tedarikçileri karşılaştıran bir çalışma henüz yapılmamıştır. Bu çalışma söz konusu boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırma, birbiriyle diyalog halindeki dört kavramsal çerçeve üzerinde yükselmektedir. Gereffi, Humphrey ve Sturgeon'ın (2005) küresel değer zincirleri yönetim teorisi, OEM'lerin tedarikçiler üzerindeki asimetrik güç ve norm belirleme kapasitesini açıklamak için kullanılmaktadır.

Bohle ve Greskovits'in (2012) bağımlı piyasa ekonomisi tipolojisi, Macaristan ve Türkiye'nin yabancı sermayeye yapısal bağımlılığını ve bunun sendikal örgütlülük üzerindeki baskılayıcı etkilerini analiz etmek için başvurulmaktadır. Her iki ülke de Alman OEM'lerin tedarik ağında kritik bir yer tutmakta; benzer düşük sendikalaşma oranları ve esnek işgücü yapılarıyla yabancı sermaye için işlevsel olarak eşdeğer koşullar sunmaktadır. Bununla birlikte bu yapısal benzerliğin altında önemli bir hukuki ayrışma bulunmaktadır: Macaristan AB üyeliğini sürdürürken Türkiye Gümrük Birliği'ne entegre olmasına karşın CSDDD kapsamı dışında kalmaktadır.

DiMaggio ve Powell'ın (1983) kurumsal izomorfizm kuramındaki normatif baskı mekanizması, LkSG ve GFA'ların çevre ülkelerde gerçek mi yoksa sembolik mi uyum ürettiğini sınamak için kullanılmaktadır. Esping-Andersen'in (1990) üretimden bağımsızlaşma kavramı ise ulusal refah kurumlarının sınır ötesi üretim baskısı karşısındaki yapısal yetersizliğini görünür kılmak amacıyla eleştirel bir referans noktası olarak konumlandırılmaktadır. Özveri'nin (2013) toplu iş sözleşmesi yetki sistemi üzerine geliştirdiği çözümleme ise Türkiye bağlamında önemli bir analitik destek sunmaktadır: 1983-2009

dönemini kapsayan bu çalışma, yetki sisteminin sendikalaşma üzerindeki kısıtlayıcı etkisini ortaya koyarak normatif baskının neden yerel düzeyde sönümlendiğini açıklayan tamamlayıcı bir kurumsal çerçeve sağlamaktadır.

YÖNTEM

Araştırma iki aşamalı bir yöntem tasarımı izlemektedir. Birinci aşamada, nitel karşılaştırmalı belge analizi yöntemiyle LkSG'nin yasal metni, CSDDD taslak ve nihai metinleri, IndustriALL Global Union'ın Alman otomotiv devleriyle (MAN SE, Mercedes-Benz, BMW, Volkswagen) imzaladığı GFA metinleri incelenmekte; bu kurumsal belgelere ek olarak ILO, Eurostat ve Macaristan ile Türkiye'deki ilgili bakanlıkların sektörel ve sendikal istatistikleri ikincil veri olarak kullanılmaktadır. Bu aşamada belgelerde vadedilen biçimsel uyum ile emek piyasalarının yapısal gerçeklikleri arasındaki fark, tematik içerik analizi yoluyla tespit edilmektedir.

İkinci aşamada, belge analizinden elde edilen bulgular saha araştırmasıyla derinleştirilecektir. Bu bildiri, yazarın devam eden yüksek lisans tez araştırmasının ön bulgularına dayanmaktadır. Bu kapsamda yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat tekniği benimsenmiş olup, görüşmelerin üç katmanda (Almanya, Macaristan ve Türkiye) toplam 40 derinlemesine görüşme ile tamamlanması hedeflenmektedir. Mevcut aşamada sendika uzmanları ve Tier 1 temsilcileriyle yürütülen 8 pilot görüşme tamamlanmış olup; kalan görüşmelerin (özellikle Tier 2 işçi mülakatlarının) 2027 yılının başına kadar kadar tamamlanması ve nihai bulgulara ulaşılması planlanmaktadır. Coğrafi kapsam, belirtilen yapısal gerekçeler ve Türkiye'nin CSDDD dışında kalmasının sunduğu karşılaştırma zemini nedeniyle bu iki ülkeyle sınırlandırılmıştır. Tier 2 grubuna erişimde anonimlik güvencesi, gönüllülük esası ve işyeri dışında görüşme koşulları uygulanacaktır. TÜRKONFED ve GIZ'in (2024) yürüttüğü saha araştırması, bu çalışmanın belge analizi beklentileriyle karşılaştırılabilir güncel bir referans niteliği taşımaktadır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Saha araştırması henüz tamamlanmamış olmakla birlikte, belge analizi aşamasından elde edilen bulgular üç kuramsal çıkarımı güçlü biçimde desteklemektedir.

Birincisi, LkSG'nin denetim yükümlülükleri yapısal olarak Tier 1 kademesiyle sınırlı kalmaktadır. Denetim yükümlülüğü doğrudan tedarikçilerle sınırlandırılmış, alt tedarikçilere yalnızca ‘somut belirti’ durumunda uzanılması öngörülmüştür. TÜRKONFED ve GIZ'in (2024) saha araştırması bu tabloyu doğrulamaktadır: ikinci ve üçüncü kademe tedarikçiler insan hakları ve çevresel uygunluk denetimlerinin önemli ölçüde dışında kalmakta, küçük-orta ölçekli işletmeler LkSG ve CSDDD hakkında ciddi bir bilgi eksikliği yaşamaktadır.

İkincisi, yapısal bağımlılık koşulları normatif baskının gerçek uyuma dönüşmesini engellemektedir. Macaristan'da 1993'te %45 olan toplu iş sözleşmesi kapsam oranı 2020'de %22'ye gerilemiş, özel sektörde sendikal örgütlenme oranı %5'e düşmüştür (Pásztóy ve Havas, 2025); 2018 tarihli İş Kanunu değişikliğiyle yıllık fazla mesai sınırının 400 saate çıkarılması işçiler üzerinde ağır bir baskı yaratmaktadır. Türkiye'de ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2026 Ocak verilerine göre sendikalaşma oranı %14,45 olup toplu iş sözleşmesi kapsamı fiilen %10'un altında seyretmektedir. Özveri'nin (2013) ortaya koyduğu üzere, Türkiye'deki toplu iş sözleşmesi yetki sistemi sendikalaşmanın önünde başlı başına yapısal bir engel oluşturmakta, normatif baskının Tier 2 işçilerine ulaşmadan önce yerel mevzuat düzeyinde sönümlenmesine yol açmaktadır.

Üçüncüsü, Türkiye'nin CSDDD dışında kalması normatif düzenlemenin coğrafi sınırlarını çarpıcı biçimde açığa çıkarmaktadır. Gümrük Birliği aracılığıyla AB otomotiv tedarik zincirine derin biçimde entegre olan Türkiye, direktifin getirdiği yükümlülüklerin dışında kalmakta; bu asimetri, Türkiye'de faaliyet gösteren Alman OEM tedarikçilerinin AB içi rakiplerine kıyasla daha düşük uyum maliyetiyle rekabet edebileceğine işaret eden yapısal bir avantaj konumuna dönüşme riski taşımaktadır.

SONUÇ

Mevcut belge analizi bulguları ışığında, LkSG ve GFA'ların Tier 2 kademesinde beklenen normatif dönüşümü yaratma kapasitesinin yapısal engellerle sınırlandığı değerlendirilmektedir. Normatif baskı Tier 1 sınırında kırılmakta; bağımlı piyasa ekonomilerinin rekabetçi baskıları ve yerel sendikal mevzuatın yapısal kısıtları tarafından absorbe edilmekte; Türkiye örneğinde Gümrük Birliği'nin emek hakları boyutundaki eksikliğiyle daha da derinleşmektedir. Saha çalışmasının tamamlanmasıyla birlikte, elde edilen bulguların farklı paydaşların deneyimleriyle nasıl örtüştüğü daha net görülecektir.

Mevcut ön değerlendirmeler doğrultusunda, otomotiv tedarik zincirinde çalışma haklarını güvence altına almak için bazı ek mekanizmalara ihtiyaç duyulduğu öngörülmektedir: LkSG'nin gözden geçirme sürecinde denetim yükümlülüklerinin Tier 2 kademesini kapsayacak şekilde genişletilmesi; Türkiye-AB Gümrük Birliği müzakerelerinde CSDDD uyumunun masaya taşınması; ve Türkiye'de toplu iş sözleşmesi yetki sisteminin sendikalaşma önündeki yapısal engelleri hafifletecek biçimde gözden geçirilmesi. Bu çerçevede çalışma, kuramsal düzeyde normatif baskı mekanizmasının yapısal bağımlılığın hâkim olduğu çevre kurumsal alanlarda nasıl işlediğini sınamaya katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: LkSG, Küresel Değer Zincirleri, Tier 2 İşyerlerinde Örgütlenme, Kurumsal İzomorfizm, Bağımlı Piyasa Ekonomisi, CSDDD

KAYNAKÇA

Baysal, U. ve Ersoy, Ç. (2022). Alman tedarik zincirleri özen yükümlülükleri kanunu (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) ve Türkiye'deki çalışma ilişkilerine etkileri. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, *2022*(2), 72–83.

Bohle, D., & Greskovits, B. (2012). *Capitalist diversity on Europe's periphery*. Cornell University Press.

Çımrın, Ç., Kara, P., & Caygın, F. (2023). *Alman Tedarik Zincirleri Yasası'nın Türkiye'ye Etkileri: Şirketlerin Durum Tespiti Yükümlülükleri ve Öngörüler*. Friedrich-Ebert-Stiftung.

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, *48*(2), 147–160. https://doi.org/10.2307/2095101

Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.

Gereffi, G., Humphrey, J., & Sturgeon, T. (2005). The governance of global value chains. *Review of International Political Economy*, *12*(1), 78–104. https://doi.org/10.1080/09692290500049805

Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin Kısa Tarihi* (A.Onacak, Çev.). Sel Yayıncılık.

IndustriALL Global Union. (2023). *Global framework agreements*. https://www.industriall-union.org/global-framework-agreements

International Labour Organization, Walk Free, & International Organization for Migration. (2022). *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage*. ILO.

Köksal, M. (2022). *Alman tedarik zincirleri özen yükümlülüğü kanunu çerçevesinde Türk şirketlerin sorumluluğu*. Aristo Yayınevi.

Özveri, M. (2013). *Türkiye'de toplu iş sözleşmesi yetki sistemi ve sendikasızlaştırma (1963–2009)*. Legal Yayıncılık.

Pásztóy, A., & Havas, B. (2025). *Collective bargaining and minimum wage regime in Hungary*. European Trade Union Institute (ETUI). https://www.etui.org/sites/default/files/2025-09/Hungary_Collective%20bargaining%20and%20minimum%20wage%20regime_2025.pdf

Selwyn, B. (2013). Social upgrading and labour in global production networks. *Competition & Change*, *17*(1), 75–90. https://doi.org/10.1179/1024529412Z.00000000026

Standing, G. (2011). *Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf* (E. Bulut, Çev.). İletişim Yayınları.

TÜRKONFED & GIZ. (2024). *Türkiye'de sorumlu işletme davranışları araştırma raporu*.

Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2026). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince iş kollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin 2026 Ocak ayı istatistikleri hakkında tebliğ. *Resmî Gazete*, *33140*.

Sendika Uzmanlarının Çalışma Koşullarının Örgütsel Bağlılık Açısından Değerlendirilmesi

Dilek ESER[1] • Servet Can BİLGİLİ[2]

[1] Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, dilek.eser@deu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2993-3555

[2] Dokuz Eylül Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi, canbilgili11@gmail.com

GİRİŞ

Bu çalışma, çalışma hakkının kavramsal, kuramsal ve hukuki çerçevesinden hareketle sendikaların işveren kimliğini ve bu kimliğin en önemli unsurlarından biri olan sendika uzmanlarının çalışma koşullarını incelemektedir. Çalışmanın temel çıkış noktası, çalışma hakkının yalnızca işçilere yönelik bir koruma mekanizması olmadığı, aynı zamanda çalışma ilişkisi kuran bütün işverenler bakımından gözetilmesi gereken temel bir insan hakkı olduğu kabulüne dayanmaktadır. Bu doğrultuda, çalışma hakkının tarihsel gelişimi, kuramsal temelleri, ulusal ve uluslararası hukuki dayanakları ile temel unsurları ayrıntılı biçimde ele alınmış; sendikaların çalışma hakkının korunmasındaki tarihsel rolü ile işveren sıfatını aynı anda taşımasının ortaya çıkardığı kurumsal yapı değerlendirilmiştir.

Araştırmanın temel sorusu, sendika uzmanlarının çalışma koşullarını nasıl deneyimledikleri ve bu deneyimlerin çalıştıkları sendikaya yönelik bağlılıklarıyla nasıl ilişkilendiğidir. Bu ilişki, uzmanların ücret, çalışma süreleri, iş güvencesi, yöneticilerle ilişkiler ve mesleki özerklik konusundaki değerlendirmeleri ile sendikanın amaçlarına yönelik yaklaşımları ve kurumda çalışma istekleri birlikte ele alınarak incelenecektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın ikinci bölümünde sendikalar, yalnızca üyelerinin haklarını koruyan örgütler olarak değil, aynı zamanda uzman, danışman ve idari personel istihdam eden işveren kuruluşlar olarak incelenmiştir. Bu kapsamda sendika uzmanlarının hukuki statüsü, görev alanları, istihdam biçimleri, ücret yapıları, iş güvencesi, kariyer olanakları, çalışma süreleri, iş yükü, duygusal emek, mesleki özerklik ve toplumsal cinsiyet boyutuna ilişkin ulusal ve uluslararası literatür değerlendirilmiştir. Böylece sendika uzmanlarının çalışma koşulları, çalışma hakkının temel unsurları çerçevesinde analiz edilerek sendikaların kendi çalışanlarına yönelik işveren uygulamaları teorik olarak tartışılmıştır.

Araştırmanın temel odak noktalarından biri sendika uzmanlarının örgüte bağlılık düzeylerinin çalışma koşullarıyla ilişkisini ortaya koymaktır. Sendikalar açısından örgüte bağlılık yalnızca bireysel bir tutum değil, aynı zamanda kurumsal etkinliği doğrudan etkileyen stratejik bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Üyelerin sorunlarının çözümünde aktif rol üstlenen, toplu iş sözleşmesi süreçlerini yürüten, örgütlenme faaliyetlerini planlayan ve sendikanın kurumsal hafızasını oluşturan uzmanların örgütlerine duydukları bağlılık; sendikal faaliyetlerin

niteliğini, kurumsal devamlılığı ve temsil kapasitesini doğrudan etkileyebilmektedir. Bu nedenle araştırmada çalışma koşullarının örgüte bağlılık üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

Araştırmada ayrıca örgüte bağlılığın yalnızca bireysel memnuniyetle sınırlı olmadığı; sendikal örgütlenmenin başarısı, toplu pazarlık süreçlerinin etkinliği, üyelere sunulan hizmetlerin kalitesi, kurumsal öğrenme kapasitesi ve sendikaların sürdürülebilirliği açısından da önemli sonuçlar doğurabileceği değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda sendika uzmanlarının çalışma koşulları ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin ortaya konulmasının, sendikaların insan kaynakları politikalarının geliştirilmesine ve daha katılımcı, adil ve sürdürülebilir çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise literatürde sınırlı biçimde ele alınan sendika uzmanlarının çalışma yaşamı, nitel araştırma yöntemiyle daha ayrıntılı biçimde incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda Türkiye'de farklı işkollarında faaliyet gösteren sendikalarda görev yapan sendika uzmanlarıyla yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilecektir. Görüşmeler aracılığıyla uzmanların çalışma koşullarına ilişkin deneyimleri, çalışma hakkının temel unsurları bakımından değerlendirmeleri ve sendikal örgütlerde çalışmanın ortaya çıkardığı özgün sorunların belirlenmesi hedeflenmektedir.

Alan araştırması kapsamında ücret düzeyi, yan haklar, iş güvencesi, kariyer olanakları, yöneticilerle ilişkiler, karar alma süreçlerine katılım, mesleki gelişim imkanları, örgütsel adalet algısı, performans değerlendirme uygulamaları, çalışma süreleri, iş-yaşam dengesi, yönetsel destek ve kurumsal iletişim gibi faktörlerin sendika uzmanlarının örgüte bağlılığı üzerindeki etkileri değerlendirilecektir. Bunun yanında uzmanların sendikal mücadeleye bakışları, sendikanın amaç ve değerleriyle özdeşleşme düzeyleri, kurumda uzun süre çalışma istekleri ve örgütün başarısına katkı sağlama motivasyonları da araştırmanın önemli inceleme alanları arasında yer almaktadır.

Alan araştırmasında, farklı konfederasyonlara bağlı farklı sendikalarda çalışan 15 uzmanla yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme yapılması hedeflenmektedir. Özetin hazırlandığı tarihte sekiz görüşme tamamlanmış, görüşmeler sırasında notlar alınmıştır; kalan görüşmelerin çalışmanın tesliminden önce tamamlanması planlanmaktadır. Görüşme notları, çalışma koşullarına ve örgüte bağlılığa ilişkin ifadeler kodlanarak tematik analiz yoluyla değerlendirilecektir. Katılımcıların deneyimlerinde ortaklaşan ve farklılaşan yönler karşılaştırılarak çalışma koşullarının örgütle kurdukları ilişkiye nasıl yansıdığı incelenecektir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma tamamlandığında elde edilen bulgular doğrultusunda sendika uzmanlarının çalışma koşulları ile örgüte bağlılıklarına ilişkin değerlendirmeleri birlikte tartışılacaktır. Adil ücret, kariyer olanakları, mesleki gelişim, yönetime katılım, örgütsel adalet ve iş-yaşam dengesi gibi alanlarda katılımcı deneyimlerinin işaret ettiği sorunlar ve çözüm olanakları değerlendirilecektir. Geliştirilecek önerilerin kapsamı, görüşmelerden elde edilen verilerle sınırlandırılacaktır.

SONUÇ

Bu çalışma, çalışma hakkı literatürü ile örgütsel bağlılık yaklaşımını sendika uzmanlarının deneyimleri çerçevesinde bir araya getirmeyi amaçlamaktadır. Sendikaların işveren kimliğini kendi çalışanlarının çalışma koşulları üzerinden değerlendirmesi ve bu koşulların örgütle kurulan ilişkiye nasıl yansıdığını görüşme verileriyle incelemesi bakımından çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri literatürüne katkı sunması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Hakkı, Sendika Uzmanları, Sendikaların İşveren Kimliği, Örgüte Bağlılık, Çalışma Koşulları

KAYNAKÇA

Camfield, D. (2012). What is trade union bureaucracy? A theoretical account. *Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research, 24*. https://alternateroutes.ca/index.php/ar/article/view/19221

Er, Z. (2011). Sendikalarda uzman istihdamı ve sendika uzmanları. *Çalışma ve Toplum, 1*(28), 279–308. https://izlik.org/JA97CL82JB

Güngör, Y. (1998). Çalışma hakkı. İçinde *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* (Cilt 1, ss. 213–214). Tarih Vakfı ve Kültür Bakanlığı Ortak Yayını.

Heery, E., Kelly, J., & Waddington, J. (2002). *Union revitalization in the United Kingdom* (Discussion paper DP/133/2002). International Institute for Labour Studies. https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Union-revitalization-in-the-United-Kingdom/995340915702676

Hyman, R. (2001). *Understanding European trade unionism: Between market, class and society*. SAGE.

International Labour Organization. (2022). *ILO declaration on fundamental principles and rights at work and its follow-up*. https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilo-1998-declaration-fundamental-principles-and-rights-work-and-its-follow

Kaya, P. A., & Ertuğrul Yılmazer, İ. U. (2017). Uluslararası insan hakları hukukunda çalışma hakkı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 70*, 55–80. https://izlik.org/JA65KJ59JS

Lordoğlu, K. (2004). Türkiye'de mevcut bazı sendikaların liderlik ve yönetim anlayışları ve bazı sendikal sorunlardan örnekler. *Çalışma ve Toplum, 1*(1), 81–96. https://izlik.org/JA44RF68CF

Talas, C. (1997). *Toplumsal politika*. İmge Kitabevi.

Uçkan Hekimler, B., & Kağnıcıoğlu, D. (2009). İşçilerin sendikalara ilişkin algı ve tutumları: Eskişehir örneği. *Çalışma ve Toplum, 3*(22), 35–56. https://izlik.org/JA82NY64MM

Urhan, B. (2005). Türkiye'de sendikal örgütlenmede yaşanan güven ve dayanışma sorunları. *Çalışma ve Toplum, 1*(4), 57–88. https://izlik.org/JA26JY74CU

Türk Devletleri Sendikalar Teşkilatı Birliği'nin Türk Dünyası Sendikal Hareketine Muhtemel Etkileri ve Katkıları

Tarkan ZENGİN

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Öğretim Görevlisi Araştırmacı ID: 326293 ORCID: 0000-0003-2678-6331

GİRİŞ

Küreselleşme süreci, sermayenin uluslararası akışkanlığını hızlandırırken emek hareketlerinin ve sendikal yapıların da bölgesel ve küresel ölçekte yeni işbirliği mekanizmaları geliştirmesini zorunlu kılmıştır. Türk Devletleri Teşkilatı (TDT), üye devletler arasında ekonomik, siyasi ve kültürel entegrasyonu derinleştirme amacı güden en önemli kurumsal yapılardan biri olarak öne çıkmaktadır. Bu entegrasyonun çalışma hayatı ve emek boyutundaki en somut yansıması ise yakın dönemde faaliyete geçen Türk Devletleri Sendikalar Teşkilatı Birliği (TDST) olmuştur.

Bu çalışma, çoklu krizlerin (ekonomik daralmalar, güvencesizleşme, göç dalgaları ve teknolojik dönüşüm) gölgesinde şekillenen emek piyasalarında, TDST'nin üstlenebileceği rolü ve Türk dünyasındaki sendikal harekete yapabileceği muhtemel katkıları analiz etmeyi amaçlamaktadır. Literatürde bölgesel entegrasyonların sendikal hareketler üzerindeki etkileri genellikle Avrupa Birliği ekseninde incelenmiş olup, Türk dünyasındaki sendikal işbirliklerine yönelik kuramsal ve ampirik çalışmalar oldukça sınırlıdır. Dolayısıyla bu çalışma, bölgesel sendikal örgütlenme modelleri bağlamında literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın teorik zemini, "uluslararası sendikacılık" (transnational unionism) ve "bölgesel emek entegrasyonu" kavramlarına dayanmaktadır. Uluslararası sendikal hareketler, ulus-devlet sınırlarını aşan emek dayanışmasını örgütleyerek küresel sermaye karşısında işçilerin pazarlık gücünü artırmayı hedefler. Genel olarak Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU) ve Avrupa Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) veya gibi küresel yapılar üzerinden yürütülen bu hareketler, günümüzde bölgesel alt birlikler aracılığıyla daha odaklı hale gelmektedir.

Türk dünyası bağlamında sendikal hareketin gelişimini incelemek, hem Sovyet sonrası geçiş ekonomilerinin kurumsal dönüşümünü hem de Türkiye'nin yerleşik sendikal tecrübesini karşılaştırmalı bir perspektifle ele almayı gerektirir. TDST, paylaşılan ortak kültürel ve tarihi mirasın ötesinde, coğrafi yakınlık ve gelişen ticari bağların getirdiği ortak emek sorunlarına (güvencesiz çalışma, kayıt dışılık, göçmen işçi hakları) karşı kurumsal bir kalkan işlevi görme potansiyeline sahiptir.

YÖNTEM

Bu araştırma, nitel araştırma desenine uygun olarak tasarlanmış kuramsal ve analitik bir çalışmadır. Araştırmada veri kaynağı olarak belge analizi (doküman incelemesi) yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda; Türk Devletleri Teşkilatı'nın stratejik vizyon belgeleri, yapılan toplantıların tutanakları, yetkili kişilerle yapılan görüşmeler, TDST'nin kurumsal tüzüğü, kuruluş aşamasındaki resmi deklarasyonlar, 27 Aralık 2024 tarih ve 9343 sayılı T.C. Cumhurbaşkanlığı Kararı ve 3335 sayılı Uluslararası Nitelikteki Teşekküllerin Kurulması Hakkında Kanun metinleri birincil veri kaynakları olarak analize tabi tutulmuştur. Elde edilen veriler, bölgesel sendikal entegrasyon teorileri çerçevesinde içerik analizine tabi tutularak, birliğin gelecekteki muhtemel etkileri mantıksal ve analitik bir yaklaşımla tümdengelim yöntemiyle tartışılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

TDST'nin kurumsal inşa süreci kronolojik olarak incelendiğinde, birliğin kısa sürede güçlü bir hukuki ve idari altyapıya kavuştuğu görülmektedir:

İlk Adım (29 Temmuz 2023 - Şuşa/Azerbaycan): Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan ve Özbekistan sendika başkanlarının katılımıyla birlik fikri resmiyet kazanmıştır.

Tüzük ve Konsey Oluşumu (22 Eylül 2023 - Semerkant/Özbekistan): Teşkilatın tüzüğü onaylanmış, konsey yapısı belirlenmiş ve geçici yönetim seçilmiştir.

Resmi Kongre (29 Kasım 2023 - Ankara/Türkiye): İlk resmi genel kurul yapılarak kalıcı yöneticiler belirlenmiştir.

Hukuki Zemin (27 Aralık 2024): 3335 sayılı Kanun kapsamında T.C. Cumhurbaşkanlığı'nın 9343 sayılı kararıyla Ankara merkezli uluslararası bir birlik statüsü kazanmıştır.

Araştırmadan elde edilen kuramsal çıkarımlar, TDST'nin çalışma hayatına beş temel alanda önemli katkılar sunacağını göstermektedir:

- **Tecrübe ve Bilgi Paylaşımı:** Türkiye'nin uzun yıllara dayanan sendikal birikimi ile diğer üye devletlerin endüstri ilişkileri modelleri arasında köprü kurularak kurumsal kapasite artırılacaktır.
- **Uluslararası Arenada Dayanışma:** ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ve ITUC gibi küresel platformlarda Türk dünyası emekçilerinin çıkarları ortak bir sesle savunulacaktır.
- **Çalışma Standartlarının Standardizasyonu:** Üye ülkeler arasında asgari çalışma standartları, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) normları ve sendikal hakların geliştirilmesi için ortak zemin hazırlanacaktır.
- **İşçi Temini ve Göç Yönetimi:** Bölge içi iş gücü hareketliliğinde (göçmen işçiler) hak kayıplarını önleyecek kurumsal kuralların belirlenmesi sağlanacaktır.

• **Sivil Toplum Entegrasyonu:** TDT'nin sadece bürokratik bir yapı olarak kalmayıp, sivil toplum ve emek nezdinde de toplumsallaşmasına katkı sunacaktır.

Birlik görev alanına ilişkin şu hususlara öncelik vermeyi hedeflemektedir:

1. İşçileri etkileyen uluslararası sosyal ve ekonomik sorunlarda işçilerin görüşlerini uluslararası platformlarda dile getirmek.

2. Bütün üye kuruluşların işbirliği ve dayanışması ile işçilerinin yaptıkları işe uygun ve insan onuruna yaraşır bir hayat düzeyine ulaştırmak, işçilerin iş güvenliğini, sosyal ve kültürel gelişmeleri ile refahını sağlamak.

3. Birlik; insan hakları, sendikal haklar, demokrasi ve sosyal adalet ilkeleri çerçevesinde işçilerin emeğinin, mesleki, sosyal, ekonomik ve diğer yasal hak ve çıkarlarının korunması amacıyla üyeleri ve üyelere bağlı kuruluşlar arasında,

- Sosyal hayatta sendikaların rolünün arttırılması ve çalışanların çıkarları temelinde çalışma ilişkilerinin geliştirilmesi ve korunmasına yönelik tedbirler almak.

- Toplumsal ilerleme, demokratik hakların yanı sıra sendikaların hak ve özgürlüklerinin korunması adına sendikaların uluslararası dayanışması ve eylem birliğini güçlendirmek.

- Temel uluslararası insan hakları metinlerinde belirtilen insan haklarına ve işçilerin sosyal ve ekonomik haklarının korunmasına ilişkin düzenlemelerin uygulanmasını teşvik etmek.

- Üye sendikal örgütler arasındaki işbirliğinin geliştirilmesi için uygun koşulların oluşturulmasını sağlamak.

- Üyelere bağlı kuruluşlar arasında çevresel, kültürel, bilimsel, teknik, eğitimsel ve diğer ortak çıkar alanlarında etkili işbirliğini teşvik etmek.

- Bilim ve teknoloji, eğitim, sağlık, kültür, gençlik, spor ve turizm alanlarında sendikalar arasındaki etkileşimin genişletilmesi, Türk Devletlerinin büyük kültürel ve tarihi mirasının yaygınlaştırılmasını sağlamak.

- Sendikal hareketin tanıtılması, yaygınlaştırılması ve yayılmasında medya etkileşimin teşvik edilmesini ve etkileşimini geliştirmesini sağlamak.

- Hukuki ilişkilerin çeşitli alanlarında ve diğer güncel konularda karşılıklı hukuki yardım ve işbirliği sağlamak amacıyla bilgi alışverişi konularının tartışılmasını sağlamak.

SONUÇ

Türk Devletleri Sendikalar Teşkilatı Birliği (TDST), küresel ve bölgesel krizlerin yoğunlaştığı bir dönemde Türk dünyasındaki emek hareketini kurumsal bir çatı altında birleştiren tarihi bir adımdır. Ankara merkezli olarak tüzel kişilik kazanan bu yapı, sadece üye ülkelerin sendikal

kapasitesini artırmakla kalmayacak; aynı zamanda bölgedeki iş gücü hareketliliğini düzenleme ve uluslararası çalışma standartlarını yükseltme noktasında kritik bir aktör haline gelecektir.

Geleceğe yönelik politika önerisi olarak; TDST bünyesinde acilen "Ortak Çalışma Standartları ve İSG İzleme Komitesi" kurulması, üye ülkeler arasındaki işçi göçlerini düzenleyecek ikili sendikal anlaşmaların hızlandırılması ve sendikaları arasındaki dayanışmayla bilgi ve tecrübe aktarımı önerilmektedir. Ayrıca halihazırda faaliyet gösteren uluslararası sendikaların güven kaybettiği bir dönemde Türk Devletleri Sendikalar Teşkilatı Birliği (TDST), uluslararası sendikal harekete yeni bir soluk getirmesi beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Türk Devletleri Sendikalar Teşkilatı Birliği, Sendikal Hareket, Uluslararası Sendikacılık, İşçi Hakları, Bölgesel Emek Entegrasyonu.

KAYNAKÇA [2]

Resmi Gazete. (2024). *Türk Devletleri Sendikalar Teşkilatı Birliği'nin Kurulmasına İzin Verilmesi Hakkında Karar (Karar Sayısı: 9343)*. T.C. Cumhurbaşkanlığı.

Türk Devletleri Sendikalar Teşkilatı Birliği (TDST). (2023). *Kuruluş Tüzüğü ve Semerkant Deklarasyonu*.

Uluslararası Nitelikteki Teşekküllerin Kurulması Hakkında Kanun, Kanun No: 3335, Kabul Tarihi: 18/6/1986.

Sosyal Koruma, Sosyal Güvenlik ve Kriz

Didyma Salonu

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Yener ŞİŞMAN

Afet Sonrası Sosyal Politika Uygulamalarında Kurumsal Kapasite ve Koordinasyon: Sosyal Devletin Kriz Yönetimi Üzerine Bir Araştırma	*Yücel Uyanık – Seçil Büşra Bayrakcı*
Çoklu Kriz Ortamında Türkiye'de Eksik Orta: ILO Sosyal Koruma Tabanı Çerçevesinde Karşılaştırmalı Bir Politika Analizi	*Gökhan Tuna – Muhammed Enes Temelli*
Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Sahte Sigortalılık Sorunu	*Serkan Demirtaş*
Ekonomik Dışlanmanın Ölçülebilir Boyutları: EU-SILC Göstergeleri Üzerinden Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkeleri Karşılaştırması	*Emine Nagihan Namlı – Senanur Künkül – Mehmet Atilla Güler*
Sosyal Korumadan Angaryaya: Macaristan Sosyal Yardım Sisteminin Dönüşümü	*İbrahim Demirbilek*

Afet Sonrası Sosyal Politika Uygulamalarında Kurumsal Kapasite ve Koordinasyon: Sosyal Devletin Kriz Yönetimi Üzerine Bir Araştırma

Yücel UYANIK[1] • Seçil Büşra BAYRAKCI[2]

[1] Prof. Dr. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü (Tez Danışmanı)

[2] Bu çalışma Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sosyal Politika Bilim Dalı bünyesinde Prof. Dr. Yücel UYANIK danışmanlığında yürütülen doktora tezi kapsamında hazırlanmış olup, yazar Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi'nde Doktora Adayı olarak akademik çalışmalarına devam etmektedir. Doktora Adayı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sosyal Politika Bilim Dalı, secilbusrakkilavuz@gmail.com. ORCID ID: 0009-0002-9474-255X

GİRİŞ

Modern sosyal devlet yapısı, bireyleri yalnızca öngörülebilir geleneksel risklere karşı korumakla yükümlü bir aygıt değildir; aynı zamanda büyük ölçekli kriz anlarında toplumsal koruma şemsiyesini yapısal olarak sürdürebilme kapasitesine sahip olmalıdır. Afetler, fiziksel ve jeolojik yıkım boyutlarının ötesinde, mevcut sosyal koruma sistemlerinin operasyonel limitlerini zorlayan ve sosyal devletin kriz yönetim becerisini sınayan çoklu kriz momentleridir. Literatür incelendiğinde, afet çalışmalarının ezici bir çoğunluğunun teknik altyapı, lojistik unsurlar, can kayıpları ve mekânsal planlama gibi mühendislik ve jeoloji odaklı verilere yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum, afet yönetiminin uzun vadeli, hak temelli ve kapsayıcı bir sosyal politika perspektifiyle analiz edilmesini engellemekte ve sosyal yardımları geçici birer acil müdahale aracı konumuna indirgemektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, afet sonrası yürütülen sosyal koruma ve yardım pratiklerinin etkinliğini "kurumsal kapasite" ve "koordinasyon" mekanizmaları üzerinden analitik bir çerçeveye oturtmaktır. Bu temel amaç doğrultusunda araştırmada, afet sonrası sosyal politika uygulamalarında kurumsal kapasite ve koordinasyon sorunlarının sosyal haklara erişimi nasıl etkilediği ve bu etkilerin kaynak kentlerden hedef kente gerçekleşen zorunlu göç sürecinde nasıl ortaya çıktığı sorgulanmaktadır. Çalışmanın odaklandığı temel sorunsal, mevzuatta tanımlanmış olan sosyal hakların, kriz anlarındaki yönetsel ve koordinasyon temelli aksaklıklar sebebiyle sahadaki hedef kitleye ne ölçüde ulaştırılabildiğidir. Bu çerçevede araştırmanın temel sorusu, afet sonrası sosyal politika uygulamalarında kurumsal kapasite ve koordinasyon mekanizmalarının sosyal hakların erişilebilirliği ve sürekliliği üzerindeki etkisinin nasıl şekillendiğidir. Araştırma, literatürdeki parçalı ve salt lokal vaka analizlerine dayalı boşluğu doldurmak adına; afetin doğrudan yaşandığı kaynak kentler (Hatay ve Adıyaman) ile bu süreçte hem idari kararların alındığı merkez hem de yoğun göç dalgasını

göğüsleyen hedef kent (Ankara) aksını bütüncül bir nedensellik bağı içinde ele alarak literatüre özgün bir katkı sunmayı hedeflemektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın teorik zemini, sosyal devletin kriz dönemlerindeki dönüşümü, kurumsal kapasite bileşenleri ve afet sonrası sosyal risk yönetimi yaklaşımları üzerine inşa edilmiştir. Bu bağlamda, sosyal devletin kriz anlarında "müdahaleci" niteliğinden "düzenleyici" rolüne geçiş süreci ve bu geçişin sosyal hizmet sunumu üzerindeki yansımaları tartışılmaktadır. Kurumsal kapasite kavramı; yalnızca mali kaynakların yeterliliği olarak değil, nitelikli personel istihdamı, kurumsal veri tabanı altyapısı, dijital entegrasyon düzeyi ve kamusal mekanizmaların en kırılgan gruplara ulaşma hızı olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede, Michael Lipsky'nin "sokaktaki bürokrasi" (street-level bureaucracy) kavramsallaştırması çalışmanın temel taşıyıcı sütunlarından birini oluşturmaktadır. Sahada doğrudan afetzedelerle temas kuran kamu görevlilerinin (vakıf personeli, sosyal hizmet uzmanları vb.) sahip olduğu takdir yetkisi ve inisiyatif kullanım biçimlerinin, kâğıt üzerindeki resmi mevzuatı aşarak fiili sosyal korumanın sınırlarını (efektif kapsamı) nasıl yeniden çizdiği incelenmektedir.

Kriz yönetiminde başarının temel anahtarı olarak ele alınan koordinasyon olgusu ise iki boyutlu bir model üzerinden çözümlenmektedir. Dikey koordinasyon, Ankara'daki merkezi otoriteler tarafından alınan makro kararların Hatay ve Adıyaman gibi yerel uygulama sahalarına aktarılma ve uygulanma niteliğini simgelerken; yatay koordinasyon, afet yönetiminde rol alan AFAD, bakanlıklar, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları (üçüncü sektör) arasındaki enformasyon akışını ve yetki paylaşımını temsil etmektedir. Çalışmada ayrıca, afet sonrası toplumsal direnci ve sosyal sermaye ağlarını açıklayan Daniel P. Aldrich'in yaklaşımları ile kırılgan grupların (kadınlar, yaşlılar, kayıt dışı çalışan göçmenler) maruz kaldığı çok boyutlu dışlanmayı açıklayan Kimberlé Crenshaw'un "kesişimsellik" teorisi sentezlenmektedir. Bu kuramsal yaklaşım, karşılaştırmalı bir perspektifle desteklenerek; yerel dinamiklerin güçlü olduğu Japonya modeli, kurumsallaşmış ve veri temelli kriz yönetimi sunan ABD'deki FEMA sistemi, kamu-özel ortaklığına dayalı Şili deneyimi ile İskandinav refah devletlerinin hak temelli, otomatik işleyen evrensel sosyal koruma modelleri üzerinden Türkiye'deki merkeziyetçi idari mimarinin sınırları eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirilmektedir.

YÖNTEM

Bu çalışma, afet sonrası sosyal politika uygulamalarının kurumsal kapasite ve koordinasyon üzerindeki etkilerini çok boyutlu ve derinlemesine inceleyebilmek amacıyla karma yöntem desenine dayalı olarak tasarlanmıştır. Nicel ve nitel veri toplama tekniklerinin eş zamanlı veya sıralı olarak kullanıldığı bu yöntemde, John W. Creswell ve Vicki L. Plano Clark tarafından geliştirilen üçgenleme (triangulation) stratejisi esas alınmıştır.

Araştırmanın mekânsal evreni ve örneklem seçimi, kurulan makro-mikro nedensellik bağını yansıtacak şekilde kurgulanmıştır. Bu doğrultuda afetin doğrudan etki alanı olan ve yerel idari kapasite kaybının en radikal düzeyde yaşandığı "kaynak kentler" olarak Hatay ve Adıyaman belirlenmiştir. Makro kararların merkezi olmasının yanı sıra, afet kaynaklı zorunlu iç göçün en yoğun yöneldiği "hedef kent" olarak ise Ankara seçilmiştir. Ankara sathındaki saha araştırması; düşük gelir gruplarının, yoksulluk ağlarının ve göç şokunun en belirgin gözlemlenebildiği Mamak, Altındağ, Keçiören ve Sincan ilçeleriyle sınırlandırılmıştır. Bu ilçelerde yerleşik afetzede nüfus, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları (SYDV), yerel belediye personeli ve sahada aktif görev alan sivil toplum temsilcileri araştırmanın ana örneklem grubunu oluşturmaktadır. Verilerin analizinde nicel boyut için betimsel ve çıkarımsal istatistiksel analizlerden yararlanılacak; nitel veriler ise içerik ve söylem analizi teknikleri kullanılarak çözümlenecektir. Ayrıca Türkiye Afet Müdahale Planı (TAMP) ve ilgili mevzuat metinleri üzerinde sistematik belge analizi gerçekleştirilecektir.

Söz konusu metin, doktora araştırmasının saha uygulaması öncesinde gerçekleştirilen bir ön çalışma niteliğinde olup, burada sunulan değerlendirmeler araştırmanın kuramsal çerçevesi, mevcut literatür ve politika belgeleri üzerinden genişletilmiştir. Araştırmanın ilerleyen aşamalarında, nicel bulguların sunacağı genel görünümün afetten doğrudan etkilenen dezavantajlı gruplara yapılacak nitel derinlemesine görüşmelerle desteklenmesi planlanmaktadır; bu süreç, sosyal hizmetlerin sunumunda sahada ortaya çıkan yapısal boşlukların ve “hizmet kör noktalarının” mikro düzeydeki kaynaklarını somut bir şekilde tespit etmek adına araştırmaya kritik bir analitik derinlik katacaktır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde sunulan değerlendirmeler, çalışmanın ön çalışma niteliği doğrultusunda, mevcut literatür, kuramsal çerçeve ve politika belgeleri üzerinden elde edilen ön bulgulara dayanmaktadır. Saha araştırması kapsamında gerçekleştirilecek nicel ve nitel veri toplama süreci, araştırmanın sonraki aşamasında yürütülecek ve burada geliştirilen analitik çerçevenin ampirik olarak sınanmasına olanak sağlayacaktır.

Literatürde yer alan çalışmalar ve araştırmanın kuramsal çerçevesi, kâğıt üzerindeki resmi planlamalar ile sahadaki uygulama pratikleri arasında önemli farklar bulunabileceğine işaret etmektedir. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar, Türkiye'deki afet yönetim yapısının merkeziyetçi niteliğinin dikey koordinasyon kanallarında çeşitli sorunlar yaratabildiğine işaret etmektedir. Türkiye Afet Müdahale Planı (TAMP) kapsamında AFAD ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı arasındaki görev paylaşımının, afet sonrası sosyal hizmetlerin sunumunda koordinasyon sorunları yaratma potansiyeli taşıdığı düşünülmektedir. Bu yasal boşluklar ve kurumlar arası veri entegrasyonu (ortak bilgi bankası) yetersizliği, yatay koordinasyonu zedelemekte ve sosyal hizmet sunumunda mükerrer uygulamalara ya da tam tersi biçimde hizmet kör noktalarının oluşmasına neden olmaktadır. Bu durum, afet sonrası sosyal koruma

politikalarında yasal kapsam ile efektif kapsam arasındaki farkın derinleşmesine yol açabilmektedir.

Araştırmanın kurumsal çerçevesi ve önceki çalışmalar ışığında "sokaktaki bürokrasi" yaklaşımının afet sonrası sosyal hizmetlere erişimde önemli bir rol oynayacağı öngörülmektedir. Afetzedelerin deprem bölgesindeki sosyal yardım alma statülerinin farklı kentlere göç sonrasında kesintiye uğrayabilmesi, araştırmanın temel sorun alanlarından biridir.

Kesişimsellik perspektifi, araştırmanın odaklanacağı önemli tartışma alanlarından birini oluşturmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalar; kadınların, yaşlıların ve özellikle kayıt dışı çalışan göçmen grupların dijital okuryazarlık bariyerleri ve bürokratik prosedürler nedeniyle sosyal koruma mekanizmalarına erişimde daha fazla güçlük yaşayabildiğine işaret etmektedir. Kurumlar arası entegre bir takip mekanizmasının bulunmayışı, afet kaynaklı zorunlu göçün, çalışmalarda "kent mülteciliği" olarak tartışılan bazı kırılganlık biçimlerini yeniden üretebildiği değerlendirilmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, afet sonrası sosyal politika uygulamalarının etkinliğinin yalnızca mali kaynakların büyüklüğüyle değil, kurumsal kapasite ve koordinasyon mekanizmalarının işleyişiyle de yakından ilişkili olduğunu teorik ve analitik bir çerçevede tartışmayı ortaya koymaktadır. Mevcut 'vaka bazlı ve parçalı' yardım anlayışının, krizlerin ürettiği yapısal eşitsizlikleri gidermede yetersiz kaldığı ve sosyal hakların hak temelli bir yaklaşımdan uzaklaşarak yardım odaklı uygulamalar çerçevesinde değerlendirilmesine yol açabildiği görülmektedir.

Araştırmanın kuramsal çerçevesi ve literatür değerlendirmesi doğrultusunda, Türkiye için "Bütüncül, Katılımcı ve Otomatik İşleyen" bir Afet Sosyal Politika Modeli önerilmektedir. Modelin bütüncül niteliği merkezi yönetim, yerel yönetimler ve üçüncü sektör arasındaki koordinasyona; katılımcı niteliği afetzedelerin politika ve hizmet tasarım süreçlerine dahil edilmesine; otomatik işleyen niteliği ise önceden tanımlanmış kırılganlık göstergeleri üzerinden sosyal koruma haklarının bireysel başvuru yükünü azaltacak biçimde devreye sokulmasına dayanmaktadır. Bu modelin hayata geçirilebilmesi adına politika yapıcılara yönelik şu stratejik tavsiyeler geliştirilmiştir:

- Merkezi yönetim, yerel yönetimler (belediyeler) ve üçüncü sektör (STK'lar) arasında anlık veri paylaşımını ve takibi mümkün kılacak, afet odaklı entegre bir "Dijital Sosyal Haklar Veri Tabanı" kurulmalıdır. Bu veri tabanının işletilebilmesi ve yetki çalışmalarının bertaraf edilmesi amacıyla AFAD ile yerel yönetimler arasında bağlayıcı operasyonel protokoller yasal statüye kavuşturulmalıdır.
- Afetzedelerin kazandığı sosyal yardım ve koruma statüleri, coğrafi hareketlilikten etkilenmeyecek şekilde "mekânsal taşınabilirlik" güvencesine kavuşturulmalıdır. Göç eden dezavantajlı kesimlerin hak kaybı yaşamaması için iller arası transfer edilebilir sosyal

hak mimarisi oluşturulmalıdır. (Örneğin; kira yardımlarının, düzenli sosyal transferlerin ve bakım statülerinin yeni yerleşim yerinde kesintisiz devam etmesi sağlanmalıdır.)

- İskandinav refah modellerinde olduğu gibi, afet anlarında bireysel başvuru şartına bağlı olmaksızın kırılganlık haritalarına göre otomatik olarak devreye giren, hak temelli ve evrensel bir sosyal koruma mekanizması yasal güvenceye alınmalıdır.
- Mevzuattaki TAMP kaynaklı yetki çatışmalarının azaltılması amacıyla afet dönemlerinde kurumların görev, yetki ve sorumluluklarını açık biçimde belirleyen bağlayıcı koordinasyon protokolleri oluşturulmalı; yerel yönetimlerin kriz anındaki inisiyatif alma kapasiteleri ve operasyonel çeviklikleri yasal ve kurumsal mekanizmalarla güçlendirilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Göç, Afet, Koordinasyon, Kapasite, Sosyal Politika

KAYNAKÇA

Aldrich, D. P. (2012). Building resilience: Social capital in post-disaster recovery. The University of Chicago Press.

Aldrich, D. P., & Meyer, M. A. (2015). Social capital and community resilience. American Behavioral Scientist, 59(2), 254–269.

Altan, Ö. Z. (2004). Sosyal politika. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. University of Chicago Legal Forum, 1989(1), 139–167.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). Designing and conducting mixed methods research (2nd ed.). SAGE Publications.

Danış, D. (2024). Şubat 2023 depremleri sonrası toplumsal eşitsizlikler ve göç örüntüleri. Reflektif Sosyal Bilimler Dergisi, 5(2), 517–534.

Işık, O., & Pınarcıoğlu, M. (2001). Nöbetleşe yoksulluk: Gecekondulaşma ve göç sürecinde yeni akrabalık ilişkileri. İletişim Yayınları.

Kapucu, N. (2006). Interagency communication networks during emergencies: Boundary spanners in multiagency coordination. The American Review of Public Administration, 36(2), 207–225.

Lipsky, M. (2010). Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services. Russell Sage Foundation.

Çoklu Kriz Ortamında Türkiye'de Eksik Orta: ILO Sosyal Koruma Tabanı Çerçevesinde Karşılaştırmalı Bir Politika Analizi

Gökhan TUNA[1] • Muhammed Enes TEMELLİ[2]

[1] Dr., Sosyal Güvenlik Uzmanı, Sosyal Güvenlik Kurumu, dr.gokhantuna@gmail.com, ORCID: 0000-0001-6011-5457

[2] Dr., Sosyal Çalışmacı, Sosyal Güvenlik Kurumu, m.enestemelli@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7681-6346

GİRİŞ

Türkiye'de kayıt dışı istihdam oranı 2025 yılı itibarıyla yüzde 25,6 düzeyinde seyretmektedir (TÜİK, 2025). Bu oran, toplam istihdamın yaklaşık 32,5 milyon kişi olduğu göz önünde bulundurulduğunda, 8,3 milyonu aşkın çalışanın herhangi bir sosyal güvence kapsamı dışında kaldığı anlamına gelmektedir. Koolwal ve Vanek (2025)'in TÜİK verileri üzerinden yürüttüğü analize göre tarım sektöründe bu oran yüzde 79'a yaklaşmakta; ev hizmetleri, pazar esnafı ve seyyar satıcılar gibi enformel işçi gruplarında ise kayıt dışılık neredeyse evrensel bir düzeyde sürmektedir. Bu tablo, literatürde "eksik orta" (missing middle) olarak tanımlanan, sosyal güvenlik sisteminin yapısal olarak dışarıda bıraktığı, ne katkı temelli sigorta kapsamına giren ne de hedefli sosyal yardım ölçütlerini karşılayan geniş bir nüfus kesimine işaret etmektedir (Holzmann & Jørgensen, 2001; Devereux & Sabates-Wheeler, 2004). Kayıt dışı istihdam ile eksik orta kavramları birbiriyle ilişkili olmakla birlikte analitik olarak farklıdır. Kayıt dışı istihdam sosyal güvenlik kaydı olmaksızın çalışmayı tanımlarken, eksik orta bu çalışanların büyük bölümünü kapsayan ve ne katkı temelli sigorta ne de hedefli sosyal yardım sistemine erişemeyen daha geniş bir güvencesizlik alanına işaret etmektedir; dolayısıyla her kayıt dışı çalışan eksik orta olmadığı gibi, eksik orta da yalnızca kayıt dışı çalışanlardan oluşmamaktadır.

Lawrence vd. (2024), bağımsız görünen krizlerin doğrusal olmayan etkileşimlerle birbirine bağlandığı dönemleri "küresel çoklu kriz" olarak tanımlamakta ve bunun yol açtığı krizlerin ayrı ayrı etkilerinin toplamından çok daha derin olduğunu ortaya koymaktadır. ILO (2021), bu baskının en ağır yükünü kayıt dışı çalışanların taşıdığını ve COVID-19 sürecinin de daha önce görünmez olan eksik orta sorununu politika gündeminin merkezine taşıdığını vurgulamaktadır. Enflasyonun reel ücretleri eritmesi, dijital platformların yeni güvencesiz çalışma biçimleri üretmesi, iklim krizinin mevsimlik tarım işgücünü istikrarsızlaştırması ve kitlesel göç hareketleri Türkiye'de kayıt dışılığı hem derinleştiren hem de çeşitlendiren eş zamanlı baskılar olarak işlev görmektedir (ILO, 2018, 2021; Lawrence vd., 2024).

Bu bildiri, çoklu kriz sarmalının eksik ortanın güvencesizliğini nasıl yapısal ve konjonktürel mekanizmalarla beslediğini, mevcut sosyal koruma yapısının bu kesimlere ulaşmaktaki

yetersizliğini ve kriz-uyumlu politika yanıtlarının oluşabileceğini ILO'nun Sosyal Koruma Tabanı (SPF) çerçevesinden tartışmaktadır. Bildirinin özgün katkısı: Çoklu kriz çerçevesi ve ILO SPF analitik zeminini Türkiye'nin eksik orta sorununa sistematik biçimde birlikte uygulayarak beş ülkenin karşılaştırmalı deneyiminden hareketle aktarılabilir politikaların çıkarılması bu analizin somut çıktısını oluşturmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bildirinin kuramsal zemini birbirini tamamlayan dört eksen üzerine inşa edilmektedir. Bu dört eksen işlevsel bir mantıksal zincir oluşturmaktadır. Refah rejimleri teorisi 'sorun neden tarihsel olarak var?' sorusunu, çoklu kriz çerçevesi 'sorun neden bugün derinleşiyor?' sorusunu, ILO SPF 'normatif hedef ne olmalı?' sorusunu ve sosyal risk yönetimi yaklaşımı ise 'politika nasıl tasarlanmalı?' sorusunu yanıtlayarak birbirini tamamlamaktadır.

Esping-Andersen (1990)'nin refah rejimleri teorisi ile üç ideal tipte sınıflandırmasından hareketle Buğra ve Keyder (2006) Türkiye'nin hem tarımsal nüfusunu hem de kentsel enformel sektörü korporatist sisteminin dışında bırakan özgün bir "eşitsiz korporatizm" biçimini temsil ettiğini göstermiştir. Elveren (2008), 2006–2008 reformlarının kurumsal mimariyi güçlendirdiğini ancak bu yapısal durumun kökenlerine doğrudan müdahale etmediğini ortaya koymuştur. Bu bulgu, eksik orta sorununun günümüzde ortaya çıkmadığını ama bugün yeniden üretildiğini göstermektedir (Buğra & Keyder, 2006; Elveren, 2008).

Lawrence vd. (2024), çoklu kriz yaklaşımı kapsamında farklı kriz türlerinin birbirini besleyerek sosyal koruma sistemleri üzerindeki baskıyı artırdığını belirtmektedir. Bu süreçte kayıt dışı istihdam hem krizlerden olumsuz etkilenen bir sonuç hem de sosyal koruma açıklarını derinleştirerek krizlerin etkisini artıran bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. ILO (2021) bu ilişkiyi ampirik olarak desteklerken, ILO (2018) iklim krizinin istihdam yapısında meydana getirdiği dönüşüme dikkat çekmektedir.

ILO'nun 202 sayılı Tavsiye Kararı ile tanımlanan Sosyal Koruma Tabanı (SPF), çocuklar, çalışma çağındaki bireyler, işsizler, yaşlılar ve engelliler için asgari sosyal koruma güvencelerinin evrensel düzeyde sağlanmasını amaçlamaktadır (ILO, 2012). Bu yaklaşım kriz dönemlerinde sosyal koruma sistemlerinin dışında kalma riski taşıyan grupların desteklenmesine odaklanmaktadır. Razavi vd. (2020), COVID-19 döneminde uygulanan politikaları inceleyerek SPF'nin krizlere karşı toplumsal dayanıklılığı güçlendiren önemli bir araç olduğunu belirtmektedir.

Sosyal risk yönetimi yaklaşımına göre kriz dönemlerinde riskleri önleme, etkilerini azaltma ve ortaya çıkan sorunlarla baş etme mekanizmalarının birlikte tasarlanması gerekmektedir (Holzmann & Jørgensen, 2001). Devereux ve Sabates-Wheeler (2004) ise bu yaklaşımı, sadece gelir desteğine bağlamamış, hakların güçlendirilmesine ve sosyal dışlanmanın azaltılmasına odaklanan dönüştürücü sosyal koruma yönü ile açıklamaktadır. Bu iki yaklaşım birlikte

değerlendirildiğinde, eksik orta sorununun kurumsal tercihlerle şekillenen yapısal bir politika sorunu olduğu görülmektedir. Bu nedenle bildirinin sonuç bölümünde yapısal engeller ayrıca ele alınmaktadır. Genel olarak bu dört eksen, Türkiye'deki eksik orta sorununu tarihsel, kurumsal ve politik boyutlarıyla bütüncül bir çerçevede değerlendirmeye imkân sağlamaktadır.

YÖNTEM

Bu bildiri, sistematik karşılaştırmalı politika analizi ile teorik çerçeveleme yöntemini birleştiren kavramsal karşılaştırmalı bir çalışmadır. Karşılaştırmalı politika analizi, farklı ulusal bağlamlarda benzer politika sorunlarına verilen yanıtları sistematik biçimde karşılaştırarak aktarılabilir dersler çıkarmayı amaçlayan ve karşılaştırmalı kamu politikası yazınında yerleşik bir araştırma yaklaşımıdır (Howlett vd., 2009). Teorik çerçeveleme ise bu analize kavramsal bir kılavuz sağlayarak hangi değişkenlerin analize dahil edileceğini ve bulgular arasındaki ilişkilerin nasıl yorumlanacağını belirlemektedir. Mevcut kurumsal veriler, politika belgeleri ve karşılaştırmalı ülke deneyimleri teorik bir çerçeve içinde analiz edilmektedir. Bu metodoloji tercihi ile Türkiye'ye özgü politika önerilerinin karşılaştırmalı kanıt temeline dayandırılması bulguların politika transferi açısından güvenilirliğini artırmaktadır. Türkiye bağlamının değerlendirilmesinde sektörel ve demografik kayıt dışılık örüntüleri, prim kapsamı ve sosyal güvenlik açıkları ile reform sürecinin yapısal değerlendirmesinden faydalanılmıştır.

Araştırmanın uluslararası karşılaştırma boyutunda Brezilya, Hindistan, İspanya, Fas ve Kore deneyimi incelenmektedir. Karşılaştırmanın temeli, kriz yanıtı mekanizmaları üzerine kurulmaktadır. Analitik ekseni ise ILO SPF üzerine oturtulmuş olup, karşılaştırmanın arka plan bağlamında ise Esping-Andersen'in sınıflandırmasından faydalanılmıştır.

Vaka seçimi, niteliksel karşılaştırmalı araştırmada farklı bağlamlarda ortaya çıkan ortak örüntüleri ve aktarılabilir mekanizmaları görünür kılmak amacıyla kasıtlı olarak birbirinden farklı vakalar seçilmesini öngören çeşitli vakalar ilkesine dayanmaktadır (Seawright & Gerring, 2008). Ülke seçiminde her vakanın farklı bir kriz türü ve politika mekanizmasını temsil etmesi esas alınmıştır. Brezilya ve Hindistan, büyük ölçekli enformel nüfusa yönelik dijital kayıt altyapısı deneyimiyle, İspanya COVID-19 sonrası asgari gelir güvencesi yanıtıyla, Fas serbest meslek sahiplerine yönelik sağlık sigortası genişlemesiyle ve Kore de düşük ücretli çalışanlar için uygulanan prim sübvansiyonu modeliyle temsil edilmektedir. Her vaka, Tablo 2'de sunulan dört ölçüt (kriz türü/grup, politika aracı, uygulama mekanizması, aktarılabilirlik) üzerinden analiz edilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın ilk bulgusu, Türkiye'de çoklu krizlerin kayıt dışı istihdam üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Çoklu kriz yaklaşımına göre, farklı krizler birbirini besleyen mekanizmalar oluşturmaktadır (Lawrence vd., 2024). ILO (2021), SGK (2024), TÜİK (2025)

ve Koolwal ve Vanek, (2025)'in verileri, özellikle iklim krizi, göç ve dijital dönüşümün kayıt dışı çalışanlar açısından ortak bir kırılganlık alanı yarattığını göstermektedir.

Tablo 1. Çoklu Kriz Boyutları, Kayıt Dışı İstihdam Etkileri ve Sosyal Koruma Açıkları: Türkiye Bağlamı

Kriz Boyutu	Kayıt Dışı İstihdama Etkisi	Sosyal Koruma Açığı	Türkiye Göstergesi
Enflasyonist Baskı	Reel ücret erozyonu; kayıt dışına kaçış eğilimi	Yardım değeri erimesi; kapsam daralması	2021–2023 yüksek enflasyon döneminde kayıt dışılık yeniden yükseldi (TÜİK, 2025)
Dijital Dönüşüm	Platform çalışması; algoritmik güvencesizlik	İstihdam statüsü belirsizliği; prim dışı kalma	Dağıtım ve ulaşım platformlarında büyük ölçekli istihdam; statü belirsizliği (De Stefano, 2015)
İklim Krizi	Tarımda döngüsel dalgalanma; mevsimlik iç göç	Mevsimlik işçi güvencesizliği	Tarımda kayıt dışılık oranı %79; kuraklık-göç-kayıt dışılık üçlü çakışması (Koolwal ve Vanek, 2025)
Demografik Değişim	Kayıt dışı bakım emeğinin artışı	Hane bakım emeğinin görünmezliği	Yaşlanan nüfus + ev bakım hizmetlerinde yapısal kayıt dışılık (SGK, 2024)
Göç Hareketleri	Mülteci emeğinde yoğun kayıt dışılık	İkili dışlanma riski	4 mn+ Suriyeli; büyük çoğunluğu kayıt dışı istihdamda (ILO, 2021)

Not 1: Tablo yazalar tarafından derlenmiştir. Kayıt dışılık oranları için TÜİK (2025) ve Koolwal ile Vanek (2025); platform çalışması için De Stefano (2015); iklim-istihdam ilişkisi için ILO (2018); göç verisi için ILO (2021) esas alınmıştır.

Araştırmanın bir diğer bulgusu, Türkiye'nin ILO Sosyal Koruma Tabanı (SPF) kapsam profilini ortaya koymaktadır. Krizlerin yarattığı dışlanma mekanizmaları dikkate alındığında, kapsam boşluğunun yapısal nedenleri daha net görünmektedir. Sağlık alanında Genel Sağlık Sigortası ile görece geniş bir kapsama ulaşılmıştır. Buna karşın aktif yaş ve işsizlik boyutunda önemli bir eksiklik sürmekte olup, yalnızca kayıtlı çalışanlara açık olan işsizlik sigortası, eksik ortayı sistem dışında bırakmaktadır. Buğra ve Keyder'in (2006) işaret ettiği dışlama

örüntüsünün, Elveren'in (2008) belirttiği üzere 2006–2008 reformlarıyla da aşılamadığı görülmektedir. Platform çalışmasının yarattığı statü belirsizliği, iklim kaynaklı mevsimlik gelir dalgalanmaları ve göçmen emeğinde görülen dışlanma biçimleri mevcut sistemin kırılganlıklarını daha görünür hale getirmektedir.

Araştırmanın son bulgusu, karşılaştırmalı ülke deneyimlerinden elde edilen sonuçları içermektedir. Tablo 2'de özetlenen beş vaka, kriz-uyumlu sosyal koruma genişletmesinde üç ortak başarı faktörünü öne çıkarmaktadır: entegre sosyal kayıt altyapısı (Brezilya, Hindistan), evrensel taban güvencesi (İspanya) ve kademeli prim teşviki/sektörel sigorta genişlemesi (Fas, Kore).

Tablo 2. Kriz-Uyumlu Sosyal Koruma Politika Deneyimleri ve Türkiye'ye Aktarılabilir Dersler

Ülke/Kurum	Politika Aracı	Somut Sonuç	Türkiye'ye Aktarılabilir Ders
Brezilya	CadÚnico entegre sosyal kayıt	COVID-19'da 51,4 mn kişiye ilk haftalarda otomatik erişim (Garcia vd., 2021).	SOYBİS'in kriz-uyumlu dinamik sisteme dönüştürülmesi
Hindistan	E-Shram dijital kayıt portalı	2022 ortasında 280 mn kayıt dışı işçi entegre edildi (India Ministry of Labour & Employment, 2022).	Platform çalışanları için ulusal dijital kayıt modülü
İspanya	Asgari Geçim Geliri (IMV)	Katkı-yardım kapsam boşluğunu kapatan evrensel zemin (OECD, 2025).	Eksik orta için asgari gelir güvencesi tartışması
Fas	AMO zorunlu sağlık sigortası genişlemesi	2022'de 2,74 mn serbest meslek sahibi kapsama alındı (ISSA, 2024).	Serbest meslek ve platform çalışanları için sağlık modülü
Kore	Sosyal sigorta prim sübvansiyonu	Küçük işletme çalışanlarının kayıt oranında artış (ILO, 2019)	Kayıt dışı işçiler için sübvanse prim teşvik modeli

Not 2:Tablo yazarlar tarafından derlenmiştir. Brezilya için Garcia vd. (2021); Hindistan için Hindistan Çalışma ve İstihdam Bakanlığı (2022); İspanya için OECD (2024); Fas için ISSA (2024); Kore için ILO (2019) esas alınmıştır.

SONUÇ

Çoklu krizler, Türkiye'de eksik ortanın sosyal güvencesizliğini hem yapısal hem de güncel kriz dinamikleri üzerinden etkileyebilmektedir. Buğra ve Keyder'in (2006) eşitsiz korporatizm tespiti ile Elveren'in (2008) reformların sınırlılığına ilişkin bulguları, mevcut dışlanma yapısının tarihsel bir miras olduğunu göstermektedir. Sorunun devam etmesinde prim teşviklerinin enformel sektörün ödeme kapasitesiyle uyumsuzluğu, sosyal koruma sistemlerindeki veri altyapısının parçalı yapısı ve kayıt dışı istihdamla ilişkili kurumsal çıkarlar önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle denetim odaklı yaklaşımdan teşvik temelli politikalara geçişi, kurumlar arası koordinasyonu ve sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda bildiri, Türkiye için üç aşamalı bir politika çerçevesi önermektedir.

Kısa vadede öncelik, SOYBİS–SGK–E-Devlet entegrasyonuna dayalı kriz uyumlu bir sosyal kayıt altyapısının oluşturulmasıdır. Orta vadede, platform çalışanları, mevsimlik tarım işçileri ve serbest meslek sahiplerine yönelik kademeli prim teşvik modellerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Uzun vadede ise platform çalışanlarının istihdam statüsünün netleştirilmesiyle birlikte, katkı temelli sigorta ile sosyal yardım arasındaki boşluğu azaltacak asgari sosyal güvence mekanizmalarının oluşturulması önem taşımaktadır. Bu üç politika alanının birlikte hayata geçirilmesi, çoklu kriz ortamında eksik ortanın sosyal koruma kapsamına dahil edilmesi açısından kritik öneme sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Çoklu Krizler, Kayıt Dışı İstihdam, Sosyal Koruma Tabanı (SPF), Eksik Orta, Platform Çalışması, Türkiye

KAYNAKÇA

Buğra, A., & Keyder, Ç. (2006). The Turkish welfare regime in transformation. *Journal of European Social Policy*, *16*(3), 211-228. https://doi.org/10.1177/0958928706065593

De Stefano, V. (2015). The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, *37*, 471.

Devereux, S., & Sabates-Wheeler, R. (2004). *Transformative social protection* [Report]. The Institute of Development Studies and Partner Organisations. https://opendocs.ids.ac.uk/articles/report/Transformative_social_protection/26442910/1

Elveren, A. Y. (2008). Social Security Reform in Turkey: A Critical Perspective. *Review of Radical Political Economics*, *40*(2), 212-232. https://doi.org/10.1177/0486613407310561

Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Polity Press.

Garcia, M. L. T., Pandolfi, A. F., Leal, F. X., Stocco, A. F., Borrego, A. E., Borges, R. E., Oliveira, E. F. dos A., Lang, A. E., Andrade, C. O., Salazar, S. N., Menandro, L. M., &

Spolander, G. (2021). The COVID-19 pandemic, emergency aid and social work in Brazil. *Qualitative Social Work*, *20*(1-2), 356-365. https://doi.org/10.1177/1473325020981753

Holzmann, R., & Jørgensen, S. (2001). Social Risk Management: A New Conceptual Framework for Social Protection, and Beyond. *International Tax and Public Finance*, *8*(4), 529-556. https://doi.org/10.1023/A:1011247814590

Howlett, M., Ramesh, M., & Perl, A. (2009). *Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystems*. Oxford University Press.

ILO. (2012). *Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)*. Social Protection Platform | ILO. https://www.social-protection.org/gimi/ShowRessource.action?ressource.ressourceId=31088

ILO. (2021). *Social protection at the crossroads—In pursuit of a better future*. International Labour Office.

ILO, I. L. (2018). *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs*. International Labour Office.

ILO, I. L. (2019). *Recent Policy Innovations for Decent Work in Korea: Supporting Employment through Social and Financial Subsidies | International Labour Organization*. ILO. https://www.ilo.org/meetings-and-events/recent-policy-innovations-decent-work-korea-supporting-employment-through

India Ministry of Labour & Employment. (2022). *Unorganized Workers Registered on E-Shram Portal*. Ministry of Labour and Employment, Government of India. https://www.pib.gov.in/www.pib.gov.in/Pressreleaseshare.aspx?PRID=1844652

ISSA. (2024). *ISSA Country profiles: Morocco* (s. 20) [Excellence in social security]. ISSA. https://www.issa.int/sites/default/files/documents/2024-07/Morocco_0.pdf

Koolwal, G., & Vanek, J. (2025, Haziran 30). Workers in Informal Employment in Türkiye: A Statistical Profile, 2019-2023. *WIEGO*. https://www.wiego.org/research-library-publications/workers-informal-employment-turkiye-statistical-profile-2019-2023/

Lawrence, M., Homer-Dixon, T., Janzwood, S., Rockström, J., Renn, O., & Donges, J. F. (2024). Global polycrisis: The causal mechanisms of crisis entanglement. *Global Sustainability*, *7*, e6. https://doi.org/10.1017/sus.2024.1

OECD. (2025). *Tax and benefit policy descriptions for Spain 2024*. OECD.

Razavi, S., Behrendt, C., Bierbaum, M., Orton, I., & Tessier, L. (2020). Reinvigorating the social contract and strengthening social cohesion: Social protection responses to COVID-19. *International Social Security Review*, *73*(3), 55-80. https://doi.org/10.1111/issr.12245

Seawright, J., & Gerring, J. (2008). Case Selection Techniques in Case Study Research: A Menu of Qualitative and Quantitative Options. *Political Research Quarterly*, *61*(2), 294-308. https://doi.org/10.1177/1065912907313077

SGK. (2024). *İstatistik Yıllıkları- Sosyal Güvenlik Kurumu* [İstatistik Yıllığı]. Sosyal Güvenlik Kurumu. https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4

TÜİK. (2025). *İşgücü İstatistikleri—2025—Veri Portalı—TÜİK*. Türkiye İstatistik Kurumu. https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/54059

Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Sahte Sigortalılık Sorunu

Serkan DEMİRTAŞ
Dr., Sosyal Güvenlik Denetmeni, Sosyal Güvenlik Kurumu, serkan.demirtas@hotmail.com, ORCİD: 0000-0002-1774-065X

GİRİŞ

Sosyal güvenlik bireyleri hastalık, yaşlılık, ölüm, işsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı gibi sosyal risklere karşı korumayı amaçlayan temel sosyal politika araçlarından birisidir. Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi prim esasına dayanmakta olup, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında sunulan haklardan yararlanılabilmesi için sigortalı olunması ve sisteme prim ödenmesi gerekmektedir. İş sözleşmesine dayalı olarak çalışanlar Kanun'un 4/1-a maddesi uyarınca sigortalı sayılmaktadır. Bu statünün kazanılabilmesi ise gerçek ve fiili bir çalışma ilişkisinin varlığı gerekmektedir.

Bununla birlikte işsizlik, kayıt dışı istihdam, düzensiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, sosyal güvenlik sistemine erişimde yaşanan güçlükler ve sigortalılığa ilişkin bilgi eksiklikleri bireyleri sosyal güvenlik sistemine hukuka aykırı yollarla dâhil olmaya yöneltebilmektedir. Bu uygulamaların başında, fiili çalışma bulunmaksızın kişilerin Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) sigortalı olarak bildirilmesi şeklinde ortaya çıkan "sahte sigortalılık" gelmektedir. Gerçek bir çalışma ilişkisine dayanmayan bu uygulama, emeklilik, sağlık hizmetleri ve diğer sosyal sigorta haklarından yararlanma amacıyla kullanılabilmektedir.

Bu çalışma, Türkiye'de sahte sigortalılık olgusunun ortaya çıkışında etkili olan ekonomik, sosyal ve hukuki dinamiklerin neler olduğu ve bu olgunun sosyal güvenlik sistemi ile emek piyasası üzerindeki etkilerinin nasıl şekillendiği sorusunu araştırmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada sahte sigortalılığın hukuki niteliği, bireylerin sahte sigortalılık ilişkilerine yönelmesine etki eden faktörler ile söz konusu olgunun sosyal güvenlik sistemi ve çalışma yaşamı üzerindeki yansımaları incelenmektedir. Çalışma, sahte sigortalılığı yalnızca sosyal güvenlik mevzuatına aykırı bireysel bir davranış olarak değil, ekonomik ve sosyal nedenlerle ortaya çıkan çok boyutlu bir olgu olarak ele alması bakımından sosyal politika alanına özgün bir katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sahte sigortalılık, genel olarak gerçekte mevcut olmayan bir çalışma ilişkisinin sosyal güvenlik kayıtlarında mevcutmuş gibi gösterilmesi olarak tanımlanabilir. Türk sosyal güvenlik hukukunda sahte sigortalılık kavramı açık biçimde tanımlanmamış olmakla birlikte, öğretide ve yargı kararlarında, "fiili çalışmaya dayanmayan sigortalılık" "sahte sigortalılık" veya "muvazaalı sigortalılık" kapsamında değerlendirilmektedir.

Sosyal güvenlik hukukunda sigortalılık ilişkisinin temel unsuru fiili çalışmanın varlığıdır. 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalılık, yalnızca Kuruma yapılan bildirimle değil, gerçek bir çalışma ilişkisinin varlığıyla hüküm ve sonuç doğurmaktadır.

Öğretide ve Yargıtay kararlarında da sigortalılığın belirlenmesinde temel kriter, fiili çalışmanın gerçekleşip gerçekleşmediğidir. Yargıtay'a göre belirleyici olan unsur, gerçek ve fiilen yerine getirilen bir hizmet ilişkisinin bulunup bulunmadığıdır. Bu nedenle yalnızca işe giriş bildirgesi ile prim gün ve kazanç bildirimlerinin SGK'ya yapılmış olması yeterli görülmemekte, somut olayın özellikleri çerçevesinde gerçek çalışma olgusu araştırılmaktadır (Yargıtay 9. HD. 18.02.2013 T., 2013/917 E., 2013/2451 K., Yargıtay 21 HD. 23.12.2004 T., 2004/7772 E., 2004/11791 K., Yargıtay HGK. 22.03.2006 T., 2006/21-43 E., 2006/98 K.).

Sosyal güvenlik hukukunda sahte sigortalılık; gerçekte ekonomik faaliyeti bulunmayan ve doktrinde "sahte işyeri" olarak adlandırılan işyerlerinden hizmet bildirimi yapılması ve fiili çalışma olmayan kişi adına sigorta bildirimi yapılması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

YÖNTEM

Çalışma, nitel araştırma yöntemi kapsamında doküman incelemesi tekniğiyle hazırlanmıştır. Bu doğrultuda 5510 sayılı Kanun, Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği ve SGK 2020/39 sayılı Sosyal Güvenlik Denetmenleri İş ve İşlemleri Genelgesi çerçevesinde sigortalılık ilişkisinin kuruluşu, sahte sigortalılığın tespiti ve sonuçlarına ilişkin hükümler, ilgili yargı içtihatları ve öğretideki görüşler sistematik biçimde incelenmiştir.

Ayrıca, sosyal güvenlik sistemindeki yapısal sorunların ortaya konulması amacıyla 2021-2025 dönemine ait SGK faaliyet raporları ile TÜİK işgücü verileri değerlendirilmiştir. Böylece sahte sigortalılık olgusu yalnızca hukuki boyutuyla değil, emek piyasası ve sosyal politika bağlamıyla birlikte bütüncül bir yaklaşımla ele alınmaya çalışılmıştır

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma sonucunda ulaşılan temel bulgu, sahte sigortalılığın yalnızca bireysel bir tercih nedeniyle sigortalı olma hakkının kötüye kullanımı veya hukuka aykırı bir davranış olarak açıklanamayacak ölçüde sosyal, ekonomik ve kültürel nedenleri bulunan bir sorun olduğudur.

Sahte sigortalılığa yönelimi etkileyen temel yapısal faktörlerden biri işsizliktir. TÜİK verilerine göre 2021-2025 döneminde işsizlik oranı ortalama %9,76'dır. Bununla birlikte, geniş tanımlı işsizlik (atıl işgücü) oranı aynı dönemde ortalama %24,98 düzeyindedir. Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi büyük ölçüde prim esasına dayanmaktadır. Bu nedenle sosyal sigorta kapsamında sunulan haklardan yararlanabilmek için sigortalılık statüsünün bulunması ve prim ödenmesi gerekmektedir. İşsiz bireyler ise adlarına sigorta primi ödenmemesi nedeniyle bu haklardan yararlanamamaktadır. Bu durum, özellikle uzun süre işsiz

kalan veya yeniden istihdama katılmakta güçlük yaşayan bireylerin sahte sigortalılık ilişkilerine yönelmelerine neden olabilmektedir.

Bir diğer önemli faktör kayıt dışı istihdamdır. Kayıt dışı çalışanlar fiilen çalışma hayatında yer almalarına rağmen sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmaktadır. Bu durum sahte sigortalılık riskini artırmaktadır. SGK faaliyet raporlarına göre 2021-2025 döneminde kayıt dışı istihdam oranı ortalama %26,58'dir. Yaklaşık her dört çalışandan birinin kayıt dışı istihdam edilmesi, sahte sigortalılığın bireysel tercihten çok işgücü piyasasının yapısal sorunlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Sahte sigortalılığın bir diğer nedeni ise mevsimlik, geçici veya kısmi süreli çalışma gibi esnek ve düzensiz çalışma biçimleridir. Bu şekilde çalışanların prim günleri genellikle sosyal sigorta kapsamında sunulan haklardan yararlanmak için gerekli olan prim günlerini karşılamamaktadır. Bu nedenle söz konusu çalışanlar, özellikle emeklilik aylığına hak kazanabilmek için gerekli prim gün sayısını tamamlamak amacıyla sahte sigortalılık yoluna başvurabilmektedir.

İşgücü piyasasındaki yaş ve cinsiyete dayalı eşitsizlikler de sahte sigortalılığa neden olmaktadır. TÜİK verilerine göre 2021-2025 döneminde erkeklerin işgücüne katılım oranı ortalama %71,24 iken kadınlarda bu oran %35,34, 15-24 yaş grubunda ise %45,18 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların ve gençlerin kayıtlı istihdama erişimde karşılaştıkları güçlükler, sosyal güvenlik kapsamı dışında kalma ve sahte sigortalılığa başvurma riskini artırmaktadır.

Sigortalılık hak ve yükümlülüklerine ilişkin bilgi eksikliği de sahte sigortalılığa zemin hazırlayan unsurlardandır. Fiili çalışma olmaksızın yalnızca prim ödemesinin yeterli sayılacağı, aile işyerlerinde gerçek çalışma bulunmasa da bildirimin hukuka uygun olacağı yönündeki yanlış kanaatler, isteğe bağlı sigortalılığın yeterince bilinmemesi ve emeklilik koşullarına ilişkin yanlış bilgiler bireyleri sahte sigortalılığa yönlendirebilmektedir.

Sahte sigortalılığın tespiti ise hem sigortalı hem işveren bakımından önemli hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Fiili çalışmaya dayanmayan sigortalılık ilişkisi geçersiz sayılmakta, bağlanan gelir veya aylıklar iptal edilmekte, haksız yararlanılan tutarlar yasal faiziyle geri tahsil edilmekte ve gerçeğe aykırı bildirimde bulunan işverenler idari para cezalarının yanı sıra fiilin niteliğine göre cezai sorumlulukla da karşılaşabilmektedir.

Aşağıdaki Tablo 1'de SGK'ya ait 2021-2025 döneminde sahte sigortalılığa ilişkin denetim sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 1

Yıllar	Denetlenen İşyeri	Tespit Edilen Sahte Sigortalı	Tespit Edilen Sahte İşyeri
2021	155.210	106.180	3.230

Yıllar	Denetlenen İşyeri	Tespit Edilen Sahte Sigortalı	Tespit Edilen Sahte İşyeri
2022	156.205	128.388	2.513
2023	104.798	88.656	1.533
2024	128.636	95.026	2.114
2025	135.192	146.865	2.080

Kaynak: SGK faaliyet raporlarından yararlanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tabloda yer alan veriler incelendiğinde, denetlenen işyeri sayısı yıllar itibarıyla dalgalanma gösterse de her yıl önemli sayıda sahte sigortalı ve sahte işyerinin tespit edildiği görülmektedir. Özellikle 2025 yılında tespit edilen sahte sigortalı sayısının 146.865'e yükselerek önceki yıllara kıyasla belirgin bir artış göstermesi, sorunun güncelliğini koruduğunu ortaya koymaktadır. Bu veriler sahte sigortalılığın yalnızca denetim eksikliğinden değil; işsizlik, kayıt dışı istihdam ve sosyal güvenlik sistemine erişimdeki güçlükler gibi yapısal nedenlerden de kaynaklandığını göstermektedir.

Sahte sigortalılık ayrıca sosyal güvenlik sisteminin mali sürdürülebilirliği açısından da olumsuz sonuçları olan bir olgudur. Gerçek dışı hizmet sürelerinin sigortalılık hesabına dâhil edilmesi ve sigorta yardımlarından haksız yararlanılması, sistemin aktüeryal dengesini zayıflatmakta ve kamu kaynakları üzerinde ek yük oluşturmaktadır. Nitekim SGK'nın 2021-2025 döneminde 75.339,00 TL bütçe açığı vermesi, diğer etkenler de göz önünde bulundurulmak kaydıyla, bu mali dengesizliğin göstergelerinden biri olarak değerlendirilebilir.

SONUÇ

Sahte sigortalılık, yalnızca sosyal güvenlik mevzuatına aykırı bir uygulama veya bireysel düzeyde gerçekleştirilen bir suiistimal olarak değerlendirilmemelidir. Aksine bu olgu; işsizlik, kayıt dışı istihdam, düzensiz çalışma biçimleri, sosyal güvenlik sistemine erişimde yaşanan güçlükler gibi ekonomik, sosyal ve yapısal nedenlerle ortaya çıkan çok boyutlu bir sorundur.

Bu nedenle, öncelikle işsizliği ve kayıt dışı istihdamı azaltmaya yönelik teşvik mekanizmalarının güçlendirilmesi, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin kayıtlı istihdama geçişini destekleyen mali ve idari düzenlemelerin yaygınlaştırılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Kurumlar arası veri paylaşımının güçlendirilmesi, dijital denetim tekniklerinin geliştirilmesi, risk odaklı denetim modellerinin yaygınlaştırılması ve SGK'nın denetim kapasitesinin teknolojik altyapıyla desteklenmesi de sahte sigortalılığın erken aşamada tespit edilmesine katkı sağlayacaktır.

Bunun yanında, sosyal güvenlik sistemine erişimde güçlük yaşayan gruplara yönelik daha esnek ve kapsayıcı sigortalılık modellerinin geliştirilmesi yahut isteğe bağlı sigorta prim oranının ve emeklilik için gerekli prim gün sayısının düşürülmesinin de faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Ayrıca, sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri konusunda toplumsal farkındalığın artırılmasına yönelik eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinin yaygınlaştırılması, özellikle işverenler ile çalışma hayatına yeni katılan bireylerin sigortalılık süreçleri konusunda bilinçlendirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak, bir sosyal politika sorunu olan sahte sigortalılıkla mücadelenin yalnızca hukuki yaptırımların etkin uygulanması ile değil; aynı zamanda istihdam politikaları, sosyal güvenlik reformları, etkin denetim mekanizmaları ve toplumsal farkındalık çalışmalarının bir bütün olarak uygulanması ile başarıya ulaşabileceği değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, Sahte Sigortalılık, Fiili Çalışma.

KAYNAKÇA

Alper, Y. (2020). *Sosyal Sigortalar Hukuku*. 11. Baskı. Bursa: Dora Yayıncılık.

Arıcı, K. (2022). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, 2. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi.

Aslanköylü, R. ve Karaoğlan, N. İ. (2023), *5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Şerhi*, 1. Baskı, Ankara: Bilge Yayınevi.

Ballı, G. (2023). *Bir Sosyal Güvenlik Hilesi Türü Olarak Sahte Sigortalılık,* Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Bitirmiş, S. ve Yılmaz, S. (2021). Çalışma Hayatı İçerisinde "Sahte Sigortalılık" Kavramı, Bu Kapsamda Yapılan Denetimler ve Sonuçları, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hayatına Denetmenlerin Bakış Açısı Dergisi,* Sayı:10, s. 75-90.

Çetin ve Altay, (2019). Sigorta Hileleri: Türk Sigorta Sektörüne Yönelik Bir Değerlendirme, *Management and Political Sciences Review,* Cilt: 2, Sayı: 2, s. 7-28.

Güzel, A., Okur, A. R., ve Caniklioğlu, N. (2025). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. 21. Baskı, İstanbul Beta Yayınları.

Karabay, H. (2022). *Sosyo Ekonomik Gelişmede Asgari İşçilik Uygulaması Ve Sahte Sigortalılık,* Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Antalya.

Kılıç, M. (2023). *Türk Sosyal Sigorta Sisteminde Bir Problem Alanı: Sahte Sigortalılık,* Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Ankara.

Korkmaz, M. (2017). Sosyal Güvenlik Kurumu'nca Yersiz Yapılan Sağlık Harcamalarının Geri Alınması, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı: 37, s.156-163.

Öztürk, S. (2021), *Öğreti ve Yargıtay Kararları Işığında Hizmet Tespiti Davaları*, 1. Baskı, Ankara: Yekin Yayınları.

SGK 2021-2025 Yılları Faaliyet Raporları, https://www.sgk.gov.tr/Politikalar/Kurumsal/b55336ad-0af5-4e78-a7c5-79734c4c476f/

SGK, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği (RG. T. 12/05/2010, S. 27579).

SGK, 2020/39 sayılı Sosyal Güvenlik Denetmenleri İş ve İşlemleri Genelgesi.

Sözer, A. N. (2021). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Sümer H. H. (2025). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 5. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2021), *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 21. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.

TÜİK 2021-2025 Yılları İşgücü İstatistikleri, https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/statistical-themes

Ekonomik Dışlanmanın Ölçülebilir Boyutları: EU-SILC Göstergeleri Üzerinden Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkeleri Karşılaştırması

Emine Nagihan NAMLI[1] • Senanur KÜNKÜL[2] • Mehmet Atilla GÜLER[3]

[1] Yüksek Lisans Öğrencisi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi. n.eminenamli@gmail.com. 0009-0004-1065 7484.

[2] Yüksek Lisans Öğrencisi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi. skunkul23@gmail.com. 0009-0004-6588-6751.

[3] Doç. Dr. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi. maguler@adu.edu.tr. 0009-0005-4527-8430.

GİRİŞ

Ekonomik dışlanma, çoğu zaman gelir yoksulluğuyla özdeşleştirilse de gelir düzeyine indirgenemeyen çok boyutlu bir olgudur. Gelir yoksulluğu, temel ihtiyaçlara erişim, işgücü piyasasıyla bağ ve barınma koşulları her zaman aynı yönde hareket etmediğinden bu boyutların birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Emek açısından ise istihdamın ekonomik dışlanmaya karşı ne ölçüde koruma sağladığı temel bir sorundur.

Bu çalışma, Türkiye'nin EU-SILC göstergeleriyle ölçülebilen ekonomik dışlanma boyutları bakımından AB ülkeleri ve AB-27 ortalaması karşısındaki konumunu 2017–2025 dönemi için incelemektedir. Çalışma, Türkiye'nin hangi göstergelerde AB-27'den ayrıştığını, bu ayrışmanın nasıl değiştiğini ve ekonomik dışlanmanın hangi alanlarda yoğunlaştığını sorgulamaktadır. Katkısı, Türkiye'nin konumunu yalnızca gelir yoksulluğu üzerinden değil, beş boyut, dokuz yıllık dönem ve refah modelleri karşısında birlikte değerlendirmesidir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Ekonomik dışlanma, sosyal dışlanmanın ekonomik alana ilişkin bileşenidir. Sosyal dışlanma dayanışma, uzmanlaşma ve tekel paradigmaları altında farklı biçimlerde tanımlanmakta ve ekonomik, toplumsal, siyasal ve kültürel dezavantajı kapsamaktadır (Silver, 1994: 539). Levitas vd. (2007: 86) kavramı kaynak ve haklardan yoksun kalmayı ve ekonomik, toplumsal, kültürel ya da siyasal etkinliklere katılamamayı içeren bir süreç olarak tanımlamaktadır. Ekonomik dışlanma yoksullukla özdeş değildir: yoksulluk kaynak yetersizliğine ilişkin dağılımsal bir durumu, dışlanma ise zaman içinde gelişen ve ilişkisel boyutları olan bir süreci ifade eder (Room, 1999: 167, 169).

Bu ayrımın kuramsal dayanakları yapabilirlik ve göreli yoksunluk yaklaşımlarıdır. Sen (2000: 4–5) yoksulluğu insanca bir yaşam sürdürme yapabilirliğinden yoksunluk olarak ele almakta, sosyal dışlanmayı bu yoksunluğun hem kurucu parçası hem de araçsal nedeni saymaktadır. Townsend'in göreli yoksunluk kuramında ise yoksunluk, kaynak yetersizliğinin toplumda

olağan sayılan beslenme, etkinlik ve yaşam koşullarından yoksun kalma biçimindeki sonucudur (Guio vd., 2017: 7).

Bu yaklaşımlardan hareketle ekonomik dışlanma, bireylerin veya hanelerin ekonomik yaşama güvenli ve sürdürülebilir biçimde katılabilmeleri için gerekli kaynak ve olanaklara yeterli ölçüde erişememeleri olarak tanımlanmaktadır. Unsurları ekonomik kaynaklara erişim, gelir elde etme ve çalışma yaşamına katılma, temel ihtiyaçları karşılama ve ekonomik risklere karşı korunmadır; bu unsurlar Bristol Sosyal Dışlanma Matrisi'nin maddi ve ekonomik kaynaklar (Levitas vd., 2007: 86–87) ve yaşam çevresi (Levitas vd., 2007: 94) alanlarıyla örtüşmektedir. İşgücü piyasası ekonomik bütünleşmenin temel alanıdır ve işsizlik gelir kaybının ötesinde işe bağlı haklardan kopuşa yol açar (Atkinson ve Davoudi, 2000: 440; Sen, 2000: 19–20); ancak istihdam da yeterli kaynağı her zaman sağlamaz (Levitas vd., 2007: 89) ve yoksunluk ekonomik süreçlere elverişsiz koşullarda dâhil olma yoluyla da ortaya çıkabilir (Sen, 2000: 28–29).

Bu çalışmada ekonomik dışlanmanın biçimleri, EU-SILC ile gözlenebilirlikleri bakımından iki düzeyde ele alınmaktadır. Sen'in (2000: 14–15) ayrımıyla, ekonomik süreçlerden doğan edilgen biçimler büyük ölçüde hane göstergeleriyle gözlenebilirken hak ve statüye dayalı etkin biçimler bu göstergelerle gözlenememektedir. Ölçülebilir biçimler, doğrudan ya da vekil göstergelerle ölçülebilen (Levitas vd., 2007: 16) ve Tablo 1'de unsurlarla eşleştirilen beş boyuttur; gelir, yoksunluk ve öznel zorlanmanın birlikte değerlendirilmesi kırılgan kesimleri belirlemeye imkân verir (Whelan ve Maître, 2005: 425). EU-SILC göstergeleriyle doğrudan ölçülemeyen biçimler ise kurumsal ve hukuksal, siyasal ve kültürel ile ilişkisel dışlanmadır; ilişkisel kopuş ve dezavantajın sürekliliği (Room, 1999: 171) kesitsel göstergelerle sınırlı ölçüde yakalanmakta, dışlanma riski yüksek bazı gruplar da hane anketlerinin dışında kalmaktadır (Levitas vd., 2007: 10).

Karşılaştırmalı açıdan, çok boyutlu ekonomik kırılganlık ulusal gelir yoksulluğu ölçütlerinden farklı olarak refah rejimleri arasında sistematik biçimde farklılaşmaktadır (Whelan ve Maître, 2010: 316); bu nedenle Türkiye refah modelleri karşısında da değerlendirilmektedir.

YÖNTEM

Çalışma betimleyici ve karşılaştırmalı bir tasarıma dayanmaktadır. Veriler Eurostat EU-SILC veri tabanından alınmıştır (Eurostat, 2026). Analiz dönemi, Türkiye için şiddetli maddi ve sosyal yoksunluk verisinin başladığı 2017 ile 2025 arasıdır. Karşılaştırma evreni Türkiye, 27 AB ülkesi ve AB-27'dir.

Tablo 1. Ekonomik dışlanmanın ölçülebilir boyutları, ilgili unsurlar ve göstergeler

Boyut	İlgili unsur	Kullanılan gösterge

Boyut	İlgili unsur	Kullanılan gösterge
1. Gelir Yetersizliği ve Yoksulluğun Derinliği	Gelir elde etme	Transfer sonrası yoksulluk riski
		Transfer öncesi yoksulluk riski
		Göreli yoksulluk açığı
2. İşgücü Piyasasına Zayıf Bağlanma ve Çalışan Yoksulluğu	Çalışma yaşamına katılma	Çok düşük iş yoğunluğu
		Çalışan yoksulluğu
3. Maddi ve Sosyal Yoksunluk	Temel ihtiyaçları karşılama	Şiddetli maddi ve sosyal yoksunluk (SMSD)
4. Ekonomik Zorlanma ve Finansal Dayanıklılık	Ekonomik risklere karşı korunma	Beklenmedik finansal harcamayı karşılayamama
		Geçimini sağlamakta büyük zorluk
5. Barınma Kaynaklı Ekonomik Dışlanma	Kaynaklara erişim; temel ihtiyaçlar	Konut maliyeti aşırı yükü
		Aşırı kalabalık konutta yaşama
Çerçeve gösterge	Birden çok unsur	Yoksulluk veya sosyal dışlanma riski (AROPE)

Tüm yıllar analiz edilmiş, 2017 ve 2025 değerleri raporlanmıştır. Türkiye ile AB-27 arasındaki fark yüzde puan (yp) ve kat olarak; Türkiye'nin konumu ise 28 ülke içindeki sırasıyla gösterilmiştir. Transfer öncesi ve sonrası fark betimsel olarak yorumlanmış, küçük farklar örneklem hatası nedeniyle temkinle değerlendirilmiştir (Goedemé, 2013: 89).

AB ülkeleri, Avrupa refah rejimleri literatüründeki beşli ayrım esas alınarak gruplandırılmıştır (Eikemo vd., 2008: 593; Alexopoulou vd., 2022: 276; Economou, 2022: 2): Sosyal Demokrat (Danimarka, Finlandiya, İsveç), Muhafazakâr (Almanya, Avusturya, Belçika, Fransa, Lüksemburg, Hollanda), Liberal (İrlanda), Güney Avrupa (İtalya, İspanya, Portekiz, Yunanistan, Kıbrıs, Malta) ve Doğu Avrupa (diğer 11 ülke). Güney Avrupa modelinin kapsamı Ferrera (1996: 17) ve Gal (2010: 283) temelinde belirlenmiş; heterojen bir yapı gösteren post-sosyalist ülkeler Doğu Avrupa grubunda değerlendirilmiştir (Isaksen ve Jakobsen, 2025: 119). Türkiye, bazı çalışmalarda Akdeniz modelinde yer alsa da (Gal, 2010: 283) sınıflandırma amaçlanmadığından ayrı birim olarak tutulmuştur.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Tablo 2. Türkiye ile AB-27 karşılaştırması, 2025

Gösterge	Türkiye (%)	AB-27 (%)	Fark (yüzde puan)	Türkiye / AB-27 (kat)	Türkiye'nin sırası (28 ülke)	Farkın seyri 2017→2025 (yp)
AROPE	29,8	20,9	+8,9	1,43	1	9,9→8,9
Transfer sonrası yoksulluk riski	23,4	16,3	+7,1	1,44	1	5,3→7,1
Transfer öncesi yoksulluk riski	25,4	24,4	+1,0	1,04	10	−0,7→1,0
Göreli yoksulluk açığı	24,8	22,5	+2,3	1,10	7	1,7→2,3
Çok düşük iş yoğunluğu	9,4	7,9	+1,5	1,19	6	0,0→1,5
Çalışan yoksulluğu	11,0	8,3	+2,7	1,33	3	3,3→2,7
SMSD	12,0	6,3	+5,7	1,90	4	7,6→5,7
Beklenmedik harcama	25,1	29,2	−4,1	0,86	18	−2,3→−4,1
Geçiminde büyük zorluk	4,8	6,4	−1,6	0,75	13	−4,1→−1,6
Konut maliyeti aşırı yükü	10,0	7,7	+2,3	1,30	5	−0,6→2,3
Aşırı kalabalık	37,8	16,8	+21,0	2,25	3	26,2→21,0

Not: Fark = Türkiye − AB-27; pozitif değer daha olumsuz durumu gösterir. Sıra: 28 ülke içinde 1 = en yüksek oran. Kaynak: Eurostat EU-SILC.

Tablo 2'ye göre ayrışma en çok aşırı kalabalık, maddi ve sosyal yoksunluk ve transfer sonrası gelir yoksulluğunda yoğunlaşmakta; AROPE ve gelir yoksulluğundaki birinci sıra, bu ayrışmanın tek tek AB ülkelerine göre de geçerli olduğunu göstermektedir. Farkın seyri iki eğilime işaret etmektedir: yoksunluk ve aşırı kalabalıkta Türkiye AB-27'ye yaklaşırken transfer sonrası yoksulluk, iş yoğunluğu ve konut maliyeti yükünde uzaklaşmaktadır.

Transfer öncesi yoksullukta AB-27'ye yakın olan Türkiye'nin transfer sonrasında ayrışması, transfer öncesi ve sonrası yoksulluk profillerinin Türkiye ile AB-27 arasında farklılaştığına

işaret etmektedir. İki oran arasındaki farkın karşılaştırma grubundaki en düşük düzeyde olması, kamu transferlerinin ağırlıkla emekli aylıklarından oluştuğu ve sosyal yardımların tutar olarak sınırlı kaldığı tespitiyle uyumludur (Tekgüç, 2018: 565). Yoksulluk açığındaki görece sınırlı fark ise gelir yoksulluğundaki ayrışmanın derinlikten çok yaygınlıkta belirginleştiğini düşündürmektedir.

Çalışan yoksulluğundaki yüksek konum ile iş yoğunluğundaki sınırlı fark birlikte değerlendirildiğinde, emek açısından ekonomik dışlanmanın işgücü piyasasının dışında kalmaktan çok istihdam içinde yetersiz gelirde, yani elverişsiz içerilme biçiminde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu bulgu, çalışan yoksulluğunda durum bağımlılığına ve kayıtlı istihdamın rolüne işaret eden bulgularla (Aydiner-Avsar ve Onemli, 2023: 155–156) uyumludur.

Yoksunluk ile gelir yoksulluğunun farklılaşan seyri, iki ölçütün aynı olguyu yansıtmadığına ilişkin bulguları (Whelan, Layte ve Maître, 2004: 299–300; Acar vd., 2017: 841) desteklemektedir. Öznel zorlanma göstergelerinde Türkiye'nin AB-27'nin altında kalması ise gelir ve yoksunluk bulgularıyla çeliştiğinden, öznel göstergelerin ulusal referans noktalarına göre farklılaştığı bulgusu (Whelan ve Maître, 2013: 1172) ışığında temkinle yorumlanmalıdır.

Tablo 3. Refah devleti modelleri ve Türkiye, 2025 (%)

Gösterge	Sosyal Demokrat	Muhafazakâr	Liberal (İrlanda)	Güney Avrupa	Doğu Avrupa	Türkiye
AROPE	17,9	18,5	18,8	21,8	20,7	29,8
Transfer sonrası yoksulluk	13,6	14,6	13,0	17,5	17,0	23,4
Transfer öncesi yoksulluk	24,7	24,3	26,8	23,4	23,9	25,4
Göreli yoksulluk açığı	20,1	19,0	16,5	22,7	23,1	24,8
Çok düşük iş yoğunluğu	9,5	8,4	8,8	6,0	5,7	9,4
Çalışan yoksulluğu	5,4	7,2	5,7	9,3	8,2	11,0
SMSD	3,9	4,4	5,2	6,5	6,3	12,0
Beklenmedik harcama	23,7	23,5	30,6	32,1	32,2	25,1
Geçiminde büyük zorluk	3,4	4,1	6,2	11,5	5,6	4,8

Gösterge	Sosyal Demokrat	Muhafazakâr	Liberal (İrlanda)	Güney Avrupa	Doğu Avrupa	Türkiye
Konut maliyeti aşırı yükü	13,0	7,5	5,3	8,9	5,4	10,0
Aşırı kalabalık	11,7	9,4	5,4	13,6	26,3	37,8

Not: Model değerleri ağırlıksız ülke ortalamalarıdır.

Refah modelleri karşısında Türkiye'nin konumu boyutlara göre değişmektedir (Tablo 3): gelir yoksulluğu, çalışan yoksulluğu, SMSD ve aşırı kalabalıkta tüm model ortalamalarının üzerinde, ekonomik zorlanmada ise Güney ve Doğu Avrupa ortalamalarının altındadır. Türkiye'nin profili bu nedenle tek bir refah modeliyle açıklanamamakta, boyutlara göre farklı modellere yakınlaşmaktadır.

SONUÇ

Bulgular, Türkiye'de ekonomik dışlanmanın boyutlar arasındaki ilişkiler üzerinden okunması gerektiğini göstermektedir. Türkiye 2025'te on bir göstergenin dokuzunda AB-27'nin üzerindedir; SMSD ve aşırı kalabalıkta fark daralırken transfer sonrası gelir yoksulluğunda genişlemiştir. Bu durum, SMSD ve aşırı kalabalıktaki iyileşmenin gelir yoksulluğundaki göreli konuma aynı ölçüde yansımadığını düşündürmektedir. Unsurlar açısından ayrışma gelir elde etme, temel ihtiyaçları karşılama ve çalışma yaşamına katılma unsurlarında belirgin, ekonomik risklere karşı korunma unsurunda ise sınırlıdır.

Çalışmanın katkısı, Türkiye'de gelir yoksulluğu ile yoksunluğun incelenen dönemde farklılaşan bir seyir izlediğini ve istihdamın ekonomik dışlanmaya karşı sınırlı koruma sağladığını karşılaştırmalı olarak ortaya koymasıdır. Bu bulgular, yoksullukla mücadelede istihdam artışının yanı sıra işin niteliği, gelir güvencesi ve emekli aylıkları dışındaki sosyal transferlerin kapsamına ilişkin tartışmalar için bir zemin sunmaktadır. Bulgular betimseldir ve EU-SILC ile doğrudan ölçülemeyen dışlanma biçimlerini kapsamamaktadır. Gelecek çalışmalar bu ayrışmanın kaynaklarını mikro veriyle inceleyebilir.

Anahtar Kelimeler: Ekonomik Dışlanma, EU-SILC, Çalışan Yoksulluğu, Maddi ve Sosyal Yoksunluk, Refah Devleti Rejimleri, Türkiye.

KAYNAKÇA

Acar, A., Anil, B., & Gursel, S. (2017). Mismatch between material deprivation and income poverty: The case of Turkey. *Journal of Economic Issues, 51*(3), 828–842. https://doi.org/10.1080/00213624.2017.1359052

Alexopoulou, S., Åström, J., & Karlsson, M. (2022). The grey digital divide and welfare state regimes: A comparative study of European countries. *Information Technology & People, 35*(8), 273–291. https://doi.org/10.1108/ITP-11-2020-0803

Atkinson, R., & Davoudi, S. (2000). The concept of social exclusion in the European Union: Context, development and possibilities. *Journal of Common Market Studies, 38*(3), 427–448. https://doi.org/10.1111/1468-5965.00229

Aydiner-Avsar, N., & Onemli, M. B. (2023). Working poverty in Türkiye: A dynamic panel analysis. *Social Indicators Research, 168*, 139–164. https://doi.org/10.1007/s11205-023-03127-4

Economou, A. (2022). The socioeconomic gradient in coping attitudes towards the COVID-19 measures in social welfare regimes in Europe. *Social Sciences & Humanities Open, 6*(1), Article 100334. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2022.100334

Eikemo, T. A., Bambra, C., Joyce, K., & Dahl, E. (2008). Welfare state regimes and income-related health inequalities: A comparison of 23 European countries. *European Journal of Public Health, 18*(6), 593–599. https://doi.org/10.1093/eurpub/ckn092

Eurostat. (2026). *EU-SILC: Income and living conditions database* [Veri seti]. https://ec.europa.eu/eurostat/data/database

Ferrera, M. (1996). The 'Southern model' of welfare in social Europe. *Journal of European Social Policy, 6*(1), 17–37. https://doi.org/10.1177/095892879600600102

Gal, J. (2010). Is there an extended family of Mediterranean welfare states? *Journal of European Social Policy, 20*(4), 283–300. https://doi.org/10.1177/0958928710374374

Goedemé, T. (2013). How much confidence can we have in EU-SILC? Complex sample designs and the standard error of the Europe 2020 poverty indicators. *Social Indicators Research, 110*, 89–110. https://doi.org/10.1007/s11205-011-9918-2

Guio, A.-C., Gordon, D., Najera, H., & Pomati, M. (2017). *Revising the EU material deprivation variables*. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2785/33408

Isaksen, J. V., & Jakobsen, T. G. (2025). How do social meetings impact health in different welfare regimes? A comparative study of 35 European countries. *Journal of International and Comparative Social Policy, 41*(2), 116–130. https://doi.org/10.1017/ics.2025.10079

Levitas, R., Pantazis, C., Fahmy, E., Gordon, D., Lloyd, E., & Patsios, D. (2007). *The multi-dimensional analysis of social exclusion*. Department for Communities and Local Government.

Room, G. J. (1999). Social exclusion, solidarity and the challenge of globalization. *International Journal of Social Welfare, 8*(3), 166–174. https://doi.org/10.1111/1468-2397.00080

Sen, A. (2000). *Social exclusion: Concept, application, and scrutiny* (Social Development Papers No. 1). Asian Development Bank.

Silver, H. (1994). Social exclusion and social solidarity: Three paradigms. *International Labour Review, 133*(5–6), 531–578.

Tekgüç, H. (2018). Declining poverty and inequality in Turkey: The effect of social assistance and home ownership. *South European Society and Politics, 23*(4), 547–570. https://doi.org/10.1080/13608746.2018.1548120

Whelan, C. T., & Maître, B. (2005). Vulnerability and multiple deprivation perspectives on economic exclusion in Europe: A latent class analysis. *European Societies, 7*(3), 423–450. https://doi.org/10.1080/14616690500194050

Whelan, C. T., & Maître, B. (2010). Welfare regime and social class variation in poverty and economic vulnerability in Europe: An analysis of EU-SILC. *Journal of European Social Policy, 20*(4), 316–332. https://doi.org/10.1177/0958928710374378

Whelan, C. T., & Maître, B. (2013). Material deprivation, economic stress, and reference groups in Europe: An analysis of EU-SILC 2009. *European Sociological Review, 29*(6), 1162–1174. https://doi.org/10.1093/esr/jct006

Whelan, C. T., Layte, R., & Maître, B. (2004). Understanding the mismatch between income poverty and deprivation: A dynamic comparative analysis. *European Sociological Review, 20*(4), 287–302. https://doi.org/10.1093/esr/jch029

Sosyal Korumadan Angaryaya: Macaristan Sosyal Yardım Sisteminin Dönüşümü

İbrahim DEMİRBİLEK
Dr. SGK Merkez Müdürü. idemirbileksgk@gmail.com. 0000-0002-6562-2316.

GİRİŞ

Diğer ülkelerdeki genel seyrin aksine bir Doğu Avrupa ülkesi olan Macaristan'ın sosyal koruma harcamaları son dönemlerde azalma eğilimi sergilemektedir. Genelin aksi yönündeki bu seyrin anlaşılması ve anlamlaştırılması için sosyal yardım özelinde ülkenin sosyal koruma yapısının ve değişiminin irdelenmesini gerektirmektedir. Bu bağlamda çalışmayla, Macaristan sosyal yardım siteminin 2010 ve sonrasına ilişkin son 15 yıllık süreç içindeki değişim ve dönüşümü incelenmiştir. Macaristan'da sosyal koruma sisteminde yaşanan yapısal dönüşümle, sosyal yardımlar zorunlu kamu hizmetine dönüştürülmüştür. Söz konusu dönüşümün, özelde Macaristan sosyal koruma sistemi ve emek piyasasına etkileri, genelde ise sosyal yardımlarının bir tür siyasal iktidara sadakat aracı haline evrilmesi yönüyle incelenmesini gerekli kılmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal yardımlar, sosyal sigortalar ile birlikte sosyal koruma sisteminin temel bileşenidir. Sosyal sigortalar, katılıma ve dolayısıyla da sigortacılık tekniğine dayalı hak temelli edimlere ilişkindir. Sosyal yardımlar ise herhangi bir katılım şartına bağlı olmaksızın yapılan ve genellikle de kuralları açık ve belirgin olmayan, kişiye ve şartlara göre değişiklik gösterebilen yardımları kapsar. Bu durum, herhangi bir saik için sosyal yardımları bir tür araç haline dönüştürme olanağını sağlar. Oysa sosyal harcamaların hak temelli olması, sosyal hukuk devletinin gereğidir. Temel bir insan hakkı ve sosyal hukuk devletinin vazgeçilmez unsurlarından olan sosyal korumanın ve buna ilişkin harcamalarının insan onuruna yaraşır, yeterli ve sürekli olması gerekir.

Günümüzde dünya genelinde sosyal yardım harcamaları artmış ve yardım türleri çeşitlenmiştir. Bu çeşitlilik ve harcama artışları her ülke için farklı saik ve gerekçelerle gerçekleşmektedir. Sosyal refah devleti gerekliliğinin ötesinde söz konusu artışlarının önemli bir kısmı, siyasal yapıya rıza gösterilmesi, gerekli olan bağlılığın sağlanması ya da mevcut rızanın pekiştirilmesi saikiyle de gerçekleşebilmektedir.

Sosyal yardımların bu yöndeki dönüşümü, literatürde genel olarak koşulluluk ve aktivasyon politikaları kapsamında "koşullu yardım" ya da "çalışma karşılığı yardım (welfare-to-workfare)" kavramlarıyla açıklanmaktadır. Bu kapsamda Macaristan örneği, sosyal yardımı bireyi destekleyen ve güçlendiren bir mekanizma olmaktan çıkarak, yardıma erişimi zorunlu kılan cezalandırıcı bir yönteme dönüştürmüştür.

YÖNTEM

Çalışmada, Macaristan'a ilişkin veriler; ilgili ülkenin resmi kayıtları (KSH), Uluslararası Çalışma Örgütü İstatistikleri (ILOSTAT), Dünya Bankası'nın sosyal koruma istatistikleri (WB-ASPIRE), Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT), Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD), Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi uluslararası ya da ulusüstü kurum ve kuruluşlar ile bunların istatistik ofislerinin kayıtlarının mukayeseli incelenmesinden elde edilmiştir. Konuya ilişkin Macaristan hakkında yayımlanmış muhtelif akademik çalışmaların yanı sıra AB rapor ve bildirileriyle birlikte muhtelif rapor ve haberler incelenmiştir.

Nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi yöntemiyle yapılan çalışma, Macaristan'da yapısal dönüşümün hız kazandığı 2010-2026 yılları arasını kapsamaktadır. Belirtilen uluslararası ve ulusal kurumlardan (EUROSTAT, ILOSTAT vb.) elde edilen nicel göstergeler ile nitel raporlar, betimsel ve içerik analizi yöntemleriyle harmanlanarak karşılaştırmalı ve bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmiştir.

Bu kapsamda çalışmayla, Macaristan'da sosyal yardım özelinde sosyal koruma sisteminde yaşanan değişim ve dönüşümün analizi yapılmıştır. Ülkenin genel idari yapısı ve görünümü ile yaşanan sosyal ve siyasal değişiminin incelenmesi akabinde sosyal yardım özelinde sosyal koruma sisteminde son 15 yıl içinde yaşanan değişim ve dönüşümler bütüncül bakışla değerlendirilecektir. Sosyal yardım harcamalarının artış eğiliminde olduğu bir dönemde Macaristan sosyal yardım harcamalarında azalışın sebep sonuçlarıyla birlikte analizi, çalışmanın özgün yanını artırmaktadır. Öte yandan, Macaristan hakkında ülkemiz literatüründe pek de fazla çalışmanın olmaması çalışmanın önemini daha da belirginleştirmektedir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Sosyal yardım harcamalarındaki genel artış eğiliminin aksine Macaristan sosyal yardım harcamaları son 15 yıllık süreç içinde belirgin şekilde azalış göstermiştir. Örneğin EUROSTAT verilerine göre Avrupa'da sosyal koruma harcamalarının milli gelire oranı ortalama olarak, göreli dalgalı seyirle %25'lerinde bir seyir izlerken Macaristan sosyal koruma harcamaları istikrarlı bir azalışla; 2013 yılında %20,7'den 2023 yılında %16,8'e düşmüştür. Söz konusu azalış, salt ülkede yaşanan ekonomik sorunlar veya ülkeye gelen AB fonlarının sair nedenlerle dondurulması gibi genel gerekçelerle açıklanamamaktadır.

Macaristan'da sosyal yardım özelinde sosyal koruma harcamalarının azalışının asli sebebi, ülkenin sosyal yardım sistemine ilişkin oluşturulan yapısal değişikliktir. Son 15 yıl içinde yaşanan merkezileşme ve otoriterleşme ile birlikte sosyal yardımlarda, "yardım yerine iş" mottosuyla oluşturulan yardım karşılığı zorunlu kamusal çalışma modeli söz konusu değişim ve dönüşümün asli gerekçesini oluşturmuştur. Böylece sosyal yardım, zorunlu kamusal çalışmaya dönüştürülmüştür. Bu modele göre sosyal yardıma ulaşabilmenin koşulu; çöplerin toplanması, sokakların temizlenmesi, park bakımı, alt yapı hizmetleri gibi yerel hizmetlerde

zorunlu çalışmadır. Teklif edilen kamu hizmetinin reddi sosyal yardımların kesilmesiyle sonuçlanmaktadır. Zorunlu hizmeti kabul edenlerin aldıkları ücret ise sosyal yardım tutarların bir miktar üzerinde olmakla birlikte, asgari ücret seviyesinin altında seyir izlemektedir. Bununla birlikte bu tür zorunlu kamusal hizmette çalışanlar, genellikle iş ve sosyal güvenlik mevzuatının koruma hükümlerinin kapsamı dışında kalmaktadır.

İdari yapısı itibariyle Türkiye'ye benzer şekilde örgütlenen Macaristan'da uygulanan zorunlu kamusal çalışma modelinde, zorunlu kamu çalışmasına tabi tutulan sosyal yardım talepçilerinin temel ücretleri merkezi yönetimden yerele aktarılmaktadır. Ancak bunların yaptıkları çalışmalara ilişkin, işin gereği lazım olan diğer ekipmanlar yerele yüklenmiştir. Böylece merkezi yönetim sadece ücret adı altında sosyal yardım tutarını karşılamakta, diğer giderler ise zorunlu olarak yerele taşere edilmektedir. Bununla birlikte merkezi yönetim, zorunlu çalıştırılması gereken kişi sayısı hakkında yerele kota belirlemekte, kotaya ulaşamayanlar hakkında merkezi yönetimden yerele gönderilmesi gereken ödenekleri kısabilmektedir. Sosyal yardımdan bir tür angaryaya dönüşümüne yol açan bu yöndeki yapısal değişim, merkezi yönetim ile yerel yönetim arasında bir takım çekişmeli ve çelişkili zorunlu ilişkiler ile buna dair türlü siyasal gerilim ve gelişmelerin de yaşanmasına yol açmıştır.

Kamunun, ucuz emeğe erişimi olarak da nitelendirilebilecek olan bu durum, bir yandan ülkenin genel sosyal koruma harcamalarının düşmesine, diğer yandan ise sosyal yardıma erişmek için bireylerin siyasal iktidara sadık kalmasına ya da örtük de olsa siyasal iktidara rıza göstermesine yol açmaktadır. Sosyal yardıma erişimin yolu olan zorunlu çalışmaya erişim ise ayrı bir sorunsal alan olarak belirginleşmiştir. Yerel ile merkezi hükümettin aynı siyasal yapı içinde olması halinde, zorunlu sosyal çalışmaya ve dolayısıyla da sosyal yardıma erişim, siyasal iktidara rıza göstermekle mümkündür. Farklı olması halinde ise bu defa yerelin ekonomik ve siyasal yönden baskılanması sonucu yerelin yeteri kadar istihdam (yardım) sağlayamamasıyla sonuçlanmıştır.

Macaristan'da son 15 yıl içinde yaşanan dönüşüm, salt sosyal koruma sisteminde yaşanmamıştır. Ekonomik değişim ve dönüşümle birlikte siyasal ve idari örgütlenme biçimi de değişmiştir. Bu değişim ve dönüşüm ise genel olarak yerel yönetim aleyhine ve merkezi yönetim lehine gerçekleşmiştir. Böylece dönüşüm öncesinde göreli özerk ve karar serbestisine sahip olan yerel yönetimler, merkezi hükümete tam bağımlı hale getirilmiştir. Dönüşüm süreci içinde yerel yönetimlerin ekonomik olarak merkeze bağımlı hale getirilmesi, yerel yönetimlerin borçlanmaya ve krediye erişimin kısıtlanması yoluyla belirginleşmiştir. Böylece ekonomik olarak merkezi yönetime bağımlı hale getirilen yerel yönetimler, giderek daha fazla merkezi yönetimin tahakkümüne maruz kılınmıştır.

Yardıma erişimin, bir tür siyasal sadakat aracı haline dönüşümü, Macaristan iç siyasetindeki otoriterleşme ve rıza mekanizmaları üzerine yapılan güncel çalışmalarla (Political Capital, 2018; Szelényi, 2026) belirgindir. Konu hakkındaki yayınlar ve çalışmalar göstermektedir ki

sosyal yardımların nesnel kriterlerden uzaklaştırılması, iktidarla uyumlu yerel yönetimler eliyle bir rıza üretme mekanizmasına dönüşme potansiyelini barındırmaktadır.

Macaristan sosyal yardım sistemine ilişkin zorunlu çalışmaya dayalı yaşanan yapısal dönüşüm, ülke içinde yer alan etnik ayrımcılığın da belirginleşmesine yol açmıştır. Bu durum, normalde işgücü piyasasına erişimi zaten zor olan Romanlar gibi etnik azınlığın, bu tür düşük ücretli, iş ve sosyal güvenlik açısından korumasız ve zorunlu işlere mahkûm olmasını pekiştirmiştir. Netice itibariyle, sosyal yardım sistemine ilişkin Macaristan'daki dönüşüm, bir yandan merkez-yerel yönetim ilişkilerinde yerel aleyhine mali baskı oluştururken, diğer yandan ise Romanlar gibi kırılgan etnik azınlıkların iş gücü piyasasında korumasız ve düşük ücretli işlere kalıcı olarak mahkûm edilmesiyle nihayetlenmiştir.

SONUÇ

Sosyal yardım özelinde Macaristan sosyal koruma sisteminde yaşanan yapısal dönüşüme ilişkin uygulama, biçimi ve sonuçları itibariyle, sosyal yardım kavram ve olgusunu yeniden ve farklı boyutlarıyla incelenmesini ve tartışılmasını gerekli kılmaktadır. Macaristan'da yaşanan bu yöndeki değişim ve dönüşüm, sosyal yardımların siyasal iktidarın bir tür sadakat ya da rıza üretme aracına dönüştürülebileceğinin en tipik örneklerinden birini teşkil etmektedir. Bu dönüşüm, salt sosyal yardım sistemi bağlamına indirgenemez. Sosyal yardımdan bir tür angaryaya evrilmenin, türlü ekonomik, sosyal ve siyasal sonuçları kaçınılmazdır.

Anahtar Kelimeler: Macaristan, Sosyal Koruma, Sosyal Yardım, Zorunlu Kamusal Çalışma, Zorunlu Çalışmaya Dayalı Sosyal Yardım.

KAYNAKÇA

Almeida dos Reis, J. B. (2023). *From Welfare to Workfare: The Impact of the Hungarian Public Work Program on Recipients' Health.* Degree of Master of Economic Policy in Global Markets Paper. Central European University Department of Economics and Business.

Artner, A. (2016). Inside Hungary's 'Work-Based Society'. *Social Europe*. https://www.socialeurope.eu/inside-hungarys-work-based-society (30.05.2026).

Bertelsmann Stiftung, (2026). BTI 2026 Country Report — Hungary. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Demirbilek, İ. (2024). *İşgücü Piyasasında Dönüşüm ve Sosyal Koruma*. Türk Metal Sendikası.

Demirbilek, İ. (2024). Sosyal Güvenlik Aylıklarında Alt Sınır Uygulaması. *Çalışma ve Toplum*, 2(81), 589-636.

Erdut, Z. (2003). *Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye* (İkinci Basım). Dokuz Eylül Yayınları.

EUROSTAT. (2026). Expenditure on social protection as percentage of GDP. EUROSTAT, Data Browser. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00098/default/table?lang=en&category=t_spr (17.05.2026).

Fruzsina, A. (2009). Minimum Income Schemes (Hungary). *A Study of National Policies Report.* European Commission.

Gülener, S. (2011). Anayasa Yapımında Yeni Bir Paradigma: Kapsayıcı, Katılımcı, Uzlaşmacı Anayasa Yapım Süreçleri ve Çeşitli Örnekler. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* XV(3), 199-224.

Gülmez, M. (2018). *Uluslararası Sosyal Güvenliğin Evrensel Sefaleti*. Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu N. (2014). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Yenilenmiş 15. Bası). Beta Basım yayım.

Hungler, S. & Kende A. (2021). Diverting Welfare Paths: Ethnicisation of Unemployment and Public Work in Hungary. *e-cadernos CES* [Online], 35, 114-139.

ILOSTAT. (2026). Indicators and data tools & ILOSTAT data explorer. https://rshiny.ilo.org/dataexplorer60/?lang=en (18.04.2026).

IMF. (2026). Data Explorer. https://data.imf.org/en/Data-Explorer?datasetUrn=IMF.STA:GFS_SOO(12.0.0) (20.03.2026).

Kecső, G. (2020). Reforms of Local Finance and Taxation in Hungary. Milestones and Junctions

Since 1990. *Civic Review,* 16(Special Issue), 332–344,

Kruzslicz, P. (2014). Orta Avrupa'da Yeni Bir Anayasa: Macaristan Temel Yasası'nın Kabulü (Çev. Erkan Duymaz). *Anayasa Hukuku Dergisi*, 3(6), 279-285.

KSH. (2026). Hungarian Central Statistical Office. https://www.ksh.hu/?lang=en (22.05.2026).

Menyhért, B. (2025). The labor market in Hungary, 2000-2025. *World of Labour.* https://wol.iza.org/articles/the-labor-market-in-hungary/long (09.06.2026).

OECD. (2026). Data Explorer. https://data-explorer.oecd.org/ (05.04.2026).

Political Capital. (2018). The role of the government's social policies in the stability of the Orbán regime. https://politicalcapital.hu/news.php?article_read=1&article_id=2309 (10.06.2026).

Sapancalı, F. (2003) *Sosyal Dışlanma* (1. Baskı). Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF Yayınları.

Szabó, L. T. (2020). The Effect of Public Work Programme in Hungary on Private Sector Wages. *MNB Working Papers.* Magyar Nemzeti Bank.

Szelényi, Z. (2026). Orbán Is Gone, but His State Machine Remains. *Social Europe*. https://www.socialeurope.eu/orban-is-gone-but-his-state-machine-remains (03.06.2026).

TBMM. (2022). *Konularına Göre Karşılaştırmalı Dünya Anayasaları*. TBMM Araştırma Hizmetleri Başkanlığı. TBMM Basımevi.

Vidra, Z. (2018.) Hungary's punitive turn: The shift from welfare to workfare. *Communist and Post-Communist Studies,* 51, 73-80.

WB-ASPIRE. (2026). The Atlas of Social Protection Indicators of Resilience and Equity. https://www.worldbank.org/en/data/datatopics/aspire (12.03.2026).

Mesleki Eğitim, Genç Emek ve Çalışma Koşulları

Ephesus Salonu

Oturum Başkanı: Doç. Dr. Okan Güray BÜLBÜL

İşyerinin Görünmeyenleri: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından MESEM Öğrencileri	*Sebiha Kablay*
Türkiye'de Özel Okul Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları	*Oğuz Karadeniz – Nagihan Durusoy Öztepe – Hacer Vildan Yavuz*
Kriz, Güvencesizlik ve Çıraklık: Karşılaştırmalı Refah Rejimleri Perspektifinden Mesleki Eğitim ve Türkiye	*Kaan Talip Sevim – Hatice Erol*
Türkiye'de Genç Çalışanlarda Kayıt Dışı İstihdamın Belirleyicileri	*Fatih Karcıoğlu – Ensar Balkaya – Kenan Özmen – Ceyhun Serçemeli*
Üniversite Öğrencilerinin Teknolojiye Yönelik Tutumları ve İşsizlik Kaygısı: Beceri Uyumsuzluğu Perspektifinden Bir Değerlendirme	*Yadigar Leyla Kara*

İşyerinin Görünmeyenleri: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından MESEM Öğrencileri

Sebiha KABLAY
Prof. Dr., Ordu Üniversitesi, Ünye İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, sebihakablay@gmail.com. ORCID ID: 0000-0003-1292-684X.

GİRİŞ

Mesleki eğitim merkezleri (MESEM) son dönemde eğitim amacının ötesinde üretim odaklı yapısı ve öğrencilerin geçirdiği iş kazaları ile gündemdedir. Sanayinin gereksinimi olan işgücünü (ara eleman) yetiştirme, daha kolay iş bulabilme ve istihdama katılma, işi yaparak öğrenme gibi amaçları olan bu eğitim sisteminin; amaçlananın dışında bir çalışma rejimi yarattığı ve öğrencilerin işçileşmesine neden olduğu ileri sürülmektedir (Kablay, 2026). Benzer durum meslek liseleri için de söz konusudur. Orada da öğrencilerin teoride öğrendikleri bilgileri pratiğe aktarması, bir mesleğin teorik bilgilerinin pratikte deneyimlenmesi amaçlanmaktadır. Ancak benzer şekilde öğrencilerin işyerine girmesi ile öğrenme, bir mesleği geliştirme amacı ikinci planda kalmakta, işyeri için üretim yapma amacı ön plana geçmektedir (Kablay, 2021).

Çalışma ortamı yetişkinler için tasarlanan bir alandır. Kullanılan makineler, kişisel koruyucu donanımlar, çalışma yöntemleri yetişkin işçi düşünülerek tasarlanır. Alanda çocuk işçinin bulunması durumunda mevzuat çocuk işçiler için; belli yaşın altındakilerin çalıştırılmaması, çalışma süresinin kısıtlanması, dinlenme sürelerinin uzatılması, çocuğun eğitim sürecinin etkilenmemesi gibi önlemleri düzenler. İşyerinde bulunan çocuk çırak ya da stajyer olduğunda ise işyerinde bulunma süresi, eğitim süresi, başında usta öğretici olmadan iş yapmaması gibi düzenlemeler devreye girer. Çalışma ortamının işçi ya da öğrenci olan çocuklara göre tasarlanması veya düzenlenmesi söz konusu değildir. Bu alanda hem işçiyi hem de mesleği öğrenmek için pratik eğitimini yapan öğrenciyi gözetmek işverenin görevidir. Diğer yandan öğrencinin çalışma ortamı ve çalışma koşullarının eğitim kurumu tarafından da denetlenmesi gerekmektedir.

Son dönemde MESEM'lerde eğitim gören çocukların geçirdiği iş kazaları hatta ölümlerin arttığı görünmektedir. Bu durum MESEM öğrencilerinin çalıştığı işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından sorun olduğunu düşündürmektedir. Bu çalışma MESEM öğrencilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamasını konu edinirken öğrencilerin belirli bir dönemde geçirdiği kazalar, bu kazaların nedenleri, ortaya çıkış şekli ve sonuçlarını incelemeyi ve öneri geliştirmeyi amaçlamaktadır. Kazaların neden ortaya çıktığının tespit edilmesi, yoğun talep gören sistemin en önemli sorun alanlarından birisine ilişkin adım atılmasında rol oynayabilir. Çalışmada MESEM'lerin çalışma hayatında ekonomipolitik rolü incelenip, sistem hakkında bilgi verildikten sonra yapılacak nitel çalışma ile soruna odaklanılarak örnek vakalar üzerinden işyerinin görünmeyenleri olan çırakların/öğrencilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunları,

sorunların neden ortaya çıktığı, bu sorunlara ilişkin ne gibi politikalar geliştirilebileceği tartışılacaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

3308 sayılı Mesleki Eğitim Yasası md. 3/c'ye göre çırak "*çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi*" olarak; öğrenci ise md. 3/d'ye göre "*işletmelerde, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında örgün eğitim gören*"ler olarak tanımlanmaktadır. Yasanın aynı maddesinin h fıkrasında ise (md. 3/h) işletmelerde mesleki eğitim "*mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme veya kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamalarını*" ifade etmektedir. Staj kavramı ise (md. 3/r) Yükseköğretim kurumlarında eğitim alan "*öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışmayı*" tanımlamaktadır. Çalışmamız açısından bu grup çalışma alanımız dışındadır. 4857 sayılı İş Yasası tanımlarının bulunduğu 2. maddede çırak ve stajyere ilişkin bir tanımlamada bulunmamakta, istisnaları düzenlediği 4. maddede f fıkrasında çırakları da istisnalara dahil ederek çıraklar hakkında bu yasanın uygulanmayacağını düzenlemektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası 2. maddede kamu ve özel sektöre ait tüm iş ve işyerlerinde, işveren, işveren vekili, çırak ve stajyerler dahil tüm çalışanlara faaliyet konularına bakılmaksızın yasanın uygulanacağı ifade edilmektedir. 4. maddede de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işverenler yükümlü tutulmaktadır. Bu durumda işyerinde bulunan herkesin güvenliğini sağlamak işverenin yükümlülüğünde olup, gözetim borcunun da sonucudur.

Mesleki eğitim, bir mesleğin bilgilerini eğitim sistemi içinde edinerek iş piyasasında kolay istihdamı mümkün kılmakta, aynı zamanda iş piyasasına ara eleman yetiştirmeyi sağlamaktadır. Düşük gelirli aileler açısından çocuğun erken dönemde bir mesleği öğrenmesi ve meslek sahibi olması; kısa sürede iş edinebilmesine ve gelir elde etmesine olanak sağlamakta, ailenin geçimi açısından önemli bir destek olmaktadır. Bu nedenle aileler küçük yaşta çocuklarını mesleki eğitim kurumlarına yerleştirmektedir. Ailenin yoksulluğu, babanın çocuğu çalışmaya zorlaması veya yaşanılan yerde başka eğitim kurumunun olmaması mesleki eğitimin temel gerekçesi olmaktadır (Erder ve Lordoğlu, 1993; Kablay, 2021). MESEM'ler büyük sermayenin işgücünün kalifikasyonu projesi olarak ortaya çıksa da uygulamada sermaye için ucuz emek rezervinin çocuk ve genç işçilerle takviye etme mekanizmasına dönüşmüştür. Uygulamanın emek yoğun sektörleri ayakta tutma işlevi bulunmaktadır. Yıldırım (2026) MESEM'lerde çocuk emeğinin "*kullan-at işçilik*" olarak kullanıldığını ileri sürerken, çocuk emeğinin üretim sürecinin tek kullanımlık ve kolayca değiştirilebilir bir parçası olduğunu ve

sermaye birikiminin itici gücü haline geldiğini ifade etmektedir. Kablay (2026) da sistemin işveren açısından ucuz olmasının yanında güvencesiz işgücü havuzu yarattığına, işverenin "*sendika ile uğraşmak zorunda kalmadan*", işçilik ve fesih maliyetlerine katlanmadan, hatta diğer işverenler düşünüldüğünde haksız rekabet yapabildiği bir olanak sunduğuna işaret etmektedir.

Yoksulluk aileler açısından mesleki eğitimi bir zorunluluk haline getirmekte (Sallan Gül, 2026), aileler için çocuğun erken dönemde iş edinmesini kolaylaştıran bu uygulama bir geçim stratejisi halini almaktadır (Kablay, 2026). Zira öğrencilerin bu eğitim esnasında edindikleri gelir de aile açısından önemlidir. Yoksulluğun derinleşmesi haneye girecek her liranın değerini arttırmaktadır. Dolayısıyla bu eğitim merkezlerinde genelde yoksul hanelerin çocukları eğitim almakta, hatta MESEM'ler "*zorunlu istikamet*" olmaktadır. Varsıllar açısından böyle bir zorunluluğun olmaması sınıfsal mecburiyete de işaret etmektedir (Kablay, 2026).

YÖNTEM

MESEM öğrencilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamasını konu edinen; öğrencilerin belirli bir dönemde geçirdiği kazalar, bu kazaların nedenleri, ortaya çıkış şekli ve sonuçlarını incelemeyi ve öneri geliştirmeyi amaçlayan bu çalışmada daha derin bilgi edinmek için nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Bu çerçevede doküman inceleme tekniği kullanılacak, tespit edilen iş kazası vakaları derinlemesine incelenecektir. Veri kaynağı olarak işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin düzenli tarama ve bilgi aktarımı yapan İşçi Sağlığı Meclisinin (İSİG Meclisi) internet sitesi (https://www.isigmeclisi.org), emek haberlerini ağırlıklı olarak veren iki gazetenin; Evrensel Gazetesi (https://www.evrensel.net) ve Birgün Gazetesi (https://www.birgun.net) ile anaakım medyada yer alan Sabah Gazetesi (https://www.sabah.com.tr) ve Milliyet Gazetelerinin (https://www.milliyet.com.tr) internet siteleri taranacaktır. Tarama son iki eğitim-öğretim dönemini (2024-2025 ile 2025-2026) kapsayacaktır. Haberler incelenirken; hangi eğitim alanlarında iş kazalarının daha fazla ortaya çıktığı, iş kazası ortaya çıktığında öğrencinin yaptığı iş, günün hangi diliminde kazanın gerçekleştiği, bu işi tek başınayken mi yanında bir işçi (usta öğretici) varken mi geçirdiği, kazanın neden kaynaklandığı, kaza sonrası neler yapıldığı gibi bilgiler tasnif edilecektir. Bu bilgilerle kazanın ortaya çıkış nedenleri, hangi önlem alınsa kazanın gerçekleşmeyeceği, hangi alanlarda, hangi sebeplerle en sık kazaların ortaya çıktığı ve işyerlerinde eğitim nedeniyle bulunan öğrenciler için ne gibi önlemler alınması gerektiği ortaya konulacaktır. Bu çalışma ile öğrencilerin geçirdiği iş kazaları ayrıntılı olarak incelenmiş olacaktır. Çalışmada bu safhada doküman incelemesi yeterli bilgiye ulaşma açısından tercih edilmiştir. Bu çalışmadan edinilecek bilgilerle öğrenciler, işverenler, öğretim kurumları temsilcileri ile derinlemesine görüşme tekniğine dayanan bir niteliksel çalışma yapılması ilerleyen dönemde planlanmaktadır. İleri dönemde yapılacak bu çalışmanın yapılandırılmasında mevcut çalışmadan elde edilen bilgiler yararlı olacaktır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Çalışmanın bulgu toplama çalışması halen devam etmekte olup erken bulgular öğrencilerin işyerlerinde öğrenme amaçlı değil üretim odaklı çalıştırıldığını, kazaların önemli bir bölümünde işi yaparken yanında kimse olmadığını göstermektedir. Bu durum mesleki eğitimde uygulanması gereken temel kuralların uygulanmadığı yönünde kanaat oluşturmaktadır. Mesleki eğitim sürecinde bulunan öğrencilerin işyerlerinde normal işçiler gibi üretim sürecine dahil olmasının kazaları arttırdığı erken dönemde düşünülmüştür.

SONUÇ

Çalışmanın tamamlanması ile çalışma ilişkileri alanının son yıllarda en çok tartışılan sorun alanlarından birinde derinlikli bilgi literatüre kazandırılarak somut bazı öneriler sunulacaktır. Bu çerçevede mesleki eğitim kurumlarının, işverenlerin, usta öğreticilerin, öğrencilerin ve ailelerin alması gereken önlemler ayrı başlıklarda ortaya konulacaktır. Diğer yandan çalışma ortamının önemli aktörü olan sendikaların da konuyla ilişkili yapması gerekenler ifade edilecektir. Kurumsallaşma çerçevesinde; kural, kurum, denetim ve yaptırım ayaklarına ilişkin ayrı ayrı önerilerin geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: MESEM, Çocuk İşçiliği, Çocuk Emeği, Mesleki Eğitim, Çırak.

KAYNAKÇA

Erder, S. Ve Lordoğlu, K. (1993). Geleneksel çıraklıktan çocuk emeğine bir alan araştırması. İstanbul: Friedrich Ebert Vakfı.

Kablay, S. (2026). Emek rejimi olarak MESEM: İşçi mi, öğrenci mi? Tebeşir Mektepli Bülten. (39). Nisan-Mayıs-Haziran. 12-15.

Kablay, S. (2021). Stajyer öğrencilerin emek süreçleri: Meslek liseleri üzerine niteliksel bir araştırma. Politik Ekonomik Kuram. 5(1), 132-160. https://doi.org/10.30586/pek.943297.

Sallan Gül, S. (2026). Çocuk yoksulluğu bağlamında eğitimin dönüşümü: MESEM örneği. Tebeşir Mektepli Bülten. (39). Nisan-Mayıs-Haziran. 4-7.

Yıldırım, K. (25.01.2026). Çocuk işçiliği. https://www.isigmeclisi.org/21553-cocuk-isciligi-kansu-yildirim.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu: 19/06/1986 tarih ve 19199 sayılı Resmî Gazete.

4857 sayılı İş Kanunu: 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmî Gazete.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu: 30/06/2012 tarih ve 28339 sayılı Resmî Gazete.

Türkiye'de Özel Okul Öğretmenlerinin Çalışma Koşulları

Oğuz KARADENİZ[1] • Nagihan DURUSOY ÖZTEPE[2] • Hacer Vildan YAVUZ[3]

[1] Prof. Dr. Pamukkale Üniversitesi. oguzk@pau.edu.tr. https://orcid.org/0000-0003-1823-0528

[2] Prof. Dr. Pamukkale Üniversitesi. ndurusoy@pau.edu.tr. https://orcid.org/0000-0001-5963-8592

[3] Dr. Pamukkale Üniversitesi. hvildany@pau.edu.tr. https://orcid.org/0000-0003-3485-7283

GİRİŞ

Türkiye'de özel okul öğretmenlerinin çalışma koşulları, eğitim sektöründe özel öğretim kurumlarının artan ağırlığı ve öğretmen emeğinin piyasaya daha açık hale gelmesiyle birlikte akademik yazında giderek daha fazla tartışılan bir konu haline gelmiştir. Düşük ücret düzeyleri, uzun çalışma süreleri, iş güvencesizliği, yüksek işgücü devri, veli ve okul yönetimi baskısı ile mesleki özerkliğin sınırlanması, özel okul öğretmenlerinin çalışma koşullarını belirleyen başlıca sorun alanları arasında yer almaktadır.

Özel okul öğretmenlerinin istihdam ilişkisi hukuki açıdan karmaşık bir yapıya sahiptir. İş sözleşmesiyle çalışmaları nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işçi statüsünde değerlendirilmekte; buna karşılık yürüttükleri eğitim-öğretim faaliyeti bakımından Millî Eğitim Bakanlığı mevzuatına tabi olmaktadırlar. Bu anlamda özel okul öğretmenlerinin çalışma rejimi, bir yandan özel sektör iş ilişkilerinin esnek ve piyasa temelli niteliği, diğer yandan eğitim hizmetinin kamusal niteliği arasında konumlanmaktadır.

Özel okul öğretmenleriyle ilgili en önemli yasal dönemeçlerden biri, 2014 yılında 6528 sayılı Kanun ile 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun 9. maddesinde yapılan değişikliktir. Söz konusu değişiklikle, özel öğretim kurumlarında yöneticilik ve eğitim-öğretim hizmeti yürüten personele, dengi resmi okullarda görev yapanlara ödenen aylık ve sosyal yardım kapsamındaki ek ödeme tutarından daha az ücret verilemeyeceğine ilişkin hüküm yürürlükten kaldırılmıştır. Bu düzenleme, özel okul öğretmenleri bakımından kamu öğretmen ücretine bağlı taban ücret güvencesinin ortadan kalkması anlamına gelmiş ve özel öğretim sektöründe öğretmen emeğinin ücret düzeyi, pazarlık gücü ve istihdam güvencesi açısından daha kırılgan bir zeminde tartışılmasına yol açmıştır.

Bu çalışma, 2014 yılında yapılan yasal düzenleme sonrasında özel ve kamu eğitim sektörlerinde görev yapan öğretmenlerin ücret, çalışma süresi, kıdem ve sosyal güvenlik sistemine kayıtlılığı bakımından nasıl farklılaştığını incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada kullanılan veriler, 2013 ve 2024 yıllarına ait Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri setlerinden elde edilmiş; analizler SPSS paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Türkiye'de özel okul öğretmenlerinin çalışma koşullarına ilişkin mevcut literatür, büyük ölçüde belirli iller, kurumlar ya da sınırlı katılımcı grupları üzerinden

yürütülen nitel araştırmalara dayanmaktadır. Bu çalışmalar, öğretmenlerin düşük ücret, iş güvencesizliği, yoğun çalışma temposu ve yönetsel baskı gibi sorunlara ilişkin deneyimlerini görünür kılmak bakımından önemli katkılar sunmakla birlikte, söz konusu çalışma koşullarının ulusal ölçekte kamu sektöründeki öğretmenlerle karşılaştırmalı olarak ve farklı dönemler itibarıyla nasıl değiştiğini ortaya koyma konusunda sınırlı kalmaktadır. Bu çalışmanın özgün katkısı, Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verilerini kullanarak özel okul öğretmenlerinin çalışma koşullarını ulusal ölçekte ve kamu sektörü ile karşılaştırmalı bir çerçevede incelemesinden kaynaklanmaktadır. Bu kapsamda 2014 yılında kamu öğretmen ücretine bağlı taban ücret güvencesini kaldıran yasal düzenleme bir dönemsel kırılma noktası olarak ele alınmakta; düzenleme öncesini temsil eden 2013 yılı ile düzenleme sonrasındaki görünümü yansıtan 2024 yılı, ücret, çalışma süresi, mevcut işteki kıdem ve sosyal güvenlik sistemine kayıtlılık göstergeleri bakımından karşılaştırılmaktadır. Ayrıca özel sektör öğretmenlerinin yalnızca dönemler arasındaki değişimi değil, aynı yıllarda kamu sektöründe çalışan öğretmenlere göre göreli konumları da değerlendirilerek, literatürde ağırlıklı olarak nitel bulgular üzerinden tartışılan güvencesizleşme ve ücret farklılaşması olgularına resmi mikro veriye dayalı nicel ve karşılaştırmalı bir ampirik zemin sunulmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Türkiye'de özel okullarda görev yapan öğretmenlerin çalışma koşulları; eğitim sektörünün piyasalaşması, yasal koruma mekanizmalarının sınırlılığı, ücret güvencesindeki zayıflama ve yoğun iş yükü bağlamında şekillenen yapısal bir sorun alanıdır. Bu alandaki tartışmalar genel olarak iş güvencesizliği, ücret adaletsizliği, öğretmen emeğinin değersizleşmesi, mesleki özerkliğin daralması ve denetim mekanizmalarının yetersizliği kavramları etrafında yoğunlaşmaktadır (Cerev ve Coşkun, 2020; Çimen ve Karadağ, 2020).

Özel okul öğretmenlerinin çalışma koşullarını anlamada güvencesiz istihdam kavramı merkezi bir öneme sahiptir. Belirli süreli sözleşmeler, sözleşme yenileme baskısı, düşük ücret düzeyleri, fazla çalışma, yönetim ve veli baskısı, öğretmenlerin hem ekonomik hem de mesleki açıdan kırılganlaşmasına neden olmaktadır. 2014 yılında yapılan düzenleme sonrasında özel okul öğretmenleri açısından en fazla tartışılan konulardan biri, kamu öğretmen ücretine bağlı taban ücret hakkının kaldırılmasıdır. Bu değişiklikle birlikte özel okul öğretmenlerinin ücretleri, kamudaki dengi öğretmen ücretlerinden bağımsız biçimde piyasa koşullarına daha açık hale gelmiştir. Bu durum, özellikle düşük ücret, asgari ücrete yakınsama ve kayıt dışı çalışma ya da eksik ücret bildirimi gibi sorunları gündeme getirmiştir. Nitekim bazı çalışmalarda, öğretmenlerin ücretlerinin bir bölümünü banka aracılığıyla, kalan kısmını ise elden aldıkları; buna bağlı olarak sosyal güvenlik primlerinin düşük bildirilebildiği ifade edilmektedir (Demirler, 2020).

Düşük ücret düzeyi ve iş güvencesizliği, özel okul öğretmenleri açısından ek iş arama, meslekten ayrılma ya da kamu sektörüne geçme eğilimini güçlendiren faktörler arasında

değerlendirilmektedir (Soycan ve Göktürk, 2024). Bu durum yalnızca gelir güvencesini değil, aynı zamanda mesleki aidiyeti, iş doyumunu ve öğretmenlerin eğitim sürecindeki özerk konumunu da zayıflatmaktadır. Literatürde, özel okul öğretmenlerinin düşük ücretler, idari baskı, mobbing, yoğun performans beklentisi ve sınırlı mesleki söz hakkı nedeniyle mesleklerine yabancılaştığına ve tükenmişlik düzeylerinin arttığına dair çalışmalar bulunmaktadır (Usta ve Ural, 2025). Benzer biçimde, idari desteğin yetersizliği, sınırlı ücret olanakları ve yoğun çalışma temposu iş memnuniyetinin azalmasına ve işten ayrılma eğiliminin artmasına neden olabilmektedir (Minja, 2025). Bu anlamda özel okul öğretmenlerinin çalışma koşulları, yalnızca bireysel memnuniyet ya da ücret düzeyi sorunu olarak değil, eğitim emeğinin niteliği ve sürdürülebilirliği açısından da değerlendirilmelidir.

YÖNTEM

Bu çalışma, özel ve kamu eğitim sektörlerinde çalışan öğretmenlerin çalışma koşullarını 2013 ve 2024 yılları üzerinden karşılaştırmalı ve betimsel olarak incelemektedir. Çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı İşgücü Anketi mikro veri setleri kullanılmıştır. 2013 yılı, 2014 yılında yapılan düzenleme öncesindeki durumu temsil eden referans yıl olarak; 2024 yılı ise düzenleme sonrasındaki görünümü değerlendirmek amacıyla seçilmiştir.

Analiz kapsamı, üniversite mezunu, eğitim alanı mezunu, eğitim sektöründe çalışan, ISCO-08 sınıflamasında 23 kodlu "eğitim ile ilgili profesyonel meslekler" grubunda yer alan ve işteki durumu ücretli olan bireylerle sınırlandırılmıştır. Bu seçim, öğretmenlik mesleğine en yakın gözlem grubunu oluşturmayı ve kamu-özel sektör karşılaştırmasını daha tutarlı biçimde yapmayı amaçlamaktadır.

Çalışmada temel karşılaştırma değişkenleri aylık net ücret, haftalık fiili çalışma süresi, mevcut işteki kıdem ve sosyal güvenlik kaydıdır. Kamu ve özel sektör ayrımı, bireylerin çalıştıkları işyerinin kurumsal niteliğine göre yapılmıştır. Bulgular, medyan değerler üzerinden betimlenmiş; özel sektör öğretmenlerinin ücret düzeyi ayrıca kamu öğretmen ücretlerine ve ilgili yılın net asgari ücretine oranlanarak değerlendirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bulgular, kamu ve özel eğitim sektörü öğretmenleri arasında ücret düzeyi bakımından belirgin bir ayrışma olduğunu göstermektedir. 2013 yılında özel sektör öğretmenlerinin medyan aylık net ücreti 1.800 TL iken, kamu öğretmenlerinin medyan aylık net ücreti 2.000 TL'dir. Buna göre özel sektör öğretmenlerinin medyan ücreti kamu öğretmenlerinin medyan ücretinin %90'ı düzeyindedir. Bu oran, 2013 yılında özel sektör öğretmen ücretlerinin kamu öğretmen ücretlerine görece yakın olduğunu göstermektedir.

2024 yılına gelindiğinde ise ücret farkının önemli ölçüde açıldığı görülmektedir. 2024 yılında özel sektör öğretmenlerinin medyan aylık net ücreti 19.984,75 TL, kamu öğretmenlerinin

medyan aylık net ücreti ise 44.272,82 TL'dir. Buna göre özel sektör öğretmenlerinin medyan ücreti kamu öğretmenlerinin medyan ücretinin %45,1'i düzeyine gerilemiştir. Bu bulgu, 2013–2024 döneminde özel sektör öğretmen ücretlerinin kamu öğretmen ücretlerinden belirgin biçimde koptuğunu göstermektedir.

Asgari ücretle yapılan karşılaştırma da benzer bir eğilime işaret etmektedir. 2013 yılında özel sektör öğretmenlerinin medyan ücreti net asgari ücretin 2,28 katı iken, 2024 yılında bu oran 1,18 kata düşmüştür. Bu durum, özel sektör öğretmen ücretlerinin zaman içinde asgari ücrete yaklaştığını göstermektedir. Kamu öğretmenlerinin medyan ücreti 2013'te asgari ücretin 2,54 katı iken 2024'te 2,60 katı düzeyindedir. Kamu sektöründe ise öğretmen ücretlerinin asgari ücrete göre konumunun görece daha güçlü biçimde korunduğu görülmektedir. Bu anlamda ücret bulguları, özel okul öğretmenlerinin emek piyasasındaki konumunun zayıfladığına ilişkin literatürdeki tartışmalarla uyumludur.

Çalışma süresi bakımından da özel sektör öğretmenlerinin kamu öğretmenlerine kıyasla daha dezavantajlı bir konumda olduğu görülmektedir. 2013 yılında özel sektörde haftalık medyan çalışma süresi 40 saat iken, kamuda bu süre 35 saattir. 2024 yılında özel sektörde medyan çalışma süresi yine 40 saat kalırken, kamuda 30 saate düşmüştür. Bu durum, 2024 yılında özel sektör öğretmeninin kamu öğretmenine kıyasla haftada 10 saat daha fazla çalışmaya devam ettiğini göstermektedir. Bu bulgu, özel okul öğretmenlerinin yalnızca daha düşük ücret aldıklarını değil, aynı zamanda daha uzun süre çalıştıklarını da ortaya koymaktadır.

Kıdem değişkeni, kamu ve özel sektör arasındaki yapısal farklılaşmayı destekleyen bir başka göstergedir. 2013 yılında kamu öğretmenlerinin mevcut işteki medyan kıdemi 9 yıl iken, özel sektör öğretmenlerinde bu değer 3 yıldır. 2024 yılında kamu öğretmenlerinin medyan kıdemi 11 yıla yükselirken, özel sektör öğretmenlerinde medyan kıdem 2 yıla gerilemiştir. Bu durum, özel eğitim sektöründe işgücü devrinin daha yüksek olabileceğini ve öğretmenlerin aynı kurumda uzun süreli istihdam edilme olasılığının kamuya göre daha sınırlı kaldığını düşündürmektedir.

Sosyal güvenlik sistemine kayıtlılık bakımından ise kamu sektöründe her iki yılda da kayıt dışılık görülmemektedir. Buna karşılık özel sektörde kayıt dışılık oranı 2013 yılında %2,9; 2024 yılında ise %4 olarak hesaplanmıştır. Bu oranlar görece düşük olmakla birlikte, kayıt dışılığın yalnızca özel sektörde gözlenmesi dikkat çekicidir. Ayrıca Hanehalkı İşgücü Anketi verileri, eksik ücret bildirimi ya da ücretin bir kısmının elden ödenmesi gibi kayıtlı istihdam içindeki enformel uygulamaları doğrudan ölçmeye elverişli olmadığından, sosyal güvenlik alanındaki güvencesizlik yalnızca kayıt dışılık oranı üzerinden değerlendirilmemelidir.

Genel olarak bulgular, özel okul öğretmenlerinin kamu öğretmenlerine kıyasla daha düşük ücret, daha uzun çalışma süresi, daha düşük kıdem ve sınırlı da olsa kayıt dışılık riskiyle karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Bu görünüm, özel eğitim sektöründe öğretmen emeğinin

daha esnek, daha düşük maliyetli ve daha güvencesiz bir istihdam rejimi içinde konumlandığını düşündürmektedir.

SONUÇ

Bu çalışma, Türkiye'de özel okul öğretmenlerinin çalışma koşullarına ilişkin literatüre özellikle veri kullanımı ve karşılaştırmalı yaklaşımı bakımından katkı sunmaktadır. Çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verileri kullanılarak özel ve kamu sektörlerinde çalışan öğretmenlerin çalışma koşulları ulusal ölçekte karşılaştırılmıştır. Bu yönüyle çalışma, literatürde daha çok öğretmenlerin deneyimleri ve algıları üzerinden ortaya konulan düşük ücret, güvencesizlik ve çalışma koşullarındaki eşitsizliklere ilişkin tartışmaları, mikro veriye dayalı nicel bulgularla desteklemekte ve özel okul öğretmenlerinin kamu öğretmenleri karşısındaki göreli konumunun zaman içerisindeki değişimini görünür hale getirmektedir. Bulgular, 2014 yılında özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler bakımından kamu öğretmen ücretine bağlı taban ücret güvencesinin kaldırılmasının ardından özel ve kamu eğitim sektörleri arasında belirgin bir farklılaşma ortaya çıktığını göstermektedir.

2013 yılında özel sektör öğretmenlerinin medyan ücretleri kamu öğretmen ücretlerine görece yakınken, 2024 yılında bu fark önemli ölçüde açılmıştır. Özel sektör öğretmenlerinin ücretleri yalnızca kamu öğretmen ücretlerinden uzaklaşmamış, aynı zamanda asgari ücrete daha fazla yaklaşmıştır. Bununla birlikte, çalışma süresi bulguları, özel sektör öğretmenlerinin kamu öğretmenlerine göre daha uzun çalıştığını ortaya koymaktadır. Kıdem verileri ise özel eğitim sektöründe daha kısa süreli istihdam ilişkilerinin ve daha yüksek işgücü devrinin söz konusu olabileceğine işaret etmektedir. Özel okul öğretmenlerinin kayıt dışılık oranı düşük görünmekle birlikte, kayıt dışılığın yalnızca özel sektörde gözlenmesi ve eksik ücret bildirimi gibi uygulamaların veri setiyle doğrudan ölçülememesi, bu alanda daha ayrıntılı araştırmalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, 2013–2024 yıllarının karşılaştırması, 2014 düzenlemesi sonrasında özel okul öğretmenlerinin çalışma koşullarının kamu öğretmenlerine kıyasla daha kırılgan bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu anlamda özel okul öğretmenlerinin çalışma koşullarının, yalnızca bireysel sözleşme ilişkileri çerçevesinde değil, eğitim hizmetinin kamusal niteliği, öğretmen emeğinin mesleki değeri ve sosyal koruma ilkeleri bağlamında yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Özel Okul Öğretmenleri, Çalışma Koşulları, Ücret Güvencesi, Güvencesiz İstihdam, Eğitim Emek Piyasası.

KAYNAKÇA

Demirler, H. (2020). Özel okul öğretmenlerinin çalışma koşulları ve güvencesizlik deneyimleri: Bursa örneği. *Çalışma Ortamı Dergisi*, (164), 44-47.

Minja, D. M. (2025). Working conditions and job satisfaction among private secondary school teachers in Arusha. Cypriot Journal of Educational Science, 20(3), 149-162.

Soycan, N. ve Göktürk, D. (2024). Teacher Identity and Symbolic Boundaries: A Case Study of a Private School. Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences, 57(3), 1201-1243.

Usta, B. ve Ural, A. (2025). An analysis on private school teachers being scapegoated for organizational problems. Research in Educational Administration & Leadership, 10(2), 295-331.

Kriz, Güvencesizlik ve Çıraklık: Karşılaştırmalı Refah Rejimleri Perspektifinden Mesleki Eğitim ve Türkiye

Kaan Talip SEVİM[1] • Hatice EROL[2]

[1] Yüksek Lisans, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, kaantasevim@gmail.com, ORCID:0009-0002-7816-5764

[2] Prof. Dr. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, haticeerol@adu.edu.tr, ORCID: 000-0002-8816-1137.

GİRİŞ

Küresel ölçekte derinleşen çoklu krizler, ulusal emek piyasalarını ve istihdam yapılarını radikal bir biçimde dönüştürürken, devletlerin kurumsal sosyal koruma kapasitelerini de ciddi şekilde sarsmaktadır. Bu dönüşüm ve yeniden yapılanma sürecinde mesleki eğitim ve çıraklık sistemleri, salt pedagojik birer eğitim kanalı olmanın ötesinde, makroekonomik kriz şoklarına karşı emeği koruyan ya da sermaye lehine esnekliği kurumsallaştıran ekonomi-politik birer düzenleme aracı olarak öne çıkmaktadır. Kapitalist sistemde ekonomik ve toplumsal istikrarın sürdürülebilmesi, belirli bir sermaye birikim rejimi ile onu destekleyen kurumsal düzenleme biçimi arasındaki stratejik uyuma dayanmaktadır. Sosyal devletin altın çağı olarak nitelendirilen Keynesyen dönemde, işçi sınıfına sağlanan iş güvenceleri ve kurumsallaşan sosyo-ekonomik haklar, bireyi piyasa mekanizmasının yıkıcı riskleri karşısında metasızlaştırarak güçlü bir koruma kalkanı oluşturmuştur. Ancak 1970'lerden itibaren devreye giren neo-liberal düzenleme biçimi, devletin bu koruyucu ve düzenleyici rolünü sınırlandırarak sosyal koruma alanını piyasalaştırmış ve rasyonalite temelinde yeniden yapılandırmıştır.

Bu bağlamda, ana akım refah rejimi literatüründe kurumsallaşmış farklı modellerin kriz şoklarına verdikleri tepkiler ile mesleki eğitime yükledikleri işlevsel anlamlar radikal biçimde ayrışmaktadır. Bu çalışma; Sosyal Demokrat modeli temsilen İsveç, Muhafazakâr-Korporatist modeli temsilen Almanya ve Liberal modeli temsilen İngiltere örneklerini kurumsal mesleki eğitim ve çıraklık yapıları üzerinden, Güney Avrupa refah rejimi modeli içerisinde yer alan Türkiye'deki mesleki eğitim merkezlerinin (MESEM) özgün ve esnek konumuyla karşılaştırmalı makro-analitik bir perspektifle incelemeyi amaçlamaktadır. Böylece, kurumsal denetim açıklarının ve kuralsızlaştırmanın bizzat kamu politikaları eliyle yasallaştırıldığı Türkiye emek piyasasının nevi şahsına münhasır nitelikleri, Avrupa sosyal refah rejimi modelleriyle ampirik bir diyalog içinde karşılaştırılarak literatürdeki boşluğun doldurulması hedeflenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın kavramsal çerçevesi, birbiriyle eklemlenen üç temel teorik eksen üzerine kurgulanmıştır: Düzenleme yaklaşımı bağlamında sosyal devletin kurumsal yeniden yapılanması, karşılaştırmalı Avrupa sosyal refah rejimleri ve kurumsal mesleki eğitim modelleri ile işgücü piyasalarında yönetimsel güvencesizleştirme.

İlk eksende sosyal devlet; üretim süreci ve sermaye birikim rejimiyle doğrudan bağlantılı bir kurumsal düzenleme biçimi olarak tanımlanmaktadır. Keynesyen dönemde sağlanan istihdam güvenceleri, bireyi piyasa karşısında metasızlaştırarak güçlü bir koruma kalkanı oluşturmuştur. Ancak 1970'ler sonrasındaki neoliberal düzenleme biçimi, devletin bu koruyucu rolünü sınırlandırarak sosyal koruma alanını piyasalaştırmıştır. Bu süreç sosyal devletin tasfiyesi değil, birikim rejiminin yeni ihtiyaçları doğrultusunda kurumsal olarak yeniden şekillendirilmesidir.

İkinci eksende, kurumsal mesleki eğitim ve çıraklık sistemleri, refah rejimlerinin yapısal nitelikleriyle ele alınmaktadır. Sosyal Demokrat modelde mesleki eğitim güvenceli istihdama geçişi sağlayan koruyucu bir kalkan iken, Muhafazakâr modelde statüye dayalı vasıf aktarımı öne çıkmakta, Liberal modelde ise süreçler piyasa dinamiklerine terk edilmektedir. Güney Avrupa modelinde yer alan Türkiye'de ise evrensel sosyal korumanın tasfiye edilerek yerine neo-muhafazakâr ve liberal hayırseverlik temelli bir anlayışın ikame edilmesi, eğitim ve istihdam alanlarını bütünüyle esnekleştirmiştir. Bu özgün düzenleme biçiminde devlet; mesleki eğitimi pedagojik bir hak olmaktan çıkararak sermayenin maliyet kısma stratejilerine hizmet eden bir ekonomi-politik araca dönüştürmektedir.

Üçüncü eksende, bu kuralsızlaştırma politikalarının çıktısı olan emeğin prekaryalaşma süreçleri tahlil edilmektedir. Genişleyen güvencesiz çalışma biçimleri; istihdam güvenliği, yeterli gelir ve sendikal temsil gibi temel iş güvencelerinden mahrum bırakılmış kırılgan bir toplumsal katmanı inşa etmektedir. Bu derin güvencesizlik hali, iktidarlar tarafından bilinçli kurgulanan bir yönetimsel güvencesizleştirme stratejisidir. Kurumsal denetim açıklarının kamu politikalarıyla yasallaştırıldığı bu asimetrik yapıda; yasal statüde öğrenci sayılan ancak fiilen işçi olarak çalıştırılan kesimler, sömürünün en kırılgan zeminini oluşturmaktadır.

YÖNTEM

Araştırma, karşılaştırmalı makro-analitik ve nitel bir tasarıma dayanmaktadır. Çalışmada refah modellerinin mesleki eğitim politikaları ve emek piyasası çıktıları; yasal tanınma biçimi, işgücü statüsü, gelir güvenliği düzeyi, kurumsal iş teftişi etkinliği ile çalışma güvenliği olmak üzere beş temel ölçüt üzerinden ampirik olarak karşılaştırılacaktır.

Araştırmanın uluslararası veri kaynaklarını ILO, OECD ve Eurostat setleri; Türkiye ölçeğini ise yasal mevzuat, MEB, TÜİK istatistikleri ve İSİG Meclisi raporları oluşturmaktadır. Çalışma, niceliksel ve niteliksel göstergelerle MESEM'i yalnızca bir eğitim politikası olarak

değil; yönetimsel güvencesizleştirme, emek sömürüsü ve sosyal koruma kapasitesiyle ilişkili çok boyutlu bir endüstri ilişkileri sorunu olarak değerlendirmektedir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmadan elde edilen ampirik bulgular; incelenen ülkelerin mesleki eğitim rejimleri, yasal kurumsallaşma biçimleri ve işgücü piyasası çıktıları arasında yapısal bir asimetri olduğunu ortaya koymaktadır. Küresel Kuzey örneklerinde mesleki eğitim, refah rejimlerinin metasızlaştırma kapasitesi ve sıkı kurumsal denetim ağlarıyla güvence altına alınmıştır. Sosyal demokrat modeli temsil eden İsveç'te çıraklık sistemi, Millî Eğitim Ajansı denetiminde saf bir "yurttaşlık ve eğitim hakkı" olarak kurgulanırken; öğrencilerin gelir güvencesi tamamen devletin genel öğrenci yardım sistemi (CSN) tarafından finanse edilmektedir. Muhafazakâr korporatist modelin öncüsü Almanya'da ise ikili mesleki eğitim sistemi (Duale Ausbildung), Federal Mesleki Eğitim Kanunu (BBiG) uyarınca makro düzeyde bir "ulusal yeterlilik standardı" olarak işletilmektedir. Almanya'da çırakların hakları toplu iş sözleşmeleriyle korunmakta, işyerleri ise Sanayi ve Ticaret Odaları (IHK) ile sendikaların güçlü kurumsal teftiş mekanizmaları (OVETT) eliyle denetlenmektedir. Liberal modeli yansıtan İngiltere'de süreçler işveren odaklı ve piyasa esnekliğine daha açık kurgulansa da Eğitim Standartları Ofisi (Ofsted) gibi yapılar yasal denetim standartlarını korumaktadır. Nitekim Eurostat iş kazaları veri tabanları, Küresel Kuzey'de genç işçilerin kaza nedenlerinin, fiziksel faaliyetlerinin ve işletme ölçeklerinin kurumsal bir şeffaflıkla izlendiğini ve teftiş süreçleriyle kontrol altında tutulduğunu doğrulamaktadır.

Buna karşın, Türkiye'deki Mesleki Eğitim Merkezleri (MESEM) uygulamasına yönelik ampirik veriler, Güney Avrupa refah modelinin kurumsal denetim açıklarını doğrudan gözler önüne sermektedir. Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi (TYÇ) ve Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) mevzuatlarında tehlikeli mesleklere dair ulusal standartlar ve usta öğreticilik kriterleri kağıt üzerinde katı kurallara bağlanmış olsa da sahadaki ampirik gerçeklik tam tersi bir işleyişe işaret etmektedir. Paydaş görüşlerine dayanan saha bulguları, koordinatör öğretmenlerin işletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliği şartlarını son derece riskli bulduğunu, kamusal ve sendikal teftişlerin ise tamamen yetersiz kaldığını göstermektedir. Yasal statüde "öğrenci" kabul edilen ancak fiilen mikro işletmelerde tam zamanlı "işçi" gibi çalıştırılan çırakların; meslek standartları dışındaki işlerde sömürüldüğü, ücretlerinin yoksulluğu önlemede yetersiz kaldığı ve çalışma saatlerinin yasal sınırları aştığı saptanmıştır. İlgili resmi verilerin sessiz kaldığı bu alanda, bağımsız saha raporları MESEM kapsamındaki çocuk ve genç çırakların denetimsizlik yüzünden iş kazalarının en kırılgan öznesi haline geldiğini kanıtlamaktadır. Sonuç olarak bu tablo, Küresel Kuzey'in kurumsal entegrasyon süreçlerinin aksine, Türkiye emek piyasasında bizzat kamu politikaları eliyle kurgulanan bir yönetimsel güvencesizleştirme ve emeğin prekaryalaşma sürecini ampirik olarak ortaya koymaktadır.

SONUÇ

Bu çalışma, Avrupa'daki kurumsallaşmış farklı refah rejimleri ve mesleki eğitim modelleri ile Türkiye'deki MESEM uygulaması arasındaki yapısal ve asimetrik farklılıkları güvencesizlik ekseninde ortaya koymaktadır. Araştırmanın temel sonucu; karşılaştırmalı olarak incelenen ülkelerden Sosyal Demokrat modeli temsil eden İsveç'te çıraklık sisteminin saf bir eğitim hakkı ve devlet destekli finansman modelleriyle piyasa dışına çıkarıldığını; Muhafazakâr korporatist modelin öncüsü Almanya'da toplu sözleşmeler ve sosyal ortakların güçlü kurumsal teftiş ağlarıyla sınırlandırıldığını; Liberal modeli yansıtan İngiltere'de ise piyasa esnekliğine rağmen yasal denetim standartlarıyla asgari bir koruma sağlandığını ortaya koymaktadır. Buna karşın Güney Avrupa modelinde yer alan Türkiye'de ise kağıt üstündeki ulusal meslek standartlarına rağmen, kurumsal denetim açıkları nedeniyle bizzat kamu eliyle kurgulanan ve sermayenin maliyet kısma stratejilerine hizmet eden özgün bir prekaryalaşma sürecinin üretildiği aktarılmaktadır.

Çalışmanın literatüre sunduğu temel katkı; çocuk ve gençlerin piyasaya yönelik ucuz işgücü arzı olarak konumlandırılmasını yapısal olarak eleştirerek, onları bütünüyle kamusal eğitimin birer öznesi haline getiren alternatif bir model önermesidir. Bu bağlamda araştırma; çocukların erken yaşta işletmelerin sömürü riskine açık ortamlarına bırakılmasını yasallaştırmak yerine, pratik eğitimin bütünüyle okul çatısı altında tutulması gerektiğini savunmaktadır. Bu doğrultuda, üretim süreçlerindeki fiili istihdam modelleri yerine; eğitim kurumları bünyesinde kurulacak gelişmiş teknolojik atölyeler, dijital simülasyonlar ve yeni nesil öğrenme laboratuvarları vasıtasıyla mesleki eğitimin metasızlaştırılması ve kamusallaştırılması temel bir politika önerisi olarak sunulmaktadır. Sonuç olarak bu çalışma; çıraklık uygulamalarının ürettiği güvencesizliği yapısal olarak reddeden, teknoloji yoğun ve pedagojik odaklı okul tabanlı modelleri inceleyecek gelecek araştırmalara metodolojik bir zemin sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Eğitim, Refah Rejimleri, Prekaryalaşma.

KAYNAKÇA

Cedefop. (2019). *Vocational education and training in Europe: United Kingdom 2019.* Cedefop Vocational Education and Training Systems Database.

Cedefop. (2024b). *National Qualifications Frameworks online tool: Sweden 2024.* European Centre for the Development of Vocational Training.

Cedefop. (2024c). *National Qualifications Frameworks online tool: Türkiye 2024.* European Centre for the Development of Vocational Training.

Cedefop. (2024d). *Vocational education and training in Europe: Germany-U3.* Cedefop Vocational Education and Training Systems Database.

Eurostat. (2026a). Accidents at work statistics (hsw_acc_work). European Commission Data Browser.

Eurostat. (2026b). *Accidents at work - statistics on causes and circumstances.* Eurostat Statistics Explained

Güler, M. A. (2020). *Birikim ve düzenleme ekseninde sosyal devletin dönüşümü* (Tez No. 616411) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

Güvendi, M. A. (2019). Prekarya tartışmaları kavram, tanım ve durum. *İnsan ve Toplum*, *9*(4), 133-150

Han, C. (2018). Precarity, precariousness, and vulnerability. *Annual Review of Anthropology*, *47*(1), 331-343.

Kayıkçı, K., & Aksoy, B. (2025). Mesleki Eğitim Merkezi (MESEM) eğitim paydaşlarının MESEM uygulaması hakkındaki görüşleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *21*(2), 548-568.

Komisyonu, A. B. [European Commission]. (2026). *EURES - The European job mobility portal: Living and working conditions in Sweden, Germany and United Kingdom.* European Union.

Koray, M. (2005). Görülmek istenmeyen gerçek: Sosyal refah politikaları ve demokrasi ilişkisi. *Çalışma ve Toplum*, *2*(5), 27-60.

Mesleki Yeterlilik Kurumu [MYK]. (2026). *Ulusal meslek standartları ve tehlikeli işlerde belgelendirme zorunlulukları veri tabanı.* T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. https://www.myk.gov.tr/tr

Nicklich, M., Blank, M., & Pfeiffer, S. (2025). Realizing decent work in a "sandwich" position: Assessing VET trainers' working conditions in times of multiple transformations. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, *12*(1), 101-126.

Silver, B. J. (2003). *Forces of labor: Workers' movements and globalization since 1870.* Cambridge University Press.

Standing, G. (2011). *Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf* (s. 208). Bloomsbury Akademik.

Türkiye'de Genç Çalışanlarda Kayıt Dışı İstihdamın Belirleyicileri

Fatih KARCIOĞLU[1] • Ensar BALKAYA[2] • Kenan ÖZMEN[3] • Ceyhun SERÇEMELİ[4]

[1] Prof. Dr. Atatürk Üniversitesi. fkarci@atauni.edu.tr. 0000-0002-3182-6484.

[2] Dr. Öğr. Üyesi. Atatürk Üniversitesi. ensar.balkaya@atauni.edu.tr. 0000-0001-9345-9571.

[3] Dr. Öğr. Üyesi. Muş Alparslan Üniversitesi. k.ozmen@alparslan.edu.tr. 0000-0003-4179-9712.

[4] Dr. Öğr. Üyesi. Atatürk Üniversitesi. ceyhun.sercemeli@atauni.edu.tr. 0000-0001-6013-5239.

GİRİŞ

Genç istihdamı, çağdaş emek piyasalarının temel inceleme alanlarından biridir. Bu alan, işsizlik oranlarının ötesinde; eğitimden işe geçişin niteliği, istihdamın kurumsal güvencesi ve sosyal koruma kapsamı birlikte dikkate alınarak ele alınmalıdır (Marczuk, 2024; Burchell vd., 2014). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2023 yılında dünya genç nüfusunun yalnızca %6'sının işsiz olmasına karşın %20,4'ünün ne istihdamda ne eğitimde ne de istihdamda olduğunu belirtmektedir (ILO, 2024, s.2). Özellikle "Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler" (uluslararası literatürdeki kullanımıyla NEET: not in employment, education or training) gençlerin hem beşeri sermaye birikiminden hem de emek piyasası deneyiminden eşzamanlı olarak kopmasını ifade ettiği için, genç yoksulluğu, sosyal dışlanma ve uzun dönemli güvencesizlik risklerinin en görünür göstergelerinden biri olarak kabul edilmektedir (ILO, 2024, s. 2; O'Higgins & Brockie, 2024). ILO'nun insana yakışır iş yaklaşımı, istihdamın artırılması, çalışma haklarının güvence altına alınması, sosyal korumanın genişletilmesi ve sosyal diyaloğun teşvik edilmesi olmak üzere dört temel sütuna dayanmaktadır (ILO, 2017, s. 2).

Gençlerin emek piyasasındaki kırılganlığı, yalnızca eğitimden veya istihdamdan kopuşla sınırlı değildir. İstihdama katılan gençlerin hangi işlerde, hangi kurumsal koşullarda ve hangi güvence düzeyinde çalıştıkları da gençlik kırılganlığının temel belirleyicileri arasında yer almaktadır. Dolayısıyla genç işsizliği riski ile kayıt dışı ve güvencesiz istihdam arasında süreklilik gösteren bir kırılganlık hattı bulunmaktadır (Verick, 2023; Standing, 2015). Gençler bir yandan eğitimden ve istihdamdan dışlanma riskiyle karşı karşıya kalırken, diğer yandan istihdama girdiklerinde düşük ücretli, geçici, kayıt dışı ve sosyal korumadan yoksun işlere sıkışabilmektedir (Verick, 2023).

Emek piyasası literatüründe bu durum, işgücü piyasasının homojen ve rekabetçi bir bütün olmaktan ziyade farklı güvence, ücret ve yükselme imkânları sunan parçalı alanlardan oluştuğunu ileri süren segmentasyon yaklaşımıyla açıklanmaktadır (Gordon vd., 2023). Güncel

literatürde de bu yaklaşım, standart ve korunaklı istihdam ilişkilerine sahip "içeridekiler" ile düşük korumalı, güvencesiz ve standart dışı istihdam biçimlerinde yoğunlaşan "dışarıdakiler" arasındaki ayrım üzerinden tartışılmaktadır (Seo, 2021). Bu çerçevede gençlerin işgücü piyasasına ilk giriş evresinde ikincil segmentlere yönelmesi, kayıt dışı ve güvencesiz istihdam riskini artıran yapısal bir mekanizma olarak değerlendirilebilir.

Bu noktada kayıt dışı istihdam, gençlerin ikincil emek piyasalarındaki kırılgan konumunu görünür kılan temel göstergelerden biri hâline gelmektedir. Türkiye işgücü piyasasında kayıt dışı istihdam; bireysel tercihler ya da geçici çalışma biçimleriyle sınırlı açıklanamayacak kadar kapsamlı bir yapıya sahiptir. Bu olgu, eğitim düzeyi, sektör, cinsiyet, firma ölçeği ve bölgesel farklılıklarla ilişkili yapısal bir emek piyasası sorunu olarak tartışılmaktadır (Dalyan, 2025). Gençler özelinde ise düşük eğitim düzeyi, mikro ölçekli işyerlerinde çalışma, kısmi süreli istihdam ve düşük ücretli işler kayıt dışı çalışma olasılığını artıran temel koşullar arasında değerlendirilmektedir (Görmüş, 2023). Dolayısıyla gençlerde kayıt dışılık, sosyal güvenlik sisteminin dışında kalmanın ötesinde bir anlam taşımaktadır. Bu durum, eğitimden işe geçiş sürecinde kurumsal korumaya erişemeyen gençlerin ikincil piyasalara sıkışmasını yansıtan bir güvencesizlik biçimi olarak değerlendirilebilir.

Bununla birlikte mevcut literatürde gençlerin kayıt dışı istihdam riski çoğunlukla eğitim, cinsiyet, yaş ve sektör gibi bireysel ya da genel işgücü piyasası değişkenleri üzerinden açıklanmaktadır. Oysa gençlerin kayıt dışı çalışmaya yönelmesinde hangi işlere, hangi kanallarla, hangi firma yapılarında ve hangi çalışma koşulları altında girdikleri de belirleyici olmaktadır. Bu nedenle kayıt dışılık riskinin, gençlerin çalışma yaşamına fiilen dâhil oldukları firma ölçeği, işyeri mekânı, iş bulma yöntemi, çalışma şekli, işin sürekliliği ve istihdam süresi gibi çalışma ilişkisinin somut koşulları üzerinden incelenmesi önemlidir.

Bu çalışma, söz konusu boşluktan hareketle Türkiye'de 15–29 yaş arası genç ücretli ve maaşlı çalışanların kayıt dışı istihdam riskini çalışma yaşamı şartları ekseninde incelemektedir. Çalışmada TÜİK 2024 Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti kullanılmaktadır. Örgün veya açık öğretime devam eden öğrenci-çalışanlar örneklem dışında bırakılarak tamamen işgücü piyasası dinamikleriyle karşı karşıya kalan genç nüfus izole edilmektedir. Ayrıca ücretsiz aile işçileri, kendi hesabına çalışanlar ve işverenler dışarıda bırakılarak analiz yalnızca ücretli ve maaşlı genç çalışanlarla sınırlandırılmaktadır. Böylece kayıt dışı istihdam, bağımlı çalışma ilişkisi içindeki gençler bakımından daha net gözlemlenebilmektedir. Ayrıca iş bulma yöntemi, firma ölçeği, işyeri mekânı, çalışma şekli ve istihdam süresi gibi değişkenlerin kayıt dışılık üzerindeki etkisi ampirik olarak test edilmektedir.

YÖNTEM

Çalışmada Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2024 Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti kullanılmıştır. Analiz kapsamına 15-29 yaş arası ücretli ve maaşlı genç çalışanlar dahil

edilmiştir. Eğitim sürecinde olan bireyler ile ücretsiz aile işçileri, kendi hesabına çalışanlar ve işverenler örneklem dışında bırakılmıştır.

Kayıt dışı istihdam bağımlı değişken olarak ele alınmış; eğitim düzeyi, cinsiyet, işyeri durumu, firma büyüklüğü, iş bulma yöntemi, işin sürekliliği, istihdam süresi ve çalışma şekli ile ilişkisi ki-kare analizleri ile incelenmiştir. Nihai örneklem 24.163 kişiden oluşmaktadır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmadan elde edilen temel bulgulara aşağıdaki Tablo 1 ışığında yer verilmiştir.

Tablo 1. Genç Ücretli Çalışanlarda Kayıt Dışı İstihdam ile Çalışma Yaşamı Göstergeleri

Değişken	χ^2	p
Eğitim düzeyi	2100.00	<0.001
Cinsiyet	7.36	<0.01
İşyeri durumu	2900.00	<0.001
Firma büyüklüğü	2100.00	<0.001
İş bulma yöntemi	378.22	<0.001
İşin sürekliliği	553.01	<0.001
İstihdam süresi	829.48	<0.001
Çalışma şekli	397.24	<0.001

Kaynak: TÜİK HİA 2024 Mikro Veri Seti kullanılarak hesaplanmıştır.

Ki-kare analizleri, tüm değişkenler ile kayıt dışı istihdam arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bulgular, gençlerde kayıt dışılık riskinin yalnızca bireysel özelliklerle değil, çalışma yaşamının kurumsal yapısı ile de ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Eğitim düzeyi arttıkça kayıt dışı çalışma oranları azalmaktadır. Bu durum, beşeri sermaye düzeyinin gençlerin daha güvenceli işlere erişiminde belirleyici olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde firma büyüklüğü arttıkça kayıt dışılık oranlarının düştüğü görülmektedir. Mikro ve küçük işletmelerde risk daha yüksek, büyük ölçekli işletmelerde ise daha düşüktür.

İşyeri türü bakımından sabit işyerlerinde kayıt dışılık daha düşük, evde çalışma, tarla-bahçe ve seyyar çalışma gibi standart dışı alanlarda ise daha yüksektir. Bu durum, çalışma mekânının kayıt dışılık açısından önemli bir belirleyici olduğunu göstermektedir.

İş bulma yöntemleri açısından, akraba ve eş-dost aracılığıyla işe girenlerde kayıt dışılık daha yüksekken, kurumsal kanallar aracılığıyla işe yerleşenlerde daha düşüktür. Bu bulgu, enformel ağların güvencesiz istihdamı yeniden üretebildiğini göstermektedir.

Çalışma şekli ve süreklilik açısından geçici ve yarı zamanlı işlerde kayıt dışılık oranları daha yüksektir. Ayrıca işte kalma süresi arttıkça kayıt dışılık azalmaktadır. Bu durum, işgücü piyasasına yeni giren gençlerin daha kırılgan koşullarda çalıştığını göstermektedir.

Elde edilen bulgular, uluslararası ve ulusal literatürdeki genel eğilimlerle büyük ölçüde örtüşmektedir. Gençlerin eğitim düzeyi arttıkça kayıt dışı istihdam riskinin azalması, beşeri sermaye yaklaşımı çerçevesinde daha önceki çalışmalar tarafından da ortaya konulmuştur (Burchell vd., 2014; Görmüş, 2023). NEET literatürü de gençlerin kırılganlığında eğitim ve sosyoekonomik dezavantajların belirleyici olduğunu göstermektedir (Abayasekara & Gunasekara, 2019). Benzer şekilde, küçük ölçekli işletmelerde ve standart dışı çalışma biçimlerinde kayıt dışılığın yoğunlaşması, emek piyasasının segmentli yapısına ilişkin literatürle uyumludur (Gordon vd., 1973; Seo, 2021).

Bununla birlikte, iş bulma kanallarının kayıt dışılık üzerindeki etkisi özellikle dikkat çekicidir. Enformel ağlar aracılığıyla işe yerleşmenin daha yüksek kayıt dışılık riski ile ilişkili olması, gençlerin emek piyasasına giriş süreçlerinde sosyal ağların yalnızca erişim değil aynı zamanda güvencesizlik üretme potansiyeline de sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, genç işgücü piyasasına ilişkin güncel tartışmalarda vurgulanan kırılganlık ve dışlanma mekanizmalarıyla da uyumludur (Standing, 2015; Verick, 2023).

SONUÇ

Bu çalışma, genç ücretli çalışanlarda kayıt dışı istihdamın belirleyicilerini incelemiştir. Bulgular, kayıt dışılığın yalnızca eğitim veya demografik özelliklerle açıklanamayacağını, çalışma yaşamının kurumsal yapısının belirleyici olduğunu göstermektedir.

Özellikle küçük işletmelerde çalışma, enformel iş bulma yöntemleri, geçici ve yarı zamanlı istihdam biçimleri kayıt dışılık riskini artırmaktadır. Buna karşılık büyük ölçekli işletmelerde çalışma ve kurumsal iş bulma kanalları kayıtlı istihdamı desteklemektedir.

Sonuçlar, genç istihdam politikalarının yalnızca istihdam oluşturmaya değil, aynı zamanda güvenceli ve kayıtlı istihdamın yaygınlaştırılmasına odaklanması gerektiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Genç İstihdamı, Kayıt Dışı İstihdam, Güvencesiz Çalışma, İşgücü Piyasası.

KAYNAKÇA

Abayasekara, A., & Gunasekara, N. (2019). Determinants of youth not in education, employment or training: Evidence from Sri Lanka. *Review of Development Economics*, 23(4), 1840-1862. https://doi.org/10.1111/rode.12615Digital Object Identifier (DOI)

Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge journal of economics*, *38*(2), 459-477. https://doi.org/10.1093/cje/bet067

Dalyan, S. Y. (2025). Micro-Level Determinants of Informal Employment in Turkey: A Logistic Regression Analysis. *Journal of Organizational Behavior Research, 10*(3), 161-172. https://doi.org/10.51847/BU0Viqlr7z

Gordon, D., Reich, M., & Edwards, R. (1973). A theory of labor market segmentation. *American Economic Review*, *63*(2), 359-365.

Görmüş, A. (2023). Türkiye'de Kayıt Dışı Genç İstihdamı: Hanehalkı İşgücü İstatistiklerinden Cinsiyete Dayalı Bulgular. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, *13*(2), 159-178. https://doi.org/10.32331/sgd.1408456

ILO (2024). Global Employment Trends For Youth 2024: Decent Work, Brighter Futures. Erişim Adresi: https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/report/995379092302676 https://doi.org/10.54394/ZUUI5430

ILO (2024). *Global employment trends for youth 2024: Decent work, brighter futures*. International Labour Organization. Erişim Adresi: https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/book/Decent-work-and-the-2030-agenda/995219457202676?utm=

Marczuk, A. (2024). Literature review of comparative school-to-work research: how institutional settings shape individual labour market outcomes. *Journal for Labour Market Research*, *58*(1), 19. https://doi.org/10.1186/s12651-024-00375-w

O'Higgins, N., & Brockie, K. (2024). The youth guarantee, vulnerability, and social exclusion among NEETs in Southern Europe. *Politics and Governance*, *12*. https://doi.org/10.17645/pag.7469

Seo, H. (2021). 'Dual' labour market? Patterns of segmentation in European labour markets and the varieties of precariousness. *Transfer: European Review of Labour and Research*, *27*(4), 485-503. https://doi.org/10.1177/10242589211061070

Standing, G. (2015). The precariat and class struggle. *RCCS Annual Review, 7*, 3–16. https://doi.org/10.4000/rccsar.585

Verick, S. S. (2023). The challenge of youth employment: New findings and approaches. *The Indian Journal of Labour Economics*, *66*(2), 421-437. https://doi.org/10.1007/s41027-023-00438-5

Üniversite Öğrencilerinin Teknolojiye Yönelik Tutumları ve İşsizlik Kaygısı: Beceri Uyumsuzluğu Perspektifinden Bir Değerlendirme

Yadigar Leyla KARA

Arş. Gör. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, yadigarleyla.kara@cbu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-3666-0209.

** "Yükseköğrenim Öğrencilerinin Teknolojiye Yönelik Tutumları İle İşsizlik Kaygısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.*

GİRİŞ

Yapay zekâ, otomasyon, büyük veri ve robotik sistemler gibi teknolojik gelişmeler işgücü piyasasının yapısını ve istihdam ilişkilerini önemli ölçüde dönüştürmekte; birçok meslek yeniden şekillenmekte ve işgücü piyasasında talep edilen beceriler sürekli değişmektedir. Bu durum, özellikle mezuniyet aşamasındaki üniversite öğrencilerinde geleceğe ilişkin belirsizlik ve işsizlik kaygısını gündeme getirebilmektedir. Literatürde teknolojiye yönelik tutum ile işsizlik kaygısı arasındaki ilişkiyi farklı disiplinler temelinde karşılaştırmalı olarak inceleyen araştırmalar sınırlı olduğundan, bu çalışmada İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) ile Mühendislik Fakültesi öğrencileri karşılaştırılarak teknolojik dönüşümün farklı akademik alanlarda nasıl algılandığı ve işsizlik kaygısıyla nasıl ilişkilendiği incelenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın kuramsal çerçevesi Beceri Uyumsuzluğu Kuramına dayanmaktadır. Kurama göre bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinlikler ile işgücü piyasasında talep edilen beceriler arasındaki uyumsuzluk, istihdam olanaklarını olumsuz etkileyebilmekte ve işsizlik kaygısını artırabilmektedir (Quintini, 2011; McGuinness ve diğerleri, 2018). Bu araştırmada beceri uyumsuzluğu doğrudan ölçülmemiş; teknolojiye yönelik tutum ile işsizlik kaygısı arasındaki ilişkinin yorumlanmasında yalnızca açıklayıcı bir kuramsal çerçeve olarak kullanılmıştır. Bu nedenle beceri uyumsuzluğuna dair tüm yorumlar ampirik bir kanıta değil, kurama dayalı bir çıkarıma karşılık gelmektedir. Teknolojiye yönelik tutum; bireylerin teknolojiye ilişkin eğilimlerini, teknolojinin olumsuz yönlerine dair algılarını ve teknolojinin katkısına yönelik değerlendirmelerini kapsayan çok boyutlu bir yapı olarak ele alınmış; araştırmada eğilim, olumsuzluk ve önem-katkı olmak üzere üç alt boyut kullanılmıştır (Yurdugül ve Aşkar, 2008). İşsizlik kaygısı ise bireylerin mezuniyet sonrasında iş bulamama, istihdam olanaklarının azalması ve mesleki geleceklerine ilişkin yaşadıkları endişeleri ifade etmektedir.

YÖNTEM

Araştırma, nicel araştırma yaklaşımı temelinde ilişkisel tarama modeliyle yapılandırılmıştır. Evrenini 2023–2024 akademik yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF (n=1.673) ve

Mühendislik Fakültesinde (n=2.422) öğrenim gören 4. sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi, bölüm çeşitliliği gözetilerek sınıf ortamında ulaşılan gönüllü öğrencilerden kolayda örnekleme yoluyla oluşturulmuştur; bu kapsamda İİBF'den 581, Mühendislik Fakültesinden 519 öğrenciye anket uygulanmıştır. Veri temizleme sonrası analizlere İİBF'den 572, Mühendislik Fakültesinden 432 olmak üzere toplam 1.004 öğrenci dâhil edilmiştir.

Veri toplama sürecinde Kişisel Bilgi Formu, Yurdugül ve Aşkar'ın (2008) özgün biçimiyle 24 maddelik ve dört alt boyutlu (eğilim, olumsuzluk, önem-katkı, herkes için teknoloji) Öğrencilerin Teknolojiye Yönelik Tutum Ölçeği (ÖTYTÖ) ve Tayfun ve Korkmaz'ın (2016) 25 maddelik, dört alt boyutlu İşsizlik Kaygısı Ölçeği (İKÖ) kullanılmıştır. Örneklem-özel açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda ÖTYTÖ'de "herkes için teknoloji" boyutu ölçüm modelinde korunmamış; ayrıca faktör yükleri ve model uyumu dikkate alınarak bazı maddeler daha elenmiş, nihai analizler üç alt boyut ve İİBF'de 14, Mühendislik'te 17 madde üzerinden yürütülmüştür. Alt boyutlarda yüksek puan; eğilimde teknolojiye yönelik olumlu eğilimin, olumsuzlukta teknolojinin sıkıcı, kirletici veya işsizliğe yol açıcı olduğu yönündeki ifadelere katılımın ve önem-katkıda teknolojinin önemine ve katkısına ilişkin olumlu değerlendirmelerin yükseldiğini göstermektedir. İKÖ'de dört boyutlu yapı her iki örneklemde de 15 madde ile doğrulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri her iki ölçekte de kabul edilebilir-iyi düzeyde bulunmuştur (ÖTYTÖ-İİBF: $\chi^2/df=3,29$, CFI=,959, TLI=,946, RMSEA=,063; ÖTYTÖ-Mühendislik: $\chi^2/df=2,64$, CFI=,949, TLI=,937, RMSEA=,062; İKÖ-İİBF: $\chi^2/df=2,75$, CFI=,964, TLI=,952, RMSEA=,055; İKÖ-Mühendislik: $\chi^2/df=1,67$, CFI=,978, TLI=,971, RMSEA=,039; Hu ve Bentler, 1999). İç tutarlılık Cronbach Alfa ile değerlendirilmiş (İİBF: ÖTYTÖ α=,873, İKÖ α=,894; Mühendislik: ÖTYTÖ α=,894, İKÖ α=,876); KMO değerleri ,88-,93 aralığında, tüm Bartlett testleri p<,001 bulunmuştur.

Veriler SPSS v27 ve AMOS v22 ile analiz edilmiş, görsel çıktılar R'da üretilmiştir. Normallik (Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk) kontrollerinin ardından değişkenler arası ilişkiler Pearson korelasyonuyla incelenmiş, katsayılar Batucan ve diğerlerinin (2022) ölçütlerine göre yorumlanmıştır. Yordayıcı ilişkiler standardize edilmemiş katsayılara (B) dayanan basit/çoklu doğrusal regresyon analizleriyle test edilmiştir. Cinsiyetin (PROCESS çıktısında 1: Kadın ve 2: Erkek olarak kodlanan ikili değişken) düzenleyici rolü Hayes'in (2022) PROCESS Model 1'i ile incelenmiştir. Regresyon ve moderasyon analizleri her fakülte için ayrı ayrı yürütülmüştür. Demografik karşılaştırmalarda t-testi/ANOVA (gerektiğinde Welch, post-hoc Tukey/Scheffé/Games-Howell) kullanılmış; anlamlılık düzeyi p<0,05 kabul edilmiştir. Araştırma, maliyet ve zaman kısıtları nedeniyle tek bir üniversitenin iki fakültesinde öğrenim gören 4. sınıf öğrencileriyle sınırlıdır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

İİBF öğrencilerinin işsizlik kaygısı puan ortalaması (Ort.=3,07; SS=0,78), Mühendislik öğrencilerinin puan ortalamasından (Ort.=2,77; SS=0,74) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($t(1002)=6,20$; $p<0,001$; $d=0,39$, küçük-orta düzey). Mühendislik öğrencilerinin genel teknoloji tutumu puan ortalaması (Ort.=3,97; SS=0,60), İİBF öğrencilerinin puan ortalamasından (Ort.=3,82; SS=0,66) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($t(1002)=-3,74$; $p<0,001$; $d=0,24$, küçük düzey). İşsizlik kaygısındaki fakülte farkı Kıcır'ın (2017) bulgularıyla; teknoloji tutumunda gözlenen örüntü ise teknik alan öğrencilerinin teknolojiye daha olumlu tutum geliştirdiğini gösteren Deniz ve diğerlerinin (2006) bulgularıyla ilişkilendirilebilir. Kaygı farkı ayrıca Acemoğlu ve Autor (2011) ile Sümer'in (2018) dijitalleşmenin hizmet ve idari meslekleri daha yoğun dönüştürdüğü yönündeki değerlendirmeleriyle ilişkilendirilebilir, ancak bu yorum doğrudan bir nedensel kanıt sunmamaktadır. Buna karşın Yalçın'ın (2022) öğrenim görülen alanın işsizlik kaygısında anlamlı farklılık oluşturmadığını bildiren araştırması ile Hussain ve Akhter'in (2016) teknik eğitim programları arasında teknolojiye yönelik tutum farkı bulunmadığını gösteren sonuçları mevcut araştırmadan ayrışmaktadır; bu farklılık örneklem ve disiplin özelliklerinden kaynaklanabilir.

Mühendislik örnekleminde genel teknoloji tutumu işsizlik kaygısını anlamlı biçimde yordamıştır ($B=-0,210$; $p=0,001$; $R^2=0,031$). Tutumun alt boyutlarının birlikte değerlendirildiği modelde ise yalnızca olumsuzluk -teknolojinin sıkıcı, kirletici veya işsizliğe yol açtığı yönündeki ifadelere katılımı yansıtan boyut- anlamlı bir yordayıcı bulunmuştur ($B=-0,226$; $p<0,001$; $R^2=0,051$) (Tablo 1). Bu bulgu, teknoloji/AI tutumuna ilişkin algıların işsizlik kaygısıyla ilişkili olduğunu gösteren Li ve diğerlerinin (2025) bulgularına dolaylı destek sunmakta; teknoloji korkusunun işsizlik korkusuyla birlikte göründüğünü bildiren McClure'un (2018) bulgularından ise yön bakımından farklılaşmaktadır, zira burada olumsuz ifadelere daha fazla katılan öğrenciler daha düşük kaygı bildirmiştir.

İİBF örnekleminde genel tutumun yordayıcılığı anlamlı bulunmamış ($B=0,060$; $p=0,221$); alt boyutlar modele girdiğinde model bütün olarak anlamlı hâle gelmiştir ($F(3,568)=6,14$; $p<0,001$): eğilim ($B=0,146$; $p=0,001$) ve önem-katkı ($B=0,089$; $p=0,024$) pozitif, olumsuzluk ($B=-0,162$; $p<0,001$) negatif yönde anlamlı yordayıcı bulunmuştur (Tablo 1). Bu örüntü, İİBF öğrencilerinde tutumun bütüncül değil alt boyutları itibarıyla kaygıyla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Regresyon ve Moderasyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Fakülte	B	t	p	Model

Bağımsız Değişken	Fakülte	B	t	p	Model
Genel Teknoloji Tutumu	İİBF	0,060	1,23	0,221	R^2=0,003; F=1,50; p=0,221
Genel Teknoloji Tutumu	Mühendislik	-0,210	-3,70	0,001	R^2=0,031; F=13,68; p<0,001
Eğilim / Olumsuzluk / Önem	İİBF	0,146 / -0,162 / 0,089	3,29 / -3,40 / 2,26	0,001 / <0,001 / 0,024	R^2=0,031; F=6,14; p<0,001
Eğilim / Olumsuzluk / Önem	Mühendislik	0,018 / -0,226 / 0,014	0,38 / -4,04 / 0,26	0,701 / <0,001 / 0,792	R^2=0,051; F=7,64; p<0,001
Cinsiyet Etkileşimi (X×W)	İİBF	-0,278	-2,85	0,005	ΔR^2=0,014; ΔF=8,15; p=0,005
Cinsiyet Etkileşimi (X×W)	Mühendislik	-0,005	-0,04	0,969	ΔR^2<0,001; ΔF=0,0015; p=0,969

Not: B, standardize edilmemiş regresyon katsayısıdır. Cinsiyet modele 1=Kadın, 2=Erkek biçiminde dâhil edilmiştir.

Cinsiyetin düzenleyici rolü yalnızca İİBF örnekleminde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (etkileşim: B=-0,278; $\Delta F(1,568)=8,15$; p=0,005); basit eğim analizleri ilişkinin kadın öğrencilerde anlamlı olduğunu (B=0,224; p=0,002), erkek öğrencilerde ise anlamlı olmadığını göstermiştir (B=-0,055; p=0,419). Mühendislik örnekleminde etkileşim terimi anlamsızdır ($\Delta F(1,428)=0,0015$; p=0,969). Sonuçlar, cinsiyetin teknoloji/AI tutumu ilişkilerindeki rolüne dair -farklı bağlamlarda elde edilmiş- dolaylı kanıt sunan Russo ve diğerleri (2025) ile Zhang ve diğerlerinin (2023) bulgularıyla kısmen örtüşmektedir. Buna karşılık Włoch ve diğerlerinin (2025) cinsiyetin otomasyon kaynaklı işsizlik kaygısı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığını rapor etmeleri ile Örücü ve Şeker'in (2021) teknolojiye yönelik tutumun cinsiyete göre değişmediğini göstermeleri, en azından İİBF örneklemi bakımından mevcut araştırmadan farklılaşmaktadır; bu farklılığın kültürel yapı, örneklem özellikleri ve incelenen disiplinlerin iş gücü piyasasındaki konumundan kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir. İİBF kadın öğrencilerde gözlenen bu ilişki, teknolojik dönüşümün gerektirdiği becerilere uyum sağlama konusunda algılanan zorlukların daha yoğun hissedilmesiyle -açıklayıcı düzeyde, doğrudan test edilmemiş bir çıkarım olarak- ilişkilendirilebilir.

SONUÇ

Araştırma sonuçları, ayrı yürütülen fakülte bazlı analizlerde teknolojiye yönelik tutum ile işsizlik kaygısı arasındaki ilişkinin farklı örüntüler sergilediğini göstermektedir. Mühendislik örnekleminde genel tutum işsizlik kaygısını düşük düzeyde fakat anlamlı biçimde yordamış (R^2=0,031); İİBF örnekleminde bu ilişki yalnızca alt boyutlar düzeyinde anlamlı bulunmuştur (R^2=0,031). Beceri Uyumsuzluğu Kuramı bulguların yorumlanmasında açıklayıcı bir çerçeve sunmakla birlikte, araştırmada doğrudan ölçülmemiştir; ilgili yorumlar kurama dayalı bir çıkarım niteliğindedir.

Araştırmanın örneklemi, tek bir üniversitenin iki fakültesinde öğrenim gören 4. sınıf öğrencileriyle sınırlıdır; kolayda örnekleme yönteminin kullanılmış olması bulguların genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. Araştırmanın ilişkisel ve kesitsel tasarımı nedeniyle bulgular nedensel değil yordayıcı düzeyde yorumlanmalıdır.

Bu doğrultuda, İİBF müfredatına veri analitiği, kodlama ve dijital okuryazarlık gibi teknoloji temelli derslerin eklenmesi; üniversite-sanayi iş birlikleri, proje tabanlı öğrenme uygulamaları ve teknoloji odaklı kariyer danışmanlığı hizmetlerinin (bireysel gelişim planları, beceri geliştirme atölyeleri) yaygınlaştırılması, ihtiyaç analiziyle sınanması gereken politika seçenekleri olarak önerilebilir. Bu öneriler araştırmada doğrudan sınanmamış olup etkililikleri ileride yürütülecek izleme ve değerlendirme çalışmalarıyla incelenmelidir.

Anahtar Kelimeler: Beceri Uyumsuzluğu, Teknolojiye Yönelik Tutum, İşsizlik Kaygısı.

KAYNAKÇA

Acemoğlu, D. ve Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. In *Handbook of Labor Economics*. Elsevier. 4B: 1043-1171. https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02410-5.

Batucan, G.B., Gonzales, G.G., Balbuena, M.G., Pasaol, K.R.B., Seno, D.N. ve Gonzales, R.R. (2022). An extended UTAUT model to explain factors affecting online learning system amidst COVID-19 pandemic: The case of a developing economy. *Frontiers in Artificial Intelligence*, 5, 768831. https://doi.org/10.3389/frai.2022.768831.

Deniz, S., Görgen, İ. ve Şeker, H. (2006). Tezsiz yüksek lisans öğretmen adaylarının teknolojiye yönelik tutumları. *Eurasian Journal of Educational Research*, 23, 62–71.

Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis* (3. Baskı). The Guilford Press.

Hu, L. T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.

Hussain, T. ve Akhter, M. (2016). Students' attitude towards technology: A study from Pakistan. *Bulletin of Education and Research*, 38(1), 17–30.

Kıcır, B. (2017). Eğitimli genç işsizliği üzerinden işsizlik kaygısına bir bakış. *Çalışma ve Toplum*, 2017(54), 1369–1395.

Li, R., Ouyang, S. ve Lin, J. (2025). Mediating effect of AI attitudes and AI literacy on the relationship between career self-efficacy and job-seeking anxiety. *BMC Psychology*, 13, Article 454. https://doi.org/10.1186/s40359-025-02757-2.

McClure, P. K. (2018). "You're fired," says the robot: The rise of automation in the workplace, technophobes, and fears of unemployment. *Social Science Computer Review*, 36(2), 139–156. https://doi.org/10.1177/0894439317698637.

McGuinness, S., Pouliakas, K. ve Redmond, P. (2018). Skills mismatch: Concepts, measurement and policy approaches. *Journal of Economic Surveys*, 32(4), 985–1015. https://doi.org/10.1111/joes.12254.

Örücü, F. N. ve Şeker, R. (2021). Fen bilgisi eğitimi öğretmen adaylarının fen bilgisine yönelik motivasyonlarının, öz-düzenlemelerinin, tutumlarının ve teknolojiye yönelik tutumlarının bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi. *SOCRATES 3rd International Health, Engineering and Applied Sciences Congress Book* (s. 80).

Quintini, G. (2011). *Over-qualified or under-skilled: A review of existing OECD literature* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 121). OECD Publishing. https://dx.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en.

Russo, C., Romano, L., Clemente, D., Iacovone, L., Gladwin, T.E. ve Panno, A. (2025). Gender differences in artificial intelligence: The role of artificial intelligence anxiety. *Frontiers in Psychology*, 16, 1559457. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1559457.

Sümer, B. (2018). Impact of Industry 4.0 on occupations and employment in Turkey. *European Scientific Journal*, 14(10), 1-17.

Tayfun, A. ve Korkmaz, A. (2016). Üniversite öğrencilerinde işsizlik kaygısı: Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 534-558.

Włoch, R., Śledziewska, K. ve Rożynek, S. (2025). Who's afraid of automation? Examining determinants of fear of automation in six European countries. *Technology in Society*, 81, Article 102782. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102782.

Yalçın, Y.G. (2022). Unemployment anxiety and hopelessness in university students. *Journal of Education and Recreation Patterns (JERP)*, 3(2), 130-146. https://doi.org/10.53016/jerp.v3i2.67.

Yurdugül, H. ve Aşkar, P. (2008). Öğrencilerin teknolojiye yönelik tutum ölçeği faktör yapılarının incelenmesi: Türkiye örneği (ÖTYTÖ-TR). *İlköğretim Online*, 7(2), 288–309.

Zhang, C., Schießl, J., Plößl, L., Hofmann, F. ve Gläser-Zikuda, M. (2023). Acceptance of artificial intelligence among pre-service teachers: A multigroup analysis. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 20, Article 49. https://doi.org/10.1186/s41239-023-00420-7.

Kadın Emeği ve İstihdamın Dönüşümü

Priene Salonu

Oturum Başkanı: Doç. Dr. Şenol BAŞTÜRK

Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 5 Bağlamında Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Seçilmiş Göstergeler Üzerinden Değerlendirme	*Ayşenur Öktem Özgür*
Ev Eksenli Emekten Platform Emeğine: Türkiye'de Kadın Emeğinin Dönüşümünde Süreklilik mi, Kırılma mı?	*Eda Kılıç*
İnovasyon Odaklı Büyüme Kadın Emeği İçin Kapsayıcı mı? Ülke Grupları Üzerinden Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme	*Yusuf Can Çalışır*
Kadın İstihdamına Bölgesel Yatkınlığın Ölçülmesi: Türkiye İçin Bir Puan Kartı ve PCA Tabanlı Analiz	*Varol Dur*
Emeklilik Sonrası Erkeklik Deneyimleri: Yaşlı Erkekler Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma	*Gizem Burcu Karaali*

Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 5 Bağlamında Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Seçilmiş Göstergeler Üzerinden Değerlendirme

Ayşenur ÖKTEM ÖZGÜR

Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, aoktem@kmu.edu.tr, Orcid No: 0000-0002-9011-9704

GİRİŞ

Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 2015 yılında kabul edilen 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi, 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amacı (SKA) ve 169 hedeften oluşmakta; bu amaçlardan beşincisi olan SKA 5, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirme hedefini merkeze almaktadır (UN, 2015). Toplumsal cinsiyet eşitliği, yalnızca temel bir insan hakkı değil, aynı zamanda kapsayıcı kalkınma, demokratik temsil, insan sermayesi gelişimi ve insana yakışır iş olanakları açısından da temel bir koşuldur. Türkiye'de hukuki ve kurumsal düzeyde bazı ilerlemeler sağlanmış olsa da kadınların işgücüne katılımı, ücretsiz bakım emeği yükü, finansal kaynaklara erişimi ve karar alma mekanizmalarındaki temsili açısından önemli eşitsizlikler devam etmektedir. Özellikle, artan yaşam maliyetleri, bakım hizmetlerine erişimde yaşanan güçlükler, istihdam güvencesizliği ve yoksullaşma eğilimleri kadınların ekonomik ve toplumsal fırsatlara erişimindeki eşitsizlikleri daha görünür hale getirmektedir. Buradan hareketle, çalışmanın amacı, Türkiye'nin SKA 5 kapsamındaki mevcut durumunu seçilmiş göstergeler aracılığıyla değerlendirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşılabilirliğini istatistiki veriler ışığında tartışmaktır. Bu doğrultuda çalışmada kadınların ekonomik katılım, ücretsiz bakım emeği, eğitim, siyasal temsil ve karar alma süreçlerine katılım, finansal kapsayıcılık ve dijital güçlenme alanlarındaki konumları ele alınmaktadır. Çalışma, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca tekil bir gösterge üzerinden değil, SKA 5'in farklı boyutlarını birlikte dikkate alan bütüncül bir çerçevede değerlendirmesi bakımından literatüre katkı sunmayı hedeflemektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sürdürülebilir kalkınma, ekonomik büyümenin çevresel sürdürülebilirlik ve toplumsal adalet ilkeleriyle birlikte ele alınmasını gerektiren çok boyutlu bir kalkınma yaklaşımıdır. BM tarafından 2015 yılında kabul edilen 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi, bu çerçevede 17 SKA belirlemiş; bu amaçlardan beşincisi olan SKA 5 ise toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirmek hedefini merkeze almıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, yalnızca sosyal adalet açısından değil, ekonomik büyüme, demokratik temsil, insan sermayesi gelişimi ve kapsayıcı kalkınma bakımından da temel bir öneme sahiptir (United Nations, 2015: 6).

Sürdürülebilir Kalkınma Amacı 5'in tarihsel temelleri, 1975 yılında Meksika'da düzenlenen Birleşmiş Milletler Kadın Konferansı'na ve 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'ne (CEDAW) kadar uzanmaktadır. 1970'lerden itibaren feminist iktisatçıların ve kadın hareketinin çabalarıyla kadınların kalkınma süreçlerindeki konumu daha görünür hale gelmiş; toplumsal cinsiyet eşitliği uluslararası kalkınma gündeminin önemli bir parçası olmuştur (Benería ve Sen, 1981; Boserup vd., 2013; Calkin, 2015; Cornwall ve Rivas, 2015; United Nations, 1979).

SKA 5; *"ayrımcılığın ve şiddetin ortadan kaldırılması"*, *"ücretsiz bakım emeğinin tanınması"*, *"kadınların karar alma süreçlerine katılımı"*, *"ekonomik kaynaklara erişimi"* ve *"bilgi ve iletişim teknolojileri yoluyla güçlendirilmesi"*ni kapsamaktadır (United Nations, 2015; UN Women ve UNDESA, 2024). Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliği, 2030 Gündemi'nin hem bağımsız bir amacı hem de diğer sürdürülebilir kalkınma amaçlarının gerçekleşmesini destekleyen yatay bir politika alanıdır. Ancak güncel raporlar, dünya genelinde ilerleme sağlanmasına rağmen mevcut eğilimlerin 2030 hedeflerine ulaşmak için yeterli olmadığını göstermektedir (UN Women ve UNDESA, 2024; UN Women ve UNDESA, 2025). Bu bağlamda toplumsal cinsiyet yaklaşımının kalkınma politikalarına sistematik biçimde dahil edilmesi temel bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir (UN, 2015: 6; Hirsu vd., 2019: 1, 2).

YÖNTEM

Bu çalışma, BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları çerçevesinde, özellikle SKA 5 doğrultusunda Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğini kavramsal ve betimsel olarak değerlendirmektedir. Ulusal ve uluslararası literatür, politika belgeleri ve BM, Dünya Ekonomik Forumu (WEF) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi kuruluşların güncel ve güvenilir göstergeleri temel alınmıştır. Türkiye'nin mevcut durumu; *ekonomik katılım, ücretsiz bakım emeği, eğitim, siyasal temsil ve karar alma süreçlerine katılım, finansal kapsayıcılık ve dijital güçlenme* olmak üzere altı temel alan üzerinden incelenmiştir. Gösterge seçiminde SKA 5'in temel hedefleri ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin eğitim, insana yakışır iş ve eşitsizliklerin azaltılması gibi diğer SKA'larla kesişen yapısı dikkate alınmıştır. Böylece, toplumsal cinsiyet eşitliği çok boyutlu bir sürdürülebilir kalkınma meselesi olarak ele alınmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Dünya genelinde kadınlar ve kız çocukları için eşitlik vaadi, çağımızın en güçlü ancak hâlen yeterince yerine getirilmemiş taahhütlerinden biri olmaya devam etmektedir (OHCHR, 2026). Kadınlar son yıllarda eğitim, işgücüne katılım ve siyasal temsil alanlarında önemli ilerlemeler kaydetmiş olsalar da toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki yapısal engeller varlığını sürdürmektedir. Özellikle kaliteli eğitime eşit erişim, işgücü içinde ücretli ve ücretsiz emek arasındaki eşitsizliklerin azaltılması ve kadınların karar alma süreçlerindeki temsilinin güçlendirilmesi, kapsayıcı ve sürdürülebilir kalkınmanın temel dayanakları olarak öne

çıkmaktadır. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, yalnızca sosyal adalet açısından değil, aynı zamanda işgücünün etkin kullanımı, kurumsal kapsayıcılık ve uzun vadeli ekonomik sürdürülebilirlik bakımından da büyük öneme sahiptir (Kattan vd., 2023; UN Women & DESA, 2025; OECD, 2025a).

2025 Küresel Toplumsal Cinsiyet Görünümü Raporu kadınların yoksulluk, siyasal temsil, yönetici pozisyonları ve bakım emeği gibi alanlarda ciddi eşitsizliklerle karşı karşıya olduğunu ortaya koymaktadır (UN Women ve UNDESA, 2025: 12, 17; ILO, 2018: 234). Türkiye açısından ise WEF 2025 verileri, toplumsal cinsiyet eşitliği performansının zayıf seyrettiğini göstermektedir. Türkiye, 2025 yılında 148 ülke arasında 135. sırada yer almış; genel eşitlik puanı 0,645'ten 0,633'e gerilemiştir (WEF, 2025: 29, 359). Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği açısından en sorunlu alanların ekonomik katılım ve siyasi güçlenme olduğu görülmektedir. WEF 2025 verilerine göre Türkiye, Ekonomik Katılım ve Fırsatlar Endeksi'nde 148 ülke arasında 133. sırada yer almakta; kadınların işgücü piyasasına, gelir olanaklarına ve karar alma pozisyonlarına erişiminde yapısal engellerin devam ettiği görülmektedir (WEF, 2025: 359). Bu eşitsizliği derinleştiren temel unsurlardan biri ücretsiz bakım emeğidir. Küresel ölçekte kadınlar ücretsiz bakım emeğinin %76,2'sini üstlenmekte ve erkeklerden ortalama 3,2 kat daha fazla zaman ayırmaktadır (ILO, 2018: 53). Türkiye'de de bakım yükü kadınlar açısından ciddi bir zaman yoksulluğu ve kariyer cezası yaratmaktadır (ILO, 2018: 65). TÜİK'in 2025 verilerine göre bakım sorumluluğu kadınların işgücüne katılımını sınırlandırırken, erkekler açısından benzer bir etki yaratmamaktadır. Ayrıca çocuk bakım sorumluluğu bulunan istihdamdaki bireylerin %83'ünün profesyonel bakım hizmeti kullanmaması, bakımın büyük ölçüde aile içinde karşılandığını göstermektedir (TÜİK, 2026). Bu nedenle, bakım emeğinin tanınmasının yanında, bakım sorumluluğunun daha adil paylaşılması temel bir politika önceliğidir (ILO, 2024: 2).

Eğitim alanı, Türkiye'nin görece daha güçlü performans gösterdiği alanlardan biridir. Eğitim Başarısı Endeksi'nde Türkiye 0,986 puan ile yüksek bir parite düzeyine sahiptir (WEF, 2025: 359). Özellikle ilköğretim düzeyinde kadın ve erkek öğrenciler arasında tam paritenin sağlanmış olması olumlu bir gelişmedir (OECD, 2025b: 178). Bununla birlikte, eğitim alanında elde edilen bu görece olumlu görünümün işgücü piyasasına ve karar alma mekanizmalarına aynı ölçüde yansımadığı görülmektedir. Bu durum, eğitimde sağlanan eşitliğin ekonomik ve siyasal alanlara aktarılmasında yapısal sorunların bulunduğunu göstermektedir (WEF, 2024: 22).

Toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerinde Türkiye'nin en zayıf performans gösterdiği alan siyasi güçlenmedir. Bu alanda 148 ülke arasında 139. sırada yer alan Türkiye'nin 0,059 puan alması, kadınların siyasal karar alma mekanizmalarına katılımında ciddi sınırlılıkların sürdüğünü göstermektedir (WEF, 2025: 359). Bakanlık düzeyindeki kadın temsilinin düşük olması ve 2023 genel seçimleri sonrasında kadın milletvekili oranının yaklaşık yüzde 20

düzeyinde kalması, siyasal temsil açısından toplumsal cinsiyet eşitliğinin henüz istenen düzeye ulaşamadığını ortaya koymaktadır (Campa, 2024: 2).

Kadınların ekonomik kaynaklara erişiminde finansal kapsayıcılık önemli bir göstergedir. Banka hesabına veya mobil para hizmetlerine sahip olma durumu, kadınların formel finansal sisteme katılımını; tasarruf yapma, kredi kullanma, girişimcilik faaliyetlerini finanse etme ve ekonomik risklere karşı dayanıklılık geliştirme kapasitesini doğrudan etkilemektedir. Dünya Bankası Global Findex Database 2025 verilerine göre Türkiye'de banka hesabı bulunmayan yetişkinlerin %77'sini kadınlar oluşturmaktadır (Klapper vd., 2025: 108, 157). Bu gösterge, kadınların %77'sinin banka hesabına sahip olmadığı anlamına gelmemekte; banka hesabı bulunmayan yetişkin nüfus içinde kadınların ağırlığını göstermektedir. Dolayısıyla bulgu, finansal dışlanmanın toplumsal cinsiyet açısından kadınlar üzerinde daha yoğunlaştığına işaret etmektedir.

Dijitalleşme de SKA 5 kapsamında kadınların güçlendirilmesi açısından önemli bir alan oluşturmaktadır. Türkiye'de cep telefonu ve internet kullanımı genel olarak yüksek düzeydedir. TÜİK verilerine göre 2025 yılında son üç ay içinde cep telefonu kullanan bireylerin oranı toplamda %97,7; erkeklerde %98,8, kadınlarda ise %96,5'tir (TÜİK, 2025a). Ancak dijital güçlenme yalnızca teknolojiye erişimle sınırlı değildir. 2025 yılında internet kullanım oranı erkeklerde %93,6, kadınlarda %88,2; e-Devlet hizmetlerini kullanma oranı erkeklerde %82,8, kadınlarda %69,5; e-ticaret kullanımı ise erkeklerde %59,1, kadınlarda %52,3 olarak gerçekleşmiştir. Buna karşılık, çevrim içi öğrenme faaliyetlerinde kadınların oranı %18,0 ile erkeklerin %17,5 olan oranının sınırlı da olsa üzerindedir (TÜİK, 2025b). Bu göstergeler, Türkiye'de kadınların dijital erişiminde önemli bir yaygınlaşma sağlandığını, ancak dijital teknolojileri ekonomik, kamusal ve sosyal fırsatlara dönüştürme kapasitesi açısından cinsiyet farklarının sürdüğünü göstermektedir.

SONUÇ

Genel olarak literatür ve güncel göstergeler, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği alanında bazı ilerlemeler sağlanmış olsa da SKA 5 hedeflerine ulaşma bakımından önemli yapısal sorunların devam ettiğini ortaya koymaktadır. Eğitim ve dijital erişim göstergeleri görece olumlu bir görünüm sunarken, bu kazanımların kadınların işgücü piyasasına katılımına, gelir düzeylerine, karar alma mekanizmalarındaki temsiline ve ekonomik kaynaklara erişimine aynı ölçüde yansımadığı görülmektedir. Bu nedenle Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi için ücretsiz bakım emeğinin daha adil paylaşılması, kadın istihdamının desteklenmesi, siyasal temsilin artırılması, finansal kapsayıcılığın geliştirilmesi ve dijital becerilerin ekonomik fırsatlara dönüştürülmesini sağlayacak bütüncül politikalara ihtiyaç bulunmaktadır.

Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki düşük performansının arkasında çok boyutlu yapısal ve kurumsal engeller bulunmaktadır. Her ne kadar bazı alanlarda kadın ve erkekler arasında hukuki eşitliği sağlamaya yönelik düzenlemeler yapılmış olsa da, bu düzenlemelerin uygulamaya aynı ölçüde yansımadığı görülmektedir. Nitekim hukuki eşitlik ile fiili eşitlik her zaman aynı hızda ilerlememekte; mevzuatta yapılan değişiklikler toplumsal normlarda, kurumsal pratiklerde ve işgücü piyasası davranışlarında kısa vadede doğrudan bir dönüşüm yaratmamaktadır (Christopherson vd., 2022; World Bank, 2026).

Bu bağlamda, kadınlara tanınan yasal hakların gerçek ekonomik fırsatlara dönüşebilmesi yalnızca hukuki düzenlemelerin varlığına değil, aynı zamanda bu hakları destekleyen kurumsal mekanizmaların, politika araçlarının ve etkili uygulama süreçlerinin güçlendirilmesine bağlıdır. Özellikle çocuk bakımı, varlık edinimi ve ebeveynlik alanlarında destekleyici politika çerçevelerinin yetersiz kalması; güvenlik, çocuk bakımı ve girişimcilik alanlarında ise uygulama sorunlarının devam etmesi, yasal eşitlik ile fiili eşitlik arasındaki boşluğu derinleştirmektedir (Hyland vd., 2021; World Bank, 2026: 93).

Söz konusu bulgular doğrultusunda, Türkiye'nin SKA 5 kapsamında belirlenen toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşabilmesi için, özellikle ekonomik katılım ve siyasi güçlenme alanlarında daha kapsamlı ve kararlı politikalar geliştirmesi gerekmektedir. Öncelikle kadınların siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine katılımını artıracak kota uygulamaları ve pozitif ayrımcılık mekanizmaları güçlendirilmelidir (UN Women ve UNDESA, 2025: 8). Bunun yanında, eğitim alanında büyük ölçüde sağlanan cinsiyet paritesinin işgücü piyasasına yansımamasına neden olan yapısal sorunlar ortadan kaldırılmalı; kadınların istihdama erişimini kolaylaştıracak bakım hizmetleri, esnek çalışma modelleri ve iş-aile yaşamı dengesini destekleyen politikalar yaygınlaştırılmalıdır. Sonuç olarak, SKA 5 hedeflerine ulaşabilmek için daha güçlü politika müdahalelerine ihtiyaç duyulduğu açıktır.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kadınların Ekonomik Güçlenmesi, Türkiye

KAYNAKÇA

Beneria, L., & Sen, G. (1981). Accumulation, reproduction, and" women's role in economic development": Boserup revisited. *Signs: Journal of women in culture and society*, *7*(2), 279-298.

Boserup, E., Kanji, N., Tan, S. F., & Toulmin, C. (2013). *Woman's role in economic development*. Routledge.

Calkin, S. (2015). Post-Feminist Spectatorship and the Girl Effect:"Go ahead, really imagine her". *Third World Quarterly*, *36*(4), 654-669.

Campa, P., Saygin, P., & Tumen, S. (2024). Under Pressure: Electoral Competition and Women's Representation. *IZA - Institute of Labor Economics*, 1-36.

Christopherson, K., Yiadom, A., Johnson, J., Fernando, F., Yazid, H., & Thiemann, C. (2022). *Tackling legal impediments to women's economic empowerment*. International Monetary Fund. https://doi.org/10.5089/9798400203640.001

Cornwall, A., & Rivas, A. M. (2015). From 'gender equality and 'women's empowerment'to global justice: reclaiming a transformative agenda for gender and development. *Third world quarterly*, *36*(2), 396-415.

European Parliament (2024). Accelerating progress on Sustainable Development Goal 5 (SDG 5) Achieving gender equality and empowering women and girls. European Parliamentary Research Service.

Hirsu, L., Hashemi, L., & Quezada-Reyes, Z. (2019). SDG 5: Achieve gender equality and empower all women and girls. *Jean Monnet Sustainable Development Goals. Policy Brief Series. RMIT University. Available online: https://www. rmit. edu. au/content/dam/rmit/rmit-images/college-of-dsc-images/eu-centre/sdg-5-policy-brief. pdf (accessed on 15 December 2023)*.

Hyland, M., Djankov, S., & Goldberg, P. (2021). Do gendered laws matter for women's economic empowerment? *Peterson Institute for International Economics Working Paper*, (21-5).

ILO. (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work* / International Labour Office – Geneva: ILO, 2018.

ILO. (2024). ILO Brief Unpaid care work prevents 708 million women from participating in the labour market. Geneva: International Labour Organization.

Kattan, R. B., Khan, M. M., & Merchant, M. (2023). *Achieving gender equality in education: Examining progress and constraints*. World Bank Group. https://doi.org/10.1596/40595

Klapper, L., Singer, D., Starita, L., & Norris, A. (2025). *The Global Findex Database 2025: Connectivity and financial inclusion in the digital economy*. World Bank.

OECD. (2025a). *OECD Economic Surveys: Turkiye 2025*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/d01c660f-en

OECD (2025b). *Education at a Glance 2025: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/1c0d9c79-en.

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR). (2026). *Advancing women's rights and gender equality: The fifteenth anniversary of the Working Group on Discrimination against Women and Girls*. United Nations.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2025a). *Cinsiyete göre son üç ay içinde cep telefonu kullanan bireylerin oranı*. TÜİK. https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/search?q=cep%20telefonu%20kullanan%20bireylerin%20oran%C4%B1 (21.06.2026).

Türkiye İstatistik Kurumu. (2025b). *Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması, 2025*. TÜİK. https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/53925 (21 Haziran 2026).

Türkiye İstatistik Kurumu. (2026). *İş ve Aile Yaşamının Uyumu, 2025*. TÜİK. https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/62062 (21 Haziran 2026).

UN Women & United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA). (2024). *Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2024*.

UN Women & United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA). (2025). *Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2025*.

UN Women, (1979). Convention on the elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW). *Un Women*.

United Nations (UN) General Assembly. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development* (Resolution A/RES/70/1). https://sdgs.un.org/2030agenda

World Bank. (2026). *Women, Business and the Law 2026: Benchmarking Laws for Jobs and Inclusive Growth.* World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-2196-7

World Economic Forum (WEF). (2024). Global Gender Gap Report 2024. Geneva: World Economic Forum.

World Economic Forum (WEF). (2025). Global Gender Gap Report 2025. Geneva: World Economic Forum.

Ev Eksenli Emekten Platform Emeğine: Türkiye'de Kadın Emeğinin Dönüşümünde Süreklilik mi, Kırılma mı?

Eda KILIÇ

Dr. Bağımsız araştırmacı. edaakademik@gmail.com . 0000-0001-7075-0315.

GİRİŞ

Dijitalleşme süreçlerinin kazanmış olduğu ivme, çalışma ilişkilerinde ve emek biçimlerinde dönüşümü beraberinde getirmektedir. Bilhassa e-ticaret platformları ve sosyal medya temelli satış kanalları gibi dijital platformların yaygınlaşması, üretim ve pazara erişim yollarını yeniden yapılandırırken (World Bank, 2019) bu platformların kadın emeğinin dönüşümü üzerinde bir kırılma ya da süreklilik yaratıp yaratmadığı sosyal bilimlerde tartışma konusudur. Özellikle Türkiye, kadınların ev işleri ve bakım emeğini büyük ölçüde üstlendiği, düşük işgücüne katılım oranı, yüksek kayıt dışılık oranı sergilediği ve büyük ölçüde hanede ikincil gelir getiren konumunda bulunduğu bir kadın emeği görünümüne sahiptir (TÜİK, 2026; TEPAV, 2026). Bu nedenle platform emeği, spesifik olarak kadın emeği açısından özgül bir bağlama yerleştirilmelidir. Instagram, Etsy, Trendyol ve benzeri e-ticaret platformları üzerinde "satıcı" olarak tanımlanan küçük ölçekli üretim ve satış faaliyetleri sıklıkla "platform tabanlı mikro girişimcilik" olarak kavramsallaştırılsa da, bu faaliyetlerin mevcut ev eksenli üretim ilişkilerinden ne ölçüde ayrıştığı açık değildir. Özellikle örgü bebek, el emeği çanta, kıyafet, mum, takı, yemek gibi tarihsel olarak kadınlara atfedilen işlerin girişimcilik ya da kadınların güçlenmesi olarak tanımlanmasının aksine ev eksenli emeğin platform ekonomisine taşınarak sorunun yeni bir biçim alması şeklinde yorumlanması tartışmanın iki uç noktasını oluşturmaktadır. Bu çalışma, söz konusu belirsizlikten hareketle, platform ekonomisinin kadın emeği açısından bir kırılma mı yoksa süreklilik mi ürettiği sorusunu Türkiye bağlamında tartışmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, Türkiye'de ev eksenli emek ile platform emeği arasındaki ilişkiler, cinsiyet temelli iş bölümü ve enformel çalışma dinamikleri çerçevesinde ele alınmaktadır. Kadınların ekonomik güçlenmesi açısından bu faaliyetlerin bir katalizör görevi mi göreceği yoksa ev eksenli emeğin platform ekonomisinde yeniden mi üretileceği tartışmanın asıl eksenini oluşturmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Platform ekonomisi; dijital platformlar aracılığıyla arz (işgücü/satıcı) ile talep (müşteri /işveren) tarafını buluşturan, işlemleri algoritmalarla yöneten ekonomik sistem olarak tanımlanabilir (ILO, 2021). Bu model, esneklik, girişimcilik ve düşük işe giriş bariyerleri gibi avantajlar sunarken, güvencesizlik, kırılganlık, gelir istikrarsızlığı, çifte iş yükü (ücretli iş ve bakım sorumluluklarının birlikte yürütülmesi) ve kayıt dışılık gibi dezavantajları da barındırmaktadır (De Stefano, 2016; Dewan ve Sanyal, 2023; UN Women, 2025). Kadın emeğinin ev eksenli üretim vasıtasıyla işgücü piyasasına dâhil olması ise cinsiyet rollerine

dayalı iş bölümünün bir uzantısı olma niteliği taşımaktadır (ILO, 2021). Platform ekonomisi, kadınların işgücüne katılımını, küresel pazarlara açılmasını kolaylaştırması ve kadının güçlenmesi adına önemli bir dönüşümü işaret edebilir ancak güvencesiz çalışma, istikrarsız gelir, yüksek algoritmik kontrol ile kadınlar için eşitsizliklerin yeniden üretildiği sonucunu beraberinde getirmektedir. El işi, gıda üretimi gibi ev eksenli üretim faaliyetleri gerçekleştiren kadın emeğine, dijital platformlar, geniş pazarlara erişim imkânı sunmakla beraber bu faaliyetlerin temellinde yer alan kadınlara özgülüğünü ve cinsiyete dayalı (patriyarkal) işbölümünün mahiyetini ortadan kaldırmamaktadır. Literatür incelendiğinde geleneksel ekonomide ev eksenli üretim faaliyetleri ve platform ekonomisinde ise ev işleri ve bakım hizmeti faaliyetleri ile patriyarkal işbölümünün yeniden üretildiği ortaya çıkmaktadır. Ancak ev eksenli üretim faaliyetlerinin platform ekonomisine taşınmasının cinsiyete uygun iş ilişkilerini yeniden üretip üretmediği hakkında belirli bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu doğrultuda araştırma sorusu, ampirik olarak odaklanan iki alt-literatürün kesişiminde ele alınmıştır. Platform ekonomisinin cinsiyete dayalı olarak nasıl yeniden düzenlediğini ele alan en uygun yaklaşımın feminist siyasal ekonomi perspektifi olduğu Grau-Sarabia ve Fuster-Morell'in (2021) sistematik taramasında ortaya konmuştur. Platform ekonomisinde ev eksenli üretim faaliyetlerinin çerçevesi, birbirini destekleyen üç kavramsal katman üzerine kurulabilir. İlk katman, görünmezlik/görünürlük boyutudur. Algısal, kurumsal ve bireysel görünürlük yaklaşımı (Gruszka vd., 2024) ve seçici resmileştirme kavramı (van Doorn, 2020), platformların hangi unsurları dijitalleştirip hangilerini enformel bıraktığını açıklamaktadır. İkinci katman, ev eksenli faaliyetlerin bakım emeğiyle eklemlenmesidir. İkinci/üçüncü vardiya (Urhan, 2022; Hochschild ve Machung, 2012) ve kariyer güçsüzleşmesi ve platform aracılı annelik cezası kavramları (Kim vd., 2025) esneklik olarak sunulan zaman-mekân sınırlarının erimesinin kimlik ve kariyer üzerinde yarattığı aşınmayı işaret etmektedir. Üçüncü katman ise değersizleştirmedir. Emeğin sistematik olarak ucuzlatılması (Munoz vd., 2024), dijital ev kadını (Jarrett, 2015) ve görünmez emek yaklaşımları (Daniels, 1987) birlikte ele alındığında kadınların mikro girişimciliği söyleminin altında yatan güvencesizlik olgusuna ulaşılmaktadır.

YÖNTEM

Bu çalışma, platform ekonomisinde ev eksenli üretim gerçekleştiren kadın emeğinin cinsiyete uygun iş ilişkileri açısından değerlendirilmesine yönelik, birincil veri toplamayan bütünleştirici bir literatür sentezi niteliğindedir. Çalışma üç kaynak katmanını bir araya getirmektedir: (1) platform emeği, ev eksenli üretim ve patriyarkal işbölümü üzerine yapılan akademik literatürden; (2) uluslararası kurumsal raporlar -küresel ölçek ve politika bağlamı sağlamak amacıyla-; (3) Türkiye'ye özgü ulusal veri kaynaklarından -bulguları yerel bağlamda somutlaştırmak amacıyla- oluşmaktadır. Veriler, kavramsal çerçevede belirlenen dört tema (görünmezlik, bakım emeğiyle eklemlenme, değersizleştirme, girişimcilik/güvencesizlik hibridi) etrafında tematik doküman analizi yöntemiyle kodlanmış; akademik kavramsallaştırma, uluslararası ve ulusal raporlardaki niceliksel göstergelerle çapraz

doğrulama (cross-validation) yoluyla karşılaştırmalı olarak okunmuştur. Çalışmanın temel sınırlılığı, birincil saha verisi içermemesi ve kullanılan kurumsal raporların büyük kısmının Instagram/e-ticaret bağlamındaki ev eksenli platform emeğini doğrudan değil analojik biçimde ele almasıdır; bulgular bu nedenle ampirik kanıt değil, kavramsal bir sentez niteliği taşımaktadır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Gerçekleştirilen literatür sentezinin bulguları, platform ekonomisinin kadın emeğinin niteliğinde cinsiyete dayalı bir kırılma yaratmaktan ziyade bu nitelikte süreklilik ve dönüşümün iç içe geçtiği hibrit bir alan oluşturduğu şeklinde değerlendirilebilir. Ürün odaklı vitrin mantığının o ürünlerin üretimindeki emek sürecini sistematik olarak gizlediği belirtilmiştir (Gruszka vd., 2024). Bu görünmezlik, esneklik söyleminin çevrimiçi kalma zorunluluğuna dönüşmesini Huws'un (2019) "enformalliğin formalleştirilmesi" ve Kluzik'in (2022) "flexploitation" olarak tanımladığı kavramlar vasıtasıyla doğrulanmıştır. Bir diğer araştırma, kadınların platform emeğine katılım motivasyonlarının önemli bir kısmını bakım sorumluluklarının oluşturduğunu (%33), erkeklerin ise finansal getiri motivasyonu ile hareket ettiklerini (%52) göstermiştir (Kim vd.,2025). Türkiye'de yapılan bazı saha araştırmaları ise kadınların iş ve evin iç içe geçmiş olmasından duyduğu rahatsızlığı ortaya koymaktadır (Urhan, 2022; Altunay ve Özkul, 2026). Değersizleştirme boyutunu ise kadınların %75,5'inin emeğinin karşılığını alamadığına inandıklarını ve gelirlerini "ek gelir" olarak gördüklerini (Altunay ve Özkul, 2026) ayrıca patriyarkal işbölümü baskısı nedeniyle emeklerini sistematik olarak düşük fiyatlandırdıklarını (Munoz vd., 2024) ifade ettikleri bulgular desteklemektedir. Platform ekonomisinde mikro girişimci statüsünde olmak emek veren kadının kimliğini bir varlığa dönüştürürken cinsiyetin dezavantaj haline gelmesine yol açabilmektedir (Munoz vd., 2024). Aracısız pazar erişimi ve "aspirasyonel emek" vasıtasıyla kadınların yeni bir öznellik biçimi kazandığı belirtilmektedir ancak bunun yeterli maddi (%76) ve kültürel sermayeye (%88) sahip kadınlar için geçerli kabul edilebileceği vurgulanmıştır (Dobreva, 2024; Duffy ve Pruchniewska, 2017). Diğer bir deyişle ev eksenli üretimini platform ekonomisinde arz eden ekonomik kırılganlığı yüksek "mikro girişimci" kadınlar için güvencesiz girişimcilik anlamına gelen bir prekaryalaşmadan söz etmek mümkün olacaktır. Bu bulgu da kadınlar için sürekliliği işaret etmektedir. Türkiye'de kadınların özellikle ev işi ve bakım sorumlulukları nedeniyle işgücüne katılım oranının düşük (%31,4) (TÜİK, 2026) olduğu göz önünde bulundurulduğunda platform ekonomisi tarafından kadınlara sunulan, üretimini evde yaptığı ürünleri satarak evden çalışma olanağı, alternatif gelir kaynakları yaratmaktadır. Türkiye'de e-ticaret hacminin son yıllarda hızla büyümesi, küçük üreticilerin pazara erişimini artırmıştır (TÜBİSAD, 2026). T.C. Ticaret Bakanlığı (2025) tarafından yayımlanan güncel Türkiye'de E-Ticaretin Görünümü Raporu verilerine göre, e-ticaret ekosisteminde faaliyet gösteren esnaf ve şirketlerin %28'ini kadınlar, %72'sini ise erkekler oluşturmaktadır. Evde üretim kategorisinde (takı, örgü, ev yemekleri, mum, sabun, el yapımı dekorasyon, tekstil ürünleri) kadın satıcıların

oranı %70 ila %80 civarındadır (Etsy, 2025). Bununla birlikte, platform temelli çalışmaların önemli bir kısmı vergi muafiyetine rağmen düşük gelirli ve güvencesizdir (TÜRMOB, 2025; ILO, 2021). Düşük gelirlidir çünkü mikro ölçekli el emeğine büyük bir rekabetçi pazarda (satıcıların %27'si şikâyetçidir) biçilen değer, farklılık göstermektedir ve komisyon oranları (satıcıların %35'i şikâyetçidir) kar oranlarını azaltmaktadır (Iyzico, 2025). Ulusal pazaryerlerinde ev üreticileri için komisyon oranları genellikle %15-%25 bandında seyretmektedir (Ticimax, 2026). Evde üretim yapan mikro girişimciler için sosyal güvenlik koruması, isteğe bağlı bir seçenek şeklindedir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2026). Mikro girişimcilikten elde edilen gelirin hâlihazırda düşük seviyelerde kalması nedeniyle isteğe bağlı prim ödemesi yapılmamasını zorunlu bir tercih haline getirmekte ve bu durum, sosyal güvenlik korumasından yoksunluk olarak açıklanabilir. Algoritmik teşvik, algoritmik cezalandırma, hesabın askıya alınması (Vibe Medya, 2025), puanlama, kullanıcı yorumları ve sistemden gelen sorulara cevap verme zorunluluğu; evde sınırlı adetlerde üretim yapan kadınlar için görünürlük kaybı ve platformun dışına atılma kaygısı yaşamalarına yol açarak bu faaliyetlerin güvencesizliğini arttırmaktadır (Dewan ve Sanyal, 2023). Tüm bunlara ek olarak paketleme, kargolama gibi işlemler için ayrılan zaman da kadınların vermiş oldukları emeğin gerçek karşılığını alması önünde engel teşkil etmektedir. Ayrıca platformların sunduğu esneklik, çoğu durumda kadınların iş yükünü azaltmak yerine artırmaktadır. Kadınlar, ev eksenli üretim faaliyetlerini ev içi bakım sorumluluklarıyla birlikte yürütmekte ve bu durum emek yükünün yoğunlaşmasına yol açmaktadır. Dolayısıyla platform ekonomisinin cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırmaktan ziyade yeniden ürettiği söylenebilir.

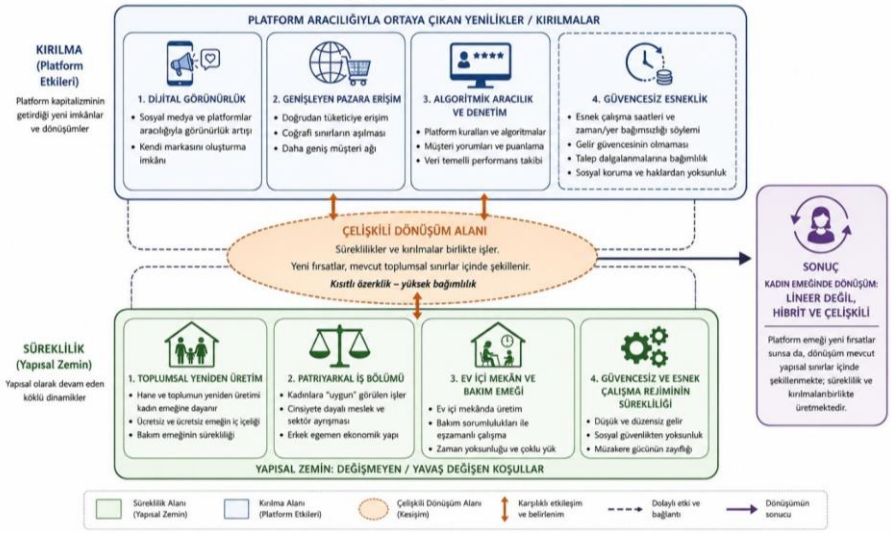
SONUÇ

Yapılan literatür ve rapor taraması sonucunda ev eksenli platform emeğinin, görünmezlik, seçici resmileştirme ve bakım emeğiyle eklemlenme mekanizmaları yoluyla patriyarkal iş bölümünü yeniden ürettiğini ve girişimciliğin güvencesiz emek ile iç içe geçmiş bir yapı oluşturduğunu söylemek mümkündür. Bu çalışma, Türkiye'de platformlar aracılığıyla yürütülen ev eksenli üretim faaliyetlerinin kadın emeği açısından radikal bir kırılma yaratmadığını, aksine önemli ölçüde süreklilikler barındırdığını ortaya koymaktadır. Dijital platformlar, kadınlara pazara erişim ve gelir elde etme bakımından yeni imkânlar sunmakla birlikte, bu imkânlar büyük ölçüde mevcut patriyarkal iş bölümünün sınırları içinde şekillenmektedir. Kadınların yoğunlaştığı üretim alanlarının niteliği, faaliyetlerin ev içi mekânda sürdürülmesi ve bakım emeği ile iç içe geçmesi, ev eksenli platform emeğinin ev eksenli emeğin dönüştürülmüş bir uzantısı olarak işlediğini göstermektedir. Bununla birlikte, dijitalleşmenin sağladığı görünürlük ve pazara erişim imkânları, bu süreklilik içinde sınırlı da olsa yeni fırsat alanları olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kadın emeğinin dönüşümünü, kırılma ve süreklilik dinamiklerinin eşzamanlı olarak işlediği çelişkili bir süreç olarak değerlendirmek mümkündür.

Bu çelişkili dönüşüm süreci, Şekil 1'de sunulan kavramsal model aracılığıyla daha sistematik biçimde görselleştirilmiştir. Model, dijital platformların sunduğu esneklik, görünürlük ve pazara erişim gibi unsurların bir "kırılma" yarattığını ancak bu dönüşümün patriyarkal iş bölümü, bakım emeği ve ev içi mekânsal sınırlar gibi yapısal süreklilikler içinde şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu iki dinamik arasındaki kesişim, "güvencesiz esneklik" kavramı etrafında somutlaşmakta; kadınların sınırlı özerklik kazanımları ile artan platform bağımlılığı ve yapısal güvencesizlik koşullarını aynı anda deneyimlediğini göstermektedir. Bu bağlamda oluşturulan kavramsal model, platform emeğinin ev eksenli kadın emeği üzerinde tam anlamıyla bir dönüşüm yaratmadığını diğer taraftan tam anlamıyla süreklilik de arz eden bir yapı oluşturmadığını göstererek ev eksenli platform emeğini bu iki eğilimin iç içe geçtiği hibrit bir süreç olarak kavramsallaştırmayı önermektedir (bkz. Şekil 1).

Şekil 1

Türkiye'de platform aracılı ev eksenli emeğin süreklilik ve kırılma dinamiklerine ilişkin kavramsal model.



Not: Çalışmanın ampirik bulgularına dayanarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Bu şekil, platform aracılığıyla yürütülen ev eksenli kadın emeğinin dönüşümünde süreklilik ve kırılma dinamiklerinin eşzamanlı olarak nasıl işlediğini göstermektedir. Dijital platformlar; pazara erişim, esneklik ve görünürlük gibi yeni olanaklar sunarak kısmi bir kırılma noktası

yaratmaktadır. Ancak bu dönüşüm, büyük ölçüde patriyarkal iş bölümü, karşılıksız bakım emeği ve ev içi mekânsal sınırlılıklar gibi mevcut yapısal koşullar içinde şekillenmektedir. Model, bu iki dinamiği birbirine bağlayan temel mekanizma olarak "güvencesiz esneklik" kavramını öne çıkararak kadınların sınırlı özerklik kazanımları ile artan güvencesizlik ve platform bağımlılığını eşzamanlı olarak deneyimlediğini işaret etmektedir. Kesişim alanı, sınırlı özerklik, yüksek bağımlılık ve patriyarkal eşitsizliklerin yeniden üretimiyle karakterize edilen hibrit bir durumu temsil etmektedir.

Bu çelişkili dönüşümü gidermek, evde üretim yapan kadın emeğinin hak ettiği değeri almasını sağlamak ve insana yakışır iş niteliği kazandırmak için uygulama ve mevzuatta bazı önlemler ve politikalar geliştirilmiştir. UN Women, birçok ülkede yerelleştirilen "Buy from Women" (Kadından Satın Al) Platformu ile evde üretim yapan kadın kooperatiflerini ve bireysel üreticileri doğrudan kurumsal alıcılarla, adil ticaret pazarlarıyla ve finansal servislerle buluşturmayı (UN Women, 2016), dijital okuryazarlık ve sosyal medya pazarlaması eğitimleri ile teknolojik açıdan mikro girişimci kadınları güçlendirmeyi (UN Women, 2023) sağlamaya çalışmaktadır. Platform ekonomisi, platformların adil bir şekilde denetlenmesi, kadınlara eğitim programları verilmesi, bakım emeğinin desteklenmesi ve kadınların sosyal güvenlik haklarının gözetilmesi halinde kadınlar için önemli bir ekonomik demokratikleşme aracı haline gelebilir (ILO, 2026; UN Women, 2025).

Bu araştırmanın temel sınırı, incelenen kaynakların çoğunun ev eksenli platform emeğini doğrudan değil analojik biçimde ele almasıdır (Gruszka vd., 2024; Kim vd., 2025; Munoz vd., 2024). Bu nedenle ev eksenli platform emeğinin Instagram/e-ticaret bağlamında doğrudan nitel-boylamsal saha araştırmasıyla sınanması önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Platform Ekonomisi, Kadın Emeği, Ev Eksenli Üretim, E-Ticaret, Cinsiyete Dayalı İşbölümü

KAYNAKÇA

Altunay, Z., ve Özkul, M. (2026). Kadın emeğinin görünmeyen yüzü: Ev eksenli üretimin avantajları ve dezavantajları. *Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi*, (17), 46–76. https://doi.org/10.48131/jscs.1909405

Daniels, A. K. (1987). Invisible work. *Social Problems*, 34(5), 403–415.

De Stefano, V. (2016). *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"* (Conditions of Work and Employment Series No. 71). International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/116B09_2_engl.pdf

Dewan, S., & Sanyal, K. (Eds.). (2023). Empowerment or Exploitation: Global Perspectives on Women's Work in the Platform Economy. JustJobs Network. https://www.

justjobsnetwork.org/files/empowerment-orexploitation-global-perspectives-on-womenswork-in-the-platform-economy_may-2023.pdf

Dobreva, M. (2024). Women's participation in digital platforms: The Etsy case in Bulgaria. *Postmodernism Problems*, 14(1), 100–115. https://doi.org/10.46324/PMP2401100

Duffy, B. E., & Pruchniewska, U. (2017). Gender and self-enterprise in the social media age: A digital double bind. *Information, Communication & Society*, 20(6), 843–859. https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1291703

Etsy. (2025). *2024 global Etsy seller census*. Etsy Investor Relations. https://storage.googleapis.com/etsy-extfiles-prod/2025_Q1_GLOBAL_Seller%20Census%202024.pdf

Grau-Sarabia, M., & Fuster-Morell, M. (2021). Gender approaches in the study of the digital economy: A systematic literature review. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8, Article 201. https://doi.org/10.1057/s41599-021-00875-x

Gruszka, K., Pillinger, A., Gerold, S., & Theine, H. (2024). (In)visible by design: An analysis of a domestic labor platform. *Critical Sociology*, 52(4–5), 903–922. https://doi.org/10.1177/08969205241276803

Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home* (Rev. ed.). Penguin Books.

Huws, U. (2019). The hassle of housework: Digitalisation and the commodification of domestic labour. *Feminist Review*, 123(1), 8–23. https://doi.org/10.1177/0141778919879725

International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Office. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

International Labour Organization. (2026). *Decent work in the platform economy* (Report ILC.114/V). International Labour Conference, 114th Session, Geneva. https://www.ilo.org/resource/conference-paper/ilc/ilc114/decent-work-platform-economy

Iyzico. (2025). *Türkiye e-ticaret ekosistemi 2025 raporu*. https://www.iyzico.com/assets/uploads/pdf/iyzico_ecommerce_report_2025.pdf

Jarrett, K. (2015). *Feminism, labour and digital media: The digital housewife*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781315720111

Kim, P., Sawyer, S., & Dunn, M. (2025). Gender and careers in platform-mediated work: A longitudinal study of online freelancers. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 9(7), 1-31, Article CSCW425. https://doi.org/10.1145/3757606

Kluzik, V. (2022). Governing invisibility in the platform economy: Excavating the logics of platform care. *Internet Policy Review*, 11(1), 1–21. https://doi.org/10.14763/2022.1.1636

Munoz, I., Kim, P., O'Neil, C., Dunn, M., & Sawyer, S. (2024). Platformization of inequality: Gender and race in digital labor platforms. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 8(CSCW1), 1-22, Article 108. https://doi.org/10.1145/3637385

Sosyal Güvenlik Kurumu. (2026). *İlk defa isteğe bağlı sigortalı olanlar. https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/12233982-f17a-40fe-81ae-bfd9155339d7/Ilk-Defa-Istege-Bagli-Sigortali-Olanlar-2026-01-12-09-48-59*

T.C. Ticaret Bakanlığı. (2025). *Türkiye'de e-ticaretin görünümü raporu 2025*. https://ticaret.gov.tr/data/6a02f2c7269de183c0b98bc4/Türkiye'de%20E-Ticaretin%20Görünümü%20Raporu%202025.pdf

TEPAV. (2026). *İstihdam izleme bülteni: Ocak 2026* (Bülten No. 165). Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. https://tepav.s3.eu-west-1.amazonaws.com/upload/files/1777348151383-0.TEPAV_Istihdam_Izleme_BulteniOcak2026.pdf

TİCİMAX. (2026). *2026 Pazaryerleri komisyon oranları.* https://www.ticimax.com/blog/pazaryerleri-komisyon-oranlari

TÜBİSAD. (2026). *Türkiye bilgi ve iletişim teknolojileri sektörü 2025 pazarı verileri*. Bilişim Sanayicileri Derneği. https://www.tubisad.org.tr/tr/images/pdf/tubisad-bit-2025-tr-062026.pdf?v2

Türkiye İstatistik Kurumu. (2026, 30 Temmuz). *İşgücü istatistikleri, Haziran 2026* (Bülten No. 57986) [Basın bülteni]. https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/57986.

TÜRMOB. (2025). *Evlerde üretilen ürünlerin internet üzerinden satışında esnaf muaflığı*. Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği. https://www.turmob.org.tr/arsiv/mbs/resmigazete/-2025_esnaf_muafligi(1).pdf.

UN Women. (2023, 26 Mart). *UN Women integrates digital technologies into women's economic empowerment programmes*. https://africa.unwomen.org/en/stories/in-the-words-of/2023/03/un-women-integrates-digital-technologies-into-womens-economic-empowerment-programmes

UN Women. (2016). *Buy from women. https://www.buyfromwomen.org/*

UN Women. (2025). *Women's economic empowerment* (Policy Brief). UN Women Bangladesh. https://asiapacific.unwomen.org/sites/default/files/2025-11/20250432794-in-brief_womens-economic-empowerment.pdf

Urhan, B. (2022). Dijital emek platformlarında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri. *Çalışma ve Toplum*, 5(75), 2583–2611. https://doi.org/10.54752/ct.1191421

van Doorn, N. (2020). Stepping stone or dead end? The ambiguities of platform-mediated domestic work under conditions of austerity urbanism. In D. Baines & I. Cunningham (Eds.), *Working in the context of austerity: Challenges and struggles* (pp. 49–69). Bristol University Press.

Vibe Medya. (2025). *Shadow ban nedir? Sosyal medya platformlarında görünürlük kısıtlaması.* https://www.vibemedya.com/shadow-ban-nedir/

World Bank. (2019). *World development report 2019: The changing nature of work*. World Bank. https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1328-3

İnovasyon Odaklı Büyüme Kadın Emeği İçin Kapsayıcı mı? Ülke Grupları Üzerinden Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme

Yusuf Can ÇALIŞIR

Dr. Öğretim Üyesi. Ankara Üniversitesi, Ayaş Meslek Yüksekokulu, Sosyal Güvenlik Programı. ccalisir@ankara.edu.tr. https://orcid.org/0000-0001-5715-7269.

GİRİŞ

Ekonomik büyümenin niteliği, emek piyasalarının geleceği açısından giderek daha merkezi bir tartışma alanına dönüşmektedir. Pandemi sonrası dönemde derinleşen ekonomik kırılganlıklar, üretkenlik baskıları, bakım krizi, demografik dönüşüm ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, büyümenin kimler için istihdam ve güvence ürettiği sorusunu öne çıkarmaktadır. ILO'nun son dönem değerlendirmeleri, küresel emek piyasalarında toparlanmanın eşitsiz ilerlediğini ve çoklu krizlerin sosyal adalet arayışını daha kırılgan hale getirdiğini göstermektedir (ILO, 2024). Bu bağlamda inovasyon odaklı büyüme, üretkenliği artıran, yüksek katma değerli sektörleri destekleyen ve nitelikli istihdam olanaklarını genişleten bir kalkınma yönelimi olarak öne çıkmaktadır. Bununla birlikte inovasyonun emek piyasası üzerindeki etkileri kendiliğinden kapsayıcı değildir.

Teknolojik yenilikler bir yandan yeni iş alanları ve beceri talepleri yaratırken, diğer yandan mevcut eşitsizlikleri yeniden üretebilmekte, bazı grupların emek piyasasına erişimini sınırlı bırakabilmektedir. Kadın emeğinin inovasyon odaklı büyüme süreçlerindeki konumu bu nedenle çoklu krizler çağında emek piyasalarının kapsayıcılığını değerlendirmek için önemli bir araştırma alanı sunmaktadır. Bu çalışma, inovasyon odaklı büyümenin kadın istihdamı açısından ne ölçüde kapsayıcı sonuçlar ürettiğini 2010–2023 dönemine ait karşılaştırmalı ülke verileriyle incelemektedir. Temel araştırma sorusu, Ar-Ge harcamaları, yüksek teknoloji ihracatı ve ekonomik büyüme göstergelerinin kadın istihdamını destekleyen kapsayıcı bir emek piyasası yapısıyla birlikte ilerleyip ilerlemediğidir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Oslo Manual çerçevesinde inovasyon, yeni ya da önemli ölçüde iyileştirilmiş ürün ve süreçlerin kullanıma alınmasıyla ilişkilendirilmektedir (OECD & Eurostat, 2018). Bu yönüyle inovasyon, ekonomik büyümenin teknik içeriğini ve üretim yapısını değiştiren bir süreçtir. Ancak bu dönüşümün kadın emeği açısından doğurduğu sonuçlar, teknoloji yoğun sektörlerin yapısı, eğitim-istihdam geçişleri, bakım sorumlulukları, çalışma süreleri, sektörel ayrışma ve sosyal politika kurumları tarafından şekillenmektedir.

İnovasyon ve istihdam ilişkisine dair literatür, teknolojik değişmenin emek piyasaları üzerindeki etkilerinin doğrusal biçimde açıklanamayacağını göstermektedir. Aghion ve Howitt'in (1992) yaratıcı yıkım yaklaşımı, yeniliklerin eski üretim biçimlerini aşındırırken

yeni üretim ve istihdam alanları açtığını vurgulamaktadır. Dosi (1988), inovasyonun firmalar, sektörler ve istihdam yapıları bakımından farklı sonuçlar ürettiğini göstermektedir. Autor (2015), otomasyon tartışmalarında işlerin tamamen ortadan kalkmasından çok, görev içeriklerinin yeniden düzenlendiğine dikkat çekmektedir. Acemoglu ve Restrepo (2019) ise teknolojinin emeği ikame eden ve yeni görevler üzerinden emeği yeniden istihdama dahil eden iki yönlü etkisine işaret etmektedir.

Kadın emeği açısından bu tartışma daha karmaşık bir zemine sahiptir. Kadınların istihdama katılımı, işgücü talebinin yanında bakım hizmetleri, aile politikaları, toplumsal cinsiyet normları, ücret eşitsizlikleri ve iş-yaşam uyumu mekanizmalarıyla yakından ilişkilidir. Mincer (1962), evli kadınların işgücüne katılımını hane içi kararlar ve emek arzı dinamikleri üzerinden ele alırken; Goldin (1994), ekonomik gelişme sürecinde kadın işgücüne katılımının tarihsel olarak doğrusal olmayan bir seyir izlediğini göstermiştir. Klasen ve Lamanna (2009), eğitim ve istihdamdaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin büyüme üzerinde sınırlayıcı etkiler ürettiğini ortaya koymaktadır. Blau ve Kahn (2013), kadınların işgücü arzındaki ülke farklılıklarının politika ve kurumlarla bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Refah rejimi ve karşılaştırmalı politik ekonomi literatürü de kadın istihdamının yalnızca bireysel niteliklerle değil, ülkelerin kurumsal yapılarıyla ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Esping-Andersen'in (1990) refah rejimi yaklaşımı, sosyal haklar ve piyasa bağımlılığı arasındaki farklılaşmayı görünür kılarken; Lewis (1992), Orloff (1993, 1996), Bettio ve Plantenga (2004), Korpi, Ferrarini ve Englund (2013) ile Mandel ve Semyonov (2006), bakım rejimleri, aile politikaları ve sosyal vatandaşlık düzenlemelerinin kadınların istihdam olanaklarını belirlediğini göstermiştir. Hall ve Soskice'nin (2001) kapitalizm çeşitleri yaklaşımı ile Estévez-Abe'nin (2006) toplumsal cinsiyet perspektifinden sunduğu katkılar ise beceri oluşumu, üretim rejimi ve istihdam yapısı arasındaki bağlantının kadın emeği bakımından önemini ortaya koymaktadır.

YÖNTEM

Çalışmada World Development Indicators veri tabanından yararlanılmıştır (World Bank, 2026). Veri seti 2010–2023 döneminde 38 ülkeye ait ülke-yıl gözlemlerinden oluşmaktadır. Temel bağımlı değişken kadın istihdam oranıdır. Kadın işgücüne katılım oranı alternatif kadın emeği göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Açıklayıcı değişkenler Ar-Ge harcamalarının GSYH içindeki payı, yüksek teknoloji ihracatının imalat ihracatı içindeki oranı, kişi başı GSYH büyümesi, kadın yükseköğretim okullaşma oranı ve doğurganlık oranıdır. Patent başvuruları değişkeni eksik gözlem oranının yüksekliği nedeniyle ana modellere dahil edilmemiştir.

Ana analiz 467 gözlem üzerinden yürütülmüştür. Ülkeler arasındaki yapısal farklılıkları ve yıllara bağlı ortak dalgalanmaları dikkate almak amacıyla ülke ve yıl sabit etkilerini içeren

karşılaştırmalı nicel tahminler kullanılmış; standart hatalar ülke düzeyinde kümelenmiştir. Temel modelde kadın istihdam oranı; inovasyon göstergeleri, ekonomik büyüme, kadın yükseköğretim okullaşması ve doğurganlık değişkenleriyle açıklanmaya çalışılmıştır. Ek olarak Ar-Ge harcamaları ile yüksek teknoloji ihracatı z-skoru yöntemiyle standartlaştırılmış, ardından bu iki göstergenin aritmetik ortalaması alınarak bileşik bir inovasyon endeksi oluşturulmuştur. Daha yüksek endeks değerleri, ilgili ülke-yıl gözleminde görece daha yüksek inovasyon kapasitesini göstermektedir.

Ülke gruplaması, refah rejimi ve karşılaştırmalı politik ekonomi literatüründeki kurumsal farklılaşma tartışmaları dikkate alınarak yapılmıştır. Bu kapsamda Nordik, Kıta Avrupası, Liberal, Güney Avrupa ve Türkiye, Doğu Avrupa, Latin Amerika ve Doğu Asya grupları oluşturulmuştur. Bu sınıflama klasik refah rejimi tipolojisini bire bir yeniden üretme iddiası taşımamakta; inovasyon-kadın emeği ilişkisinin kurumsal bağlamlara göre farklılaşıp farklılaşmadığını görünür kılmayı amaçlamaktadır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Betimsel bulgular, 2010–2023 döneminde kadın istihdamı, kadın işgücüne katılımı, Ar-Ge harcamaları, yüksek teknoloji ihracatı ve kadın yükseköğretim okullaşmasında artış yaşandığını göstermektedir. Ülke ortalamalarına göre kadın istihdam oranı 2010'da % 48,0 iken 2023'te % 52,5'e yükselmiştir. Kadın işgücüne katılım oranı aynı dönemde % 52,7'den % 55,6'ya çıkmıştır. Ar-Ge harcamalarının GSYH içindeki payı % 1,72'den % 2,23'e, yüksek teknoloji ihracatının imalat ihracatı içindeki payı ise % 16,0'dan % 18,7'ye yükselmiştir. Kadın yükseköğretim okullaşmasında belirgin bir artış görülürken doğurganlık oranı gerilemiştir. Türkiye'de kadın istihdam oranı 2010'da % 23,9 iken 2023'te % 31,2'ye, kadın işgücüne katılım oranı % 27,4'ten % 35,8'e yükselmiştir. Aynı dönemde Ar-Ge harcamalarının GSYH içindeki payı % 0,79'dan % 1,42'ye, yüksek teknoloji ihracatı % 2,19'dan % 4,52'ye çıkmıştır. Bu artışlara rağmen Türkiye, 2023 itibarıyla kadın istihdamı ve yüksek teknoloji göstergeleri bakımından karşılaştırmalı ülke ortalamalarının gerisinde kalmaktadır.

Karşılaştırmalı tahmin bulguları, inovasyon göstergeleri ile kadın istihdamı arasındaki ilişkinin beklenenden daha sınırlı olduğunu göstermektedir. Korelasyon düzeyinde Ar-Ge harcamaları ve yüksek teknoloji ihracatı kadın istihdamı ile pozitif ilişkilidir. Ancak ülke ve yıl sabit etkileri dikkate alındığında Ar-Ge, yüksek teknoloji ihracatı ve bileşik inovasyon endeksi kadın istihdamını anlamlı biçimde açıklamamaktadır. Gecikmeli modellerde de inovasyon endeksinin anlamlı bir açıklayıcılık göstermemesi, inovasyon kapasitesinin kadın istihdamına kısa vadede ya da otomatik biçimde yansımadığını düşündürmektedir.

Buna karşılık doğurganlık değişkeninin kadın istihdamı ile pozitif ve anlamlı ilişki göstermesi, kadın emeği ile demografik yapı arasındaki ilişkinin basit bir ikame ilişkisine indirgenemeyeceğini düşündürmektedir. Bu sonuç, doğurganlık ile kadın istihdamı arasında

doğrudan bir nedensellik kurmaktan çok, kadınların ücretli çalışmaya katılımının bakım rejimleri, aile politikaları, ebeveynlik destekleri ve iş-yaşam uyumunu destekleyen kurumsal düzenlemelerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Ülke grupları temelindeki bulgular bu yorumu güçlendirmektedir. Kadın istihdam oranı en yüksek grup Nordik ülkelerdir. Nordik grupta ortalama kadın istihdamı % 57,9'dur. Liberal ülkeler % 54,9 ile ikinci sırada yer almaktadır. Buna karşılık Ar-Ge ve yüksek teknoloji göstergelerinin en yüksek olduğu grup Doğu Asya'dır. Doğu Asya grubunda Ar-Ge harcamalarının ortalaması % 3,73, yüksek teknoloji ihracatı ortalaması % 25,8'dir; buna rağmen kadın istihdamı Nordik ve liberal ülkelerin gerisindedir. Güney Avrupa ve Türkiye grubu ise kadın istihdamı bakımından en düşük ortalamaya sahiptir. Bu grupta kadın istihdam oranı ortalama % 36,7'dir. 2010–2023 döneminde bu grupta kadın istihdamı artmış olsa da, 2023 itibarıyla diğer ülke gruplarıyla arasındaki fark sürmektedir.

Etkileşimli modeller inovasyonun kadın istihdamı ile ilişkisinin ülke grupları arasında homojen olmadığını göstermektedir. Kadın istihdamının yüksek düzeyde seyrettiği Nordik ülkelerde inovasyon göstergelerindeki ilave artışların kadın istihdamını aynı ölçüde açıklamaması dikkat çekicidir. Bu bulgu, Nordik ülkelerde kadın istihdamının inovasyon kapasitesinden ziyade güçlü bakım hizmetleri, toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve kapsayıcı emek piyasası kurumlarıyla ilişkili olduğunu düşündürmektedir. Doğu Asya örneği ise yüksek inovasyon kapasitesinin kadın emeği açısından kapsayıcı istihdam yapısı üretmek için tek başına yeterli olmadığını göstermektedir.

SONUÇ

Çalışmanın temel sonucu, inovasyon odaklı büyümenin kadın emeği açısından kendiliğinden kapsayıcı sonuçlar üretmediğidir. Kadın istihdamının gelişimi, inovasyon kapasitesi kadar bakım rejimleri, aile politikaları, eğitim-istihdam geçişleri, sektörel istihdam yapısı ve emek piyasası kurumları tarafından belirlenmektedir. Bu nedenle çoklu krizler çağında büyüme stratejilerinin teknoloji, Ar-Ge ve yüksek katma değerli üretim hedefleriyle sınırlı kalması kadın emeği açısından yetersiz sonuçlar doğurabilir. Kadınların ücretli çalışmaya erişimini destekleyen bakım hizmetleri, toplumsal cinsiyet duyarlı aktif işgücü politikaları, eğitimden istihdama geçişi güçlendiren mekanizmalar ve nitelikli istihdam yaratma kapasitesi, inovasyon odaklı büyüme stratejilerinin sosyal politika boyutunu oluşturmalıdır. Bu çerçevede çalışma, kadın istihdamını inovasyon odaklı büyümenin kapsayıcılığını değerlendiren bir gösterge olarak ele almakta ve çoklu krizler çağında emek piyasalarının toplumsal cinsiyet boyutuna karşılaştırmalı ampirik bir katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın Emeği, İnovasyon Odaklı Büyüme, Kapsayıcı İstihdam, Karşılaştırmalı Analiz.

KAYNAKÇA

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives, 33*(2), 3–30. doi:10.1257/jep.33.2.3

Aghion, P., & Howitt, P. (1992). A model of growth through creative destruction. *Econometrica, 60*(2), 323–351. doi:10.2307/2951599

Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives, 29*(3), 3–30. doi:10.1257/jep.29.3.3

Bettio, F., & Plantenga, J. (2004). Comparing care regimes in Europe. *Feminist Economics, 10*(1), 85–113. doi:10.1080/1354570042000198245

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2013). Female labor supply: Why is the United States falling behind? *American Economic Review, 103*(3), 251–256. doi:10.1257/aer.103.3.251

Dosi, G. (1988). Sources, procedures, and microeconomic effects of innovation. *Journal of Economic Literature, 26*(3), 1120–1171.

Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.

Estévez-Abe, M. (2006). Gendering the varieties of capitalism: A study of occupational segregation by sex in advanced industrial societies. *World Politics, 59*(1), 142–175.

Goldin, C. (1994). *The U-shaped female labor force function in economic development and economic history* (NBER Working Paper No. 4707). National Bureau of Economic Research. doi:10.3386/w4707

Hall, P. A., & Soskice, D. (Eds.). (2001). *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*. Oxford University Press.

International Labour Organization. (2024). *World employment and social outlook: Trends 2024*. ILO.

Klasen, S., & Lamanna, F. (2009). The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries. *Feminist Economics, 15*(3), 91–132. doi:10.1080/13545700902893106

Korpi, W., Ferrarini, T., & Englund, S. (2013). Women's opportunities under different family policy constellations: Gender, class, and inequality tradeoffs in Western countries re-examined. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 20*(1), 1–40. doi:10.1093/sp/jxs028

Lewis, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy, 2*(3), 159–173. doi:10.1177/095892879200200301

Mandel, H., & Semyonov, M. (2006). A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries. *American Journal of Sociology, 111*(6), 1910–1949. doi:10.1086/499912

Mincer, J. (1962). Labor force participation of married women: A study of labor supply. In H. G. Lewis (Ed.), *Aspects of labor economics* (pp. 63–105). Princeton University Press.

OECD. (2023). *Joining forces for gender equality: What is holding us back?* OECD Publishing. doi:10.1787/67d48024-en

OECD. (2025). *Gender equality and work*. OECD.

OECD & Eurostat. (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for collecting, reporting and using data on innovation* (4th ed.). OECD Publishing. doi:10.1787/9789264304604-en

Orloff, A. S. (1993). Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states. *American Sociological Review, 58*(3), 303–328. doi:10.2307/2095903

Orloff, A. S. (1996). Gender in the welfare state. *Annual Review of Sociology, 22*, 51–78. doi:10.1146/annurev.soc.22.1.51

Piva, M., & Vivarelli, M. (2018). Technological change and employment: Is Europe ready for the challenge? *Eurasian Business Review, 8*(1), 13–32. doi:10.1007/s40821-017-0100-x

Rubery, J., & Grimshaw, D. (2015). The 40-year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts. *Cambridge Journal of Economics, 39*(2), 319–343. doi:10.1093/cje/beu053

Seguino, S. (2000). Gender inequality and economic growth: A cross-country analysis. *World Development, 28*(7), 1211–1230. doi:10.1016/S0305-750X(00)00018-8

Soskice, D. (2005). Varieties of capitalism and cross-national gender differences. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 12*(2), 170–179. doi:10.1093/sp/jxi010

World Bank. (2026). *World Development Indicators* [Data set]. World Bank.

Kadın İstihdamına Bölgesel Yatkınlığın Ölçülmesi: Türkiye İçin Bir Puan Kartı ve PCA Tabanlı Analiz

Varol DUR

Dr. Sosyal Güvenlik Kurumu. varoldur35@gmail.com. https://orcid.org/0000-0002-6801-3567.

GİRİŞ

Modern işgücü piyasalarının en dinamik dönemeçlerinden birini tecrübe eden Türkiye'de, kadın istihdam düzeyinin ve kadının işgücüne katılım oranının kronik bir biçimde düşük seyretmesi, ülkenin iktisadi ve sosyal kalkınma dinamiklerinin önündeki en köklü yapısal engellerden birini oluşturmaktadır. Söz konusu makroekonomik ve sosyal göstergeler, Türkiye'yi diğer OECD ülkelerinden ayıran ve kırılganlık unsuru olarak ön plana çıkmaktadır.

Kentleşmeyle paralel olarak iki kazananlı aile modelinin toplumsal bir norma dönüşmesi ve lisans düzeyi başta olmak üzere kadınlarda okullaşma oranındaki istikrarlı artış gibi etkenler kadınların formel işgücü piyasasına dahil olma arzusunu kalıcı hale getirse de kadın emeğinin arz ve talep yönlü belirleyicileri, kayıt dışılığın yaygınlığı ve sosyo-kültürel direnç noktaları coğrafi ve kültürel katmanlarda asimetrik bir yapı sergilemeye devam etmektedir (Bozkaya, 2013; Dildar, 2015; Seki, 2016). Bu heterojen dağılım nedeniyle, ulusal düzeyde yapılan makro genellemeler ve tekil değişkenlerin basit mukayeseleri, yerel işgücü piyasalarındaki yapısal anomalileri bütüncül bir yaklaşımla açıklamada yetersiz kalmaktadır.

Bu araştırmanın temel amacı, Türkiye işgücü piyasasında kadın istihdamının coğrafi yapısını çok boyutlu göstergeler vasıtasıyla ölçmek, NUTS II düzeyinde "Bölgesel Kadın İstihdamına Yatkınlık Puan Kartı" oluşturarak bölgelerin görece konumlarını sıralamak ve son on yıllık dönemde (2013-2023) yaşanan zamansal dönüşümü ampirik yöntemlerle ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın temel araştırma soruları şu şekilde şekillenmektedir: Kadın istihdamındaki bölgesel eşitsizlikler zaman içinde nasıl bir değişim seyri izlemiştir? Bölgelerin kadın istihdamına yatkınlık performanslarındaki kaymaları yönlendiren temel yapısal boyutlar nelerdir? Köklü sosyo-kültürel yapılar ve ataerkil normlar, kadınların işgücü piyasası çıktıları üzerindeki belirleyicilik gücünü ne ölçüde korumaktadır?

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Türkiye'de kadın istihdamı ve sosyal politika örüntüleri arasındaki ilişkiyi kuramsal bir zemine oturtmak, refah devleti rejimi tartışmalarını yakından incelemeyi gerektirmektedir. Türkiye, literatürde çoğunlukla Güney Avrupa Refah Modeli içerisine dahil edilen, aile bağımlılığına dayalı bir refah karmasına sahip bir aktör olarak konumlanmaktadır. Bu modelin en temel ayırt edici özelliği, devletin kamusal bakım hizmetleri alanındaki sorumluluğu minimize ederek bu yükü doğrudan doğruya hane halkına ve hane halkı içerisinde de ücretsiz

kadın emeğine yüklemesidir. Türkiye, çocuk, yaşlı ve engelli bakımı hususunda yoğun biçimde annelerin ve büyükannelerin ücretsiz bakım emeğine güvenmeye devam etmektedir. Karar vericiler ve politika yapıcı düzeyindeki aktörler zaman zaman ailenin bakım yükünü hafifletmeye dönük stratejik hamleleri veya kurumsal kreş yükümlülüklerini gündeme getirse de literatürde "defamilization" olarak adlandırılan ve bakım sorumluluğunu hane halkından alıp kamusal/piyasa temelli mekanizmalara aktaran politikaların etkin ve yaygın bir biçimde uygulamaya konulduğunu söylemek mümkün değildir (Buğra, 2013; Ayhan, 2015; Nişancı, 2016; Greulich, Aurélien & İnan, 2016, Gültekin, 2023).

Uluslararası kıyaslamalar, Türkiye'nin kadın istihdamı alanında kendine yakın ya da daha gelişmiş OECD ülkelerine göre olumsuz bir performans gösterdiğine işaret etmektedir. Bu olgu, bir dizi akademisyenin çalışmasına da yansımıştır. Bu kapsamda, bazı araştırmacılar bu durumun başlıca nedenlerini şöyle sıralamışlardır:

- Bakım sorumluluklarında eşitsiz dağılım (Gündüz-Hoşgör ve Smits, 2008; Özar, Yakut Çakar, 2013; Greulich ve diğerleri, 2016, Şahinoğlu ve Ağırkaya, 2021)
- İş ve aile yaşamı arasındaki çatışmalar ve toplumdaki ataerkil normlar (Yazıcı, 2012; Buğra, 2013; Dildar, 2015; Soyseçkin, 2016; Hendvari ve Karataş, 2020; Ulutaş ve Öztepe, 2021; Özcan ve Yüce, 2024)
- Düşük eğitim katılımı ve eğitimden çalışma hayatına geçişin düşük düzeyi (Göksel, 2013; Yerlikaya ve diğerleri, 2020)
- İstikrarsız çalışma düzenlemeleri (Ulutaş, 2015; Yaghmaei ve Taymaz, 2024)
- Devletin ve bürokratik yaklaşımın etkileri (Akan, 2011; Nişancı, 2016)
- Sanayileşme ve ekonomik gelişim (Demirtaş ve diğerleri, 2021)
- İç göç (Tansel, 2002; U-şekilli eğrinin açıklaması için: Goldin, 1994)

Diğer yandan, Türkiye'deki kadın istihdam verileri çarpıcı bir bölgesel dengesizlik göstermektedir. Aynı zamanda kadın istihdamı ve genel işgücü piyasası yapısı, ülkenin farklı bölgelerinde farklı oran ve yoğunluklarda değişim geçirmektedir. Bu çeşitlilik, kadınların işgücü piyasasına katılma istekliliği ve kadın işgücüne olan talebi her bölgede farklı şekilde etkilemektedir (Kamacı, 2016; Apaydın, 2018).

YÖNTEM

Çalışmanın ampirik altyapısı, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından uygulanan ve geniş bir örneklem hacmine sahip olan 2013 ve 2023 yılları Hane Halkı İşgücü Anketlerinin ham mikro veri setlerine dayanmaktadır. İlk aşamada, mikro veri tabanından hareketle 2 ve 3 yollu çapraz tablolar oluşturulmuş ve kadın istihdamının arz ve talep yönünü yansıtan 20'den fazla ham gösterge, entegre bir matris oluşturmak üzere 10 temel birleşik değişkene indirgenmiştir.

Kullanılan değişkenlerin farklı birim, ölçek ve yönelimlere sahip olması nedeniyle, verilerin birbiriyle doğrudan karşılaştırılabilir kılınması adına Z-skor standardizasyon yöntemi uygulanmıştır (benzer metodoloji için: Room, 2000; Bambra, 2006; UNICEF, 2007; Hudson ve Kühner, 2010; Horsfall 2010; Willemse ve de Beer, 2012; Dur, 2019). Puan kartının inşasında yer alan 10 ana gösterge, yönelimlerine göre negatif ve pozitif etkili olmak üzere iki gruba ayrılmıştır:

- **Negatif Değişkenler (Yüksek değerlerin olumsuz duruma işaret ettiği göstergeler):** Kayıt Dışı Kadın İstihdamı Oranı, Eş İsteği ile İşten Ayrılma Oranı, Çocuk Bakım Sorumlulukları Nedeniyle İşten Ayrılma Oranı, Diploma Sahibi Olmayan Kadın Oranı, İşgücü Piyasasında Umudu Kırılmış Kadın Oranı, Kadın İşsizlik Oranı, 15–24 Yaş NEET Kadınların Erkeklere Oranı.
- **Pozitif Değişkenler (Yüksek değerlerin elverişli duruma işaret ettiği göstergeler):** Eğitim Nedeniyle İşten Ayrılan Kadınların Oranı, Ön Lisans, Lisans ve Üzeri Eğitime Sahip Kadınların Erkeklere Oranı, Kadın İşveren / Erkek İşveren Oranı.

Her bir NUTS II bölgesi için hesaplanan standart Z-skorlarının aritmetik ortalaması alınarak ilgili bölgenin "Kadın İstihdamına Yatkınlık Puanı" elde edilmiş ve bölgeler en yüksek performanstan en düşüğe doğru sıralanarak 2013 ve 2023 yılları için Bölgesel Puan Kartları türetilmiştir.

Bölgelerin 10 yıllık zaman dilimindeki mutlak ve görece gelişim yönlerini genel trendden arındırarak ölçmek amacıyla "Z-fark analizi" metodolojisi geliştirilmiştir. Yüzdesel değişim hesaplamalarının, sıfıra yakın veya negatif başlangıç değerine sahip az gelişmiş bölgelerde yaratacağı matematiksel sapmaları ve çarpıtmaları engellemek adına ham farklar esas alınmıştır. Elde edilen fark serileri, kendi serilerinin ortalamasından çıkarılıp standart sapmalarına bölünerek z-fark değerlerine dönüştürülmüş ve tüm değişkenlerin endeks yönü "yüksek değer = daha iyi performans" olacak şekilde hizalanmıştır.

Karmaşık göstergeler arasındaki ortak varyansı yakalamak, veri setinin içerdiği gizil yapısal boyutları belirlemek ve sonraki aşamalarda kurulacak regresyon modellerinde çoklu doğrusallık sorununu bertaraf etmek amacıyla Temel Bileşenler Analizi (PCA) de kullanılmıştır (Jolliffe, 2002; Hair ve diğerleri, 2010). PCA öncesinde veri kümesi, yukarıda tanımlanan *z-fark* değişkenleri üzerinden çalışılmış, ayrıca tüm değişkenlerin endeks yönüyle uyumlu olması sağlanmıştır (işaret hizalaması). Faktör sayısının belirlenmesinde birden fazla kriter kullanılmıştır: (i) eigenvalue > 1 kuralı (Kaiser), (ii) scree plot'ta "dirsek" gözlemi ve (iii) kümülatif açıklanan varyans (çalışmada üç faktör ≈ %68 açıklama; dört faktör seçeneği ile artış sağlanabilmektedir). Seçilen bileşenler **varimax** rotasyonu ile döndürülerek yüklerin yorumlanabilirliği artırılmış ve faktörler arasında bağımsız (orthogonal) eksenler sağlanmıştır; böylece sonraki regresyon modellerinde çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) azaltılmış olur. Faktör skorları (regression method ile) her bölge için kaydedilmiş ve bu skorlar

gerektiğinde ortalaması 0, standart sapması 1 olacak şekilde yeniden standartlaştırılarak regresyona sokulmuştur

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın ampirik analizlerinden elde edilen ilk ve en çarpıcı bulgu, Türkiye'deki NUTS II bölgeleri arasında kadın istihdamına yatkınlık düzeyi açısından çok ciddi bir asimetrinin ve coğrafi kutuplaşmanın varlığıdır. Bununla birlikte, iki dönem arasında yapılan karşılaştırma, bölgeler arası makasın zaman içinde daraldığına, yani bir yakınsama eğiliminin ortaya çıktığına işaret etmektedir. Nitekim puan kartı serisinin genel standart sapma değeri 2013 yılında 0,505 seviyesindeyken, 2023 yılında 0,389'a gerilemiştir. Bu durum makasın daraldığını somut olarak kanıtlasa da eşitsizliğin boyutunun ne denli büyük kalmaya devam ettiğini de gözler önüne sermektedir.

Puan kartının hiyerarşik sıralaması incelendiğinde, 2013 yılında TR-51 (Ankara) ilk sırada yer alırken, onu sırasıyla TR-31 (İzmir) ve TR-32 (Aydın) izlemektedir. 2023 yılına gelindiğinde ise bir sıçrama gerçekleştiren TR-10 (İstanbul) bölgesinin tam 9 sıra birden yükselerek puan kartının zirvesine yerleştiği görülmektedir. TR-31 (İzmir) ikinci sıradaki yerini muhafaza ederken, TR-51 (Ankara) üçüncü sıraya gerilemiştir. Puan kartının tabanında ise katı bir süreklilik söz konusudur: TRA-2 (Ağrı), TRC-2 (Şanlıurfa), TRC-3 (Mardin) ve TRB-2 (Van) bölgeleri her iki dönemde de aynı hiyerarşik sıralamayla son 4 sırayı paylaşmışlardır.

Bölgelerin yer değiştirmelerinden ziyade ampirik dönüşüm hızlarını anlamlandırmayı sağlayan Z-fark analizi sonuçları, coğrafi düzeyde son derece heterojen dinamiklerin işlediğini göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre TRB-2 (Van) ve TR-10 (İstanbul) bölgelerinde "Olağanüstü İyileşme" kaydedilmiştir. Benzer şekilde TR-62 (Adana) ve TRC-3 (Mardin) bölgeleri de "Ortalama Üzeri İyileşme" performansı sergilemişlerdir. Van ve Mardin bölgelerinin endeks içindeki hiyerarşik sıralamaları çok düşük başlangıç noktaları nedeniyle değişmemiş olsa da puansal olarak gerçekleştirdikleri bu radikal sıçrama, ulusal düzeydeki bölgesel yakınsamanın ve standart sapmadaki iyileşmenin birincil açıklayıcısıdır. Buna karşılık, herhangi bir bölgede olağanüstü düzeyde bir çöküş (kötüleşme) yaşanmamıştır. 11 bölgede iyileşme, 15 bölgede ise kötüleşme yönlü sapmaların izlenmesi, yerel işgücü piyasalarının dinamiklerinin ayrıştığını teyit etmektedir.

Değişkenlerin endeks skorlarındaki değişimi tahmin etme gücünü ölçmek üzere kurulan ilk regresyon modeli yüksek bir açıklayıcılık oranına ulaşmıştır. Model çıktılarında kadın işsizliği, eş isteği ve çocuk bakımı nedeniyle işten ayrılma ile umutsuzluk oranları güçlü negatif katsayılarla endeksi aşağı çeken temel unsurlar olarak teyit edilirken; yükseköğrenim oranları ve kadın işverenlik oranları olumlu yönde anlamlı katsayılara sahip olmuştur.

Gözlem sayısının kısıtlılığından kaynaklanabilecek model zayıflıklarını gidermek amacıyla yürütülen PCA analizi, 10 orijinal göstergeyi toplam varyansın %67,56'sını açıklayan 3

bağımsız bileşene indirgemiştir. Faktör yüklerinin dağılımı matrisi şu yapısal boyutları tanımlamıştır:

- **Eğitim ve İnsan Sermayesi Boyutu:** Genç kadın NEET oranları (negatif yük), yükseköğrenim oranları, eğitim nedeniyle işten ayrılma ve diplomasızlık oranları bu boyutta kümelenmiştir.
- **İstihdam ve Girişimcilik Boyutu:** Kadın işsizlik oranları, kayıt dışı istihdam ve kadın işveren oranları bu bileşende yoğunlaşmıştır.
- **Ataerkil Normlar ve Bakım Yükü Boyutu:** Doğrudan çocuk bakım sorumlulukları ve eş isteği doğrultusunda işten ayrılma oranları tarafından şekillendirilmiştir.

Katsayılar incelendiğinde, üçüncü boyutun bölgesel puan kartı performansı üzerinde son derece güçlü ve istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı negatif bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

SONUÇ

Çalışmanın literatüre sağladığı en özgün ve ampirik katkı, kadın istihdamındaki dinamikleri yalnızca ulusal düzeydeki soyut genellemelerle açıklamanın analitik olarak yetersiz kalabileceğini ve yerel/bölgesel bağlamı dikkate almayan politikaların başarı şansının düşük olduğunu göstermesidir. 2013-2023 Bölgesel Karneleri, Türkiye'de kadın istihdamına yatkınlık zeminlerinin NUTS II düzeyinde dikkat çekici biçimde ayrıştığını göstermektedir. Zamansal fark analiziyse, geleneksel ataerkil yapıların görece daha baskın olduğu varsayılan bazı bölgelerde ataerkil yapıda ve geleneksel bakım yükümlülüklerinde bir çözülme eğiliminin başladığına dair ampirik sinyaller üretmektedir.

Bu ampirik çerçeveden hareketle sunulabilecek esnek ve "bölgesel hassasiyete sahip" yerel politika bazı öneriler şunlardır:

- **Gelişim İvmesi Yakalayan Az Gelişmiş Bölgeler:** Bu bölgelerde ataerkil normların zayıflama eğilimi göstermesiyle ortaya çıkan kadın işgücü arzı, hedefe yönelik yerel programlarla desteklenmelidir. Kadın kooperatifleri, mikro-girişimcilik teşvikleri, hibe programları ve özellikle yerel yönetimler eliyle mahalle bazlı ücretsiz kamusal kreşlerin hızla inşa edilmesi, mevcut pozitif ivmenin formel ve nitelikli istihdama tahvil edilmesini sağlayacaktır.
- **Ortalama Üstü Kötüleşme Gösteren Bölgeler:** Bu bölgelerde yaşanan gerilemenin kökenleri derinlemesine incelenmeli; tarımdaki çözülme veya sanayideki kayıt dışılık eğilimlerine karşı denetim mekanizmaları artırılmalıdır. Gaziantep gibi sanayi yoğun bölgelerde kadınların formel üretime katılımını engelleyen unsurları aşmak adına, sanayi siteleri içerisinde organize kamusal bakım hizmetlerinin teşvik edilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dönük yerel farkındalık kampanyaları yürütülmesi önemlidir.

• **Metropoliten Odaklar:** Puan kartında en yüksek sıçramayı gerçekleştiren İstanbul gibi metropollerde, kadınların işgücünde kalıcılığını sağlamak adına iş-aile yaşamını uzlaştırıcı esnek formel çalışma modelleri, beyaz ve mavi yakalı kadın çalışanların yoğunlaştığı akslarda kurumsal çocuk/yaşlı bakım ağları finanse edilmesi önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, Z-Skor Puan Kartı, PCA Analizi.

KAYNAKÇA

Abdi, H., & Williams, L. J. (2010). Principal component analysis. Wiley Interdisciplinary Reviews: Computational Statistics, 2(4), 433–459. https://doi.org/10.1002/wics.101

Akan, T. (2011). Responsible pragmatism in Turkish social policy making in the face of Islamic egalitarianism and neoliberal austerity. International Journal of Social Welfare, 20(4), 367–380. https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.2010.00753.x

Apaydın, F. (2018). Türkiye'de işsizliğin karakteristiklerinin karşılaştırmalı analizi. Journal of Suleyman Demirel University Institute of Social Sciences, 30(1), 1–20.

Aydın, M., Ak, M., & Altuntaş, N. (2013). 'Çevre' ülkelerinde finansal gelişme ile büyüme arasındaki ilişki: Panel veri analizi. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31(2), 2–14.

Ayhan, K. (2015). Islamisation of Türkiye under the AKP rule: Empowering family, faith and charity. South European Society and Politics, 20(1), 47–69. https://doi.org/10.1080/13608746.2014.986442

Aysıt, T. (2002). Economic development and female labor force participation in Türkiye: Time-series evidence and cross-province estimates. Economic Research Forum for the Arab Countries, Iran and Türkiye. http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.462.9820&rep=rep1&type=pdf

Bambra, C. (2006). Decommodification and the worlds of welfare revisited. Journal of European Social Policy, 16(1), 73–80. https://doi.org/10.1177/0958928706059836

Bozkaya, G. (2013). Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler: Türkiye üzerine bir analiz. Sosyal Bilimler Dergisi, 3(5), 69–89.

Buğra, A. (2013). Revisiting the Wollstonecraft dilemma in the context of conservative liberalism: The case of female employment in Türkiye. Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 21(1), 148–166. https://doi.org/10.1093/sp/jxt001

Celebioglu, F. (2017). Women employment in terms of gender inequality across the provinces of Türkiye. Eurasian Journal of Business and Economics, 10(19), 61–80. https://doi.org/10.17015/ejbe.2017.019.04

Çetin, F., & Türkün, A. (2022). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının düşüklük nedenleri. Garanti BBVA Investor Relations.

https://www.garantibbvainvestorrelations.com/tr/images/pdf/Turkiyede-kadinlarin-isgucune-katiliminin-dusuk-kalma-sebepleri.pdf

Demirtaş, I., Yıldırım, D. Ç., & Yıldırım, S. (2021). Türkiye'de sanayileşme ve kadın emeği ilişkisi üzerine bir değerlendirme. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 57–71.

Dildar, Y. (2015). Patriarchal norms, religion, and female labor supply: Evidence from Türkiye. World Development, 76, 40–61. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2015.06.001

Dur, V. (2019). Refah devleti tipolojileri çerçevesinde Türkiye'de kadın ve aileye dönük sosyal politikalar ve etkileri (Unpublished doctoral dissertation). Ankara Üniversitesi. https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12575/71979

Erdoğan, S. (2021). Toplumsal cinsiyetin esnek üretim sistemine transferi: Mersin kadın konfeksiyon işçileri üzerine nitel bir araştırma. Çalışma ve Toplum, 4(71), 2863–2902.

Field, A. (2013). Discovering statistics using IBM SPSS Statistics (4th ed.). Sage.

Goldin, C. (1994). The U-shaped female labor force function in economic development and economic history (NBER Working Paper No. 4707). National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w4707

Göksel, İ. (2013). Female labor force participation in Türkiye: The role of conservatism. Women's Studies International Forum, 41, 45–54. https://doi.org/10.1016/j.wsif.2013.04.004

Greulich, A., Dasre, A., & Inan, C. (2016). Two or three children? Turkish fertility at a crossroads. Population and Development Review, 42(3), 537–559. https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2016.00152.x

Gültekin, M. (2023). Türkiye'de çalışan kadınlar üzerine sosyolojik bir inceleme: Refah rejimi, aileselcilik ve istihdamı ev ve bakım işleri ile uzlaştırma deneyimleri. Journal of Social Policy Conferences, 85, 79–98.

Gündüz-Hoşgör, A., & Smits, J. (2008). Variation in labor market participation of married women in Türkiye. Women's Studies International Forum, 31(2), 104–117. https://doi.org/10.1016/j.wsif.2008.03.004

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis (8th ed.). Cengage.

Horsfall, D. (2010). From competition state to competition states? Policy Studies, 31(1), 57–76. https://doi.org/10.1080/01442870903042766

Hosseinnezhad Hendvari, F., & Karataş, K. (2021). Türkiye'de aile sosyal politikasının değerlendirilmesi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 45, 173–183.

Hudson, J., & Kühner, S. (2010). Beyond the dependent variable problem: The methodological challenges of capturing productive and protective dimensions of social policy. Social Policy and Society, 9(2), 167–179. https://doi.org/10.1017/S1474746409990197

Jolliffe, I. T., & Cadima, J. (2016). Principal component analysis: A review and recent developments. Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences, 374(2065), 20150202. https://doi.org/10.1098/rsta.2015.0202

Kamacı, A. (2016). Doğu Karadeniz'de işgücü ve istihdam. Journal of Management Economics Literature Islamic and Political Sciences, 1(1), 14–32.

Karslı, M. N. (2022). Türkiye'de gerçekleştirilen çalışmalar kapsamında çalışan kadınların karşılaştığı sorunlara ilişkin bir içerik analizi (2010–2021). Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 2(1), 45–65.

Nişancı, A. (2016). Continuity or shift: A multiple streams framework analysis of the family policy in Türkiye. Journal of Sociology & Social Welfare, 43, 19–36.

OECD. (2021). OECD regional outlook 2021: Addressing COVID-19 and moving to net zero carbon. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/17017efe-en

Özar, Ş., & Yakut-Çakar, B. (2013). Unfolding the invisibility of women without men in the case of Türkiye. Women's Studies International Forum, 41, 24–34. https://doi.org/10.1016/j.wsif.2013.04.003

Seki, İ. (2016). The relationship between the phenomenon of political conservatism and the rate of female participation in the labor force: An empirical analysis of Türkiye. İnsan ve Toplum, 6(2), 1–20.

Soyseçkin, İ. S. (2016). Balance between work and family life: Middle class working mothers in Türkiye. Fe Dergi, 8(1), 130–143.

Şahinoğlu, T., & Ağırkaya, M. B. (2021). Kadın istihdamını etkileyen unsurlar ve bu unsurların demografik özelliklerle ilişkisi: Erzurum ili örneği. İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, 6(16), 398–421.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). Using multivariate statistics (7th ed.). Pearson.

Ulutaş, Ç. (2015). İş & aile yaşamını uzlaştırma politikaları: Türkiye'de yeni politika arayışları. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 70(3), 723–750.

Ünlütürk Ulutaş, Ç., & Durusoy Öztepe, N. (2021). Barriers against women's entry to decent work: A qualitative analysis on Bursa and Konya. Çalışma ve Toplum, 71(4), 2863–2885.

Willemse, N., & De Beer, P. (2012). Three worlds of educational welfare states? A comparative study of higher education systems across welfare states. Journal of European Social Policy, 22(2), 105–117. https://doi.org/10.1177/0958928711433656

Yazıcı, B. (2012). The return to the family: Welfare, state, and politics of the family in Türkiye. Anthropological Quarterly, 85(1), 103–140. https://doi.org/10.1353/anq.2012.0006

Yerlikaya, B., Giray Yakut, S., & Öcal, A. T. (2021). Bireylerin sosyo-demografik özelliklerinin çalışma hayatında kadına bakış açılarına etkisinin analizi: Türkiye örneği. Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(40), 19–62.

Emeklilik Sonrası Erkeklik Deneyimleri: Yaşlı Erkekler Üzerine Fenomenolojik Bir Araştırma

Gizem Burcu KARAALİ

Dr. Öğr. Üyesi. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Anabilim Dalı. gkaraali@bandirma.edu.tr, 0000-0002-9232-0129.

GİRİŞ

Ortalama yaşam süresinin uzaması ve doğurganlık oranlarının azalmasıyla birlikte yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı artış göstermeye başlamıştır. Nüfusun yaşlanması, dünya genelinde olduğu gibi Türkiye'de de önemli toplumsal dönüşümlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. TÜİK verilerine göre 65 ve daha yukarı yaştaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranı 2020 yılında %9,5 iken 2025 yılında %11,1'e yükselmiş; bu oranın 2030 yılında %13,5'e ulaşacağı öngörülmektedir (TÜİK, 2026). Toplam nüfus içerisindeki yaşlı nüfus oranının artışı toplumsal yaşlanmayı beraberinde getirmiş ve bu durum yaşlılık deneyimlerinin ekonomik, sosyal ve kültürel boyutlarıyla ele alınmasını gerekli kılmıştır. Yaşlanma sürecinin en önemli dönemeçlerinden biri olan emeklilik, yalnızca çalışma yaşamından çekilmeyi ifade eden ekonomik sonuçlarıyla ön plana çıkmamaktadır. Emeklilik süreci aynı zamanda bireylerin kimliklerini, toplumsal rollerini, gündelik yaşam pratiklerini ve sosyal ilişkilerini yeniden şekillendiren çok boyutlu bir dönemdir.

Yaşlılık olgusu ve yaşlanma süreci, kadınlar ve erkekler açısından ortak yönler taşımakla birlikte; erkekler özelinde çalışma yaşamı, üretkenlik ve ekonomik sorumluluklar üzerinden tanımlanan toplumsal yapı içerisindeki konumlandırılmaları nedeniyle farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Zira modern toplumlarda erkeklik büyük ölçüde çalışma, üretkenlik, ekonomik bağımsızlık, aileyi geçindirme ve kamusal alanda görünür olma pratikleri üzerinden inşa edilmektedir. Çalışma yaşamı, erkekler için yalnızca gelir elde etme anlamı taşımamakta; aynı zamanda toplumsal statünün, otoritenin, saygınlığın ve kimlik inşasının önemli kaynaklarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle emeklilik, erkeklerin yaşamında yalnızca mesleki rollerin sona erdiği bir dönem değil, aynı zamanda yaşam sürecinin erkeklik kimliğinin yeniden tanımlandığı bir evresi olarak değerlendirilebilir.

Türkiye'de son yıllarda artan yaşam maliyetleri ve ekonomik eşitsizlikler, emekli maaşlarının bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamadaki yeterliliğini tartışmalı hâle getirmiştir. Türkiye'de gerçekleştirilen güncel nitel araştırmalar da emekli aylıklarının yetersizliğinin emeklileri yeniden çalışmaya yönelttiğini ortaya koymaktadır (Boduroğlu vd., 2025). 2025 yılında 65 yaş ve üzeri nüfusun işgücüne katılma oranı %12,9 iken, bu oran yaşlı erkeklerde %21,2, yaşlı kadınlarda ise %6,2 olarak ölçülmüştür. Yaşlı erkeklerin işgücüne katılma oranının yaşlı kadınların üç katından fazla olması dikkat çekmektedir (TÜİK, 2025: 73). Bu noktada özellikle

erkeklerin toplumsal cinsiyet rolleri ve bu rollerle ilişkili olarak yüklendikleri sorumluluklar nedeniyle aileye ekonomik katkı sağlama sorumluluğunu emeklilik sonrasında da büyük ölçüde sürdürdüğü ifade edilebilir. Bu durum emekli erkeklerin deneyimlerini doğrudan etkilemektedir. Bir yandan geleneksel erkeklik normları tarafından atfedilen ailenin reisi olma ve ekonomik sorumluluğu üstlenme gibi toplumsal cinsiyet rolleri sürerken, diğer yandan yaşlanma, gelir kaybı, ortaya çıkan sağlık sorunları ve çalışma yaşamından çekilme gibi süreçler bu rollerin yeniden değerlendirilmesine neden olabilmektedir. Bu kapsamda çalışma, "Emeklilik süreci erkeklerin erkeklik algıları, toplumsal rolleri, gündelik yaşam pratikleri, aile içi ilişki dinamikleri ve ekonomik sorumlulukları üzerinde nasıl bir etki yaratmaktadır?" temel araştırma sorusu etrafında kurgulanmıştır. Araştırmada emekli erkeklerin, emeklilik sürecini nasıl anlamlandırdıkları, çalışma yaşamının sona ermesinin erkeklik algıları üzerindeki etkileri, aile içi rollerindeki dönüşümü, ekonomik sorumluluklarını ve yaşlanma deneyimlerini nasıl yorumladıkları incelenmektedir. Bu doğrultuda nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni benimsenmiş; 65-78 yaş aralığında bulunan toplam 13 emekli erkek ile görüşülmüştür. Katılımcılara kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılmış, veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır.

Emeklilik ve yaşlılık üzerine yapılan çalışmalar büyük ölçüde ekonomik güvence, sağlık, yaşam memnuniyeti ve sosyal destek mekanizmaları gibi konulara odaklanmaktadır (Wang ve Shi, 2014; Boduroğlu vd., 2025). Uluslararası literatürde emeklilik deneyimini toplumsal cinsiyet ve erkeklik perspektifiyle ele alan çalışmalar giderek artmakla birlikte (Barnes ve Parry, 2004; Pietilä vd., 2020), Türkiye'de emeklilik deneyiminin erkeklik çalışmaları çerçevesinde ele alındığı araştırmalar oldukça yenidir ve ağırlıklı olarak erken emeklilik deneyimine odaklanmaktadır (Eroğul, 2025). 65 yaş ve üzerindeki emekli erkeklerin deneyimlerine odaklanan araştırmaların ise sınırlı olduğu ifade edilebilir. Söz konusu boşluk çalışmanın çıkış noktasını oluşturmakta olup; ilgili literatüre katkı sunulması hedeflenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yaşlanma uzun yıllar boyunca ağırlıklı olarak biyolojik bir gerileme süreci olarak ele alınmıştır. Bununla birlikte artan yaşlı nüfusu ile birlikte yaşlılık yalnızca fiziksel değişimlerle açıklanamayacak toplumsal ve kültürel bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Yaşlanma süreci; bireylerin toplumsal rollerinde, statülerinde ve kimlik algılarında önemli dönüşümleri beraberinde getirmektedir. Bu doğrultuda yaşlılık sosyolojisi, yaşlanmayı bireysel bir deneyim olarak değerlendirmemektedir. Yaşlılık sosyolojisi perspektifinden yaşlanma, birey ile toplumsal yapı arasındaki etkileşim sonucu şekillenen ve sınıf, toplumsal cinsiyet ile ekonomik koşullar gibi yapısal etkenlerden etkilenen farklılaşmış bir toplumsal süreç olarak karşımıza çıkmaktadır (Powell, 2006; Phillipson ve Baars, 2007; Kurtkapan, 2018: 249).

Yaşlılık deneyiminin farklılaşmasında belirleyici olan süreçlerden biri de emekliliktir. Emeklilik, çalışma yaşamından çekilmeyi kurumsal olarak düzenleyen yaş eşikleri aracılığıyla yaşlılığa geçişin toplumsal olarak işaretlendiği başlıca dönüm noktalarından biri olarak değerlendirilebilir. Güncel emeklilik araştırmaları emekliliği çalışma yaşamının sona erdiği belirli bir anla sınırlamayıp; emekliliğe karar verme, çalışma yaşamından çekilme ve emekliliğe uyum aşamalarını kapsayan dinamik bir süreç olarak ele almaktadır (Wang ve Shi, 2014). Bu yaklaşıma göre emekliliğe uyum, bireyin finansal, fiziksel, sosyal ve psikolojik kaynaklarına bağlı olarak farklılaşmaktadır (Wang vd., 2011). Emeklilik süreci ve beraberinde getirdikleri tüm bireyler tarafından aynı biçimde deneyimlenmemekte; ekonomik kaynaklar, sınıfsal konum, sağlık durumu, aile ilişkileri ve sosyal destek ağları gibi faktörler bu deneyimi farklılaştırmaktadır (Arber ve Ginn, 1995). Süreklilik kuramı ise bireylerin emeklilik ve yaşlanma sürecinde geçmiş deneyimlerine dayanan içsel ve dışsal süreklilikleri koruma eğiliminde olduğunu ve değişime bu süreklilikler üzerinden uyum sağladığını ileri sürmektedir (Atchley, 1989).

Emeklilik davranışlarına yönelik literatür, emekliliğin zamanlaması ve emeklilik sonrası çalışma gibi tercihlerin yalnızca bireysel yönelimlerle değil; sosyal güvenlik düzenlemeleri, gelir düzeyi ve hane içi sorumluluklarla da biçimlendiğini göstermektedir (Fisher vd., 2016; Wang ve Shi, 2014). Bu çerçevede köprü istihdam (bridge employment), çalışma yaşamından tamamen çekilme ile tam zamanlı çalışma arasında konumlanan bir geçiş biçimi olarak tanımlanmaktadır (Wang vd., 2008). Türkiye bağlamında ise emekli aylıklarının yaşam maliyetleri karşısındaki yetersizliği emekli yoksulluğu tartışmalarını gündeme getirmekte (Sarıca, 2019) ve emeklilik sonrası çalışmayı pek çok emekli için bir tercih olmaktan çok ekonomik bir zorunluluk hâline getirmektedir (Boduroğlu vd., 2025).

Erkeklik çalışmaları açısından emeklilik, ücretli çalışmanın erkek kimliğinin merkezinde konumlandığı varsayımı nedeniyle uzun süre bir "erkeklik krizi" olarak tartışılmıştır. Ancak Pietilä vd. (2020), bu kriz söyleminin erkeklerin emekliliğe ilişkin beklentilerinde karşılık bulduğunu, fiili emeklilik deneyimlerinde ise aynı biçimde gözlenmediğini ve deneyimin sınıfsal konuma göre farklılaştığını göstermektedir. Barnes ve Parry (2004) de geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin emeklilik geçişiyle erkekler açısından kadınlara kıyasla daha az uyumlu olduğunu ve toplumsal cinsiyet kimliklerinin bu geçişte finansal kaynaklar kadar belirleyici olabildiğini ortaya koymaktadır. Yaşlanan beden karşısında güç, bağımsızlık ve üretkenlik gibi hegemonik erkeklik normlarının sürdürülmesinin güçleşmesi de literatürde vurgulanan önemli bir gerilimdir (Calasanti ve King, 2005; Spector-Mersel, 2006). Türkiye'de erken emekli olan erkekler üzerine yapılan güncel bir fenomenolojik araştırma ise emekliliğin ataerkil koşullanmaları kısmen sarstığını ve geleneksel rollerle eşitlikçi ve bakım veren erkeklik pratiklerinin bir arada var olabildiğini göstermektedir (Eroğul, 2025). Dolayısıyla emeklilik, erkeklik kimliğinin yalnızca zayıfladığı bir dönem değil, erkeklik pratiklerinin

yeniden tanımlandığı ve müzakere edildiği önemli bir yaşam geçişi olarak değerlendirilmektedir (Connell ve Messerschmidt, 2005).

Çalışma, emeklilik deneyimini yaşam seyri yaklaşımı (Moen, 1996; Elder vd., 2003), rol kuramı (George, 1993), süreklilik kuramı (Atchley, 1989) ve hegemonik erkeklik (Connell, 1995) perspektiflerinin sunduğu kuramsal katkılar ışığında incelemektedir. Yaşam seyri yaklaşımı, emekliliği kişinin çalışma hayatı ile aile yaşantısının geçmişiyle bağlantılı bir geçiş süreci olarak ele almaktadır. Rol kuramı ve süreklilik kuramı, bu geçişte rollerin nasıl değiştiğini ve bireylerin önceki yaşam biçimleriyle nasıl bağ kurduğunu anlamaya yardımcı olurken; hegemonik erkeklik kavramı, emekliliğin erkekler açısından taşıdığı toplumsal cinsiyet anlamlarını görünür kılmaktadır. Birbirini tamamlayan bu yaklaşımlar, emekliliğin; bireyin yaşam seyrinde gerçekleşen önemli bir geçiş süreci olmasının yanı sıra toplumsal rollerin, kimliklerin ve toplumsal cinsiyet ilişkilerinin yeniden biçimlendiği çok katmanlı bir toplumsal deneyim olarak ele alınmasına imkân tanımaktadır.

YÖNTEM

Bu araştırma, emeklilik deneyiminin erkekler tarafından nasıl anlamlandırıldığını ve emeklilik sürecinde erkeklik pratiklerinde meydana gelen dönüşümleri ortaya koymak amacıyla nitel araştırma yöntemi çerçevesinde tasarlanmıştır. Araştırmada bireylerin belirli bir olguya ilişkin deneyimlerini ve bu deneyimlere yükledikleri anlamları derinlemesine incelemeye olanak sağlaması nedeniyle fenomenoloji deseni benimsenmiştir (Moustakas, 1994; Creswell ve Poth, 2018). Araştırmanın katılımcı grubunu 65-78 yaş aralığında bulunan toplam 13 emekli erkek oluşturmaktadır. Katılımcılara amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme tekniği aracılığıyla ulaşılmıştır. Kartopu örnekleme, araştırma konusu açısından belirli özelliklere sahip bireylere ulaşmada katılımcıların yönlendirmelerinden yararlanılan bir örnekleme tekniğidir (Patton, 2015). Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından ilgili literatür ve araştırmanın kuramsal arka planı ışığında hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu; emeklilik deneyimi, çalışma yaşamına yüklenen anlamlar, aile içi roller, ekonomik sorumluluklar, sosyal ilişkiler, yaşlanma deneyimi ve erkeklik algısına ilişkin açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığıyla gerçekleştirilen mülakatlar sonucunda elde edilen görüşme kayıtları deşifre edilerek yazılı metne dönüştürülmüştür. Word formatında katılımcı numaraları ile oluşturulan dosyalar MAXQDA2024 programına aktarılarak; nitel veriler içerisinde yer alan anlam örüntülerinin, temaların ve kategorilerin sistematik biçimde ortaya çıkarılmasına olanak sağlayan içerik analizi yöntemiyle (Yıldırım ve Şimşek, 2021) çözümlenmiştir. Analiz sürecinde, fenomenolojik desenin amacına uygun olarak katılımcıların deneyimlerine yükledikleri anlamlar esas alınmış; bu anlamlar içerik analizi aracılığıyla kodlanarak kategoriler altında bir araya getirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Gerçekleştirilen içerik analizi sonucunda emekli erkeklerin deneyimleri dört temel kategori altında toplanmıştır. Bu kategoriler; "Emeklilikte Kimlik ve Anlam", "Geçindirme Rolünün Sürekliliği", "Aile İlişkileri ve Gündelik Yaşam" ile "Yaşlanma Sürecinde Erkekliğin Dönüşümü" biçimindedir.

Katılımcıların anlatılarında çalışma yaşamının yalnızca gelir elde etmeye yönelik bir faaliyet olmadığı, aynı zamanda toplumsal statü, üretkenlik ve özsaygı ile ilişkilendirilen önemli bir kimlik alanı olduğu görülmektedir. Katılımcıların söz konusu anlatılarına ilişkin kodlar "Emeklilikte Kimlik ve Anlam" kategorisi altında toplanmıştır. Görüşmeler, erkeklerin çalışma yaşamı boyunca üstlendikleri mesleki roller aracılığıyla kendilerini tanımladıklarını ve toplumsal konumlarını bu roller üzerinden anlamlandırdıklarını ortaya koymaktadır. Bu nedenle emeklilik, katılımcıların önemli bir bölümü tarafından yalnızca çalışma yaşamının sona ermesi olarak değil; alışılmış yaşam düzeninin ve mesleki kimliğin yeniden değerlendirilmesini gerektiren bir geçiş süreci olarak deneyimlenmektedir. Bu bulgu, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin emeklilik geçişinde erkekler açısından daha fazla uyum güçlüğü yarattığını gösteren çalışmalarla örtüşmektedir (Barnes ve Parry, 2004).

Araştırmanın öne çıkan bulgularından biri, aileyi geçindirme sorumluluğunun emeklilik sonrasında da büyük ölçüde devam etmesidir. Katılımcıların önemli bir bölümü çocuklarına, eşlerine ya da diğer aile üyelerine ekonomik destek sunmayı sürdürdüklerini ifade etmektedir. Katılımcıların buna dair anlatılarına ilişkin yapılan kodlamalar "Geçindirme Rolünün Sürekliliği" kategorisi altında toplanmıştır. Özellikle emekli maaşlarının yaşam maliyetleri karşısında yetersiz kaldığını düşünen katılımcılar, ek iş yapma ya da gelir getirici faaliyetlerde bulunma gerekliliğinden söz etmektedir. Bulgular, çalışma yaşamından çekilmenin ekonomik sorumlulukların sona ermesi anlamına gelmediğini; toplumsal olarak erkeklerle ilişkilendirilen geçindirme rolünün emeklilik sonrasında da önemini koruduğunu göstermektedir. Bu bulgu, Türkiye'de emekli aylıklarının yetersizliğinin emeklileri yeniden çalışmaya yönelttiğini gösteren araştırmalarla (Boduroğlu vd., 2025) ve emeklilik sonrası çalışmayı bir geçiş biçimi olarak ele alan köprü istihdam literatürüyle (Wang vd., 2008) birlikte okunabilir. Ancak katılımcıların anlatılarında ek gelir arayışı, yalnızca ekonomik bir zorunluluk olarak değil, erkeklere atfedilen geçindirme sorumluluğunun sürdürülmesi olarak da anlamlandırılmaktadır.

Emeklilik sonrasında aile üyeleriyle geçirilen zamanın artmasının katılımcıların gündelik yaşam pratiklerinde değişimlere neden olduğu ifade edilebilir. Katılımcıların gündelik hayatlarındaki ve aile üyeleri ile kurdukları ilişkilerdeki dönüşüme dair yapılan kodlamalar "Aile İlişkileri ve Gündelik Yaşam" kategorisi altında toplanmıştır. Bazı katılımcılar emeklilik sonrasında aile ilişkilerinin güçlendiğini belirtirken, bazıları ise ev içerisinde daha fazla zaman geçirmenin yeni uyum süreçlerini beraberinde getirdiğini düşünmektedir. Bu durum emekliliğin yalnızca bireysel bir deneyim olmadığını, aile içi ilişkiler ve gündelik yaşam

düzeni üzerinde de dönüştürücü etkiler yarattığını göstermektedir. Bu durum, emekliliği evlilik ve aile ilişkilerini yeniden düzenleyen ilişkisel bir geçiş olarak ele alan çalışmalarla uyumludur (Moen, 1996; Barnes ve Parry, 2004).

Katılımcılar yaşlanma deneyimini çoğunlukla sağlık sorunları, fiziksel kapasitede azalma ve çeşitli sınırlılıklarının daha görünür hâle gelmesi üzerinden değerlendirmektedir. Bununla birlikte görüşmeler, yaşlanmanın yalnızca kayıp ve gerileme ile ilişkilendirilmediğini de göstermektedir. Katılımcılar yaşam deneyimlerinden edindikleri bilgi ve birikimi önemli bir kazanım olarak değerlendirirken, yaşlılık dönemini aile ilişkileri, sosyal çevre ve kişisel uğraşlar aracılığıyla anlamlandırmaya devam etmektedir. Bu bağlamda hegemonik erkekliğe ilişkin normların emeklilik sonrasında tamamen ortadan kalkmadığı, yaşlanma ve emeklilik koşulları içerisinde yeniden tanımlandığı ve farklı biçimlerde sürdürüldüğü ifade edilebilir. Bu bulgu, süreklilik kuramının (Atchley, 1989) öngördüğü biçimde katılımcıların değişime geçmiş rolleri üzerinden uyum sağladığını; aynı zamanda emekliliğin erkekler için evrensel bir kriz olarak yaşanmadığını gösteren çalışmalarla (Pietilä vd., 2020) ve Türkiye'de emekli erkeklerin ataerkil rollerini emeklilikle birlikte yeniden müzakere ettiğini ortaya koyan araştırmayla (Eroğul, 2025) örtüştüğünü göstermektedir. Katılımcıların tüm bu anlatılarına ilişkin kodlamalar "Yaşlanma Sürecinde Erkekliğin Dönüşümü" kategorisi altında toplanmıştır.

SONUÇ

Emeklilik deneyiminin erkeklerin toplumsal rolleri, kimlik algıları ve erkeklik pratikleri üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlayan bu araştırmada elde edilen bulgular; emekliliğin yalnızca çalışma yaşamının sona ermesini ifade eden ekonomik bir süreç olmadığını; bireylerin toplumsal konumlarını, gündelik yaşam pratiklerini ve kendilerine ilişkin algılarını yeniden değerlendirdikleri önemli bir yaşam geçişi olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın emeklilikte kimliğin dönüşümüne dair ilk kategorisinden elde edilen bulgular, çalışma yaşamının erkekler açısından gelir elde etmenin çok ötesinde bir anlam taşıdığını göstermektedir. Katılımcılar mesleki rollerini yalnızca bir uğraş olarak değil, kimliklerinin önemli bir unsuru olarak tanımlamaktadır. Bu bulgu, hegemonik erkekliğin üretkenlik ve çalışma ile kurduğu güçlü ilişkiye işaret etmekte; emekliliğin bu kimlik bağını zayıflatarak bireyleri yeniden anlam arayışına yönelttiğini göstermektedir. Diğer yandan uzun yıllar aynı mesleği sürdüren katılımcılarda bu uyum sürecinin daha belirgin biçimde yaşandığı da önemli bir bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Erkekliğe atfedilen gelir getirici rolünün ve geçindirme sorumluluğunun sürekliliğine ilişkin bulgular ise toplumsal cinsiyet perspektifinden özellikle önem taşımaktadır. Katılımcıların önemli bir bölümü emeklilik sonrasında da çocuklarına, eşlerine ya da diğer aile üyelerine ekonomik destek sağlamayı sürdürmektedir. Emekli maaşının yaşam maliyetlerini

karşılamakta yetersiz kaldığını düşünen katılımcıların ek gelir arayışına girmesi, ekonomik sorumluluğun emeklilik sonrasında da erkeklik deneyiminin önemli bir bileşeni olmayı sürdürdüğünü düşündürmektedir. Bununla birlikte ekonomik kaynakların emekliliğe uyumun tek belirleyicisi olmadığı; sosyal katılım, sağlık ve aile ilişkileriyle birlikte değerlendirilmesi gerektiği görülmektedir (La Rue vd., 2022).

Aile ilişkileri ve gündelik yaşama dair bulgular, emekliliğin bireysel bir deneyimin ötesinde aile dinamiklerini de dönüştürdüğünü göstermektedir. Ev içinde geçirilen zamanın artması, bazı katılımcılar için aile bağlarını güçlendiren bir fırsata dönüşmüştür. Bazı katılımcılar için ise emeklilik süreci alışılmış gündelik düzenin yeniden kurulmasını gerektiren bir uyum sürecini beraberinde getirmiştir. Bu bulgu, emekliliğin yalnızca bireyin değil, aile ilişkilerinin ve gündelik zaman kullanımının da yeniden düzenlendiği bir geçiş süreci olduğuna işaret etmektedir. Güncel nitel çalışmaların sosyal etkileşimler ve zaman yönetimini emekliliğe uyumun temel kaynakları arasında göstermesi bu değerlendirmeyi desteklemektedir (Froidevaux vd., 2024).

Son olarak yaşlanma sürecinde erkekliğin dönüşümüne ilişkin bulgular, yaşlanmanın katılımcılar tarafından yalnızca kayıp ve gerileme üzerinden değil; birikim, deneyim ve yeniden anlamlandırma üzerinden de değerlendirildiğini ortaya koymaktadır. Fiziksel kapasitenin azalması ve sağlık sorunlarıyla yüzleşmek zorunda kalan katılımcılar, erkeklik normlarını tamamen terk etmek yerine söz konusu normları yeni koşullara uyarlayarak sürdürmektedir. Bu bulgu, Connell'in (1995) hegemonik erkeklik yaklaşımıyla birlikte değerlendirildiğinde erkekliğin sabit bir kategori olmadığını, yaşam koşulları içerisinde yeniden biçimlenebildiğini göstermektedir. Emekliliğin erkekler açısından zorunlu bir "erkeklik krizi" yaratmadığını ve deneyimlerin toplumsal konumlara göre farklılaştığını ortaya koyan Pietilä vd. (2020) ile Türkiye'de emeklilik sonrasında erkeklik rollerinin yeniden müzakere edilebildiğini gösteren Eroğul'un (2025) bulguları da bu sonucu desteklemektedir.

Tüm bu bulgular bir arada değerlendirildiğinde emeklilik, erkeklik kimliğinin ortadan kalktığı değil, dönüştüğü ve yeniden tanımlandığı bir yaşam evresi olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma, yaşlılık sosyolojisi ve erkeklik literatürüne Türkiye bağlamından özgün bir katkı sunmakta; emekli erkeklerin deneyimlerinin toplumsal cinsiyet perspektifiyle ele alınmasının önemine dikkat çekmektedir. Erken emeklilik deneyimine odaklanan güncel çalışmalardan (Eroğul, 2025) farklı olarak 65 yaş ve üzerindeki erkeklere odaklanması, emeklilik ile yaşlanma deneyimlerinin kesişimini görünür kılması bakımından çalışmanın özgün yönünü oluşturmaktadır. Bulgular ayrıca emekli aylıklarının yeterliliğine ve çalışan emeklilere ilişkin sosyal politika tartışmalarının, geçindirme sorumluluğunun toplumsal cinsiyetli niteliğini de dikkate alması gerektiğine işaret etmektedir. İleride yapılabilecek çalışmaların farklı sosyoekonomik kesimlerden gelen ve çeşitli mesleki geçmişlere sahip emekli erkekleri

kapsayacak biçimde ve daha fazla sayıda katılımcıya ulaşılarak genişletilmesinin ilgili literatüre önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Emeklilik, Hegemonik Erkeklik, Yaşlanma, Yaşlı Erkekler

KAYNAKÇA

Arber, S., & Ginn, J. (Eds.). (1995). Connecting gender and ageing: A sociological approach. Open University Press.

Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. The Gerontologist, 29(2), 183-190.

Barnes, H., & Parry, J. (2004). Renegotiating identity and relationships: Men and women's adjustments to retirement. Ageing & Society, 24(2), 213-233.

Boduroğlu, G., Şahin, M., & Çiftçi, G. E. (2025). Emekli yaşamın zorlukları: Gereksinimler ve beklentiler üzerine nitel bir çalışma. *Sosyal Güvence*, (28), 1740-1763. https://doi.org/10.21441/sosyalguvence.1564400

Calasanti, T., & King, N. (2005). Firming the floppy penis: Age, class, and gender relations in the lives of old men. Men and Masculinities, 8(1), 3-23.

Connell, R. W. (1995). Masculinities. Polity Press.

Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. Gender & Society, 19(6), 829-859.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches (4th ed.). Sage.

Elder, G. H., Jr., Johnson, M. K., & Crosnoe, R. (2003). The emergence and development of life course theory. In J. T. Mortimer & M. J. Shanahan (Eds.), Handbook of the life course (pp. 3-19). Kluwer Academic/Plenum Publishers.

Eroğul, N. (2025). "Being an early retired man in Türkiye": Changes in patriarchal conditioning of retirement masculinity. Asian Women, 41(4), 105-123.

Fisher, G. G., Chaffee, D. S., & Sonnega, A. (2016). Retirement timing: A review and recommendations for future research. Work, Aging and Retirement, 2(2), 230-261.

Froidevaux, A., Curchod, G., Degli-Antoni, S., Maggiori, C., & Rossier, J. (2024). Happily retired! A consensual qualitative research to elaborate theory on resources' categorization, processes, and caravans for successful retirement adjustment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 97*(2), 699-728. https://doi.org/10.1111/joop.12489

George, L. K. (1993). Sociological perspectives on life transitions. Annual Review of Sociology, 19, 353-373.

Kurtkapan, H. (2018). Yaşlılık sosyolojisi kuramları için bir çerçeve denemesi. F. Yamaner & E. E. Eyüboğlu (Ed.), İnsan, toplum ve spor bilimleri araştırma örnekleri içinde (ss. 249-271). Nobel.

La Rue, C. J., Haslam, C., & Steffens, N. K. (2022). A meta-analysis of retirement adjustment predictors. *Journal of Vocational Behavior, 136*, 103723. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103723

Moen, P. (1996). A life course perspective on retirement, gender, and well-being. Journal of Occupational Health Psychology, 1(2), 131-144.

Moustakas, C. (1994). Phenomenological research methods. Sage.

Patton, M. Q. (2015). Qualitative research & evaluation methods (4th ed.). Sage.

Phillipson, C., & Baars, J. (2007). Social theory and social ageing. In J. Bond, S. Peace, F. Dittmann-Kohli, & G. Westerhof (Eds.), Ageing in society: European perspectives on gerontology (3rd ed., pp. 68-84). Sage.

Pietilä, I., Calasanti, T., Ojala, H., & King, N. (2020). Is retirement a crisis for men? Class and adjustment to retirement. *Men and Masculinities*, 23(2), 306-325.

Powell, J. L. (2006). Social theory and aging. Rowman & Littlefield.

Sarıca, A. O. (2019). Türkiye'de emeklilik sistemlerinin yaşlı yoksulluğu ve emekli yoksulluğu üzerine etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2), 477-498.

Spector-Mersel, G. (2006). Never-aging stories: Western hegemonic masculinity scripts. *Journal of Gender Studies*, 15(1), 67-82.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2025). *İstatistiklerle yaşlılar, 2025* (Yayın No. 4832). https://veriportali.tuik.gov.tr/api/tr/data/downloads?t=y&p=lBS8itf64OhE74XhmenqZ4ZQ4AqVw7QzLjZSctUL6Gmx%2BAInoFnoyhCtIYqcBzgRkKXg2i6GINf1r2uZ6oJZ5j5zpN8xFoA6G3glMYKJlfM%3D.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2026). *İstatistiklerle yaşlılar, 2025* Basın bülteni. https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58231.

Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204-213.

Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. Annual Review of Psychology, 65, 209-233.

Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. S. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 818-830.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (12. baskı). Seçkin.

16 EKİM 2026 CUMA

PARALEL OTURUMLAR – III

10.45-12.15

Dijital Emek, Platformlaşma ve Teknolojik Denetim – *Altınkum Salonu*

Emek Tarihi, Sınıf ve Kolektif İlişkiler – *Didyma Salonu*

İşgücü Piyasaları ve İstihdam Politikaları – *Ephesus Salonu*

Bakım, Aile ve Toplumsal Cinsiyet – *Priene Salonu*

Dijital Emek, Platformlaşma ve Teknolojik Denetim

Altınkum Salonu

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Gürol ÖZCÜRE

Dijital Dönüşümün Kırılgan İstihdam Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Ampirik Analiz	*Burcu Karaca – Ali Çimat*
Dijital Çağda İşçi-İşveren İlişkileri: Algoritmik Yönetim, Teknolojik Denetim ve Kişisel Verilerin Korunması Bağlamında Yargıtay Kararları Üzerine Bir İnceleme	*Ceyhun Serçemeli*
Çoklu Krizler Çağında Yapay Zeka Şirketleri: Yeni Bir Sermaye Fraksiyonunun Yükselişi ve Emek Piyasalarına Etkileri	*Kaan Eroğuz*
Marx'tan Fuchs'a Dijital Emek: Platform Ekonomisinde Dijital Emeğin Değer Yaratımının Kuramsal Değerlendirmesi	*Pınar Salih – Süheyla Erikli Selek*

Dijital Dönüşümün Kırılgan İstihdam Üzerindeki Etkisi: Türkiye Üzerine Ampirik Analiz

Burcu KARACA[1] • Ali ÇİMAT[2]

[1] Dr, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Ana Bilim Dalı, burcukaraca09@gmail.com, Orcid ID: https://orcid.org/0000-0002-8186-3937.

[2] Prof. Dr. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, acimat@mu.edu.tr, Orcid ID: https://orcid.org/0000-0003-4423-4696.

Genişletilmiş Özet

Dijital teknolojilerde yaşanan hızlı gelişmeler, üretim süreçlerinden çalışma hayatına kadar ekonomik ve sosyal yaşamın birçok alanında önemli dönüşümlere yol açmaktadır. Yapay zekâ, otomasyon, büyük veri ve bilgi iletişim teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla birlikte iş gücü piyasalarının yapısı değişmekte, yeni istihdam biçimleri ortaya çıkmakta ve mevcut mesleklerin içerikleri yeniden şekillenmektedir. Dijital dönüşüm süreci bir yandan verimlilik artışı, yenilik kapasitesinin gelişmesi ve ekonomik büyümenin hızlanması gibi olumlu sonuçlar doğururken diğer yandan iş gücü piyasalarında yeni risklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Özellikle teknolojik değişimin hızlanmasıyla birlikte bazı çalışan gruplarının iş gücü piyasasındaki konumlarının daha kırılgan hale geldiği görülmektedir. Bu durum, dijital dönüşümün istihdam üzerindeki etkilerinin yalnızca istihdam miktarı açısından değil, istihdamın niteliği açısından da değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

Kırılgan istihdam, düşük gelir, sınırlı sosyal güvence ve yüksek iş kaybı riski gibi dezavantajlarla karşı karşıya kalınan istihdam biçimlerini ifade etmekte ve ILO tarafından temel olarak kendi hesabına çalışanlar ile ücretsiz aile işçileri üzerinden ölçülmektedir (ILO, 2013). Bu özellikler, kırılgan çalışanların teknolojik dönüşüm karşısında değişen iş gücü talebine uyum sağlama ve istihdamda kalma olanaklarını daha sınırlı hâle getirebilmektedir. Dijital dönüşüm, özellikle rutin görevlerin otomasyonu yoluyla bazı işlerin ikame edilmesine neden olabilirken, yeni görev ve faaliyet alanlarının ortaya çıkması yoluyla istihdam olanakları da yaratabilmektedir (Acemoglu ve Restrepo, 2019). Bu nedenle dijital dönüşümün, iş gücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunan grupların istihdamda kalma olanakları ve kırılganlık düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi önem taşımaktadır.

Teknolojik değişim ve istihdam ilişkisi Schumpeter'in (1942) yaratıcı yıkım yaklaşımından Keynes'in (1930) teknolojik işsizlik tartışmasına kadar farklı teorik çerçevelerde ele alınmıştır. Schumpeter (1942), yeniliklerin yeni ekonomik faaliyet ve istihdam alanları yaratabileceğini vurgularken, Keynes (1930) teknolojik değişimin emek talebini azaltabileceği koşullara dikkat çekmiştir. Daha güncel yaklaşımda Acemoglu ve Restrepo (2019), otomasyonun emek tarafından gerçekleştirilen görevleri ikame edebileceğini, ancak yeni görevlerin ortaya

çıkmasının bu etkiyi dengeleyebileceğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede dijital dönüşümün kırılgan istihdam üzerindeki etkisinin yönü teorik olarak kesin değildir ve ampirik olarak incelenmesi gerekmektedir. Buna karşın Ar-Ge faaliyetleri ve teknoloji yoğun üretimin kırılgan istihdam üzerindeki etkilerini doğrudan ele alan çalışmaların sınırlı olması, bu çalışmanın temel araştırma boşluğunu oluşturmaktadır.

Bu çalışmada Türkiye'de dijital dönüşümün önemli göstergeleri olarak değerlendirilen Ar-Ge harcamaları ile orta ve yüksek teknoloji ihracatının kırılgan istihdam üzerindeki etkileri incelenmektedir. Ar-Ge harcamaları ülkelerin yenilik kapasitesini ve bilgi üretme yeteneğini yansıtırken, orta ve yüksek teknoloji ihracatı üretim yapısının teknolojik düzeyini göstermektedir. Teknoloji yoğun üretim kapasitesindeki artışın daha verimli sektörlerin gelişmesine katkı sağlayarak iş gücü piyasasında daha nitelikli istihdam biçimlerini destekleyebileceği varsayılmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın temel amacı, Türkiye'de dijital dönüşüm göstergeleri ile kırılgan istihdam arasındaki uzun dönemli ilişkinin ortaya konulmasıdır.

Araştırmada 1991–2024 dönemine ait yıllık veriler kullanılmıştır. Bağımlı değişken olarak kırılgan istihdam oranı, bağımsız değişkenler olarak ise Ar-Ge harcamaları ve orta-yüksek teknoloji ihracatı kullanılmıştır. Analizin ilk aşamasında serilerin durağanlık özellikleri Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) ve Phillips-Perron (PP) birim kök testleri aracılığıyla incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, değişkenlerin I(0) ve I(1) düzeylerinde bütünleştiğini ve hiçbir değişkenin I(2) olmadığını göstermiştir. Değişkenlerin farklı bütünleşme derecelerine sahip olması nedeniyle aralarındaki uzun dönemli ilişkinin belirlenmesinde ARDL sınır testi yaklaşımından yararlanılmıştır. Uygun gecikme uzunluğu bilgi kriterleri aracılığıyla belirlenmiş ve ARDL (4,0,3) modeli tahmin edilmiştir. Eşbütünleşme ilişkisinin belirlenmesinin ardından uzun dönem katsayıları ile kısa dönem dinamikleri hata düzeltme modeli çerçevesinde incelenmiş, modelin parametre istikrarı ise CUSUM ve CUSUMQ testleriyle değerlendirilmiştir.

Analiz bulguları, kırılgan istihdam oranı ile Ar-Ge harcamaları ve orta-yüksek teknoloji ihracatı arasında uzun dönemli bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Uzun dönem sonuçlarına göre Ar-Ge harcamaları ile orta-yüksek teknoloji ihracatı kırılgan istihdam üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Buna göre Ar-Ge harcamalarındaki %1'lik artış, uzun dönemde kırılgan istihdam oranında yaklaşık %0,39'luk azalışla; orta-yüksek teknoloji ihracatındaki %1'lik artış ise yaklaşık %0,13'lük azalışla ilişkilidir. Kısa dönem sonuçlarında ise değişkenlerin etkilerinin gecikme dönemlerine göre farklılaştığı görülmektedir. Hata düzeltme katsayısının negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olması, kısa dönemde ortaya çıkan dengesizliklerin yaklaşık %39,15'inin bir sonraki dönemde düzeltildiğini göstermektedir. CUSUM ve CUSUMQ testleri ise model parametrelerinin analiz dönemi boyunca istikrarlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Elde edilen bulgular, Ar-Ge faaliyetleri ve teknoloji yoğun ihracat kapasitesindeki gelişmelerin Türkiye'de kırılgan istihdamın azaltılmasıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede yenilik ve teknoloji odaklı yatırımların desteklenmesi, üretim ve ihracat yapısının teknoloji yoğunluğunun artırılması ve iş gücünün değişen üretim yapısına uyumunu sağlayacak eğitim politikalarının geliştirilmesi, daha nitelikli ve sürdürülebilir bir istihdam yapısının oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Dijital Dönüşüm, Kırılgan İstihdam, Ar-Ge Harcamaları, Orta ve Yüksek Teknoloji İhracatı, ARDL Sınır Testi.

THE IMPACT OF DIGITAL TRANSFORMATION ON VULNERABLE EMPLOYMENT: AN EMPIRICAL ANALYSIS ON TURKEY

Extended Summary

Rapid advancements in digital technologies are driving significant transformations across many areas of economic and social life, ranging from production processes to the nature of work itself. The proliferation of artificial intelligence, automation, big data, and information and communication technologies is altering the structure of labor markets, giving rise to new forms of employment, and reshaping the content of existing professions. While the digital transformation process yields positive outcomes—such as increased productivity, enhanced innovation capacity, and accelerated economic growth—it also introduces new risks to labor markets. In particular, the accelerating pace of technological change appears to be making the labor market positions of certain worker groups increasingly precarious. This situation necessitates an evaluation of the impact of digital transformation on employment not only in terms of the volume of jobs but also regarding the quality of employment.

Vulnerable employment refers to forms of work characterized by disadvantages such as low income, limited social protection, and a high risk of job loss; the ILO primarily measures this category based on own-account workers and contributing family workers (ILO, 2013). These characteristics can limit the ability of vulnerable workers to adapt to shifting labor demands driven by technological transformation and to remain employed. While digital transformation can lead to the displacement of certain jobs—particularly through the automation of routine tasks—it can also create new employment opportunities by fostering the emergence of new tasks and fields of activity (Acemoglu and Restrepo, 2019). Therefore, it is important to examine the impact of digital transformation on the employment retention prospects and vulnerability levels of groups that are disadvantaged in the labor market.

The relationship between technological change and employment has been addressed within various theoretical frameworks, ranging from Schumpeter’s (1942) concept of "creative destruction" to Keynes’s (1930) discussion on technological unemployment. While Schumpeter (1942) emphasized that innovations could create new economic activities and

employment opportunities, Keynes (1930) highlighted conditions under which technological change might reduce the demand for labor. In a more contemporary approach, Acemoglu and Restrepo (2019) demonstrate that while automation can substitute for tasks performed by labor, the emergence of new tasks may counterbalance this effect. In this context, the direction of digital transformation's impact on vulnerable employment is theoretically ambiguous and requires empirical investigation. However, the limited number of studies directly addressing the effects of R&D activities and technology-intensive production on vulnerable employment constitutes the primary research gap addressed by this study.

This study examines the effects of R&D expenditures and medium-to-high-technology exports—considered key indicators of digital transformation in Turkey—on vulnerable employment. While R&D expenditures reflect a country's innovation capacity and ability to generate knowledge, medium-to-high-technology exports indicate the technological level of its production structure. It is hypothesized that an increase in technology-intensive production capacity can foster the development of more efficient sectors, thereby supporting higher-quality forms of employment within the labor market. In this context, the primary objective of this study is to examine the long-term relationship between digital transformation indicators and vulnerable employment in Turkey.

The study utilizes annual data covering the 1991–2024 period. The vulnerable employment rate serves as the dependent variable, while R&D expenditures and medium-to-high-technology exports are used as independent variables. In the initial stage of the analysis, the stationarity properties of the series were examined using the Augmented Dickey-Fuller (ADF) and Phillips-Perron (PP) unit root tests. The results indicated that the variables are integrated at the I(0) and I(1) levels, with no variables being integrated at the I(2) level. Given the varying orders of integration among the variables, the ARDL bounds testing approach was employed to determine the long-term relationship between them. The optimal lag length was determined using information criteria, and an ARDL (4,0,3) model was estimated. Following the identification of a cointegration relationship, long-term coefficients and short-term dynamics were analyzed within the framework of an error correction model, while the parameter stability of the model was assessed using CUSUM and CUSUMQ tests.

The findings of the analysis indicate the existence of a long-term relationship between the vulnerable employment rate and both R&D expenditures and medium-to-high-technology exports. Based on long-term results, R&D expenditures and medium-to-high-technology exports have a negative and statistically significant relationship with vulnerable employment. Accordingly, a 1% increase in R&D expenditures leads to a decrease of approximately 0.39% in the vulnerable employment rate in the long run. while a 1% increase in medium-to-high-tech exports is associated with a decrease of approximately 0.13%. Regarding short-run results, the effects of the variables are observed to vary across lag periods. The fact that the

error correction coefficient is negative and statistically significant indicates that approximately 39.15% of short-run disequilibria are corrected in the subsequent period. Furthermore, CUSUM and CUSUMQ tests reveal that the model parameters remained stable throughout the analysis period.

The findings indicate that R&D activities and advancements in technology-intensive export capacity are associated with a reduction in vulnerable employment in Türkiye. In this context, supporting innovation and technology-oriented investments, increasing the technology intensity of the production and export structure, and developing education policies to enable the workforce to adapt to the changing production structure could contribute to establishing a more qualified and sustainable employment structure.

Anahtar Kelimeler: Digital Transformation, Vulnerable Employment, R&D Expenditures, Medium- And High-Tech Exports, ARDL Bounds Test.

GİRİŞ

Dijital teknolojilerde yaşanan hızlı gelişmeler, üretim süreçlerinden çalışma hayatına kadar ekonomik ve sosyal yaşamın birçok alanında önemli dönüşümlere yol açmaktadır. Yapay zekâ, otomasyon, büyük veri ve bilgi iletişim teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla birlikte iş gücü piyasalarının yapısı değişmekte, yeni istihdam alanları ortaya çıkmakta ve mevcut mesleklerin içerikleri yeniden şekillenmektedir. Bununla birlikte dijital dönüşüm, iş gücü piyasalarındaki dönüşümün yanı sıra küresel ekonomik dalgalanmalar, COVID-19 salgını ve diğer ekonomik şoklarla birlikte değerlendirilmesi gereken çoklu krizler ortamında gerçekleşmektedir. Bu süreçler, özellikle iş güvencesi ve sosyal koruma olanakları sınırlı olan çalışanların istihdam ve gelir güvenliğine ilişkin kırılganlıklarını daha görünür hâle getirmektedir.

Son yıllarda dijital dönüşüm ekseninde yapılan çalışmalar farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Bazı araştırmalar dijital teknolojilerin üretkenliği artırarak yeni görev ve istihdam alanları yaratabildiğini ortaya koyarken, bazı çalışmalar teknolojik değişimin özellikle belirli çalışan grupları açısından istihdam risklerini artırabileceğine dikkat çekmektedir. Bununla birlikte Ar-Ge faaliyetleri ve teknoloji yoğun üretimin kırılgan istihdam üzerindeki etkilerini doğrudan inceleyen çalışmaların sınırlı olması, özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından önemli bir araştırma boşluğuna işaret etmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, Türkiye'de Ar-Ge harcamaları ile orta ve yüksek teknoloji ihracatının kırılgan istihdam üzerindeki ilişkisini incelemektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kırılgan istihdam; çalışanların düşük gelir, sınırlı sosyal güvence, düzensiz çalışma koşulları ve yüksek iş kaybı riski ile karşı karşıya kaldıkları istihdam biçimlerini ifade etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından genellikle kendi hesabına çalışanlar ile ücretsiz aile

işçilerini kapsayan bir gösterge olarak kullanılan kırılgan istihdam, iş gücü piyasalarının niteliğini değerlendirmede önemli bir ölçüt olarak kabul edilmektedir.

Dijitalleşmenin yaygınlaşmasıyla birlikte platform ekonomisi, gig ekonomi, esnek çalışma modelleri ve geçici çalışma biçimleri genişlemektedir. Bu dönüşümün çalışanlara yeni gelir ve istihdam fırsatları sunduğu ileri sürülürken, iş güvencesi ve sosyal koruma açısından yeni kırılganlık biçimleri oluşturabileceği de tartışılmaktadır. Teknolojik değişim ve istihdam ilişkisi iktisat literatüründe uzun yıllardır ele alınmaktadır. Schumpeteryen yaklaşım, yenilik faaliyetlerinin ekonomik büyümeyi destekleyerek uzun dönemde yeni istihdam alanları yaratacağını savunurken, teknoloji kötümseri yaklaşımlar otomasyonun emek talebini azaltabileceğini ve işsizliği artırabileceğini ileri sürmektedir.

YÖNTEM

Araştırmada Türkiye'ye ait 1991–2024 dönemini kapsayan yıllık veriler kullanılmıştır. Çalışmada bağımlı değişken olarak kırılgan istihdam oranı; bağımsız değişkenler olarak ise Ar-Ge harcamaları ile orta ve yüksek teknoloji ihracatı tercih edilmiştir.

Analizin ilk aşamasında serilerin durağanlık özellikleri Augmented Dickey-Fuller (ADF) birim kök testi aracılığıyla incelenmiştir. Elde edilen bulgular, değişkenlerden bazılarının düzey değerlerinde durağan olurken bazılarının olmadığını daha sonra birinci farkları alındığında durağan hale geldiklerini göstermiştir. Serilerin farklı dereceden bütünleşik olmaları nedeniyle değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin belirlenmesinde ARDL sınır testi uygulanmıştır. Ayrıca modelin geçerliliğini değerlendirmek amacıyla çeşitli tanısal testler gerçekleştirilmiştir.

Uygun model belirlendikten sonra değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin bulunup bulunmadığı ARDL sınır testiyle araştırılmaktadır. Bu kapsamda hesaplanan F-istatistiği, Pesaran vd. (2001) tarafından belirlenen alt I(0) ve üst I(1) kritik sınır değerleriyle karşılaştırılmaktadır. F-istatistiğinin üst kritik sınırı aşması durumunda eşbütünleşme ilişkisinin bulunmadığını ifade eden H_0 hipotezi reddedilmekte; istatistiğin alt kritik sınırın altında kalması durumunda ise H_0 reddedilememektedir. F-istatistiğinin alt ve üst sınırlar arasında bulunması hâlinde eşbütünleşmenin varlığı konusunda kesin bir sonuca ulaşılamamaktadır (Karagöl, 2007: 76; Karaca ve Hatırlı, 2017: 441-442).

Eşbütünleşme ilişkisinin tespit edilmesinin ardından ARDL modeli üzerinden uzun dönem katsayıları tahmin edilmekte, kısa dönem dinamikleri ise hata düzeltme modeli çerçevesinde değerlendirilmektedir (Çalıkay, 2017: 177). Hata düzeltme teriminin negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olması, kısa dönemde uzun dönem dengesinden meydana gelen sapmaların zaman içerisinde yeniden dengeye yöneldiğine işaret etmektedir. Son aşamada ise tahmin edilen modelin parametre kararlılığı CUSUM ve CUSUMQ testleri aracılığıyla değerlendirilmektedir (Brown vd., 1975).

BULGULAR VE TARTIŞMA

Çalışmanın bulguları analiz sonuçlarının raporlanmasıyla ayrıntılı olarak bu bölümde verilmiştir.

Veriler

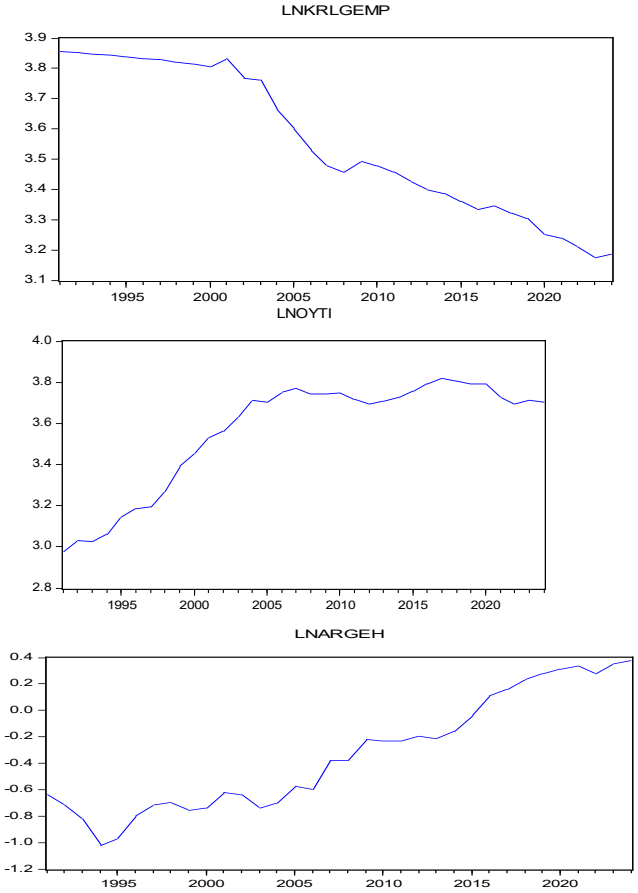
Araştırmada 1991–2024 dönemine ait yıllık veriler kullanılmıştır. Bağımlı değişken olarak kırılgan istihdam oranını (LNKRLGEMP), bağımsız değişkenler olarak ise Ar-Ge harcamalarını (LNARGEH) ve orta ve yüksek teknoloji ihracatını (LNOYTİ) gösteren değişkenler kullanılmıştır. Çalışma döneminde farklı ekonomik şoklar ve COVID-19 pandemisi gibi olağanüstü gelişmeler yaşanmış olmakla birlikte, bu şokların her biri modelde ayrı bir değişken olarak temsil edilmemektedir. Analizin ilk aşamasında değişkenlerin durağanlık özellikleri Genişletilmiş Dickey-Fuller (ADF) ve Phillips-Perron (PP) birim kök testleriyle incelenmiştir. Test sonuçları, değişkenlerin I(0) ve I(1) düzeyinde bütünleşik olduğunu ve hiçbir değişkenin I(2) olmadığını göstermiştir. Bu nedenle değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin belirlenmesinde, I(0) ve I(1) düzeyinde bütünleşik değişkenlerin birlikte analiz edilmesine olanak sağlayan ARDL sınır testi yaklaşımından yararlanılmıştır. Uygun gecikme uzunluğu belirlendikten sonra ARDL modeli tahmin edilmiş ve değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin varlığı sınır testi aracılığıyla sınanmıştır. Bu çalışmada kullanılan veriler ve kısaltmaları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Kullanılan Veri Tanımları

Kullanılan Değişkenler	Kısaltması		Değişkenin Türü
Kırılgan İstihdam (%)	LNKRLGEMP		Bağımlı Değişken
Ar-Ge Harcamaları (%)	LNARGEH		Bağımsız Değişken
Orta-Yüksek Teknolojili Ürün İhracatı (% İmalat Sanayi İhracatı)	LNOYTI		Bağımsız Değişken

Tablo 1'de verilen değişkenlerden kırılgan istihdam oranını (LNKRLGEMP) ve orta ve yüksek teknoloji ihracatını (LNOYTİ) Dünya bankasından alınırken, Ar-Ge harcamalarını (LNARGEH) TÜİK'den alınmıştır. Ayrıca değişkenlerin 1990–2024 dönemindeki seyri Grafik 1'de sunulmaktadır. Grafikler, değişkenlerin zaman içerisindeki eğilimlerini ve dalgalanmalarını görsel olarak ortaya koymaktadır. İncelenen dönemde Ar-Ge harcamaları ile orta-yüksek teknolojili ürün ihracatının genel olarak artış eğilimi sergilediği, kırılgan istihdamı değişkeninin ise dönem boyunca dalgalı ve azalış gösteren bir seyir izlemektedir.

Grafik 1. Araştırmada Kullanılan Değişkenlerin Zaman İçindeki Durumu



Tablo 2. ADF ve PP Birim Kök Testi Düzey I(0) Sonuçları

Düzey I(0)		ADF Testi		PP Testi
Değişkenler	**Sabit**	**Sabit ve Trend**	**Sabit**	**Sabit ve Trend**
LNKRLGEMP	0.259674 [0.9724]	-3.209735 [0.1011]	0.075812 [0.9589]	-2.288227 [0.4283]

Düzey I(0)		ADF Testi		PP Testi
LNARGEH	0.423605 [0.9810]	-3.745390 [0.0330]	0.449691 [0.9821]	-4.006184 [0.0183]
LNOYTİ	-3.724913 [0.0135]	-0.267418 [0.9883]	-2.743107 [0.0777]	-0.474192 [0.9798]

.**Not:** ADF ve PP testlerinde uygun gecikme uzunluğu Schwarz Bilgi Kriteri'ne göre belirlenmiştir. Kritik değerler sabitli model için sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerinde (-3.646342), (-2.954021) ve (-2.615817)'tür. Sabit ve trendli model için ise kritik değerler sırasıyla (-4.262735), (-3.552973) ve (-3.209642)'dir. Test istatistiklerinin mutlak değerce kritik değerlerden küçük olması nedeniyle serilerin düzey değerlerinde birim kök içerdiği ve durağan olmadıkları tespit edilmiştir.

Tablo 2'de ADF ve PP birim kök testi düzey I(0) seviyelerinin sonuçları incelendiğinde, kırılgan istihdam oranı (LNKRLGEMP), Ar-Ge harcamaları (LNARGEH) ve Orta-yüksek teknolojili ürün ihracatı (LNOYTİ) değişkenlerinin ait hem sabitli hem de sabitli-trendli modellerde birim kök testi sonuçlarında LNARGEH değişkeni PP'de sabit+trend spesifikasyonunda I(0) sonucu, LNOYTİ değişkeni sabitli ADF'de I(0) sonucu verirken LNKRLGEMP değişkeni düzey değerlerinde birim kök içerdiğini ve durağan olmadığını göstermektedir.

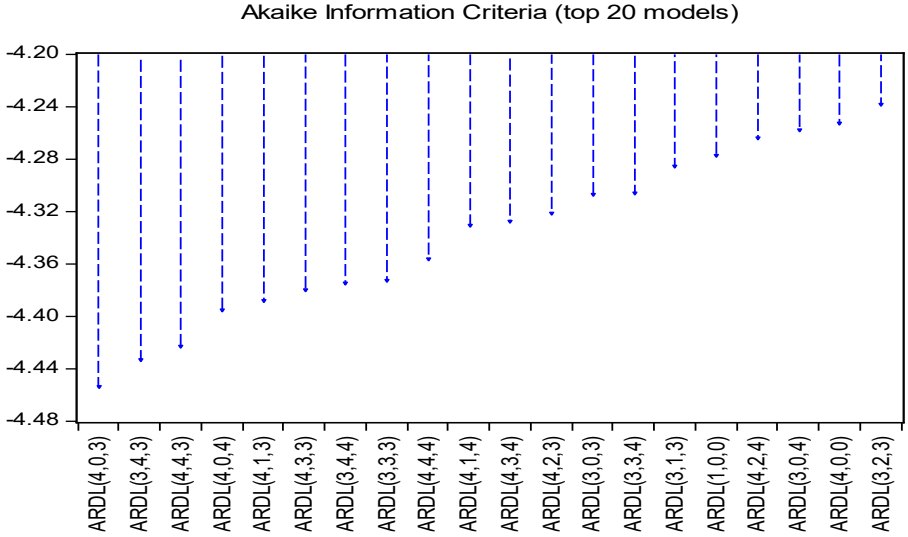
Tablo 3. ADF ve PP Birim Kök Testi Birinci Fark Sonuçları

Düzey I(0)		ADF Testi		PP Testi
Değişkenler	**Sabit**	**Sabit ve Trend**	**Sabit**	**Sabit ve Trend**
LNKRLGEMP	-4.320232 [0.0018]	-4.273277 [0.0110]	-4.272442 [0.0021]	-4.184649 [0.0123]
LNARGEH	-4.807479 [0.0005]	-4.864813 [0.0023]	-4.847776 [0.0004]	-5.036997 [0.0015]
LNOYTİ	-3.068599 [0.0392]	-4.097710 [0.0151]	-3.168746 [0.0314]	-4.019291 [0.0181]

Not: ADF ve PP testlerinde uygun gecikme uzunluğu Schwarz Bilgi Kriteri'ne göre belirlenmiştir. Kritik değerler sabitli model için sırasıyla %1, %5 ve %10 anlamlılık düzeylerinde (-3.653730), (-2.957110) ve (-2.6197434)'tür. Sabit ve trendli model için ise kritik değerler sırasıyla (-4.234252), (-3.557759) ve (-3.212361)'dir. Test istatistiklerinin mutlak değerce kritik değerlerden küçük olması nedeniyle serilerin düzey değerlerinde birim kök içerdiği ve durağan olmadıkları tespit edilmiştir.

Tablo 3'de sunulan birinci fark [I(1)] sonuçları ise tüm değişkenlerin ADF ve PP test istatistiklerinde değişkenlerin birinci farkları alındığında birim kök olan kırılgan istihdam değişkenin de ortadan kalkmış ve tüm seriler durağan hale gelmiştir. Sonuç olarak, araştırmada kullanılan LNKRLGEMP, LNARGEH ve LNOYTİ değişkenlerinin farklı bütünleşme derecelerine sahip olduğunu ve I(0) ile I(1) süreçlerinin bir arada bulunduğunu göstermektedir. Söz konusu durum, değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin ARDL sınır testi yaklaşımı ile analiz edilmesine metodolojik açıdan imkân tanımaktadır. Ayrıca, değişkenlerin hiçbirinin ikinci dereceden bütünleşik [I(2)] olmaması, ARDL yönteminin uygulanabilirliğini desteklemektedir.

Grafik 2. Uygun Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi (Model)



Grafik 2'de sunulan bilgi kriterleri sonuçları doğrultusunda, ARDL modelinde kullanılacak en uygun gecikme uzunluğu belirlenmiştir. Akaike Bilgi Kriteri (AIC) başta olmak üzere kullanılan bilgi kriterleri çerçevesinde yapılan değerlendirme sonucunda, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki dinamik ilişkileri en iyi şekilde yansıtan modelin ARDL (4,0,3) olduğu tespit edilmiştir. Bu gecikme yapısı, modelin hem istatistiksel uygunluğunu hem de tahmin gücünü artırması nedeniyle analizlerde esas alınmıştır.

ARDL Sınır Testi Sonuçları

Kırılgan istihdam oranının bağımlı, Ar-Ge harcamalarını ve orta ve yüksek teknoloji ihracatının bağımsız olduğu sınır testi sonuçları aşağıda Tablo 4'de verilmiştir. ARDL modeli (4, 0, 3) olarak tahmin edilmiştir.

H0: Eş bütünleşme ilişkisi yoktur.

Ha: Eş bütünleşme ilişkisi vardır.

Tablo 4. Sınır Testi Sonuçları

k	F Değeri		Kritik Değerler			
			I(0)		I(1)	
2	15.87146	10%	3.17		4.14	
		5%	3.79		4.85	
		1%	5.15		6.36	

Not: (k) modeldeki bağımsız değişken sayısını belirtmektedir.

Hesaplanan F-istatistiğinin, üst sınırı ifade eden I(1) kritik değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuç doğrultusunda, değişkenler arasında eş-bütünleşme ilişkisinin bulunmadığını ifade eden sıfır hipotezi reddedilmiştir. Elde edilen bulgular, söz konusu değişkenler arasında uzun dönemli bir eş-bütünleşme ilişkisinin bulunduğunu göstermektedir. Buna göre, kırılgan istihdam oranı ile Ar-Ge harcamaları ve orta-yüksek teknoloji ihracatı arasında uzun dönemde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tahmin edilen modelin ekonometrik açıdan geçerliliğini ve temel varsayımları sağlayıp sağlamadığını belirlemek amacıyla uygulanan tanısal testlerin sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir. Bu doğrultuda, hata terimlerinde otokorelasyon olup olmadığı Breusch-Godfrey LM testi ile, değişen varyans sorunu Breusch-Pagan-Godfrey testi ile, modelin fonksiyonel formunun uygunluğu Ramsey RESET testi ile ve hata terimlerinin normal dağılıma sahip olup olmadığı ise Jarque-Bera testi ile değerlendirilmiştir. Tanısal testlerde kurulan H_0 hipotezi ilgili ekonometrik sorunun bulunmadığını ve modelin söz konusu varsayımı sağladığını ifade ederken, H_a hipotezi ilgili problemin mevcut olduğunu belirtmektedir. Test sonuçlarında elde edilen olasılık değerlerinin %5 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması, H_0 hipotezinin reddedilemeyeceğine ve ilgili tanısal problemin bulunmadığına işaret etmektedir. Uygulanan testlere ilişkin bulgular Tablo 5'te ayrıntılı olarak sunulmaktadır.

Tablo 5. Tanısal Sınama Test Sonuçları

Test Türü	Gecikme (Lag)	Test İstatistiği	Olasılık (p-değeri)
Otokorelasyon LM Testi	2	1.700147	0.2107
Breusch-Pagan-Godfrey Değişen Varyans Testi		0.858110	0.5752
Ramsey RESET Testi		0.183676	0.6731
Normallik Testi (Jarque-Bera)		0.981210	0.6122

Not: Breusch–Godfrey LM ve Breusch–Pagan–Godfrey testlerinde F-istatistiği ve buna ait olasılık değerleri; Ramsey RESET testinde F-istatistiği ve Jarque–Bera normallik testinde Jarque–Bera istatistiği esas alınmıştır.

Tablo 5'te yer alan tanısal test bulguları incelendiğinde, Breusch–Godfrey LM testine ait olasılık değerinin %5 anlamlılık düzeyinin üzerinde olduğu görülmektedir (p=0,2107). Bu sonuç, modelde otokorelasyon probleminin bulunmadığını göstermektedir. Breusch–Pagan–Godfrey testi için elde edilen p-değerinin de 0,05'in üzerinde olması (p=0,5752), değişen varyansın mevcut olduğunu belirten sıfır hipotezinin reddedilemediğine ve modelde heteroskedastisite sorunu bulunmadığına işaret etmektedir. Ramsey RESET testinden elde edilen p-değerinin istatistiksel olarak anlamlı olmaması (p=0,6731), modelin fonksiyonel formunun uygun olduğunu ve herhangi bir spesifikasyon problemine rastlanmadığını göstermektedir. Son olarak, Jarque–Bera testi sonucunda elde edilen olasılık değerinin %5 anlamlılık düzeyini aşması (p=0,6122), hata terimlerinin normal dağılıma sahip olduğunu ifade eden sıfır hipotezinin reddedilemediğini ortaya koymaktadır.

Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde, kurulan ARDL modelinin tanısal açıdan uygun olduğu ve elde edilen tahmin sonuçlarının ekonometrik olarak güvenilir olduğu söylenebilir. Tahmin edilen ARDL (4,0,3) modelinin uzun dönem ARDL modeli şu şekilde ifade edilir:

Tablo 6. ARDL (4,0,3) Uzun Dönem Sonuçları

Değişkenler	Katsayılar	t-istatistik	Olasılık Değerleri
LNARGEH	-0.391499	-2.651691	0.0153
LNOYTI	-0.130944	-3.367850	0.0031

Tablo 6'da sunulan ARDL (4,0,3) uzun dönem tahmin sonuçları, Ar-Ge harcamaları ile orta ve yüksek teknoloji ihracatının kırılgan istihdam üzerinde negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. LNARGEH değişkenine ait katsayının −0,391499 ve olasılık değerinin 0,0153 olması, Ar-Ge harcamaları ile kırılgan istihdam

arasındaki negatif yönlü ilişkinin %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, LNOYTI değişkeninin −0,130944 katsayısı ve 0,0031 olasılık değeri, orta ve yüksek teknoloji ihracatı ile kırılgan istihdam arasındaki negatif yönlü ilişkinin %1 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Logaritmik model yapısı dikkate alındığında, uzun dönemde Ar-Ge harcamalarındaki %1'lik artışın kırılgan istihdam oranında yaklaşık %0,39'luk, orta ve yüksek teknoloji ihracatındaki %1'lik artışın ise yaklaşık %0,13'lük azalışla ilişkili olduğu görülmektedir.

Tablo 7. ARDL Kısa Dönem Katsayıları (Hata Düzeltme Modeli)

Değişken	Katsayı	t-istatistiği	p-değeri	Sonuç
CointEq(-1)	**-0,391499**	**-3.912526**	**0,0007**	**Anlamlı**
D(LNKRLGEMP(-1))	0.400997	2.398642	0,0254	Anlamlı
D(LNKRLGEMP(-2))	0.486045	3.139769	0,0048	Anlamlı
D(LNKRLGEMP(-3))	-0,389641	-2,319560	0,0300	Anlamlı
D(LNOYTI)	0.167650	1.346496	0,1919	Anlamlı Değil
D(LNOYTI(-1))	0,020100	2.383271	0,0012	Anlamlı
D(LNOYTI(-2))	0,540526	3.377685	0,0027	Anlamlı
C	1.803718	3.879597	0,0008	Anlamlı

Tablo 7'de ARDL modelinin kısa dönem hata düzeltme sonuçları yer almaktadır. Hata düzeltme katsayısı CointEq(-1) -0,391499 ve %1 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır (p=0,0007). Katsayının negatif ve anlamlı olması, modelde uzun dönemli denge ilişkisinden kısa dönemde meydana gelen sapmaların düzeltildiğini göstermektedir. Buna göre, bir dönemde ortaya çıkan dengesizliğin yaklaşık %39,15'i bir sonraki dönemde ortadan kalkmaktadır. Dolayısıyla sistemin uzun dönem denge değerine yeniden uyum sağlama mekanizmasının bulunduğu söylenebilir.

Kısa dönem katsayıları incelendiğinde, LNKRLGEMP değişkeninin bir dönem gecikmeli farkı [D(LNKRLGEMP(-1))] 0,400997 katsayısı ve p=0,0254 değeriyle anlamlıdır. Benzer şekilde, iki dönem gecikmeli farkı 0,486045 katsayısıyla pozitif ve anlamlıdır (p=0,0048). Buna karşılık, üç dönem gecikmeli farkı -0,389641 katsayısıyla negatif ve anlamlıdır (p=0,0300). Bu bulgular, LNKRLGEMP değişkenindeki değişimlerin kısa dönemde farklı gecikme dönemlerinde bağımlı değişken üzerinde farklı yönlerde etkiler oluşturduğunu göstermektedir. Özellikle ilk iki gecikmede pozitif, üçüncü gecikmede ise negatif yönlü ilişkinin ortaya çıkması, kısa dönem etkisinin zaman içinde değişebildiğine işaret etmektedir.

LNOYTI değişkeninin cari dönem farkı [D(LNOYTI)] 0,167650 katsayısına sahip olmakla birlikte istatistiksel olarak anlamlı değildir (p=0,1919). Bu nedenle LNOYTI'deki cari dönem değişimlerinin bağımlı değişken üzerinde kısa dönemde anlamlı bir etkisi olduğuna ilişkin yeterli istatistiksel kanıt bulunmamaktadır. Buna karşılık, bir dönem gecikmeli farkı 0,020100 katsayısıyla anlamlıdır (p=0,0012). İki dönem gecikmeli farkı da 0,540526 katsayısıyla pozitif ve anlamlıdır (p=0,0027). Dolayısıyla LNOYTI'nin kısa dönem etkisinin cari dönemden ziyade gecikmeli dönemlerde ortaya çıktığı görülmektedir.

Sabit terimin (C=1,803718) istatistiksel olarak anlamlı olması da (p=0,0008), diğer model değişkenleri sabitken bağımlı değişkenin kısa dönem dinamiklerinde sabit bir bileşenin bulunduğunu göstermektedir.

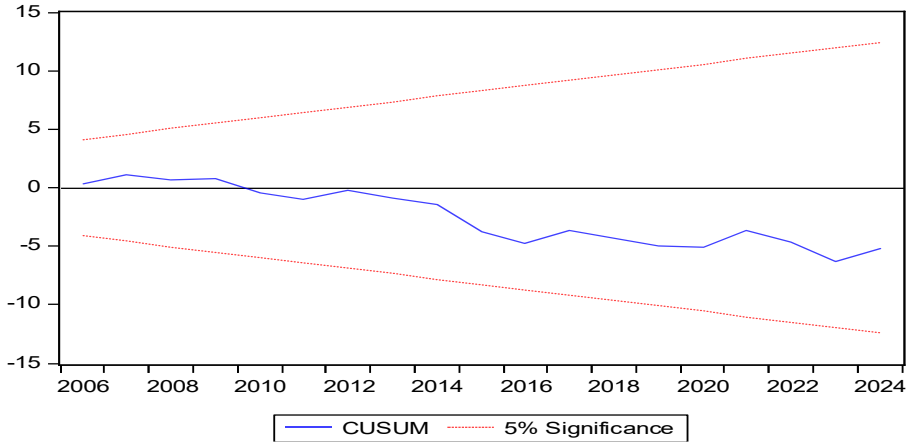
Genel olarak, hata düzeltme katsayısının negatif ve anlamlı olması, modelde kısa dönem ile uzun dönem arasındaki uyum mekanizmasının çalıştığını göstermektedir. Kısa dönem sonuçlarında ise hem LNKRLGEMP hem de LNOYTI değişkenlerinin etkilerinin gecikme yapılarına göre farklılaştığı; özellikle LNOYTI için etkinin cari dönemden ziyade gecikmeli dönemlerde belirginleştiği görülmektedir.

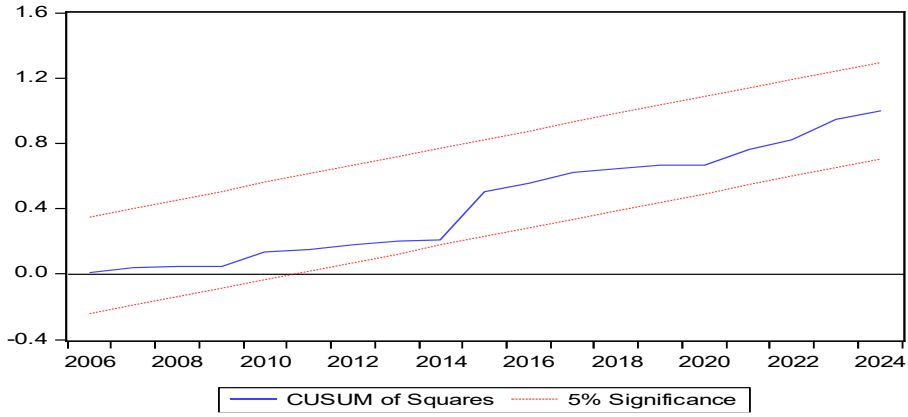
Çalışmada tahmin edilen uzun dönem katsayılarının zaman içerisinde kararlılığını incelemek amacıyla CUSUM ve CUSUMQ testlerinden yararlanılmıştır. CUSUM testi, regresyon katsayılarında meydana gelebilecek kademeli değişimleri ortaya koyarken; CUSUMQ testi, katsayıların sabitliğine ilişkin ani yapısal sapmaları değerlendirmektedir.

Analiz sonuçları, kırılgan istihdam oranı, Ar-Ge harcamaları ve orta-yüksek teknoloji ihracatı arasında uzun dönemli bir eşbütünleşme ilişkisinin bulunduğunu göstermektedir. Elde edilen eşbütünleşme denklemi, Ar-Ge harcamalarının ve orta-yüksek teknoloji ihracatının kırılgan istihdam üzerinde negatif yönlü etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre Ar-Ge harcamalarındaki artışlar uzun dönemde kırılgan istihdam oranını azaltırken, orta ve yüksek teknoloji ihracatındaki artışlar da benzer şekilde kırılgan istihdamı azaltıcı yönde etki göstermektedir.

Bu bulgular, teknolojik gelişmenin ve yenilik faaliyetlerinin iş gücü piyasasının niteliğini iyileştirebildiğine işaret etmektedir. Ar-Ge yatırımlarının ve teknoloji yoğun üretim kapasitesinin artması, daha yüksek verimlilik düzeylerine ulaşılmasına ve daha nitelikli işlerin ortaya çıkmasına katkı sağlayabilmektedir. Bunun sonucunda kayıt dışı veya güvencesiz çalışma biçimlerinin azalması mümkün hale gelmektedir.

Grafik 3. Cusum ve CusumQ sonuçları





Grafik 3'te sunulan CUSUM ve CUSUM of Squares testleri, ARDL modelinin parametre istikrarını değerlendirmek amacıyla incelenmiştir. Her iki testte de elde edilen test istatistiklerinin %5 anlamlılık düzeyini gösteren kritik sınırlar içerisinde hareket ettiği görülmektedir. CUSUM testinin sınırlar içinde kalması, model katsayılarının analiz dönemi boyunca istikrarlı bir seyir izlediğini göstermektedir. CUSUM of Squares testinde de benzer biçimde kritik sınırların aşılmaması, modelin parametre yapısını değiştirecek düzeyde bir istikrarsızlığın ortaya çıkmadığına işaret etmektedir. Dolayısıyla analiz döneminde ARDL modelinin katsayılarını önemli ölçüde etkileyen bir yapısal değişime ilişkin istatistiksel bir

kanıt bulunmamaktadır. Her iki testin birlikte değerlendirilmesi sonucunda, tahmin edilen modelin parametrelerinin dönem boyunca genel olarak kararlı olduğu ve elde edilen kısa ve uzun dönem katsayılarının istikrarlı bir model çerçevesinde değerlendirilebileceği sonucuna ulaşılmıştır

SONUÇ

Bu çalışmada Türkiye'de Ar-Ge harcamaları ve orta-yüksek teknoloji ihracatı ile kırılgan istihdam arasındaki ilişki 1991–2024 dönemi yıllık verileri kullanılarak incelenmiştir. Değişkenlerin durağanlık özellikleri ADF ve PP birim kök testleriyle belirlenmiş, değişkenlerin I(0) ve I(1) düzeylerinde bütünleştiği ve hiçbir değişkenin I(2) olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda değişkenler arasındaki uzun dönemli ilişkinin belirlenmesinde ARDL sınır testi yaklaşımından yararlanılmıştır. Sınır testi sonucunda değişkenler arasında uzun dönemli ilişkinin bulunduğu belirlenmiş ve ARDL (4,0,3) modeli üzerinden uzun ve kısa dönem katsayıları tahmin edilmiştir.

Uzun dönem sonuçları, Ar-Ge harcamaları ile kırılgan istihdam arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Ar-Ge harcamalarındaki %1'lik artışın kırılgan istihdam oranında yaklaşık %0,39'luk azalışla ilişkili olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, orta-yüksek teknoloji ihracatındaki %1'lik artışın da kırılgan istihdam oranında yaklaşık %0,13'lük azalışla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, Ar-Ge kapasitesindeki ve teknoloji yoğun ihracatın gelişimindeki artışların istihdamın niteliğiyle ilişkili olabileceğini göstermektedir.

Kısa dönem sonuçları ise söz konusu ilişkinin gecikme dönemlerine göre farklılaştığını ortaya koymaktadır. Ayrıca negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bulunan hata düzeltme katsayısı, kısa dönemde meydana gelen sapmaların yaklaşık %39,15'inin bir sonraki dönemde düzeltildiğini göstermektedir. Böylece modelde uzun dönem dengeye yönelik bir uyum mekanizmasının bulunduğu belirlenmiştir. Tanısal test sonuçlarında modelin temel ekonometrik varsayımlar açısından önemli bir sorun göstermemesi ve CUSUM ile CUSUMQ testlerinin parametre istikrarını desteklemesi, elde edilen bulguların model kapsamında değerlendirilebilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmanın bulguları doğrultusunda, Türkiye'de Ar-Ge faaliyetlerinin desteklenmesi ve teknoloji yoğun üretim ile ihracat kapasitesinin geliştirilmesi, istihdamın niteliğinin iyileştirilmesine yönelik politika çerçevesinde değerlendirilebilir. Bu kapsamda Ar-Ge yatırımlarının üretim süreçleriyle daha güçlü biçimde bütünleştirilmesi, teknoloji yoğun sektörlerin geliştirilmesi ve bu sektörlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün yetiştirilmesine yönelik eğitim politikalarının güçlendirilmesi önem taşımaktadır. Özellikle teknolojik dönüşümün iş gücü piyasasında ortaya çıkardığı beceri ihtiyaçlarına uyum sağlayacak mesleki

ve teknik eğitim uygulamalarının geliştirilmesi, istihdamın daha istikrarlı ve nitelikli bir yapıya kavuşmasına katkı sağlayabilir.

Sonuç olarak, çalışma kapsamında elde edilen ampirik bulgular Ar-Ge harcamaları ve orta-yüksek teknoloji ihracatının kırılgan istihdam ile uzun dönemde negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, çalışmanın yalnızca üç değişkeni ve 1991–2024 dönemini kapsaması nedeniyle kırılgan istihdamın tüm belirleyicilerinin bu değişkenlerle açıklanamayacağı dikkate alınmalıdır. Gelecek çalışmalarda eğitim düzeyi, iş gücü piyasası yapısı, teknolojik yenilik göstergeleri, ekonomik büyüme ve sektörel istihdam değişkenlerinin modele dahil edilmesi, ilişkinin farklı boyutlarının incelenmesine katkı sağlayabilir.

Kaynakça

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. Journal of Economic Perspectives, 33(2), 3–30. https://doi.org/10.1257/jep.33.2.3

Brown, R. L., Durbin, J., & Evans, J. M. (1975). Techniques for testing the constancy of regression relationships over time. Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological), 37(2), 149–163. https://doi.org/10.1111/j.2517-6161.1975.tb01532.x

Çalıkay, F. (2017). Effects of National Income on Tax Burden: An Investigation on Turkey with an ARDL Bounds Testing Approach (1924-2014). Sosyoekonomi, 25(32), 169-188. https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.286478

International Labour Organization (ILO). (2013). Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization. 19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva: International Labour Organization.

Johansen, S., & Juselius, K. (1990). Maximum likelihood estimation and inference on cointegration—with applications to the demand for money. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 52(2), 169–210. https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.1990.mp52002003.x

Karaca, B., & Hatırlı, S. A. (2017). Türkiye, Kuru İncir İhracatının Ekonometrik Analizi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(2), 439-448. https://izlik.org/JA67EH72JP

Karagöl, E. (2007). Türkiye'de Ekonomik Büyüme ile Elektrik Tüketimi İlişkisi: Sınır Testi Yaklaşımı. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8(1), ss.72-80.

Keynes, J. M. (1930). Economic possibilities for our grandchildren. In Essays in persuasion (pp. 321–332). Macmillan.

Schumpeter, J. A. (1942). Capitalism, socialism and democracy. Harper & Brothers.

Dijital Çağda İşçi-İşveren İlişkileri: Algoritmik Yönetim, Teknolojik Denetim ve Kişisel Verilerin Korunması Bağlamında Yargıtay Kararları Üzerine Bir İnceleme

Ceyhun SERÇEMELİ
Dr. Öğr. Üyesi. Atatürk Üniversitesi. ceyhun.sercemeli@atauni.edu.tr. 0000-0001-6013-5239.

GİRİŞ

Sanayi Devriminden günümüze dek endüstri ilişkileri sistemi ve iş hukuku disiplini, üretim araçlarının ve örgütsel yapıların dönüşümüne paralel olarak sürekli bir gelişim süreci içerisindedir. Günümüz toplumsal hayatı, jeopolitik gerilimler, iklim krizleri, makroekonomik istikrarsızlıklar ve hızlı teknolojik sıçramaların eş zamanlı yaşandığı bir "çoklu krizler çağı" içinden geçmektedir. Söz konusu süreçte çalışma hayatında da geleneksel denetim biçimlerinin ötesindeki kurumsal e-postalar, akıllı takip sistemleri (GPS, RFID), anlık mesajlaşma ağları (WhatsApp, BİP vb.) ve yapay zekâ tabanlı yönetim algoritmaları, çalışma hayatında ön plana çıkmaktadır. İşverenin 4857 sayılı İş Kanunu'ndan doğan yönetim hakkı ve işyerini denetleme yetkisi, dijital gözetim araçlarının kullanılmasına bağlı olarak geçmişte benzeri görülmemiş bir derinlik ve süreklilik kazanmıştır.

Teknolojik gözetim altyapısının yaygınlaşan kullanımı, özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunması haklarına ilişkin tartışmaları beraberinde getirmektedir. İş ilişkisinin temelini oluşturan ve sadakat ile gözetme borçları üzerine kurulan hukuki denge, dijital evrende asimetrik bir biçimde işveren lehine bozulma riski taşımaktadır. Bu çalışmanın temel amacı, yakın dönem Yargıtay kararları ışığında, işyerindeki dijital ve algoritmik yönetim uygulamalarının hukuki sınırlarını incelemek, işçinin korunması sorununu çoklu krizler ve emek ekseninde araştırmaktır. Çalışma kapsamında özellikle yapay zekâ destekli geleceğin yönetim modellerine ışık tutacak nitelikteki örnek içtihatların incelenmesi vasıtasıyla literatüre katkıda bulunulması hedeflenmektedir.

DİJİTALLEŞEN ÇALIŞMA HAYATI VE ALGORİTMİK YÖNETİM

İş hukuku disiplini, iş sözleşmesinin zayıf tarafı olan işçinin işveren karşısında korunması esasına dayanmaktadır (Süzek, 2011: 12). Ancak dijitalleşen çalışma hayatı, işçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisini fiziki mekanın ötesine taşıyarak derinleştirmiş ve literatürde "dijital panoptikon" veya "algoritmik yönetim" olarak adlandırılan olgu, işçinin sadece çıktılarının değil, emek sürecindeki her bir saniyesinin, jestinin ve konumunun izlenmesini mümkün kılmaktadır (Güzel vd., 2022; Refika, 2025). Bu durum, işçinin psikososyal risklerle karşılaşmasına ve "fomo", "fobo", "hayalet titreşim sendromu" gibi yeni nesil mesleki deformasyonlar yaşamasına neden olmaktadır (Kalip ve Çöl, 2020).

Öğretide işverenin yönetim hakkının sınırı, dürüstlük kuralı (TMK md. 2), ölçülülük ilkesi ve işçinin kişilik haklarının korunması borcu (TBK md. 417) kapsamında ele alınmaktadır (Güzel

ve Çatalkaya, 2014). Dijital denetim mekanizmalarının meşruiyeti; uygulamanın demokratik bir biçimde şeffaf olması, işçiye önceden aydınlatma yapılması ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) çerçevesinde verilerin işlenme amacıyla sınırlı, bağlantılı ve ölçülü olması şartına bağlıdır (Erbaş, 2017). Karşılaştırmalı hukukta, özellikle Avrupa Birliği Genel Veri Koruma Tüzüğü (GDPR) ve AI Act (Yapay Zekâ Yasası) ile işyerinde yüksek riskli yapay zekâ kullanımına katı sınırlar getirilirken, Türk iş hukuku uygulamasında bu dönüşüme bakış açısı yargı kararları üzerinden değerlendirilebilir.

YÖNTEM

Bu çalışma, yüksek yargı kararlarının sistematik olarak sınıflandırılmasını temel almaktadır. Yıldız ve Yıldız (2016) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada da benzer yaklaşım benimsenmiştir. Araştırma kapsamında, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ve Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin son dönemde (özellikle 2016-2025 yılları arasında) vermiş olduğu emsal nitelikteki kararlar derlenmiştir. İncelemeye dahil edilen kararlar; kurumsal iletişim araçlarının denetimi, sosyal medya ve anlık mesajlaşma uygulamaları, fiziki ve dijital izleme sistemleri (GPS, RFID) ile işyeri barışını bozan tutumlar olmak üzere dört ana tematik başlık altında kategorize edilmiştir. Her bir karar; uyuşmazlığın türü, hukuki sorun, işveren işlemi ve Yargıtay'ın geliştirdiği nihai yaklaşım ekseninde tasnif edilerek matris formunda tablo haline getirilmiştir. Böylece geleceğin yapay zekâ tabanlı uyuşmazlıklarına ışık tutabilecek hukuksal ilkeler incelenmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmadan elde edilen temel bulgular ışığında Yargıtay'ın dijital denetim araçlarının kullanımında tam bir serbesti tanımadığı ancak işçinin sadakat borcu ve ticari sır saklama yükümlülüğünün ihlali durumunda işverenin haklı fesih hakkını koruduğu anlaşılmaktadır. Aşağıdaki tabloda, incelenen emsal karar örneklerine yer verilmiştir.

Tablo 1: Dijital Denetim ve Teknolojik Uygulamalara İlişkin Yargıtay Yaklaşımları Matrisi

Karar Künyesi	Dijital / Uygulama Türü	Hukuki Sorun ve İşçi Eylemi	İşveren İşlemi	Yargıtay Yaklaşımı ve Temel İlke
Y. 22. HD E. 2016/17238 K. 2016/19081	Kurumsal E-posta Denetimi	Gizli ekspertiz ve tapu bilgilerinin kurumsal e-posta ile 3. kişilere aktarılması.	Haklı Fesih (İş K. 25/II-e)	Kabul. Kurumsal e-posta iş aracıdır. Bilgi güvenliği taahhütnamesinin ihlali doğruluk ve bağlılığa aykırıdır.

Karar Künyesi	Dijital / Uygulama Türü	Hukuki Sorun ve İşçi Eylemi	İşveren İşlemi	Yargıtay Yaklaşımı ve Temel İlke
Y. 9. HD E. 2023/14607 K. 2023/15579	Ticari Sır / Cezai Şart	Müşteri ve ticari sırların şahsi e-postaya gönderilmesi. Sözleşmedeki fahiş cezai şart.	Haklı Fesih ve Cezai Şart Talebi	Kabul / Hüküm Bozma. Sır ihlali sabittir. Cezai şart indirimi (%98) hakkın özünü zedeleyecek oranda fahiş olamaz.
Y. 22. HD (Kapatılan) E. 2012/9757 K. 2012/30048	Mesai Saatinde İnternet (Facebook vb.)	Mesai saatleri içerisinde bilgisayardan sosyal medyaya girilmesi.	Haklı Fesih (Tazminatsız)	Kısmen Red / Ölçülülük. Eylem kusurludur ancak somut zarar doğmadığından ve kıdemden ötürü haklı değil geçerli fesihtir.
Y. 9. HD E. 2016/3776 K. 2017/1428	WhatsApp Yazışmaları	Kapalı grupta işverene hakaret edilmesi ve gizli maaş tablolarının ele geçirilmesi.	Haklı Fesih (Süresi içinde)	Kabul. İletişimin kapalı alanda yapılması, işverenin şerefine yönelik ağır hakaret ve sadakatsizlik eylemini meşrulaştırmaz.
Y. 9. HD E. 2025/3193 K. 2025/3648	Araç Takip Sistemi (GPS)	Fazla çalışma alacağının ispatında GPS verileri ile tanık beyanlarının çelişmesi.	Fazla Mesai Hesaplaması	Teknik İnceleme Şartı. GPS kesin delildir ancak rölanti/hareketsiz süreler ve görev formları incelenmelidir. İndirim yapılmaz.
Y. 9. HD E. 2016/17414 K. 2017/12165	GPS ve Raporlama	Home-office çalışanın sahte ziyaret raporu girmesi, GPS ile uyumsuzluk.	Haklı Fesih (İş K. 25/II-e)	Kabul. Esnek çalışmada dahi gerçeğe aykırı beyan ve rapor düzenlenmesi doğruluk ve bağlılık borcunu ihlal eder.

Karar Künyesi	Dijital / Uygulama Türü	Hukuki Sorun ve İşçi Eylemi	İşveren İşlemi	Yargıtay Yaklaşımı ve Temel İlke
Y. 9. HD E. 2024/1311 K. 2024/3381	RFID Giyilebilir Takip Cihazı	İşçinin üzerine takılan, hareketsizlikte titreyen konum izleme cihazının insan onurunu zedelemesi.	İSG Amaçlı İdari Uygulama	Bozma / KVKK ve Ölçülülük. Konum verisi kişiseldir. Multidisipliner bilirkişi heyetiyle keşif yapılmalı, ölçülülük aranmalıdır.
Y. 9. HD E. 2025/8174 K. 2025/9895	Kamera Olmayan Alan (Taciz İspatı)	Otel odasında alt işveren personeline taciz iddiası. Kamera/tanık yokluğu.	Haklı Fesih	Kabul. Eylemin doğası gereği gizli alanda yapılması normaldir. Tutarlı mağdur beyanı ve gözetme borcu gereği fesih haklıdır.

Bulgular değerlendirildiğinde, Yargıtay'ın özellikle son dönem kararlarında teknolojiyi doğrudan bir yönetim aracı olarak kabul etmediği, insan onuru ve anayasal haklar lehine denetleyici bir rol kapsamında değerlendirdiği ifade edilebilir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin RFID cihazına ilişkin 2024/1311 E. sayılı kararı, işverenin İSG gerekçesinin arkasına sığınarak işçiyi sürekli bir psikolojik baskı altında ("panoptikon etkisi") tutamayacağını, verilerin mutlak surette KVKK ilkelerine göre işlenmesi gerektiğini beyan etmesi açısından önem arz etmektedir. Benzer şekilde, mesai saatindeki internet kullanımlarında (2012/9757 E.) doğrudan tazminatsız fesih yerine feshin son çare olması ve ölçülülük kriterlerinin aranması, işçi açısından önem arz eden bir bakış açısını yansıtmaktadır.

Yapay zekâ destekli algoritmik yönetim sistemlerinin gelecekte en çok kullanacağı veri setleri olan e-postalar, GPS konumları ve anlık mesajlaşma verileri konusunda Yargıtay'ın örnek içtihatları dikkate alındığında, işçinin sadakat borcuna dikkat çekilmektedir. Sahte rapor düzenlenmesi (2016/17414 E.) veya kurumsal sırlar şahsi maile atılarak bağlılık borcunun ihlal edilmesi (2023/14607 E.), teknolojik delillerle kanıtlandığı anda işveren açısından haklı fesih nedeni sayılmaktadır. Bu durum, gelecekte yapay zekâ algoritmalarının vereceği otomatik kararların veya yapay zekâ eliyle yapılacak işe alım/performans puanlama süreçlerinin hukuki denetiminde de dijital delillerin mutlak bir dürüstlük ve doğruluk değerlendirmesinden geçirileceğinin açık bir göstergesidir.

SONUÇ

Çoklu krizlerin gölgesinde şekillenen modern çalışma hayatı, dijital gözetim mekanizmaları ile işçinin temel hakları arasındaki çatışmayı derinleştirmektedir. Bu çalışmada incelenen güncel Yargıtay kararları, işyerinde yapay zekâ ve dijital yönetim uygulamalarının gelecekteki sınırlarının anlaşılması açısından dikkat çekicidir. Yargıtay kararları dikkate alındığında, teknolojik imkanların yönetim hakkı kapsamında kullanılabileceği ancak bu kullanımın işçinin insan onurunu, özel hayatının gizliliğini ve kişisel veri sınırlarını ihlal edecek bir mutlak denetim mekanizmasına dönüştürülmemesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Politika ve uygulama düzeyinde, işyerlerinde yapay zekâ ve algoritmik yönetim sistemlerine geçilmeden önce, işçilerin ve sendikaların katılımıyla "Dijital Haklar ve Ölçülülük Protokolleri"nin hazırlanması faydalı olabilir. İşverenlerin yönetim hakkı, şeffaflık, aydınlatma yükümlülüğü ve KVKK ilkleriyle sınırlandırılmalıdır. Yasal mevzuatta ise, AB AI Act (Regulation - EU - 2024/1689) örneğinde olduğu gibi, işyerinde işçilerin performansını, duygu durumunu ve konumunu sürekli izleyen yüksek riskli yapay zekâ uygulamalarının sınırlarına ilişkin düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Aksi durumda çoklu krizler çağında işçiler, teknoloji ve algoritmalar karşısında tamamen savunmasız kalabilirler.

Anahtar Kelimeler: Dijitalleşme, Algoritma, Denetim, Yargıtay Kararları

KAYNAKÇA

6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu. (2016). T.C. Resmî Gazete, 29677, 7 Nisan 2016.

4857 Sayılı İş Kanunu. (2003). T.C. Resmî Gazete, 25134, 10 Haziran 2003.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu. (2011). T.C. Resmî Gazete, 27836, 4 Şubat 2011.

Erbaş, C. G. (2017). 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Kapsamında İşçinin Elektronik Ortamda Gözetlenmesi. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(1), 97-108.

Güzel, A., & Çatalkaya, D. U. (2014). İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 17-66.

Güzel, A., Çatalkaya, D., & Heper, H. (2023). İş hukukunun yapay zeka ile buluşması: İşverenin algoritmik yönetimi. *Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi,* 15, 25-110.

Kalip, K., & Çöl, M. (2020). Teknolojiyle bağlantılı yeni davranışsal bozukluklar. *Eskişehir Türk Dünyası Uygulama ve Araştırma Merkezi Halk Sağlığı Dergisi*, 5(2), 318-333.

Refika, A. (2025). Dijital panoptikon'un etkisinde bir bağımlılık olarak kendini sergileme kültürü. *Kritik İletişim Çalışmaları Dergisi*, 7(1), 152-181.

Regulation - EU - 2024/1689 - EN - EUR-Lex (europa.eu), https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj

Süzek, S. (2011). İş Hukukunda Disiplin Cezaları. *Çalışma ve Toplum*, 1(28), 9-18.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2017). E. 2016/3776, K. 2017/1428 sayılı kararı. https://karararama.yargitay.gov.tr/

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2017). E. 2016/17414, K. 2017/12165 sayılı kararı. https://karararama.yargitay.gov.tr/

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2023). E. 2023/14607, K. 2023/15579 sayılı kararı. https://karararama.yargitay.gov.tr/

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2024). E. 2024/1311, K. 2024/3381 sayılı kararı. https://karararama.yargitay.gov.tr/

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2025). E. 2025/3193, K. 2025/3648 sayılı kararı. https://karararama.yargitay.gov.tr/

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2025). E. 2025/7967, K. 2025/9357 sayılı kararı. https://karararama.yargitay.gov.tr/

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2025). E. 2025/8174, K. 2025/9895 sayılı kararı. https://karararama.yargitay.gov.tr/

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2025). E. 2025/9082, K. 2026/53 sayılı kararı. https://karararama.yargitay.gov.tr/

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. (2012). E. 2012/9757, K. 2012/30048 sayılı kararı. https://karararama.yargitay.gov.tr/

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi. (2016). E. 2016/17238, K. 2016/19081 sayılı kararı. https://karararama.yargitay.gov.tr/

Yıldız, B. & Yıldız, H. (2015). İş yaşamındaki sanal kaytarma davranışlarının hukuki yönden incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 1-17.

Çoklu Krizler Çağında Yapay Zeka Şirketleri: Yeni Bir Sermaye Fraksiyonunun Yükselişi ve Emek Piyasalarına Etkileri

Kaan EROĞUZ

Uzman Araştırmacı, Doktor Adayı. Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi, Hacettepe Üniversitesi İİBF Siyaset Bilimi Doktora Öğrencisi. ORCID Numarası: 0000-0002-4067-1787

GİRİŞ

Ekonomik krizlerden ekolojik yıkıma, küresel göç hareketliliğinin sebep olduğu demografik değişimlerden COVID-19 salgınında görünürleşen pandemik krizlere uzanan kriz dinamikleri günümüzde "çoklu kriz (*polycrisis*)" olarak kavramsallaştırılmaktadır. Davos'ta gerçekleşen 2023 Dünya Ekonomik Forumu'nda en çok kullanılan kavram olan ve aynı yıl Financial Times tarafından yılın kavramı seçilen çoklu kriz, günümüz dünyasını anlamak için başvurulan referans kullanım haline gelmiştir. Çalışmamız, Korkut Boratav'ın "*kavramlar masum değildir*" önermesinden hareketle, çoklu kriz kavramının tercih ediliş ve kullanış biçimlerine eleştirel bir yaklaşım geliştirerek, "çoklu krizlerin" arkasında yatan ekonomik krizin günümüzdeki yansımalarını serimlemeye çalışacaktır. Kapitalist sistemin içinden geçtiği dönüşümle beraber derinleşen kriz dinamiklerinin "çoklu kriz" kavramıyla açıklanmaya çalışılması, kapitalist sistemin krizini gölgelemeye dönük bilinçli bir tercih olarak yorumlanmaktadır. Krizleri derinleştiren ortak fay hattı olarak kapitalist sistemin içinden geçtiği dönüşümün "çoklu kriz" kavramı üzerinden gölgelenmesi, sistemin dönüşümünü ve bu dönüşümün yarattığı yeni sınıf mücadelesi dinamiklerini anlamayı da zorlaştırmaktadır. Çalışma, çoklu krizleri kapitalist sistemin içinden geçtiği bunalımın farklı alanlardaki görünümleri olarak ele almakta ve bu kapsamda emek-sermaye ve sermayenin kendi içindeki fraksiyonların güç mücadelelerini incelemektedir. Bu kapsamda, kapitalizmin içinden geçtiği dönüşümde yükselen sermaye fraksiyonu olarak tespit edilen AI şirketlerinin emek piyasasını nasıl etkilediği tartışılmakta ve çoklu kriz olarak tanımlanan kriz dinamiklerini nasıl derinleştirdiği analiz edilmektedir. Çalışmanın, ana akım kavram haline gelen çoklu kriz kavramının kullanımına yönelik eleştirel yaklaşımıyla ve sınıf ilişkileri üzerinden AI şirketlerine odaklanan bir analiz çerçevesi oluşturmasıyla literatüre katkı sunması hedeflenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İlk kez, Fransız bilim insanı Edgar Morin tarafından ortaya atılan, Avrupa Komisyonu Başkanı Jean-Claude Juncker tarafından kullanılmasıyla popülerleşen ve 2023 yılında Davos'ta gerçekleşen Dünya Ekonomik Forumu'nda Amerikalı tarihçi Adam Tooze tarafından sunulmasıyla dünya çapında referans kavram haline gelen "çoklu kriz" kavramı, dünyanın ve insanlığın içinden geçtiği birçok kriz dinamiğine atıfla kullanılmaktadır. Tooze, Rusya-

Ukrayna arasında yaşanan bölgesel çatışmalardan, küresel ölçekte gerçekleşen göç hareketliliği ve bunun yarattığı demografik krizlerle yükselen yabancı düşmanlığına (zenofobi), COVID-19 pandemisi sırasında artan sağlık ve sağlığa erişim krizinden ekonomik krizlere varıncaya kadar birçok kriz dinamiğini "çoklu kriz" kavramı üzerinden tanımlamaya çalışmaktadır. Ancak, daha sonraki değerlendirmelerinde tüm bu "çoklu nedenler" arasında 2008 sonrası ekonomik kriz konjonktürünün belirleyici rolüne işaret etmektedir. Bu tespit çalışmamızın da ana iddiasını oluşturmaktadır: Ünlü Macar iktisatçı Karl Polanyi'nin Büyük Dönüşüm isimli ünlü çalışmasında bahsettiği "*Günümüz faşizmini anlamak için Ricardo İngiltere'sine dönmemiz lazım*" sözünü hatırlatırcasına "*Çoklu krizleri anlamak için 2008 New York'una dönmemiz gerekmektedir*." Özellikle, 2008 finans krizi ile birlikte neoliberal birikim rejiminde gerçekleşen kırılmalar, kapitalizmin yeniden üretimini sağlayabilmesi için neoliberalizmi ikame edecek yeni model arayışlarına girilmesine sebep olmuştur. Neoliberal dönemde artan ülke ve hane halkı borçluluğu özellikle Küresel Güney ülkelerinde ciddi ekonomik krizlerin yaşanmasına sebep olmuş, Yunanistan ve İspanya gibi ülkelerdeki borç krizini gidermek için Avrupa Merkez Bankası bu ülkelere likidite sübvansiyonu sağlamaya çalışmıştır. Merkez kapitalist ülkelerdeki krizi aşmak için 2010'lu yılların başından itibaren Batı Asya ve Kuzey Afrika bölgelerinde artan emperyalist müdahaleler, kitlesel göç hareketliliğinin yaşanmasını, bu kitlesel göç hareketliliği ise küresel çapta milliyetçi ve güvenlikçi yaklaşımların yaygınlaşmasını sağlamıştır. Neoliberal dönemde artan finansallaşmayla birlikte, üretken yatırımdan çekilen ve finansal piyasalara yönlendirilen sermayedarların bir kısmı, 2008 finans krizi sonrası bilişim sektörüne ve AI teknolojisi geliştirme yatırımlarına yönelmiştir. Üretken yatırımı artırmayan ve istihdam krizini çözmeyen bu yöneliş, Nicos Poulantzas'ın sınıf teorisinden bakıldığında yeni bir sermaye fraksiyonu olarak AI şirketlerinin sahiplerini kısa sürede küresel sermayenin şampiyonluğuna taşımıştır. Geleneksel sanayi burjuvazisinin geriye çekildiği bu tarihsel uğrak, kapitalist sistemin içinden geçtiği dönüşümün bir sonucudur. Sermaye fraksiyonları arasındaki bu değişim ve algoritma geliştiricisi firmaların küresel ekonomide kapladıkları alan ekonomiyi şekillendirdiği gibi siyasal ve sosyal yaşamı da şekillendirmektedir. Emek piyasaları açısından bu dönüşümün yansıması, istihdam kaybı, güvencesizlik ve düşük ücretli çalışma pratiklerinin artışı gibi işçi sınıfı aleyhine sonuçlar doğurmaktadır.

YÖNTEM

Çalışma, nitel ve nicel araştırma tekniklerinin bir arada kullanıldığı karma yöntem modelini tercih etmektedir. Literatür taramasından elde edilen belge ve dokümanların incelenmesi (belge analizi) üzerinden teorik bir tartışma yürütmenin yanı sıra küresel ekonomide ve emek piyasasında yaşanan olgusal değişimler ampirik veriler üzerinden ortaya konularak nicel araştırma tekniklerinden (veri analizi) de faydalanılacaktır. Olguların ve literatürün analiz edilmesinde tarihsel materyalist yöntem izlenilmiştir. Bu kapsamda çalışmada, ABD borsalarında piyasa değeri en yüksek yedi teknoloji şirketini kapsayan ve Muhteşem Yedili

(*Magnificent Seven*) olarak bilinen Alphabet, Amazon, Apple, Meta, Microsoft, NVDIA ve Tesla şirketlerinin 1-) küresel piyasa değerleri ve endeks ağırlıklarına 2-) bu şirketlerin gelir-kâr-yatırım harcamalarının küresel ekonomi içindeki büyüklüklerine bakılmıştır. Bu veriler, 2008 krizinin etkilerinin Küresel Güney'de de hissedilmeye başlandığı 2014 yılı sonrasından 2026 yılları arasını kapsayan bir dönemselleştirme içinde ele alınacaktır. Verilerin elde edilmesinde; S&P500 verileri, Stanford AI Index verileri, IMF ve ILO'nun işgücü çalışmaları, FTC'nin büyük AI ortaklık incelemeleri ve Synergy Resarch'ün bulut piyasası verilerinden yararlanılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma bulguları kapsamında; çoklu krizler momentinin arka planını oluşturan kapitalizmin krizi, neoliberalizm sonrası yeni bir birikim modeli ve bu modelle uyumlu şekilde yükselen yeni bir sermaye fraksiyonu olarak AI şirketlerinin küresel ekonomideki ağırlıklarını artırmalarıyla kristalize olmaktadır. Nitekim, S&P verilerine göre, Muhteşem Yedili içinde yer alan AI şirketleri 2014 yılında dünya borsalarının yaklaşık yüzde 2,6'sına denk gelirken 2024 yılında bu oran yüzde 14,2'ye ulaşmıştır. Diğer taraftan, Stanford AI Index verilerine göre ABD'de özel AI yatırımı 2025 yılında 285,9 milyar dolara çıkmıştır. Şirket raporları üzerinden Amazon, Alphabet, Meta ve Microsoft'un altyapı yatırımlarına baktığımızda 2024 yılında 217 milyar doları bulan yatırımların 2025 yılında, yaklaşık yüzde 65 artarak, 358 milyar dolara çıktığı görülmektedir. Tüm veriler detaylı olarak incelenip karşılaştırıldığında, AI şirketlerinin yükselişinin birkaç teknoloji şirketinin borsa rallisinden ziyade sermaye birikiminin coğrafi ve sektörel olarak yeniden yoğunlaşması anlamına geldiği görülmektedir. AI teknolojisini geliştirmeye dönük artan altyapı yatırımları ise günümüzdeki sabit sermaye yoğunlaşması evresi hakkında önemli izlenimler edinmemizi sağlamaktadır. Nadir metallere dönük ihtiyacı artıran sabit AI yatırımları, günümüzde bölgesel çatışmalara ve enerji savaşlarına yol açan, yabancı düşmanlığını besleyen ve çoklu kriz dinamiklerini derinleştiren sonuçlara yol açmaktadır.

SONUÇ

Sosyal bilimlerde olguları açıkça ortaya koymadan yeni kavramlar türetmek sıkça rastlanan bir tutumdur. Çoklu krizler kavramının kullanımı ve ana akım hale gelmesi de olguların ve bu olguların arkasında yatan dinamiklerin dikkatli şekilde değerlendirilememesinden kaynaklanmaktadır. Çalışma, çoklu kriz kavramının kullanımına eleştirel bir mesafeden yaklaşarak günümüzdeki kriz dinamiklerinin arkasında yatan neden-sonuç ilişkilerine odaklanmakta, kapitalizmin yaşadığı dönüşüm üzerinden emek piyasalarındaki dönüşümü anlamaya çalışmaktadır. Günümüzde, emekçi sınıflar başta olmak üzere insanlığı ve tüm doğayı tehdit eden kriz dinamiklerini maddi koşulların sürekli değişen ve dönüşen yapısı içinde, emek penceresinden bakan bilimsel çalışmaların artması, ana akım kavram ve tartışmaların dışına çıkabilmemizi de mümkün kılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Çoklu Kriz, Kapitalizm, Neoliberalizm, Yapay Zekâ, Emek Piyasaları

KAYNAKÇA

Alphabet Inc. (2026). *Annual report for the fiscal year ended December 31, 2025 (Form 10-K)*. U.S. Securities and Exchange Commission. https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1652044/000165204426000018/goog-20251231.htm

Amazon.com, Inc. (2026). *Annual report for the fiscal year ended December 31, 2025 (Form 10-K)*. U.S. Securities and Exchange Commission. https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1018724/000101872426000004/amzn-20251231.htm

Cerutti, E. M., Garcia Pascual, A. I., Kido, Y., Li, L., Melina, G., Mendes Tavares, M., & Wingender, P. (2025). *The global impact of AI: Mind the gap (IMF Working Paper No. 2025/076)*. International Monetary Fund. https://doi.org/10.5089/9798229008570.001

Gmyrek, P., Berg, J., Kamiński, K., Konopczyński, F., Ładna, A., Nafradi, B., Rosłaniec, K., & Troszyński, M. (2025). *Generative AI and jobs: A refined global index of occupational exposure (ILO Working Paper No. 140)*. International Labour Organization. https://doi.org/10.54394/HETP0387

Meta Platforms, Inc. (2026). *Annual report for the fiscal year ended December 31, 2025 (Form 10-K)*. U.S. Securities and Exchange Commission. https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/1326801/000162828026025534/meta-12312025x10kars.htm

Microsoft Corporation. (2025). *Annual report for the fiscal year ended June 30, 2025 (Form 10-K)*. U.S. Securities and Exchange Commission. https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/789019/000095017025100235/msft-20250630.htm

Poulantzas N. (2023) *Seçme Yazılar*, Ankara, Dipnot Yayınları.

S&P Dow Jones Indices. (2025, September). *Market attributes: U.S. equities*—September 2025. https://www.spglobal.com/spdji/en/documents/commentary/market-attributes-us-equities-202509.pdf

Securities Industry and Financial Markets Association. (2025). *2025 capital markets fact book*. SIFMA Research. https://www.sifma.org/research/statistics/fact-book

Slickcharts. (n.d.). *S&P 500 companies by market cap [Data set]*. Retrieved August 20, 2026, from https://www.slickcharts.com/sp500

Soltani, E. (2025, June 10). *Magnificent Seven's combined revenue soars past $2 trillion in 2024*. Voronoi. https://www.voronoiapp.com/markets/-Magnificent-Sevens-Combined-Revenue-Soars-Past-2-Trillion-in-2024-5343

Stanford Institute for Human-Centered Artificial Intelligence. (2026). *Artificial Intelligence Index Report 2026*. Stanford University. https://hai.stanford.edu/ai-index/2026-ai-index-report

The World Bank. (n.d.). GDP (current US$)—World [Data set]. World Development Indicators. Retrieved August 20, 2026, from https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=1W

Whiting J. ve Park H. (2023) *This is Why "Polycrisis" is a Usefull Way of Looking at the World Right Now*, World Economic Forum, bağlantı için bkz: https://www.weforum.org/stories/2023/03/polycrisis-adam-tooze-historian-explains/

Marx'tan Fuchs'a Dijital Emek: Platform Ekonomisinde Dijital Emeğin Değer Yaratımının Kuramsal Değerlendirmesi

Pınar SALİH[1] • Süheyla ERİKLİ SELEK[2]

[1] Doktora Öğrencisi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Politika Anabilim Dalı. pnrsalih3506@gmail.com ORCID ID: 0000-0003-1069-5777.

[2] Doç. Dr., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi. suheylaerikli@aybu.edu.tr. ORCID ID: 0000-0002-5817-6469.

GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler, dijital emeği çağdaş dijital ekonominin temel üretim dinamiklerinden biri hâline getirmiştir. Özellikle 2008 küresel ekonomik krizi ve Covid-19 pandemisinin ardından ekonomik faaliyetlerin önemli bir kısmının çevrimiçi ortamlara taşınması, kapitalist üretimdeki emeğin değer yaratım kaynağını, dijital ekosistemde emek süreçleri, denetim biçimi ve sömürü mekanizmalarına ilişkin kuramsal tartışmalarla gündeme taşımaktadır (Nosovaa vd., 2021, s. 659).

Bu çalışma, platform ekonomisinde dijital emeğin değer yaratımını, Christian Fuchs'un Karl Marx'ın emek değer kuramını dijital emek ve dijital kapitalizm bağlamında yeniden yorumlayan politik iktisat yaklaşımını temel kuramsal çerçeve olarak benimseyerek değerlendirmeyi ve platform ekonomisini açıklamaya çalışan diğer iktisadi kuramsal yaklaşımları karşılaştırmalı olarak incelemeyi amaçlamaktadır. Literatürde dijital emeğin güvencesizlik, gelir eşitsizliği, emek sömürüsü ve platform bağımlılığı gibi boyutları kapsamlı biçimde ele alınmış olmasına rağmen (van Doorn, 2017; Graham vd., 2017; Berg vd., 2020), dijital emeğin ekonomik değer üretme mekanizmalarına ilişkin kuramsal tartışmaların görece sınırlı kaldığı görülmektedir.

Araştırma, nitel araştırma yaklaşımına dayalı kuramsal karşılaştırmalı bir inceleme niteliğindedir. Bu kapsamda; dijital emek, platform ekonomisi, dijital kapitalizm, teknofeodalizm, bilişsel kapitalizm ve dijital Taylorizm yaklaşımları; değerin kaynağı, emek süreci ve denetim araçları, sömürü biçimleri, kuramsal sınırlılıklar ve eleştiriler boyutlarıyla değerlendirilerek dijital emeğin ekonomik değer üretimindeki rolüne ilişkin kavramsal ve kuramsal açmazların ortaya konulması hedeflenmektedir.

Çalışmanın, dijital emek ve platform ekonomisi literatüründeki kuramsal boşluğun giderilmesine katkı sağlaması, dijital emeğin istihdama etkilerinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olması ve dijital emek politikalarının geliştirilmesine yönelik akademik ve uygulamaya dönük tartışmalara zemin oluşturması beklenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE: PLATFORM EKONOMİSİ VE DİJİTAL EMEK

Platform ekonomisi, maddi üretim süreçlerinin giderek dijital ortamlara kayması ile ortaya çıkan üç taraflı (platform-çalışan-müşteri) bir ekosistem olan dijital platformlarda dijital teknolojiler aracılığıyla gerçekleşen üretim süreçlerine ve dijital emeğe bağlı gelişim göstermektedir (Eurofound, 2018, s. 66; Bakın, 2023, s. 226). Srnicek (2017, s. 6), dijital emeği, teknoloji şirketleri aracılığıyla ortaya çıkan yeni iş modelleri olarak tanımlamaktadır. Günümüzde dijital platformlar yalnızca ekonomik faaliyetlerin yürütüldüğü teknolojik altyapılar değil, aynı zamanda değer üretimi, dolaşımı ve birikiminin gerçekleştiği temel ekonomik alanlar olarak öne çıkmaktadır. Dolayısıyla dijital emek, küresel rekabet edilebilirliğin ve istihdam kapasitesinin artırılmasında bir fırsat alanı görülmektedir.

Dijital Üretim Araçlarıyla Emeğin Değer Yaratımı

Değer yaratma, geleneksel ekonomik modelde, emek ve sermaye ile üretilen fiziksel mal ve hizmetlere atfedilirken; günümüz dijital ekonomide inovasyon ve otomasyonun rolü ile emeğin değer yaratımı soyut ve somut olarak daha karmaşık hale gelmektedir (Fuchs & Sevignani, 2013, s. 259).

Klasik ekonomide ulusal zenginliğin gücü "emek" iken, dijital ekonomide bu güç "veri" olarak konumlanmaktadır (He & Li, 2025, s. 86). Dolayısıyla dijital emeğin değer yaratma süreci, geleneksel üretim ile ilişkili klasik ekonomik yaklaşımlardan platform ekonomisinin soyut ve veri odaklı yapısına uzanan önemli bir dönüşümü ortaya koymaktadır. Zimmermann (2016, s. 3), geleneksel değer yaratma zincirinin parçalandığını; ağa dayalı dijital çalışma, örgütsel yapı ve üretim çıktıları ile çok boyutlu yeni bir emek değer yaratma ekosisteminin geliştiğini ileri sürmektedir.

Platform Ekonomisinde Dijital Emeğin Değer Yaratımının Kuramsal Değerlendirmesi

Platform ekonomisi, dijital teknolojiler aracılığıyla sermaye birimi ve kar üretiminin örgütlendiği "dijital kapitalizm" sürecini yansıtmaktadır (Fuchs, 2013, s. 5; 2021, s. 51). Nitekim klasik iktisadi anlayışa göre kapitalist üretim biçimlerine var olan özel mülkiyet, sınıf ilişkileri ve iş bölümü potansiyel olarak dijital platformlarda da varlığını sürdürmektedir (Fuchs & Sevignani, 2013, s. 238). Fuchs (2013, s. 6; 2015, s. 164; 2021, s. 65-66), emeğin değer yaratımını Marksist yaklaşım temelinde üretici güçler ve üretim ilişkileri ile açıklamaktadır. Buna göre; dijital platformlardaki emeğin sömürüsü, klasik kapitalizmdeki sömürüden farklı değildir. Dijital kullanıcıların çevrimiçi tüm etkinlikleri, platform sahiplerine veri sağlayan ücretsiz bir emektir. Bu emek, platform sahipleri tarafından artık değer üretimi amacıyla sömürülmekte ve bu sömürü, insanların boş zamanını ve toplumsal alanı kapsayacak şekilde genişlemektedir. Diğer yandan, platformların ağ bağlantıları, kablo, makine ve teçhizatlarına yönelik her türlü altyapı hizmeti için kullanılan fiziksel emeğin görünürlüğünün olmaması, ayrı bir sömürü mekanizması oluşturmaktadır.

Klasik kapitalizmin geçerliliğini yitirdiğini, sömürünün yerini rantın aldığını iddia eden "teknofeodalizm" yaklaşımına göre, platform sahipleri feodal lordlara ve çalışanlar serflere benzetilmektedir ve kapitalist birikim dinamiklerini göz ardı etmektedir (Varoufakis, 2023, s. 14; Durand, 2017, s. 153). Oysaki platformlarda elde edilen dijital rant, küresel emeğin ürettiği toplam artı değerin tekelci platform sahipleri tarafından bölüşülmesiyle elde edilmektedir. Ayrıca dijital emeğin, belirli beceri, yaratıcılık ve teknoloji kullanma yeteneği gerektirmesi bilişsel bir süreci temsil ettiği için platform ekonomisinin "bilişsel kapitalizm" olarak tanımlanmasını sağlar. Vercellone (2013, s. 421-423) ve Boutang (2012, s. 94)'a göre bilişsel kapitalizm, ağlar aracılığıyla üretim ve bilginin birikimi ve insan aklının işbirliğine dayalı değer yaratan, ancak toplumsal bilginin bir meta hâline gelmesiyle sömürüye neden olan zihinsel bir emek sürecidir.

Platform ekonomisini "dijital Taylorizm" olarak savunan yaklaşımda ise platformlar, algoritmalar aracılığıyla dijital emeğin her adımını izler ve kontrol eder. Firmalar açısından standardizasyonu güçlendiren bu durum, işgücü açısından düşük ücret, istihdam, sosyal güvence ve örgütlenme eksikliğinin yanı sıra diğer araçsal risklerin bireyselleştirilmesi nedeniyle platforma kar sağlarken, emeği metalaştırmaktadır (Fuchs, 2012, s. 701; Fuchs & Sevignani, 2013, s. 237). Diğer yandan bilişsel kapitalizmde dijital teknolojiler ve insanın bilişsel emeği ile oluşan toplumsal bilginin ölçülemez olduğu iddiası, toplumsal bilginin fikri mülkiyet hakları ile kısıtlanması yoluyla artı değerin sömürülmesinin yanı sıra algoritmik yönetimin emeğin anlık ölçümüne dayanan dijital Taylorizm yaklaşımı ile çelişmektedir.

SONUÇ

Platform ekonomisinde dijital emeğin değer yaratımının farklı perspektiflerden tartışıldığı bu çalışmada, dijital emeğin metalaştırılmasının ve sömürülmesinin kapitalizmde olduğu gibi devam ettiği anlaşılmaktadır. Dijital emek, soyut ve somut çıktıları ile önemli ekonomik bir değer yaratmaktadır. Ancak boş zamanın ve ücretsiz emeğin metalaştırılması yoluyla dijital emeğin sömürüsü, ekonomik ve sosyal tüm toplumsal alana yayılmaktadır. Teknofeodalizm tezinin aksine, platformların ortaya çıkardığı gücün, feodal bir rant ilişkisinden ziyade kapitalist birikim mantığının finansallaşmış ve tekelci bir uzantısı olduğu görülmektedir. Ayrıca, teknofeodalizm ve bilişsel kapitalizm yaklaşımlarının platform ekonomisinde emek değer kuramının artık geçerli olmadığı iddiaları zayıf kalmaktadır.

Diğer yandan, dijital Taylorizm'de platformların algoritmik yönetim pratikleri, emeğin sömürüsünün anlık takibini ve ölçümünü mümkün kılarak değer kuramının mutlaklığını korumaktadır. Buna rağmen, dijital emeğin karşılaştığı eşitsizliklerin çok boyutlu doğası, tartışmaların tek başına bir kurama ya da teoriye dayandırılmasını zorlaştırmaktadır. Sonuç olarak çalışmada, platform ekonomisinde dijital emek sömürüsünün algoritmik denetimin adil olmasıyla ve dijital altyapıların tekelci yapısından çıkılarak kollektif mülkiyete geçilmesiyle aşılacağı savunulmaktadır. Bu nedenle platform çalışmaya ve dijital emeğe ilişkin sosyal ve

ekonomik politikalarla, kapsamlı yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca araştırmacılara platform emeğine yönelik teorik ve uygulamalı araştırmaları geliştirmeleri önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dijital Emek, Platform Ekonomisi, Değer Yaratımı, Dijital Kapitalizm

KAYNAKÇA

Bakın, A. (2023). Platform Çalışması ve Emeğin Artan Güvencesizliği. *Memleket Siyaset Yönetim*, *18*(40), 379-408.

Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. (2020). *Dijital İşgücü Platformları ve İstihdamın Geleceği: Çevrimiçi Dünyada İyi Çalışmaya Doğru* (Çev. S. Dıraz). Ankara: Efil Yayınevi.

Durand, C. (2017). *Fictitious Capital: How Finance is Appropriating Our Future*. Verso Books.

Eurofound (2018). Digital Age-Platform Work: Types and Implications for Work and Employment, Literature View. https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2019-12/wpef18004.pdf.

Fuchs, C. (2012). Dallas Smythe Today–The Audience Commodity, The Digital Labour Debate, Marxist Political Economy and Critical Theory. Prolegomena to A Digital Labour Theory of Value. In *Marx and the Political Economy of the Media*, 522-599.

Fuchs, C. (2013). Theorising and Analysing Digital Labour: From Global Value Chains to Modes of Production. *The Political Economy of Communication*, *1*(2).

Fuchs, C., & Sevignani, S. (2013). What is Digital Labour? What is Digital Work? What's Their Difference? And Why Do These Questions Matter for Understanding Social Media?. *Triple C: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal For A Global Sustainable İnformation Society*, *11*(2), 237-293.

Fuchs, C. (2015). *Dijital Emek ve Karl Marx,* (Çev. T. E. Kalaycı-S. Oğuz), 1. Baskı, Ankara: NotaBene Yayınları.

Fuchs, C. (2021). *Dijital Kapitalizm Çağında Marx'ı Yeniden Okumak,* (Çev. D. Saraçoğlu), 1. Baskı, İstanbul: NotaBene Yayınları.

Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital Labour And Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and The Gig Economy on Worker Livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, *23*(2), 135-162.

He, A.,& Li, Q. (2025). Analysis of The Process of Labour Value Creation in The Digital Economy From The Perspective of Marxian Political Economy. *China Political Economy*, *8*(1), 85-100.

Boutang Y. M. (2012). *Cognitive Capitalism.* English Edition, Cambridge, UK: PolityPress.

Nosova, S., Norkina, A., Makar, S., & Fadeicheva, G. (2021). Digital Transformation as A New Paradigm of Economic Policy. *Procedia Computer Science*, *190*, 657-665.

Srnicek, N. (2017). *Platform Capitalism*. John Wiley&Sons.

Van Doorn, N. (2017). Platform Labor: On the Gendered and Racialized Exploitation of Low-Income Service Work in The 'On-Demand' Economy. *Information, Communication& Society*, *20*(6), 898-914.

Varoufakis, Y. (2023). *Technofeudalism: What Killed Capitalism.* Random House.

Vercellone C (2013). From the Mass-worker to Cognitive Labour: Historical and Theoretical Considerations. M Linder ve KH Roth (der), Beyond Marx: Theorising the Global Labour Relations of the Twenty-First Century, Leiden: KoninklijkeBrill NV, 417–445.

Zimmermann, H. D. (2016). Digital Transformation - The Emerging Digital Economy. In J. Skrbek, D. Nejedlova, & T. Semeradova (eds.), Proceedings of the Liberec Informatics Forum 2016 (pp. 138–146). Liberec (CZ): Technical University of Liberec (CZ). *Available at SSRN 2881849*.

Emek Tarihi, Sınıf ve Kolektif İlişkiler

Didyma Salonu

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Yusuf ALPER

İşçi Sınıfı ve Medya: Görünenler, Karanlıkta Kalanlar	*Gamze Yücesan Özdemir*
Kömür Havzasında 'Adamlık' İddiaları: Emek Rejimi Perspektifinden Madenci Maskülenliğini Yeniden Düşünmek	*Sadık Kılıç – Büşra Yüksel Güngör – Seda Tapdık Terzioğlu*
Tekstilin Çözülmesi, Emeğin Kırılganlaşması: Türkiye Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Küresel Meta Zincirlerinin Yeniden Yapılanmasını Emek Perspektifinden Okumak	*Çağla Ünlütürk*
İşçi Aristokrasisi ve Korporatizm Tartışmaları Bağlamında Kapsam Dışı Personel Meselesi	*Orkun Saip Durmaz*
Tasfiye, Rekabet ve Örgütsel Dayanıklılık: UE'nin Erken Soğuk Savaş Deneyimi (1947–1955)	*Serter Oran*

İşçi Sınıfı ve Medya: Görünenler, Karanlıkta Kalanlar

Gamze Yücesan ÖZDEMİR

Prof. Dr., Ankara Üniversitesi, İletişim Fakültesi, yucesangamze@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0156-7463.

GİRİŞ

İşçi sınıfı, kapitalist toplumun üretici gücü ve toplumsal yaşamın kurucu öznesi olmasına rağmen medyada büyük ölçüde görünmez kılınmaktadır. Emek süreçleri, çalışma ve yaşam koşulları ve sınıfsal çatışmalar grevler, direnişler, iş cinayetleri ya da büyük toplumsal krizler olduğunda haber değeri kazanmakta, bunun dışında işçi sınıfı çoğu zaman sıradanlaştırılmakta ya da bireysel mağduriyet öykülerine indirgenmektedir. Çünkü medya sınıfsal ilişkilerin yeniden üretildiği ideolojik bir alandır.

Bu çalışma, 124K379 numaralı TÜBİTAK projesi kapsamında yürütülen ve Türkiye'de çalışma yaşamı muhabirliğinden emek haberciliğine uzanan dönüşümü inceleyen araştırmaya dayanmaktadır. Çalışmanın temel amacı, anaakım medya ile eleştirel medyanın işçi sınıfını nasıl adlandırdığını, hangi toplumsal ilişkiler içinde konumlandırdığını ve hangi ideolojik anlamları ürettiğini karşılaştırmalı olarak çözümlemektir. Özellikle işçi direnişleri ile çalışma yaşamını düzenleyen hukuksal değişikliklerin haber söyleminde nasıl kurulduğu, hangi toplumsal ilişkileri görünür kıldığı ya da karanlıkta bıraktığı analiz edilmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Eleştirel ekonomi politik medya ve kültür alanına bilgi, iktidar, sınıflar, siyaset, teknoloji, toplum bağlamlı farklı analitik yaklaşımlar getirmeyi amaçlar. Medya kapitalizmin işleyişi ve kapitalizme içkin sınıfsal ilişkiler içinde anlaşılabilir ve/veya açıklanabilir. Bu yaklaşım, haberin gerçekliğin basit bir yansıması olmadığının altını çizer ve haberi belirli sınıfsal çıkarlar doğrultusunda toplumsal gerçekliği seçen, anlamlandıran ve ideolojik olarak kuran bir üretim süreci olarak değerlendirir.

Anaakım medya ile eleştirel medya arasındaki temel farklılık da burada ortaya çıkmaktadır. Anaakım medya toplumsal gerçekliği mevcut siyasal ve ekonomik düzenin sınırları içinde temsil ederek egemen söylemlerin yeniden üretilmesine katkıda bulunurken, eleştirel medya bu gerçekliği sorgulayan, görünmez kılınan toplumsal ilişkileri açığa çıkaran ve egemen anlatılara alternatif geliştiren bir habercilik anlayışı benimser.

Emek haberciliği, anaakım medya ile eleştirel medya arasındaki farklılaşmanın en görünür olduğu alandır. Anaakım medyada emek çoğu zaman grevler, iş cinayetleri, toplu işten çıkarmalar ya da ekonomik kriz dönemleri gibi olağanüstü anlarda haber değeri kazanırken, emekçilerin çalışma ve gündelik hayatları büyük ölçüde görünmez kalmaktadır. Buna karşılık

eleştirel medya, işçilerin deneyimlerini, sendikal örgütlenmeyi, hak mücadelelerini ve yapısal eşitsizlikleri görünür kılan bir habercilik anlayışına sahiptir.

YÖNTEM

Bu çalışma 124K379 numaralı TÜBİTAK projesi kapsamında oluşturulan veri setine dayanmaktadır. Çalışmada iki farklı haber kategorisi ele alınmıştır. İlk kategoride işçi direnişleri ve kolektif eylemler incelenmiştir. Bu kapsamda Eylül 2018 İstanbul Havalimanı işçi protestoları ile Ocak–Şubat 2021 motokurye eylemleri analiz edilmiştir. İkinci kategoride ise çalışma yaşamını doğrudan etkileyen kurumsal ve hukuksal düzenlemeler değerlendirilmiştir. Bu kapsamda Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Nisan 2021'de kamuoyunda yoğun tartışmalara neden olan Kod-29 düzenlemesine ilişkin haberler incelenmiştir. Karşılaştırmalı analiz amacıyla anaakım medya örnekleri olarak Sabah ve Sözcü, eleştirel medya örnekleri olarak ise BirGün ve Evrensel gazeteleri seçilmiştir.

Haber metinleri, haber dili, haber kaynakları, neden-sonuç ilişkilerinin kurulma biçimi ve yapısal bağlam açısından karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Anaakım medya ile eleştirel medya arasında emek haberciliği bakımından belirgin farklılıklar bulunmaktadır. İlk olarak, anaakım medyada işçi direnişleri çoğunlukla güvenlik, kamu düzeni veya ekonomik istikrar ekseninde kaleme alınmıştır. Haberlerde işçilerin taleplerinden çok ulaşımın aksaması, üretimin durması ya da kamu düzeninin bozulması ön plana çıkarılmaktadır. İşçiler çoğu zaman eylemin nedeni açıklanmadan yalnızca protesto eden aktörler olarak sunulmaktadır. Buna karşılık eleştirel medya, direnişleri çalışma koşulları, ücret politikaları, iş güvenliği ve sendikal haklar bağlamında ele almakta, haberleri yapısal nedenlerle ilişkilendirmektedir. Böylece işçilerin talepleri ve mücadele deneyimleri haberin merkezine yerleşmektedir.

İkinci olarak, haber kaynakları açısından önemli farklılıklar görülmektedir. Anaakım medyada resmi kurumlar, hükümet temsilcileri ve işveren açıklamaları ağırlık kazanırken, işçilerin kendi sesleri büyük ölçüde yer bulmamaktadır. Eleştirel medyada ise işçiler, sendikalar ve emek örgütleri haberin temel kaynakları haline gelmektedir.

Üçüncü olarak, hukuksal düzenlemelerin sunuluş biçimi de farklılaşmaktadır. Anaakım medya İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ya da Kod-29 gibi düzenlemeleri çoğunlukla teknik ve idari değişiklikler olarak aktarmaktadır. Düzenlemelerin çalışma yaşamına etkileri ve sınıfsal sonuçları tartışılmamaktadır. Eleştirel medya ise aynı düzenlemeleri emek-sermaye ilişkileri içinde değerlendirmekte, hak kayıpları, güvencesizlik ve örgütlenme hakkı açısından sonuçlarını görünür hale getirmektedir.

SONUÇ

Sonuç olarak anaakım medyada işçi sınıfı çoğunlukla olay merkezli, parçalı ve bağlamından kopuk biçimde temsil bulmakta, eleştirel medya ise sınıfsal ilişkileri görünür kılan daha bütünlüklü bir habercilik anlayışı geliştirmektedir.

İşçi sınıfının medyadaki görünürlüğü haberlerde daha fazla yer alması kadar emeğin hangi toplumsal ilişkiler içinde anlamlandırıldığı, hangi seslerin konuşabildiği ve hangi gerçekliklerin kamusal alana taşınabildiğiyle ilgilidir. Bu nedenle emek haberciliği, işçi sınıfının deneyimlerini, mücadelelerini ve kolektif taleplerini görünür kılan bir kamusal müdahale niteliği taşımaktadır. Emek haberciliği, hem çalışma yaşamını aktaran bir gazetecilik pratiği hem sınıfsal gerçekliğin kamusal alanda yeniden kurulmasına katkıda bulunan siyasal ve toplumsal bir mücadele alanıdır.

Anahtar Kelimeler: İşçi Sınıfı, Emek Haberciliği, Anaakım Medya, Eleştirel Medya,

KAYNAKÇA

Aydın, N. (2019) "İşçi Sınıfı Mücadelesi ve Alternatif Medya: Emek.Org.Tr Örneğinin Çözümlenmesi", İnönü İletişim Dergisi, 4,1, 2019.

Aydın, N. ve Dağtaş, E. (2022) "İşçi Sınıfı ve Mücadelesinin Post-modernist Reddinin Medyadaki Yansıması: THY Grevi ve Cerrattepe Direnişi Örneklerinin Karşılaştırılması", *Mülkiye,* 46, 2, 407-448.

Bekken, J. (2020) "Restoring Labour to the Public Sphere", *Journalism ve Communication Monographs*, 22,1, 92-96.

Costain, G. (2005) "Reporting on labour: Class consciousness and the uncertain ideological boundaries of Canadian journalism", J*ournal of the European Institute for Communication and Culture, 12,1, 49-69.*

Finnie, H. (2021) "Bargaining for Better Labor Journalism: How the Wave of Unionizing In Media Transforms How Unions Are Covered", *onlabor,* https://onlabor.org/bargaining-for-better-labor-journalism-how-the-wave-of-unionizing-in-media-transforms-how-unions-are-covered/

Fraser, M., Greenhouse, S., Slaughter, J., ve Jaffe, S. (2018) "Labor Journalism Today: Three Interviews", *Labor: Studies in Working-Class History of the Americas*, 15, 1, 81-91. https://www.muse.jhu.edu/article/687273.

Jaffe, S. ve Cohen, M. (2022) "Belabored: The Death and Life of Labor Journalism", *Dissent,* https://www.dissentmagazine.org/blog/belabored-the-death-and-life-of-labor-journalism/

Martin, C. (2020*) No Longer Newsworthy: How the Mainstream Media Abandoned the Working Class* , ILR Press.

Martin, C. (2004) *Framed! Labour and Corporate Media*, Cornell University Press.

Mercan, O. (2022) "Emek haberciliğinin dönüşü: Dijitalde haber sayısı arttı ama daha çok yolumuz var", *journo,* https://journo.com.tr/emek-haberciligi.

Meyerson, H. Ve Facundo, J. (2023) "Labor Journalism, Past and Present", https://prospect.org/podcasts/03-24-2023-labor-unions-journalism-history/

Kömür Havzasında 'Adamlık' İddiaları: Emek Rejimi Perspektifinden Madenci Maskülenliğini Yeniden Düşünmek

Sadık KILIÇ[1] • Büşra Yüksel GÜNGÖR[2] • Seda Tapdık TERZİOĞLU[3]

[1] Prof. Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, sadik.kilic@beun.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5834-4602

[2] Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, busra.yuksel@beun.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9102-2712

[3] Doç. Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, seda.tapdik@beun.edu.tr ORCID: 0000-0003-3411-1799

Bu çalışma, Zonguldak kömür havzasında yürütülen uzun dönemli tarihsel ve etnografik araştırma çerçevesinde gerçekleştirilen 150'yi aşkın yarı yapılandırılmış görüşmeye (Kılıç vd., 2020; Kılıç, 2025, 2026; Kılıç ve Güngör, 2026; Kılıç ve Özel, 2026) ve bu birikimi doğrudan maskülenlik sorunsalı etrafında derinleştirmek üzere 30 maden işçisi ve 33 madenci eşiyle gerçekleştirilen ilave yarı yapılandırılmış görüşmelere dayanarak, madenci öznelliğinin nasıl kurulduğunu ve maskülenlik kavramının bu öznelliği açıklamadaki analitik imkân ve sınırlarını tartışmaktadır. Burada madenci öznelliği, işçilerin belirli tarihsel emek rejimleri içinde kendilerini tanınabilir, saygın ve anlamlı failler olarak kurma çabalarının bütünü olarak anlaşılmaktadır. Çalışmanın eleştirel başlangıç noktası, erkeklik çalışmalarının en etkili kavramlarından biri olan hegemonik maskülenliktir. Connell'in (1987, 1995) yaklaşımı, toplumsal cinsiyeti özsel bir kimlik değil, tarihsel, ilişkisel ve pratik temelli bir oluşum olarak kavramsallaştırmıştır. Ancak hegemonik maskülenlik kavramının sonraki kullanımları, değişken ve çelişkili pratiklerin belirli erkeklik biçimleri altında sınıflandırılmasının yarattığı sorunları da görünür hâle getirmiştir (Donaldson, 1993; Demetriou, 2001; Griffin, 2018, 2023). Connell ve Messerschmidt'in (2005) ve Messerschmidt'in (2018) kavramın çoğulluğunu, geçiciliğini ve bağlamsallığını yeniden vurgulayan revizyonları bu güçlüğe önemli yanıtlar vermekle birlikte, hegemonik pratiklerin kimler tarafından, hangi mekanizmalar aracılığıyla ve hangi toplumsal ilişkiler içinde kurulduğu sorusu önemini korumaktadır. Bu durum, hegemonik maskülenlik ile erkeklerin toplumsal hegemonyasını analitik olarak birbirinden ayırmayı da gerekli kılmaktadır (Hearn, 2004). Buradan daha temel bir soru ortaya çıkmaktadır: Eğer maskülenlik tarihsel, mekânsal, ilişkisel ve geçici pratiklerden oluşuyorsa, bu pratikleri öncelikle belirli maskülenlik biçimleri üzerinden mi anlamamız gerekir?

Bu çalışma bu soruya Roper ve Tosh'un (1991) geliştirdiği ve yakın dönem tarih yazımında yeniden ele alınan adamlık iddiası (manful assertion) kavramından hareketle yaklaşmaktadır (Houlbrook vd., 2023). Kavramın analitik avantajı, önceden tanımlanmış erkeklik biçimlerinden değil, belirli toplumsal ilişkiler içerisinde neyin adamlık kanıtı sayıldığı, erkeklerin bu iddiaları hangi pratik ve kapasiteler aracılığıyla ileri sürdüğü ve bu iddiaların

kimler tarafından tanındığı veya reddedildiği sorularından hareket etmesidir. Zonguldak'tan elde edilen saha bulguları da dolaşımda olanın istikrarlı ve bütünlüklü bir maskülenlik biçiminden çok, sürekli ortaya atılan, sınanan, savunulan ve yeniden müzakere edilen çok sayıda adamlık iddiası olduğunu göstermektedir. Bu nedenle analizin temel birimi belirli erkeklik tipleri değil, belirli toplumsal bağlamlarda ileri sürülen ve başkalarının değerlendirmesine tabi olan ilişkisel iddialardır. Bu yaklaşım madencilikte tekrar eden maskülenlik örüntülerinin varlığını reddetmemektedir. Ancak bunların sabit erkeklik biçimlerinin ifadeleri olarak değil, belirli tarihsel ve mekânsal koşullar altında anlam kazanan pratikler olarak incelenmesini önermektedir.

Sahada kahramanlık, dayanışma, sıkı çalışma ve risk alma kadar; korku, işi idare etme, riskten kaçınma ve geri çekilme de adamlık iddialarının kurulabildiği pratikler olarak ortaya çıkmaktadır. Benzer biçimde yeniden üretim alanında evi geçindirme, babalık, bakım ve aile sorumluluğu ile içkicilik, kumar ve tüketim pratikleri erkeklerin adamlık iddialarının değerlendirildiği başlıca alanlar arasındadır. Aynı kriter farklı pratikler aracılığıyla ileri sürülebilmekte, karşıt pratikler aynı adamlık iddiasını destekleyebilmekte ve bir ilişkide tanınan iddia başka bir ilişkide reddedilebilmektedir. Dolayısıyla madenci öznelliğini karakterize eden şey belirli maskülenlik biçimlerinin sürekliliğinden çok, hiçbir zaman tamamlanmayan, sürekli sınanan ve yeniden kurulan adamlık iddialarıdır. Madenci eşleriyle gerçekleştirilen görüşmeler de adamlığın yalnızca erkekler arası işyeri ilişkilerinde kurulmadığını; aile ve hane ilişkilerinin bu iddiaların üretilmesi, tanınması ve tartışılmasının önemli alanları olduğunu göstermektedir.

Bu bulgular, madencilik ve erkeklik literatüründe maskülenliğin homojen bir madenci kimliği olarak ele alınmasını güçleştiren daha geniş bir literatürle de ilişkilidir. Tarihsel ve güncel çalışmalar, madencilik topluluklarında erkeklik pratiklerinin sınıf, işbölümü, değişen çalışma ilişkileri ve yerel toplumsal ilişkiler içerisinde farklılaştığını göstermektedir (Benson, 1989; Gildart vd., 2024; Lahiri-Dutt, 2023; Aboim, 2026). Daha geniş toplumsal cinsiyet literatürü de maskülenliğin mekânsal ve ilişkisel kuruluşuna dikkat çekmektedir (Hopkins ve Gorman-Murray, 2019). Ancak bağlamı yalnızca bu pratiklerin gerçekleştiği bir arka plan olarak görmek yeterli değildir. Bu nedenle çalışma, madencilerin adamlık iddialarını yerel emek rejiminin ilişkisel dinamikleri içinde ele almaktadır (Jonas, 1996; Baglioni vd., 2022). Zonguldak örneğinde adamlık iddialarının ileri sürülebilmesi ve inandırıcı kılınabilmesi için gerekli maddi ve ilişkisel kapasiteler, üretim ve yeniden üretimin tarihsel olarak değişen örgütlenmesi içerisinde eşitsiz biçimde dağılmaktadır. Emek rejimi bu nedenle belirli bir maskülenlik üretmez; farklı adamlık iddialarının hangi koşullarda mümkün, inandırıcı ve sonuç doğurucu hâle gelebileceği zemini maddi olarak farklılaştırır. Adamlık iddiaları da karşılığında bu rejimin eşitsizliklerinin, çelişkilerinin ve tarihsel dönüşümünün yaşandığı ve müzakere edildiği başlıca alanlardan birini oluşturur.

Anahtar Kelimeler: Emek Rejimi, Madenci Maskülenliği, Adamlık İddiaları, Zonguldak.

KAYNAKÇA

Aboim, S. (2026). From mineworkers to subaltern entrepreneurs: Masculinity and racial capitalism across the Mozambique-South Africa border. Gender, Place & Culture, 33(7), 915–934.

Baglioni, E., Campling, L., Coe, N. M., & Smith, A. (2022). Introduction: Labour regimes and global production. In E. Baglioni, L. Campling, N. M. Coe, & A. Smith (Eds.), Labour regimes and global production (pp. 1–28). Agenda Publishing.

Benson, J. (1989). British coalminers in the nineteenth century: A social history. Longman.

Connell, R. W. (1987). Gender and power: Society, the person, and sexual politics. Polity Press.

Connell, R. W. (1995). Masculinities. University of California Press.

Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. Gender & Society, 19(6), 829–859.

Demetriou, D. Z. (2001). Connell's concept of hegemonic masculinity: A critique. Theory and Society, 30(3), 337–361.

Donaldson, M. (1993). What is hegemonic masculinity? Theory and Society, 22(5), 643–657.

Gildart, K., Curtis, B., Perchard, A., & Millar, G. (2024). "Be a miner": Constructions and contestations of masculinity in the British coalfields, 1975–1983. International Review of Social History, 69(2), 258–284.

Griffin, B. (2018). Hegemonic masculinity as a historical problem. Gender & History, 30(2), 377–400.

Griffin, B. (2023). Perceptions of crisis in the history of masculinity: Power and change in modern Britain. In M. Houlbrook, K. Jones, & B. Mechen (Eds.), Men and masculinities in modern Britain: A history for the present (pp. 158–177). Manchester University Press.

Hearn, J. (2004). From hegemonic masculinity to the hegemony of men. Feminist Theory, 5(1), 49–72.

Hopkins, P., & Gorman-Murray, A. (2019). Masculinities and geography, moving forward: Men's bodies, emotions and spiritualities. Gender, Place & Culture, 26(3), 301–314.

Houlbrook, M., Jones, K., & Mechen, B. (2023). Introduction: Histories for the present. In M. Houlbrook, K. Jones, & B. Mechen (Eds.), Men and masculinities in modern Britain: A history for the present (pp. 1–46). Manchester University Press.

Jonas, A. E. G. (1996). Local labour control regimes: Uneven development and the social regulation of production. Regional Studies, 30(4), 323–338.

Kılıç, S., 2025. Three strikes, uneven repertoires: Labor struggles and the limits of contention in Zonguldak, 1923–1991. *Labor History*. https://doi.org/10.1080/0023656X.2025.2527127

Kılıç, S., 2026. Mobilizasyonun imkanları ve sınırları: Büyük Grev bir dönüm noktası mıydı? In: Gündoğdu, İ., Kılıç, S. (Eds.), *Büyük Madenci Yürüyüşü Sonrası Zonguldak*. Nika, Ankara, pp. 17–56.

Kılıç, S., Güngör, B., 2026. Reframing post-normal accidents: Unpacking variegated neoliberalism in a local labour regime. *Antipode* 58 (2), e70141.

Kılıç, S., Özdemir, C., Yavuz, K., 2020. Reflections of desynchronized neoliberalism in artisanal and small-scale mining: Evidence from Zonguldak, Turkey. *The Extractive Industries and Society* 7 (4), 1385–1391.

Kılıç, S., Özel, B., 2026. Mobilization theory in practice: The great strike of Zonguldak. *Work, Employment and Society*. https://doi.org/10.1177/09500170261424131

Lahiri-Dutt, K. (2023). The secret and gendered lives of the underground. Gender, Place & Culture, 30(12), 1671–1689.

Messerschmidt, J. W. (2018). Hegemonic masculinity: Formulation, reformulation, and amplification. Rowman & Littlefield.

Roper, M., & Tosh, J. (1991). Introduction: Historians and the politics of masculinity. In M. Roper & J. Tosh (Eds.), Manful assertions: Masculinities in Britain since 1800 (pp. 1–24). Routledge.

Tekstilin Çözülmesi, Emeğin Kırılganlaşması: Türkiye Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Küresel Meta Zincirlerinin Yeniden Yapılanmasını Emek Perspektifinden Okumak

Çağla ÜNLÜTÜRK
Pamukkale Üniversitesi ÇEEİ Öğretim Üyesi caglau@gmail.com, ORCID: 0000-0002-4589-5659

Türkiye'de tekstil ve hazır giyim sektörü, uzun yıllar boyunca ihracata dayalı sanayileşme modelinin en emek yoğun, en geniş istihdam yaratan ve özellikle düşük vasıflı emeği soğuran alanlarından biri olmuştur. Düşük sermaye gereksinimi, yüksek istihdam yaratma kapasitesi, yaygın fason üretim ilişkileri ve Avrupa pazarına yakınlığı, tekstil ve konfeksiyon sektörünü Türkiye imalat sanayiinde merkezi bir konuma taşımıştır. 1980'lerden itibaren, küresel yeniden yapılanma ve imalatın Kuzey'den Güney'e kaymasıyla birlikte Türkiye, tekstil ve hazır giyim markalarının önde gelen üretim merkezlerinden biri haline gelmiştir. Gelişmiş ülkelerdeki firmalardan gelen talebin artması ve devletin ihracata dayalı ekonomik büyüme modelini benimsemesi, hazır giyim girişimcilerini teşvik etmiştir. Hazır giyim üretimi Avrupa'dan komşu coğrafyalara kayarken, sektörün üretim ve istihdam kapasitesi genişlemiştir. Ülkelerin küresel kapitalizme artan oranda eklemlenmesiyle birlikte yeni pazarlar ortaya çıkmıştır. Tekstil sanayisinin devlet teşvikleriyle gelişmesi, ülkede ucuz emek gücünün varlığı, hızlı modanın yaygınlaşması ve bu hıza ayak uydurmak için yapılan yenilikler, hazır giyim sektörünü Türkiye ihracatının kilit aktörlerinden biri haline getirmiştir (Dedeoğlu, 2012: 8). Türkiye, AB'nin üçüncü, dünyanın ise yedinci en büyük hazır giyim ve konfeksiyon ihracatçısı konumuna yükselmiştir. 2022'de hazır giyimin Türkiye sanayi ihracatı içindeki payı yüzde 11,9 olmuştur (İHKİB, 2023). 2025 yılına gelindiğinde tekstil ve konfeksiyon sektörünün toplam ihracat içindeki payı yüzde 9,6'ya gerilemiştir (DENİB, 2026).

Artan üretim maliyetleri, Avrupa pazarındaki durgunluk, siparişlerin ve yatırımların Mısır gibi daha düşük maliyetli üretim merkezlerine yönelmesi ve ulusal sanayi politikasında yüksek katma değerli sektörlere geçiş vurgusunun güçlenmesi, tekstil ve hazır giyim sektörünün emek soğurma kapasitesini aşındırmaktadır. Bu süreç, firmaların rekabet gücü ve ihracat hacmini zayıflatırken yıllar içinde bu sektör etrafında kurulmuş işçi hanelerini, kadın ve göçmen emeğini, atölye tipi üretim ağlarını, sosyal güvenlik bağlarını ve yerel geçim stratejilerini de doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle Türkiye tekstilindeki güncel daralma, küresel meta zincirlerinin yeniden yapılanmasını emek ekseninden okumayı gerektiren bir çözülme süreci olarak ele alınmalıdır.

Özbaş'ın (2025) vurguladığı gibi tekstil ve hazır giyim, düşük sermaye ve düşük teknoloji gereksinimi nedeniyle sanayileşmenin klasik başlangıç sektörlerinden biridir, ancak aynı özellikler, sektörü düşük kâr marjı, fason üretim, yüksek oynaklık ve düşük maliyetli ülkelere

üretim kayışı karşısında kırılgan hale getirmektedir. Nitekim 2023 yılından itibaren Türkiye tekstil ve konfeksiyon sektörünün küresel meta zincirleri içindeki konumunu önemli düzeyde zayıflamış ve bu yeniden yapılanma, yerel emek piyasalarında çok çarpıcı bir çözülme yaratmıştır. SGK (2022, 2026) verileri, tekstil ve hazır giyim sektörlerinde kayıtlı 4/a zorunlu sigortalı sayısında Nisan 2022'den Nisan 2026'ya kadar yaklaşık yüzde 29,5'lik bir kayıtlı istihdam kaybı yaşandığını ortaya koymaktadır. Tekstil ve hazır giyim sektöründeki çözülmenin istihdama etkilerini değerlendirirken, resmi istihdam verilerinin tek başına yeterli olmadığı dikkate alınmalıdır. Küçük ölçekli işletmelerin yaygınlığı, fason üretim ilişkileri, zayıf denetim mekanizmaları ve düşük maliyetli üretim baskısı, sektörde kayıt dışılığı yapısal bir unsur haline getirmektedir. Bu nedenle sektörün gerçek istihdam hacminin resmi olarak açıklanan rakamların yaklaşık üç katına ulaşabildiği ve bu görünmeyen istihdamın içinde göçmenler, çocuklar ve ev eksenli çalışan kadınlar gibi kırılgan grupların yer aldığına dikkat çekilmektedir (Clean Clothes Campaign, 2025). Bu durum, sektörün küçülmesinin etkilerinin yalnızca kayıtlı işgücünde değil, görünmeyen ve sosyal koruma mekanizmalarının büyük ölçüde dışında kalan kırılgan emek kesimleri üzerinde de yoğunlaştığını göstermektedir.

Türkiye, tekstil ve hazır giyim küresel değer zincirlerinde uzun süre "hızlı, esnek, Avrupa'ya yakın ve orta maliyetli tedarikçi" olarak avantaj elde etmiş; ancak düşük ücretli Asya üreticileriyle fiyat rekabetinde zorlandığı, buna karşılık marka, tasarım, teknik tekstil ve yüksek katma değerli üretime yeterince sıçrayamadığı ölçüde zincir içinde ara bir konumda sıkışmıştır (*trapped upgrading*). Bu sıkışmanın işgücü piyasasındaki sonucu, vasıfsız ve düşük vasıflı işçilerin işsizleşmesi, becerilerinin değersizleşmesi, kayıt dışı ya da düşük ücretli sektörlere itilmesi ve hane geçim stratejilerinin çözülmesidir. Küresel değer zincirleri literatürü, tekstil ve hazır giyim gibi alıcı odaklı sektörlerde üretimin mekânsal olarak dağılırken değerin zincir halkaları arasında eşitsiz biçimde bölüşüldüğünü göstermektedir. Bair ve Gereffi'ye (2003) göre küresel zincirlere eklemlenme, yerel firmalar ve bölgeler için otomatik olarak kalkınma ya da kalıcı istihdam anlamına gelmez; yükselme (*upgrading*) olanakları firma, bölge ve işçi grupları arasında eşitsiz dağılır. Bu nedenle "yükselme" süreçlerini yalnızca firmaların daha kârlı üretim halkalarına geçmesi olarak değil, bu geçişin yerel emek rejimleri üzerinde ne tür sonuçlar ürettiği açısından da değerlendirmek gerekir. Türkiye belli bir üretim kapasitesi, hız ve kalite avantajı geliştirmiştir, fakat bu avantaj, vasıfsız emeği koruyan bir sanayi yapısına değil, maliyet baskısı arttığında emeği ilk gözden çıkarılan unsur haline getiren kırılgan bir üretim rejimine yol açmıştır.

Bu araştırmada Türkiye tekstil ve konfeksiyon üretimindeki daralma, Bair ve Werner'in (2011) küresel piyasalara eklemlenmenin çözülüşü (*disarticulation*) yaklaşımı çerçevesinde, emek piyasasına etkileri ve geçim olanaklarının kaybı üzerinden irdelenecektir. Bair ve Werner tarafından geliştirilen bu kuramsal yaklaşım, küresel değer zincirlerine eklemlenmenin, yerel üretim sistemi içinde kalıcı ekonomik, kurumsal ve toplumsal bağlar oluşturamadığı durumlarda bölgesel çözülmeye yol açabileceğini ileri sürmektedir. Yazarlar, Meksika'daki La

Laguna örneğini çözülme perspektifiyle incelemiş ve küresel meta dolaşımına dahil olma ve bu dolaşımdan dışlanma süreçleriyle bağlantılı olarak kapitalizmin eşitsiz mekânsal coğrafyalarının nasıl üretildiğine ve yeniden üretildiğine odaklanmışlardır (Bair ve Werner, 2011:1000). La Laguna örneğinde küresel alıcılarla (markalar) kurulan ihracat odaklı ilişkiler, kısa süreli bir büyüme ve istihdam artışı yaratmasına rağmen, yerel üreticiler arasındaki işbirliğini zayıflatmış, üretim kararlarını dış aktörlere bağımlı hale getirmiş ve rekabet baskısını giderek işçiler üzerine aktarmıştır. Sonuçta küresel üretim ağlarının yeniden yapılanmasıyla siparişlerin başka ülkelere kayması, yalnızca üretimin daralmasına değil, işsizliğin artmasına, yerel ekonomik dokunun zayıflamasına ve emek piyasasının kalıcı biçimde çözülmesine neden olmuştur. Söz konusu yaklaşım, küresel değer zincirlerinde yaşanan yeniden konumlanmaların Türkiye işgücü piyasaları üzerindeki uzun dönemli etkilerini analiz etmek için temel kuramsal çerçeve olarak kullanılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Tekstil, Hazır Giyim, Çözülme, Küresel Meta Zincirleri

KAYNAKÇA

Bair, J., & Gereffi, G. (2003). Upgrading, uneven development, and jobs in the North American apparel industry. Global Networks, 3(2), 143–169.

Bair, J., & Werner, M. (2011). The place of disarticulations: Global commodity production in La Laguna, Mexico. Environment and Planning A, 43(5), 998–1015.

Clean Clothes Campaign. (2025). Country profile: Türkiye—Garment industry and living wage 2024–2025.

Dedeoğlu, S. (2012). Türkiye'de tekstil sektörü ve kadın işçiler: Gaziantep, Kahramanmaraş, Malatya ve Adıyaman araştırması. International Labour Organization (ILO).

Denizli İhracatçılar Birliği. (2026). Tekstil-konfeksiyon sektörel verileri. https://denib.gov.tr/files/downloads/sektorelsunumlar/tekstilkonfeksiyon2025_09012026.pdf

IHKIB (2023). Turkish Apparel, https://www.ihkib.org.tr/fp-icerik/ia/d/2023/02/03/2023-02-3-guncel-durum-20230203165337012O-3C860.pdf.

Özbaş, H. (2025). Türkiye'nin tekstil ve hazır giyim sektörü ihracatında rakip ülke etkilerinin ampirik analizi. Alanya Akademik Bakış, 9(1), 308–323.

SGK (2026) Aylık İstatistik Bültenleri (Nisan 2022–Nisan 2026), https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6

İşçi Aristokrasisi ve Korporatizm Tartışmaları Bağlamında Kapsam Dışı Personel Meselesi

Orkun Saip DURMAZ

Doç. Dr. Kocaeli Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. https://orcid.org/0000-0002-8716-3851

GİRİŞ

Kapsam dışı personel kavramı toplu iş sözleşmesinin (TİS) sağladığı hak ve menfaatlerden yararlanmaları yasal düzenlemeler ya da bizzat TİS'lere konan hükümler yoluyla engellenen çalışanları nitelemek için kullanılan bir ifadeye karşılık gelir. Dolayısıyla çalışanlar açısından sendika üyesi olamama ya da TİS kapsamı dışında kalma durumu doğrudan yasa koyucu tarafından düzenlenebileceği gibi, TİS taraflarınca, bir diğer ifadeyle yetkili işçi sendikası ile işveren/işveren sendikası arasındaki bir uzlaşının sonucu olarak da gerçekleşebilir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 39. Maddesinde TİS kapsamında olamayacak çalışanlar sayılmış, bu bağlamda işveren vekilleri ile toplu pazarlık sürecine işvereni temsilen iştirak eden çalışanların TİS ile elde edilen hak ve menfaatlerden yararlanamayacakları ifade edilmiştir. Bunun yanında, yine aynı maddedeki bir başka hükümle de, greve çıkamayacak ve grev esnasında zorunlu olarak çalışmak durumunda olanların da, TİS'te aksine hüküm bulunmadıkça, söz konusu hak ve menfaatlerden yararlanamayacakları belirtilmiştir. Ancak öğretide ve uygulamada üzerinde en çok durulan kapsam dışı çalışanlar, yasal düzenlemelerde sayılanların dışında kalan, dolayısıyla tarafların iradi anlaşmasıyla kapsam dışı bırakılan kesimlerdir. Bu noktada vurgulanması gereken husus, bu tür bir kapsam dışı bırakmanın işverenin tek başına tasarrufuyla değil, tarafların uzlaşısı sonucu ortaya çıkması, dolayısıyla işçi sendikasının bir grup çalışanın kapsam dışı tutulmasında rızasının olmasıdır. Dahası, 2025 yılındaki Anayasa Mahkemesi kararı zaten tartışmalı olan kapsam dışı personel uygulamasının hukuki zeminini daha da zayıflattığından (AYM, 2025; Koç, 2025), meselenin sosyal tarafların iradesiyle alakalı kısmının ele alınması daha elzem hale gelmektedir. Bu çalışma sosyal tarafların iradesiyle kapsam dışı bırakılanlarla sınırlı olup, amacı da alanyazında hukuki boyutlarıyla tartışılmış olan kapsam dışı personel meselesini toplumsal sınıfların gerek birbirleriyle gerekse de devletle olan ilişkileri bağlamında ele almak ve meseleye kavramsal bir arka plan inşa etmektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmada kullanılacak olan kavramlar korporatizm ve işçi aristokrasisi kavramlarıdır. Çok çeşitli alt türleri olmasına karşın, en genel düzeyde işçi-işveren-devlet arasındaki ilişkilerin merkezileştirilmesini ve kontrol altına alınmasını amaçlayan korporatizm, sınıfsal çatışma dinamiklerini minimize etme ve sınıfsal bir uzlaşı inşa etme arayışında olan bir endüstri

ilişkileri biçimi olarak kapsam dışı personel meselesini anlamada rol oynayabilir. Gerçekten de Türkiye'de anaakım sendikacılık, siyaset kurumuyla kurulan ikili ilişkilerin belirleyici olduğu, sınıfın kolektif çıkarları bir yana sektörel çıkarların temsilinde dahi sınırlı başarıları olan ya da o tür meselelerle pek ilgilenmeyen uzlaşmacı bir yaklaşım sergiler. Birtakım örneklerle bu durum anlaşılabilir kılınabilir. Ortalama ücret haline gelmiş olmasına karşın (DİSK-AR, 2025) asgari ücretin sendikaların temel meselelerinden biri olmayı bir türlü başaramaması bu duruma bir örnek olarak gösterilebilir. Öte yandan aynı sendikacılık anlayışının kendi üyelerinin çıkarları söz konusu olduğunda oldukça başarılı olduğunu da ifade etmek gerekir. Kıdem tazminatının sendikalarca kırmızı çizgi olarak ilan edilmesi ya da kamu ya da özel olması fark etmeksizin yetkili sendikaların olduğu işyerlerindeki işçi ücretlerinin ortalama ücret düzeyinden çok yukarılarda olması da bu bağlamda düşünülebilir. Bu sendikacılık anlayışı çalışanların bir kesiminin dışarıda bırakıldığı, içeride kalanların da ancak birilerinin dışarıda bırakılması şartıyla içerilebildiği korporatif sistemlerle oldukça uyumludur. Çalışmada bu uyum, içerici korporatizm (inclusive corporatism) ve dışlayıcı korporatizm (exclusive corporatism) kavramları etrafında tartışılacaktır.

20.yy'deki toplumsal sınıflar-emperyalizm ilişkisi üzerine yürütülmüş tartışmalarda sıklıkla başvurulmuş bir kavram olan işçi aristokrasisi kavramı ise bu çalışmada ücret düzeyi ve özlük hakları açısından korporatif yapıların ürettiği ayrıcalıklı bir ücretli işgücü kesiti olarak ele alınacaktır. Neoliberalizmle birlikte işçi sınıfı kazanımlarının gerilemeye, neo-korporatist uzlaşı zemininin de zayıflamaya başlamasının akabinde bu ayrıcalıklar azalmaya başlamış olabilir. Buna rağmen endüstri ilişkilerindeki son dönem gelişmelerin çalışan sınıfların parçalanmışlık düzeyini en azından ulusal düzeyde yeniden üreten bir gelişme seyri izlediği açıktır. Daha açık bir ifadeyle, endüstri ilişkileri sistemi giderek daha az sayıda ücretli çalışanın kolektif hak ve menfaatini koruyacak bir yapıya dönüşmekte ya da –aynı anlama gelecek şekilde- sistemin giderek daha fazla çalışanı kapsayacak şekilde yeniden yapılandırılmasına yönelik herhangi bir adım atılmamaktadır. Bu durum, bir yanda geçmişten gelen hak ve menfaatlerini korumayı bir biçimde başaran, sendika üyesi ve TİS kapsamında ayrıcalıklı bir ücretli kesimin, alanyazında bilindiği adıyla işçi aristokrasisinin, öte yanda güvencesiz çalışma koşullarında düşük ücretle çalışan ve örgütsüz çok daha büyük bir işçi kütlesinin olduğu ikili bir yapının sürekli yeniden üretilmesini beraberinde getirmektedir. Alanyazında bu ikili yapıyı işgücü piyasasındaki tabakalaşmaya (Lindsbeck & Snoweri 1988) ya da belirli bir toplumsal sınıf veya tabakanın kendi lehine fırsat istiflemesine dikkat çekerek (Tilly, 1998) ele alan çalışmalar olduğu gibi -Olson'un (1982) ve Rueda'nın (2007) çalışmalarında işlendiği gibi- bu yapının ortaya çıkmasında rolü ve çıkarı olan siyasal parti ya da sendika gibi kurumsal örgütleri öne çıkaran yaklaşımlar da mevcuttur.

YÖNTEM

Araştırmacı olarak yer aldığım ve 2025 yılının Aralık ayında tamamlanmış "İşyeri/İşletme Düzeyinde İşgücünün Temsili: Sosyal Tarafların Görüşleri Analiz Edilerek Mevzuata Yönelik Türkiye İçin Bir Model Önerisinin Oluşturulması" başlıklı TÜBİTAK 3501 projesi kapsamında yürütülmüş saha araştırması bulgularından ancak kuramsal çerçeveyi desteleyecek kadar yararlanılacaktır. Dolayısıyla bu çalışma kavramsal bir çalışmadır. Çalışma, kapsam dışı personelin sınıfsal özellikleri ile Türk endüstri ilişkileri sisteminin yapısal dinamikleri arasındaki ilişkiyi –aslında ilişkisizliği- korporatizm ve işçi aristokrasisi kavramları etrafında sorunsallaştırmayı amaçladığından analitik odağına sınıf içi çelişmeleri alacaktır. Çalışmada kavramsal teze dayanak oluşturmak için başvurulacak olan saha bulgularının yarı yapılandırılmış ve açık uçlu sorulara dayanan derinlemesine mülakat ve odak-grup görüşmelerinden elde edildiğini yeri gelmişken belirtmiş olalım. Bunun dışında kavramsal çerçevenin esas olarak korporatizmle ilgili -özellikle de yakın dönem- çalışmaların taranmasıyla oluşturulduğunu, bu çalışmalardaki sendika-işveren-devlet ilişkilerindeki içerici ve dışlayıcı mekanizmalara odaklanıldığını belirtmek gerekir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın tamamlanmasının ardından ortaya çıkması muhtemel kuramsal çıkarımlar şunlardır:

Tarımda çözülme, özelleştirmeler, sosyal harcamaların kısılması, küçük ve orta boy işletmelerin küresel meta zincirindeki öneminin artması, hizmet sektörünün genişlemesi esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasını beraberinde getirmiştir. Ancak sendikalı ve TİS kazanımlarından faydalanan bir çalışanlar kesiti bu dönüşümden etkilenmemekte ya da görece az etkilenmekte, dolayısıyla bu kesim ile işçi sınıfının diğer kesitleri arasındaki çelişmeler belirginleşmektedir. Bir diğer ifadeyle, işçi aristokrasisi, geçmişe göre daha az ayrıcalıklı olmasına karşın, varlığını sürdürmektedir.

Korporatizm sadece geçmişteki belirli bir dönemin değil, günümüzde ve hatta yakın gelecekte de endüstri ilişkilerini anlamada işlevsel olabilecek bir kavramdır. Türkiye'de bir sendikanın yetkili sendika olabilmesi sadece mücadele gücüyle değil, aynı zamanda ve hatta daha çok işveren ve siyaset kurumuyla uzlaşısı temelinde şekillenmekte, kapsam dışı personel de bu uzlaşının diyetlerinden biri olmaktadır.

Kapsam dışı personel uygulamaları üretimde çalışan işçilerle ofis çalışanları arasındaki sınıf içi çelişmelerin -işçileşme sürecinin keskinliğine rağmen- hala devam ettiğinin bir göstergesidir.

SONUÇ

Çalışmanın temel sonuçları çalışma tamamlandıktan sonra ortaya konacaktır. Alana yapılacak katkılara gelince, birincisi bu çalışmayla, geçmişte kalmış ve öyle olduğu için de artık kullanılamazmış gibi görünen kimi kavramların analitik bir araç olarak hala kullanılabileceğini göstermenin, eğer başarılabilirse, önemli olduğu düşünülmektedir. Bunun yanında, bu çalışmada kapsam dışı personel sorunu önemli bir hukuki sorun olmasının yanında toplumsal sınıflara ilişkin politik bir mesele olarak da ele alınmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Korporatizm, İşçi Aristokrasisi, Kapsam Dışı Personel, Toplumsal Sınıf

KAYNAKÇA

Anayasa Mahkemesi. (2025). B. No: 2022/18821, 20.03.2025. Resmî Gazete, Sayı: 33025, 22.09.2025.

Cizre Sakallıoğlu, Ü. (1994). Korporatizm ve Türk sendikacılığı (II) [Corporatism and Turkish trade unionism II]. *Birikim*, (42), 46–55.

Collier, R. B., & Collier, D. (1979). Inducements versus constraints: Disaggregating corporatism. *The American Political Science Review*, *73*(4), 967–986.

Çelik, A. (2018). Sembiyotik ilişkiler ve otoriter korporatizm kıskacında 2010'lu yıllarda Türkiye'de sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev eğilimleri [Unionization, collective bargaining and strike tendencies in Turkey through 2010's under the strain of symbiotic relations and authoritarian corporatism]. *International Journal of Management Economics and Business*, CEEIK 2018 Özel Sayısı, 39–69.

DİSK-AR (2025). Asgari Ücret 2026 Araştırma Raporu, Aralık 2025, https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2025/12/ASGARI-UCRET-2026-FINAL-rev.pdf

Hobsbawm, E. (2012). Lenin and the aristocracy of labor. *Monthly Review*, *64*(7).

Koç, Y. (2003). *Türkiye işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi tarihi* [History of the Turkish working class and trade union movement]. Kaynak Yayınları.

Koç, Y. (2026, 16 Şubat). Kapsam dışı personel de toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecek. *VeryansınTV*. https://www.veryansintv.com/yazar/yildirim-koc/kose-yazisi/kapsam-disi-personel-de-toplu-is-sozlesmesinden-yararlanabilecek

Koçer, R. G. (2007). Trade unions at whose service? Coercive partnerships and partnership in coercion in Turkey's metal sector. *Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, *14*(3), 245–269.

Koray, M., & Çelik, A. (2007). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de sosyal diyalog* [Social dialogue in the European Union and Turkey]. Belediye-İş Yayınları.

Lindbeck, A. & Snower, D. (1988) *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge, MA: MIT Press.

Olejnik, M. (2020). A new model of corporatism in states governed by populist political parties: The cases of Poland and Hungary. *Czech Journal of Political Science*, (2).

Olson, M. (1982). *The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation, and Social Rigidities*. New Haven: Yale University Press.

Özpınar, D. (1992, Temmuz). Sınıf içi eşitsizlikler I: İşçi aristokrasisi mi sendika bürokrasisi mi? *Gelenek*, (40). https://gelenek.org/sinif-ici-esitsizlikler-isci-aristokrasisi-mi-sendika-burokrasisi-mi-1/

Rueda, D. (2007). *Social Democracy Inside Out: Partisanship and Labor Market Policy in Advanced Industrialized Democracies*. Oxford: Oxford University Press.

Taşkın, B., & Çakın, B. (2022). The government's symbiotic relations with interest groups and CSOs in Turkey: Pluralist or corporatist arrangements? *Journal of Civil Society*, *18*(3), 349–368.

Tekgıda-İş Sendikası. (2018, 9 Temmuz). Beyaz yakalı işçiler ve sendikalar. https://www.tekgida.org.tr/beyaz-yakali-isciler-ve-sendikalar-35054/

Tilly, C. (1988). *Durable Inequality*. Berkeley: University of California Press.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2014). E. 2014/9341, K. 2014/13737, T. 29.04.2014.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2023). E. 2023/7508, K. 2023/6118, T. 26.04.2023.

Yıldırım, E., & Uçkan Hekimler, B. (2010). İşverenlerin sendikasızlaştırma modelleri ve Türkiye örneği. *Çalışma ve Toplum*, *2*(25), 163–184.

Tasfiye, Rekabet ve Örgütsel Dayanıklılık: UE'nin Erken Soğuk Savaş Deneyimi (1947–1955)

Serter ORAN

Doç. Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi. E-posta: serter.oran@beun.edu.tr. ORCID: 0000-0001-5845-7562.

GİRİŞ

İkinci Dünya Savaşı sonrasında ABD emek hareketi, toplu pazarlığın kurumsallaşması ve kitlesel sendikacılığın güçlenmesiyle birlikte hukuki, siyasal ve örgütsel düzeylerde yeni bir baskı dönemine girmiştir. 1947 tarihli Taft–Hartley Yasası sendikaların faaliyet alanını daraltmış, erken Soğuk Savaşın antikomünist iklimi CIO içindeki siyasal ayrışmayı keskinleştirmiş ve aynı işyerlerinde rakip sendikaların temsil mücadelesini hızlandırmıştır. United Electrical, Radio and Machine Workers of America (UE), bu dönüşümün merkezindeki örgütlerden biridir. 1936'da kurulan UE; taban denetimi, yerel örgütlerin etkinliği, siyasal bağımsızlık ve farklı işçi kesimlerini aynı endüstriyel örgütlenme içinde birleştirme iddiasıyla öne çıkmış, ancak bu çizgi savaş sonrasında CIO yönetimiyle çatışmasının da kaynaklarından biri olmuştur. UE'nin 1949'da CIO'dan ihracı ve CIO'nun International Union of Electrical, Radio and Machine Workers'ı (IUE) yetkilendirmesi, üyelik, temsil ve toplu pazarlık kaynakları üzerinde doğrudan sonuçlar üretmiştir (CIO, 1954; Filippelli ve McColloch, 1995; Zieger, 1995).

UE üzerine literatür sendikayı çoğunlukla CIO'nun sol kanadı, antikomünist tasfiyeler ve savaş sonrası gerileme bağlamında ele almıştır (Schatz, 1983; Stepan-Norris ve Zeitlin, 2002). Bu çalışma ise şu soruya odaklanmaktadır: UE'nin taban denetimine ve siyasal bağımsızlığa dayanan örgütsel modeli, 1947–1955 döneminde sendikayı antikomünist baskılar ve IUE rekabeti karşısında nasıl hem kırılganlaştırmış hem de belirli yerel örgütlerde süreklilik sağlayan kaynaklar yaratmıştır? Vaka ayrıca ABD içindeki rekabeti, Soğuk Savaşla birlikte Dünya Sendikalar Federasyonu'nun bölünmesi, ICFTU'nun kuruluşu ve Amerikan sendikal aktörlerinin uluslararası faaliyetleriyle genişleyen sendikal Soğuk Savaş bağlamına yerleştirmektedir. Türkiye literatüründe Irving Brown ve ABD sendikacılığıyla kurulan ilişkiler üzerine çalışmalar, bu uluslararası rekabetin 1950'lerden itibaren Türkiye sendikacılığına uzanan etkilerini göstermektedir (Çelik, 2010; Güngör, 1994a, 1994b). Burada doğrudan bir UE–Türkiye etkisi ileri sürülmemekte; UE vakası daha geniş antikomünist sendikal rekabetin ABD'deki örgütsel mekanizmalarını açıklayan bir örnek olarak kullanılmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın kavramsal eksenini sendikal demokrasi ile örgütsel dayanıklılık arasındaki ilişki oluşturmaktadır. Sendikal demokrasi, yalnızca seçimlerin biçimsel varlığı değil; yerel örgütlerin karar süreçlerine katılması, yöneticilerin hesap verebilirliği, işyeri temsilcilerinin etkinliği ve üyelerin pazarlık ve eylem süreçlerine müdahalesi üzerinden ele alınmaktadır (Lipset, Trow ve Coleman, 1956). UE'nin "taban denetimi" ve "siyasal bağımsızlık" ilkeleri bu nedenle tarafsız tanımlar olarak değil, örgütün kendi meşruiyet anlayışını ve rakip sendikal modellerden ayrışma iddiasını kuran tarihsel pratikler olarak incelenmektedir.

Örgütsel dayanıklılık ise eski gücü eksiksiz biçimde korumak ya da krizden başarıyla çıkmak anlamında kullanılmamaktadır. Dayanıklılık literatürünün süreç ve kapasite vurgusundan hareketle kavram; ağır kaynak kaybı altında kurumsal devamlılığın, yerel temsilin ve temel işyeri işlevlerinin sürdürülebilmesi olarak operacionalize edilmektedir (Duchek, 2020). Buna karşılık federasyon üyeliği, NLRB süreçlerine erişim, temsil yetkisi, toplu sözleşme, aidat ve kamusal meşruiyet alanlarının siyasal sadakat ölçütleriyle daralması "kurumsal erişimin daralması" olarak izlenmektedir. Böylece aynı örgütsel özelliklerin farklı ölçeklerde çift yönlü sonuç üretebileceği sınanmaktadır: yerel özerklik merkezî savunmayı güçleştirebilirken, yerleşik işyeri ağları ve örgütsel hafıza çözülmeye karşı direnç yaratabilir.

YÖNTEM

Araştırma, 1947–1955 dönemini kapsayan nitel bir tarihsel vaka çalışmasıdır. Çekirdek birincil kaynak korpusu, University of Pittsburgh Digital Pitt koleksiyonundaki tam UE News serisinden amaçlı örneklemle seçilen 12 sayıdan oluşmaktadır: 28 Haziran ve 5 Temmuz 1947; 27 Mart 1948; 3 Ekim 1949; 7 Ağustos ve 13 Kasım 1950; 11 Haziran 1951; 17 Mart ve 15 Eylül 1952; 27 Temmuz 1953; 26 Temmuz 1954 ve 31 Ekim 1955. Örneklem; Taft–Hartley'in yürürlüğe girişi, CIO ile kopuş, UE–IUE temsil mücadeleleri, sözleşme/işyeri çatışmaları ve 1955 AFL–CIO birleşmesi gibi kritik dönemeçleri kapsama ölçütüyle oluşturulmuştur. Bu 12 sayı; CIO'nun 1954 tarihli resmî ihraç raporu, Local 601 ve Local 610 arşiv serileri, IUE Başkanlık Ofisi'nin 1947–1955 UE yerel ve bölge dosyaları ile seçilmiş NLRB/mahkeme kayıtlarından oluşan beş belge/dosya grubuyla çapraz okunmaktadır.

Belgeler dört analitik kategoriyle kodlanmaktadır. "Sendikal demokrasi" kategorisinde seçim, yerel özerklik, steward/işyeri temsilciliği ve üyelerin karar süreçlerine katılımı; "siyasal bağımsızlık ve sadakat" kategorisinde parti siyaseti, antikomünist yemin ve CIO disiplinine ilişkin ifadeler; "temsil kaynakları" kategorisinde sertifikasyon, aidat, toplu sözleşme ve kurumsal erişim; "örgütsel devamlılık" kategorisinde yerel örgütün elde tutulması, temsil seçimi sonucu ve sözleşme/grievance kapasitesinin sürmesi izlenmektedir. UE News örgütün kendi sesini, CIO ve IUE belgeleri rakip kurumsal konumları, hukuki kayıtlar ise temsil alanının resmî sınırlarını yansıttığından, hiçbir kaynak grubu tek başına tarihsel gerçekliğin tarafsız kaydı olarak kullanılmamaktadır. Ulusal düzeydeki örüntü, iki farklı yerel sonuç

üzerinden sınanmaktadır: East Pittsburgh Westinghouse'taki Local 601 ve Westinghouse Air Brake/Union Switch and Signal'daki Local 610.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Kaynakların karşılaştırmalı okunması dört temel bulguya işaret etmektedir. İlk olarak UE'nin taban denetimi, siyasal bağımsızlık ve endüstriyel birlik ilkeleri, örgütün üyeler nezdindeki kimliğini kurarken CIO'nun savaş sonrası merkezileşen siyasal çizgisiyle pazarlık alanını daraltmıştır. Bu nedenle sendikal demokrasi, burada kendiliğinden dayanıklılık üreten normatif bir üstünlük değil; üyelik bağını güçlendirebildiği kadar federatif koordinasyonu zorlaştırabilen bir örgütsel özellik olarak görünmektedir.

İkinci olarak Taft–Hartley düzeni ve CIO içindeki antikomünist yeniden yapılanma, siyasal çatışmayı temsil yetkisine ilişkin maddi bir rekabete dönüştürmüştür. Bunun en görünür örneklerinden biri Local 601'dir. East Pittsburgh Westinghouse'taki 1950 temsil mücadelesinde yaklaşık yüzde 90 katılımla yapılan ilk oylamada IUE 5.763, UE 5.663 oy almış; mutlak çoğunluk sağlanamadığı için yapılan ikinci oylamada IUE 5.964'e karşı 5.706 oyla temsil yetkisini kazanmıştır (Schatz, 1983; Rosswurm, 1992). Yalnızca 100 oyla şekillenen ilk sonuç, antikomünist siyasal kutuplaşmanın güçlü ve köklü bir UE yerelini dahi ne ölçüde bölünebilir hâle getirdiğini gösterirken, aynı zamanda UE desteğinin bir anda ortadan kalkmadığını da ortaya koymaktadır.

Üçüncü bulgu, bu gerilemenin bütün işyerlerinde aynı sonucu üretmemesidir. Local 610'a ilişkin arşiv serisi, IUE'nin 1950 ve 1953'te gerçekleştirdiği temsil meydan okumalarının başarısız olduğunu; localın aynı dönemde WABCO ve Union Switch and Signal işyerlerinde toplu sözleşme ve grievance işlevini sürdürdüğünü göstermektedir (UE Local 610 Records, 1937–1990). Local 601'in IUE'ye geçişi ile Local 610'un UE'de kalması arasındaki karşıtlık, "dayanıklılık" kavramına somut bir ampirik karşılık sağlamaktadır: ulusal düzeyde üyelik ve meşruiyet kaybı yaşanırken, bazı yerellerde yerleşik temsil ağları, sözleşme deneyimi ve örgütsel süreklilik korunabilmiştir. Bu bulgu bütün yerelleri homojenleştirmemeyi ve ulusal tasfiye ile işyeri sonucu arasına yerel kurumsal kapasiteyi yerleştirmeyi gerektirmektedir.

Dördüncü olarak UE–IUE çatışması yalnızca ABD içi bir sendika rekabeti değildir. WFTU'nun bölünmesi, ICFTU'nun kuruluşu ve AFL/AFL–CIO çevresindeki antikomünist sendikal diplomasinin genişlemesi, "meşru sendikacılık" ölçütlerinin uluslararası ölçekte yeniden tanımlandığı bir alan yaratmıştır. Türkiye'de 1950'lerden itibaren Irving Brown, AFL/AFL–CIO ve Türk sendikacıları arasındaki yazışmalar ile Türk-İş'in uluslararası ilişkileri üzerine çalışmalar da bu dolaşımın yerel sendikal yapılar üzerindeki etkisine işaret etmektedir (Çelik, 2010; Güngör, 1994a, 1994b). Dolayısıyla UE vakası, Türkiye'ye doğrudan aktarılmış bir model olarak değil, Soğuk Savaş sendikacılığında antikomünizm, örgütsel meşruiyet ve

uluslararası ağların nasıl birbirine bağlandığını anlamaya yarayan karşılaştırmalı bir referans noktasıdır.

Bulgular birlikte değerlendirildiğinde, UE'nin gerilemesini yalnızca dışsal siyasal baskıyla ya da yalnızca örgüt içi tercihlerle açıklamak yetersiz kalmaktadır. Hukuki sınırlamalar, CIO'dan dışlanma, IUE'nin kurumsal desteği, işveren stratejileri ve yerel örgütsel kapasite birbirini etkileyen bir mekanizma oluşturmuştur. Aynı modelin Local 601'de temsil kaybıyla, Local 610'da ise süreklilikle birlikte gözlenebilmesi, örgütsel dayanıklılığın nicel büyüme veya siyasal zaferden farklı olarak, kriz altında temel temsil işlevlerinin ne ölçüde yeniden üretilebildiği üzerinden değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

SONUÇ

UE vakası, antikomünist tasfiyelerin sendikal alandaki etkisini yalnızca fikirlerin bastırılması veya sol yöneticilerin uzaklaştırılmasıyla açıklamanın yetersiz olduğunu göstermektedir. 1947–1955 arasında siyasal sadakat, kimin meşru temsilci sayılacağı ve hangi sendikanın NLRB, federasyon desteği, aidat ve toplu sözleşme gibi kaynaklara erişebileceği üzerinde etkili bir ölçüte dönüşmüştür. Bu süreç UE'yi ulusal ölçekte ciddi biçimde zayıflatmış, ancak sonuçların yerel örgütler arasında farklılaşması, tasfiyenin doğrusal ve homojen bir süreç olmadığını ortaya koymuştur.

Çalışmanın temel çıkarımı, sendikal demokrasinin ve yerel özerkliğin baskı dönemlerinde tek yönlü sonuç üretmediğidir. Bu özellikler merkezî federasyonla uyumu zorlaştırarak kırılganlığı artırabilir; aynı zamanda işyeri temsilinin, sözleşme bilgisinin ve üyelerle kurulan kurumsal bağın korunmasına katkıda bulunarak dayanıklılık yaratabilir. Local 601 ile Local 610 arasındaki farklılaşma bu gerilimi ampirik düzeyde görünür kılmaktadır. UE'nin deneyimini küresel sendikal Soğuk Savaş ve Türkiye'de ABD sendikacılığının etkisine ilişkin literatürle ilişkilendirmek ise vakayı ulusal bir istisna olmaktan çıkarıp, savaş sonrası sendikal meşruiyetin uluslararası ölçekte yeniden kuruluşunun bir parçası olarak değerlendirmeye imkân vermektedir.

Anahtar Kelimeler: UE, Sendikal Demokrasi, Örgütsel Dayanıklılık, Antikomünizm, CIO, Sendikal Soğuk Savaş.

KAYNAKÇA

Congress of Industrial Organizations. (1954). *Official reports on the expulsion of communist dominated organizations from the CIO*. CIO Publicity Department.

Çelik, A. (2010). Vesayet mektupları: 1950 ve 60'lı yıllarda Türk ve ABD sendikacıları arasındaki yazışmalar. *Çalışma ve Toplum, 2*(25), 65–108.

Duchek, S. (2020). Organizational resilience: A capability-based conceptualization. *Business Research, 13*, 215–246. https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7

Filippelli, R. L., & McColloch, M. D. (1995). *Cold War in the working class: The rise and decline of the United Electrical Workers*. State University of New York Press.

Güngör, F. (1994a). 1946–1960 döneminde Türkiye'de sendikacılık hareketi ve demokrasi. A. Işıklı (Ed.), *Türkiye'de sendikacılık hareketleri içinde demokrasi kavramının gelişimi* (ss. 131–190). Kültür Bakanlığı.

Güngör, F. (1994b). *Türk-İş ve uluslararası ilişkiler* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

International Union of Electronic, Electrical, Salaried, Machine & Furniture Workers, Local 601. (1939–1988). *Local 601 Records* (AIS.1989.16). University of Pittsburgh Library System, Archives & Special Collections.

Lipset, S. M., Trow, M. A., & Coleman, J. S. (1956). *Union democracy: The internal politics of the International Typographical Union*. Free Press.

Rosswurm, S. (Ed.). (1992). *The CIO's left-led unions*. Rutgers University Press.

Schatz, R. W. (1983). *The electrical workers: A history of labor at General Electric and Westinghouse, 1923–60*. University of Illinois Press.

Stepan-Norris, J., & Zeitlin, M. (2002). *Left out: Reds and America's industrial unions*. Cambridge University Press.

United Electrical, Radio and Machine Workers of America. (1939–1955). *UE News* [Süreli yayın]. Digital Pitt, University of Pittsburgh Library System.

United Electrical, Radio and Machine Workers of America, Local 610. (1937–1990). *UE Local 610 Records* (UE.16.610). University of Pittsburgh Library System, Archives & Special Collections.

Zieger, R. H. (1995). *The CIO, 1935–1955*. University of North Carolina Press.

İşgücü Piyasaları ve İstihdam Politikaları

Ephesus Salonu

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ

Çoklu Krizler Çağında Davranışsal Çalışma Ekonomisi ve Uyum Sorunları	*Mustafa Çağlar Özdemir*
Fedakârlık Kimin? Dezenflasyonun Emek Maliyetini Ölçmeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım	*Ali İhsan Balcı – Adem Pançalı*
Çoklu Kriz Dönemlerinde İşgücü Piyasası Direnci: OECD Ülkeleri ve Türkiye Örneğinde Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Ekonometrik Analizi	*Yusuf Eşiyok – Abdulkadir Altınsoy*
OECD Ülkelerinde İşsizliğin Makroekonomik Belirleyicileri: Makine Öğrenmesi Yaklaşımı	*Hatice Başkaya – Aslı Yenipazarlı – Abdullah Özdemir*
Türk Kamu Sektöründe Esnek Çalışma Modellerinin Kullanımı Üzerine Bir Değerlendirme	*Osman Nacak*

Çoklu Krizler Çağında Davranışsal Çalışma Ekonomisi ve Uyum Sorunları

Mustafa Çağlar ÖZDEMİR
Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümücozdemir@sakarya.edu.tr | ORCID: 0000-0002-3593-5864

GİRİŞ

Teknolojik dönüşüm, ekonomik belirsizlikler ve değişen istihdam biçimleri, çalışma hayatında bireysel ve kurumsal uyum sorunlarını beraberinde getirmektedir. Dijitalleşme, yapay zekâ ve platform temelli çalışma, üretim süreçlerini ve istihdam ilişkilerini değiştirirken çalışanların kararlarını, beklentilerini ve davranışlarını da etkilemektedir (Autor, 2015; Acemoğlu ve Restrepo, 2020). Çoklu krizler çağında ortaya çıkan gelişmeler, çalışma ekonomisinin mevcut kuramsal birikiminin değişen çalışma hayatını açıklamakta hangi koşullarda yeterli olduğunun yeniden değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Çalışma ekonomisi, işgücü arzı ve talebi, ücret, istihdam ve çalışma ilişkileri gibi konuların açıklanmasında kapsamlı bir kuramsal birikime sahiptir. Bununla birlikte, bireylerin kararları her zaman ekonomik teşvikler üzerinden açıklanamamaktadır. Sınırlı rasyonellik, adalet algısı, sosyal karşılaştırmalar ve bilişsel sınırlılıklar, çalışma hayatındaki tercihleri etkileyebilmektedir (Simon, 1955; Kahneman ve Tversky, 1979). Davranışsal çalışma ekonomisi, ekonomik açıklamaları insan davranışının psikolojik ve sosyal boyutlarıyla ilişkilendirerek mevcut teorilerin açıklama kapsamının değerlendirilmesine katkı sağlamaktadır.

Ancak disiplinin karşılaştığı uyum sorunu, insan davranışının mevcut modellere dahil edilmesiyle sınırlı değildir. Teorik bilginin gerçek çalışma hayatı sorunlarına uygulanması, gözlenen davranışların araştırılabilir sorulara dönüştürülmesi ve araştırma bulgularından yeni kuramsal açıklamalar geliştirilmesi arasında süreklilik taşıyan bir ilişkinin kurulması gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı, çalışma ekonomisinin eğitim, araştırma ve kuram geliştirme süreçlerini gerçek insan davranışı temelinde ilişkilendiren bütünleşik bir dönüşüm modeli geliştirmektir. Araştırmanın temel sorusu, bu üç sürecin değişen çalışma hayatının ortaya çıkardığı davranışsal uyum sorunları karşısında nasıl yeniden yapılandırılabileceğidir. Çalışma, davranışsal çalışma ekonomisinin katkısını bireysel kararların açıklanmasının ötesine taşıyarak disiplinin bilgi üretme süreçleriyle ilişkilendirmeyi amaçlamaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Geleneksel çalışma ekonomisi, ekonomik tercihlerin ve işgücü piyasası sonuçlarının belirli varsayımlar altında incelenmesine imkân sağlamaktadır. Ancak gerçek çalışma hayatında

gözlenen davranışların açıklanabilmesi, ekonomik değişkenlerle birlikte kararların verildiği bilişsel, sosyal ve kurumsal koşulların değerlendirilmesini gerektirebilir. Simon'ın (1955) sınırlı rasyonellik yaklaşımı, Kahneman ve Tversky'nin (1979) Beklenti Teorisi ve Fehr ve Schmidt'in (1999) sosyal tercihlere ilişkin çalışmaları, insan davranışının farklı mekanizmalar üzerinden incelenmesine kuramsal temel oluşturmaktadır.

Davranışsal çalışma ekonomisi, iş arama, ücret pazarlığı, çalışma süresi, motivasyon ve mesleki hareketlilik gibi kararları ekonomik, bilişsel, psikolojik ve sosyal mekanizmalar arasındaki ilişkiler üzerinden ele almaktadır. Bununla birlikte, gözlenen her davranışın psikolojik bir mekanizmayla açıklanması mümkün değildir. Ekonomik kısıtlar, kurumsal koşullar ve alternatif açıklamalar değerlendirilmeden davranışsal bir sonuca ulaşılamaz. Davranışsal yaklaşımın katkısı, mevcut teorilerin yerine geçmesinden çok, farklı açıklamaların hangi koşullarda geçerli olduğunun belirlenmesinde aranmalıdır.

Çalışmanın kavramsal çerçevesinde disipliner uyum, çalışma ekonomisinin araştırma sorularını, kuramsal açıklamalarını ve eğitim yaklaşımlarını değişen çalışma hayatıyla ilişkilendirme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu kapasite, eğitimde teorik bilginin yeni olaylara uygulanmasını, araştırmada alternatif mekanizmaların karşılaştırılmasını ve kuram geliştirmede gözlenen sorunların sınanabilir açıklamalara dönüştürülmesini kapsamaktadır. Problem temelli öğrenme ve kuramsal bilgi geliştirme literatürü, bu süreçlerin ilişkilendirilmesine yönelik kavramsal dayanaklar sağlamaktadır (Bransford ve Schwartz, 1999; Hmelo-Silver, 2004; Whetten, 1989).

YÖNTEM

Araştırma, bütünleştirici literatür incelemesi ve karşılaştırmalı kavramsal çözümlemeye dayanan kuram geliştirici bir çalışma olarak tasarlanmıştır. Bütünleştirici literatür incelemesi, farklı araştırma alanlarında üretilen bilgilerin eleştirel biçimde değerlendirilmesine ve aralarındaki ilişkilerden yeni bir kavramsal çerçeve geliştirilmesine imkân sağlamaktadır (Torraco, 2005; Snyder, 2019). Kuramsal sentez aşamasında ise mevcut bilgi birikiminden hareketle açıklayıcı ilişkilerin kurulması ve sınanabilir önermelerin geliştirilmesi esas alınmıştır (Jaakkola, 2020).

İnceleme, çalışma ekonomisinin üç temel sorunu etrafında yürütülmüştür. İlk aşamada teorik bilginin öğrenilmesi ve gerçek olaylara uygulanması, ikinci aşamada geleneksel ve davranışsal açıklamaların kapsamı, üçüncü aşamada ise gözlenen çalışma hayatı sorunlarından yeni kuramsal bilgi geliştirilmesi değerlendirilmiştir. Karşılaştırmalı çözümlemeden elde edilen ilişkiler, Bütünleşik Dönüşüm Modeli kapsamında bir araya getirilerek modelin bileşenleri, açıklayıcı mekanizmaları ve dört kuramsal önermesi oluşturulmuştur.

Modelin eğitim boyutunun öğrenciler tarafından nasıl değerlendirildiğini incelemek amacıyla, yaklaşık 50 öğrencinin bulunduğu Çalışma Ekonomisi dersinde iki aşamalı bir soru formu

uygulaması tasarlanmıştır. İlk soru formu, öğrencilerin teorik bilginin öğrenilmesine, gerçek çalışma hayatı sorunlarının derslerde kullanılmasına ve öğrenme sürecine katılıma ilişkin tercihlerini ve beklentilerini belirlemeye yöneliktir. İkinci soru formu ise modelin eğitim yaklaşımı tanıtıldıktan sonra öğrencilerin beklenen yararlara, uygulamaya katılma isteklerine ve öngördükleri güçlüklere ilişkin görüşlerini değerlendirmek üzere hazırlanmıştır. Kapalı uçlu soruların yanında, öğrencilerin yaklaşımın yararlı veya sorunlu buldukları yönleri kendi ifadeleriyle açıklayabilecekleri açık uçlu bir soruya da yer verilmiştir. Bu uygulama, modelin öğrenme becerileri üzerindeki etkisini ölçmekten ziyade, öğrenci bakış açısından kabul edilebilirliğini ve uygulanma koşullarını incelemeyi amaçlamaktadır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Kavramsal çözümleme, çalışma ekonomisinin uyum sorununun eğitim, araştırma ve kuram geliştirme süreçlerinde farklı biçimlerde ortaya çıktığını göstermektedir. Eğitimde temel sorun, öğrenilen teorilerin gerçek çalışma hayatı sorunlarına hangi koşullarda uygulanabileceğinin belirlenmesidir. Araştırmada gözlenen davranışların ekonomik, davranışsal ve kurumsal açıklamalarla karşılaştırılması, kuram geliştirmede ise mevcut açıklamaların sınırlarını ortaya çıkaran olguların sınanabilir önermelere dönüştürülmesi önem kazanmaktadır.

Geliştirilen Bütünleşik Dönüşüm Modeli, altı bileşenden oluşmaktadır: gerçek çalışma hayatı sorunu, çok boyutlu davranış çözümlemesi, kuramsal karşılaştırma, araştırılabilir açıklama, kuramsal bilgi üretimi ve bilgiye dayalı eğitim. Modelde bilgi akışı doğrusal bir ilerlemeyle sınırlı değildir. Her aşamada elde edilen bilgi, önceki açıklamaların yeniden değerlendirilmesine veya yeni araştırma sorularının ortaya çıkmasına imkân sağlayabilir.

Modelin işleyişini açıklamak üzere dört mekanizma geliştirilmiştir. Sorun temelli bilgi seçimi, gerçek çalışma hayatı sorunlarının öğrenilecek ve araştırılacak bilginin belirlenmesini yönlendirmesidir. Açıklamalar arasında karşılaştırma, gözlenen davranışların ekonomik, davranışsal ve kurumsal mekanizmalar üzerinden değerlendirilmesini kapsamaktadır. Kuramsal geri bildirim, araştırma bulgularının mevcut teorilerin varsayımları ve açıklama sınırlarıyla yeniden ilişkilendirilmesini ifade etmektedir. Bilgi dolaşımı ise eğitim, araştırma ve kuram geliştirme süreçlerinde üretilen bilginin sonraki faaliyetlerde kullanılabilir hâle getirilmesini öngörmektedir.

Kurgulanan mekanizmalardan hareketle dört kuramsal önerme geliştirilmiştir. İlk önerme, gerçek çalışma hayatı sorunlarıyla yapılandırılmış biçimde ilişkilendirilen öğretimin, öğrencilerin teorik bilgiyi yeni olaylara uygulama becerilerini geliştirebileceğidir. İkinci önerme, ekonomik, davranışsal ve kurumsal açıklamaların karşılaştırılmasının alternatif mekanizmaların belirlenmesini kolaylaştırabileceğidir. Üçüncü önerme, araştırma bulgularının mevcut teorilerin açıklama sınırlarıyla sistematik biçimde karşılaştırılmasının sınanabilir kuramsal önermeler geliştirilmesine katkıda bulunabileceğidir. Dördüncü önerme ise üç süreç

arasında düzenli bilgi dolaşımının kurulmasının üretilen bilginin sonraki öğrenme ve araştırma faaliyetlerinde kullanılmasını kolaylaştırabileceğidir.

Modelin öngördüğü ilişkilerin gerçekleşmesi; öğrencilerin ön bilgileri, araştırma tasarımlarının niteliği, veri erişimi ve kurumsal imkânlar gibi koşullara bağlıdır. Dolayısıyla önerilen mekanizmaların öğrenme ve bilimsel bilgi üretimi üzerindeki etkileri, farklı eğitim ve araştırma ortamlarında ampirik olarak değerlendirilmelidir.

SONUÇ

Araştırmada geliştirilen Bütünleşik Dönüşüm Modeli, davranışsal çalışma ekonomisini gerçek insan davranışının açıklanmasından disiplinin eğitim, araştırma ve kuram geliştirme süreçlerine uzanan bütünleşik bir çerçeveye taşımaktadır. Modelin özgün katkısı, gerçek çalışma hayatı sorunlarını mevcut teorilerin açıklama sınırlarını değerlendirmeye, alternatif mekanizmaları araştırmaya ve yeni kuramsal bilgi üretmeye kaynaklık eden bir hareket noktası olarak ele almasıdır.

Geliştirilen dört açıklayıcı mekanizma ve bunlardan türetilen kuramsal önermeler, disiplinin bilgi üretme süreçleri arasındaki ilişkilerin gelecekte ampirik olarak incelenmesine imkân sağlamaktadır. Davranışsal çalışma ekonomisinin katkısı, gerçek çalışma hayatında gözlenen karar ve davranışları mevcut teorilerin açıklama sınırlarını değerlendirmek ve yeni araştırma soruları geliştirmek için kullanılabilir hâle getirmesidir.

Çalışmanın temel sonucu, çalışma ekonomisinin değişen istihdam koşullarına uyum kapasitesinin, gerçek insan davranışını eğitim ve bilgi üretme süreçlerinin ortak hareket noktası hâline getiren bir yaklaşımla güçlendirilebileceğidir. Disiplinin geleceği açısından belirleyici mesele, insan davranışını mevcut modellere uyarlamanın yanında, modellerin gerçek insan davranışından hareketle nasıl geliştirilebileceğidir.

Modelin eğitim boyutuna yönelik öğrenci değerlendirmeleri, önerilen yaklaşımın kabul edilebilirliğinin ve uygulanma koşullarının belirlenmesi açısından bir ilk adım olarak ele alınmaktadır. Sonraki araştırmalarda farklı üniversitelerden daha geniş öğrenci gruplarının katılımıyla modelin öğrenme çıktıları, teorik bilgiyi gerçek olaylara uygulama becerisi ve alternatif açıklamalar geliştirme kapasitesi üzerindeki etkilerinin sınanması öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Davranışsal Çalışma Ekonomisi, Disipliner Uyum, İnsan Davranışı, Kuram Geliştirme, Bütünleşik Dönüşüm Modeli.

KAYNAKÇA

Acemoğlu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. Journal of Political Economy, 128(6), 2188–2244. https://doi.org/10.1086/705716

Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. Journal of Economic Perspectives, 29(3), 3–30. https://doi.org/10.1257/jep.29.3.3

Bransford, J. D., & Schwartz, D. L. (1999). Rethinking transfer: A simple proposal with multiple implications. Review of Research in Education, 24(1), 61–100. https://doi.org/10.3102/0091732X024001061

Fehr, E., & Schmidt, K. M. (1999). A theory of fairness, competition, and cooperation. The Quarterly Journal of Economics, 114(3), 817–868. https://doi.org/10.1162/003355399556151

Hmelo-Silver, C. E. (2004). Problem-based learning: What and how do students learn? Educational Psychology Review, 16(3), 235–266. https://doi.org/10.1023/B:EDPR.0000034022.16470.f3

Jaakkola, E. (2020). Designing conceptual articles: Four approaches. AMS Review, 10, 18–26. https://doi.org/10.1007/s13162-020-00161-0

Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. Econometrica, 47(2), 263–291. https://doi.org/10.2307/1914185

Simon, H. A. (1955). A behavioral model of rational choice. The Quarterly Journal of Economics, 69(1), 99–118. https://doi.org/10.2307/1884852

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. Journal of Business Research, 104, 333–339. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039

Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. Human Resource Development Review, 4(3), 356–367. https://doi.org/10.1177/1534484305278283

Whetten, D. A. (1989). What constitutes a theoretical contribution? Academy of Management Review, 14(4), 490–495. https://doi.org/10.5465/amr.1989.4308371

Fedakârlık Kimin? Dezenflasyonun Emek Maliyetini Ölçmeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım

Ali İhsan BALCI[1] • Adem PANÇALI[2]

[1] Dr. Öğr. Üyesi. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi. ali.ihsan.balci@beun.edu.tr.

[2] Arş. Gör.. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi. adem.pancali@beun.edu.tr.

GİRİŞ

Enflasyonla mücadelede ortaya çıkan maliyetler, literatürde çoğunlukla dezenflasyon sürecinde katlanılan toplam çıktı kaybı üzerinden değerlendirilmektedir (Ball, 1994; Cecchetti & Rich, 2001). 1970'li yıllardaki stagflasyon deneyimi sonrasında fiyat istikrarının para politikası içindeki ağırlığı artmıştır. Uzun dönemde para politikasının fiyatlar genel düzeyi üzerindeki rolüne ilişkin tartışmalar merkez bankalarının fiyat istikrarı hedefini güçlendirmiştir (Doğan & Akbakay, 2016; Friedman, 1968; Phelps, 1967). Bununla birlikte fiyat istikrarına geçiş, özellikle toplam talebin daraltıldığı dönemlerde üretim, işsizlik ve gelir göstergelerinde kısa dönemli maliyetlerle birlikte görülebilmektedir (Tunay, 2003). Bu nedenle dezenflasyonun değerlendirilmesinde enflasyon oranındaki gerilemenin yanı sıra süreçte ortaya çıkan reel ve sosyal maliyetlerin niteliği de dikkate alınmalıdır. Literatürde bu maliyetlerin ölçümü teorik olarak "fedakarlık oranı" aracılığıyla ölçülmektedir. Klasik fedakarlık oranı bu maliyeti, enflasyondaki bir puanlık düşüş karşılığında oluşan birikimli çıktı kaybı üzerinden incelemektedir (Ball, 1994; Cecchetti & Rich, 2001; Doğan & Kılıçoğlu, 2015; Tunay, 2003). Pay kısmında gerçekleşen üretimin potansiyel veya trend üretimden oluşan sapması yer alırken paydada ise epizot (dönem) başı ile sonu arasındaki enflasyon düşüşü yer almaktadır. Ball (1994), dezenflasyon dönemlerini ayrı epizotlar halinde inceleyerek fedakarlık oranının ülke ve dönemlere göre farklılaşabildiğini göstermiştir. Bu yaklaşım, dezenflasyon maliyetini tek ve değişmez bir katsayı yerine belirli bir enflasyon düşüşü boyunca oluşan birikimli maliyet olarak ele almaya imkan vermektedir.[1]

Klasik fedakarlık oranı göstergesi toplam üretim maliyetini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte emek piyasasındaki yansıma ise aynı epizotta farklı kanallar üzerinden ortaya çıkabilmektedir. Ücret katılıkları ve işsizlik dinamikleri para politikası aktarımında önem taşımaktadır (Blanchard & Galí, 2010). Dağılımsal yaklaşım da politika değişimlerinin gelir bileşenleri bakımından farklı sonuçlarla ilişkili olabileceğini vurgulamaktadır (Auclert, 2019). Bu nedenle araştırma, "Enflasyonu düşürürken ekonomi ne kadar üretim kaybetti?" sorusunun

[1] Epizot (episode), enflasyonun belirgin biçimde düşüş gösterdiği ve başlangıç ile bitiş noktaları tanımlanabilen dezenflasyon dönemini ifade etmektedir. Bu çalışmada yerel zirve-dip epizot mantığı Ball (1994) ile uyumlu biçimde kullanılmakta; en az 2 yüzde puanlık düşüş ve en az iki yıllık süre koşulları çalışmanın operasyonel baseline eşikleri olarak uygulanmaktadır.

yanında reel emek geliri, istihdam, reel ücret ve emek payının epizot öncesi eğilimlerine göre nasıl seyrettiğini de incelemektedir.

Bu çalışma, klasik Sacrifice Ratio (SR) göstergesini referans olarak koruyarak Labor Income Sacrifice Ratio (LISR) merkezli emek temelli bir gösterge seti önermektedir. Ampirik uygulama 1980-2024 döneminde 43 ülkeye dayanmaktadır. Tüm ana göstergelerin birlikte hesaplanabildiği ortak örneklem 29 ülkedeki 117 dezenflasyon epizotundan oluşmaktadır. Bu örneklemde SR ile LISR arasındaki Pearson korelasyonu 0,3246, Spearman korelasyonu 0,2749 olarak hesaplanmıştır. 46 epizotta iki göstergenin yüksek/düşük sınıflandırması ayrışmıştır. Bu bulgular, çıktı maliyeti ile reel emek geliri maliyetinin ilişkili olmakla birlikte aynı bilgiyi taşımayabileceğine işaret etmektedir. Çalışmanın katkısı nedensel bir politika etkisi tahmin etmekten çok çıktı ve emek maliyeti boyutlarını aynı ülke-epizot düzeyinde karşılaştırılabilir hale getiren ölçüm çerçevesi ortaya koymaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmanın amacı klasik fedakarlık oranını emek ekonomisi ve sosyal politika açısından tamamlayan bir ölçüm çerçevesi oluşturabilmektir. Klasik SR dezenflasyonun çıktı maliyetini özetleyen referans gösterge olarak çalışmada konumlandırılmıştır. Reel emek geliri maliyeti LISR ile izlenirken istihdam, reel ücret ve emek payı kanalları sırasıyla ESR, RWSR ve LSSR aracılığıyla incelenmekte böylece aynı dezenflasyon epizotunun toplam üretim ile emek piyasası üzerindeki görünümü birlikte ele alınabilmektedir.

Labor Income Sacrifice Ratio (LISR), enflasyondaki bir puanlık düşüş başına reel emek gelirinin epizot öncesi karşı-olgusal eğiliminden ne ölçüde saptığını göstermektedir. Reel emek geliri, dezenflasyon başlamadan önceki eğilimini sürdürseydi ulaşacağı varsayımsal düzey ile gerçekleşen düzey arasındaki fark üzerinden değerlendirilmektedir. Pozitif LISR değerleri reel emek gelirinin karşı-olgusal patikanın altında kaldığı epizotlara, negatif değerler ise karşı-olgusal eğilimin üzerinde gerçekleştiği epizotlara işaret edebilir.[2]

Çalışmada önerilen temel LISR denklemi şu şekilde oluşturulmuştur:

$$LISR_i = \frac{\sum_{t=s}^{e} \left(\frac{WB_{it}^{*} - WB_{it}}{Y_{it}^{*}} \right)}{\pi_{i,s} - \pi_{i,e}}$$

[2] "Karşı-olgusal trend kavramı örneğin bir öğrencinin geçmiş performansına göre bu yıl 80 alması beklenirken gerçekte 65 aldıysa, aradaki 15 puanlık fark bir performans sapmasıdır. Bu çalışmada da benzer biçimde, dezenflasyon öncesi eğilim kullanılarak reel emek geliri, istihdam, reel ücret ve emek payının beklenen düzeyi hesaplanmakta; gerçekleşen değer ile beklenen değer arasındaki fark dezenflasyon dönemindeki emek maliyeti olarak ölçülmektedir.

Burada reel emek gelirinin karşı-olgusal/trend değeri ile gerçekleşen reel emek geliri arasındaki fark epizot boyunca biriktirilmekte potansiyel çıktı ile ölçeklenmekte ve toplam enflasyon düşüşüne oranlanmaktadır. Böylece LISR, bir yüzde puanlık dezenflasyon başına düşen birikimli reel emek geliri sapmasını ölçebilecektir.

Temel LISR hesaplaması yanında araştırmada tamamlayıcı üç denklem daha hesaplanmaktadır:

$$ESR_i = \frac{\sum(E_{it}^* - E_{it})}{\Delta\pi_i}$$

$$RWSR_i = \frac{\sum(RW_{it}^* - RW_{it})}{\Delta\pi_i}$$

$$LSSR_i = \frac{\sum(LS_{it}^* - LS_{it})}{\Delta\pi_i}$$

ESR istihdamın, RWSR çalışan başına reel ücretin, LSSR denklemi ise emek payının epizot öncesi karşı-olgusal eğiliminden sapmasını hesaplamaktadır. LSSR emek payı puan sapmasına dayandığı için SR, LISR, ESR ve RWSR ile aynı ölçekte yorumlanmamalıdır.

Çalışmanın literatürdeki konumu üç eksen etrafında şekillenmektedir. Bunlardan ilki dezenflasyonun çıktı maliyetini ölçmeye odaklanan klasik fedakarlık oranı literatürüdür (Ball, 1994; Cecchetti & Rich, 2001; Doğan & Kılıçoğlu, 2015; Gordon, 1982; Tunay, 2003; Zhang, 2005). Cecchetti ve Rich (2001), ABD için yapısal VAR modellerinden elde edilen fedakarlık oranı tahminlerinin önemli ölçüde belirsizlik içerdiğini vurgulamaktadır. Türkiye için ise Tunay (2003) ve Doğan ve Kılıçoğlu (2015) tarafından yürütülen çalışmalar da farklı ampirik stratejilerle dezenflasyonun üretim maliyetini tahmin etmektedir. İkinci eksen, standart fedakarlık oranı ölçümüne ilişkin yöntemsel eleştirilerden oluşmaktadır. Ball'ın (1994) epizot yaklaşımında karşı-olgusal çıktı patikasının nasıl belirlendiği sonuçlar açısından önem taşımaktadır. Zhang (2005), dezenflasyonun çıktı üzerindeki etkilerinin kalıcı olması halinde standart ölçümün toplam maliyeti daha az gösterebileceğini, emek gelirinde, istihdamda, reel ücrette veya emek payında gözlenen sapmaların da seçilen karşı-olgusal patikaya duyarlı biçimde yorumlanması gerektiğini düşündürmektedir. Üçüncü eksen, para politikası ve enflasyon süreçlerinin dağılımsal sonuçlarını inceleyen literatürden gelişmektedir. Coibion vd. (2017), ABD için para politikası şoklarının gelir, emek kazancı, tüketim ve harcama eşitsizliğiyle ilişkisini incelemiştir. Furceri vd. (2018) ise 32 gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeyi kapsayan çalışmada para politikası şokları ile gelir eşitsizliği arasındaki ilişkiyi değerlendirmiştir. Bu çalışmalar, toplam makroekonomik göstergelerin arkasındaki gelir bileşeni heterojenliğinin ayrıca izlenmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Son dönemdeki çalışmalar ise para politikasının emek gelirleri üzerindeki etkisini daha ayrıntılı biçimde ele almaktadır. Hubert ve Savignac (2023), Fransa için bireysel düzeyde idari ve anket verilerini kullanarak Avrupa Merkez Bankası para politikası şoklarının emek geliri dağılımı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu etkileri istihdama giriş çıkışları ifade eden ekstansif marj [3] ile çalışanların gelir değişimini ifade eden intensif marj [4] üzerinden ayrıştırmaktadır. Çalışma, para politikasının emek geliri üzerindeki etkilerinin gelir dağılımı boyunca U-biçimli olduğunu dağılımın alt kısmında etkinin daha çok işsizlik/istihdam geçişleriyle, üst kısmında ise çalışanların gelir değişimleriyle ortaya çıktığını göstermektedir (Hubert ve Savignac, 2023, s. ii). Bonifacio vd'nin araştırmasında ise para politikası etkilerinin emek piyasasında hem istihdam hem de ücret kanalı üzerinden farklılaştığını özellikle genç, düşük ücretli ve kırılgan çalışan grupların işgücü piyasası dalgalanmalarına daha duyarlı olduğunu vurgulamaktadır (Bonifacio vd., 2021, s. 6-8).

Literatür birlikte değerlendirildiğinde klasik fedakarlık oranı çıktı maliyetini, para politikası ve emek piyasası çalışmaları ücret ve istihdam kanallarını, dağılımsal çalışmalar ise gelir ve servet heterojenliğini farklı araştırma soruları altında incelemektedir. Mevcut çalışma ile bu araştırma alanlarının bütüncül bir şekilde görülebilmesi için klasik SR ile LISR, ESR, RWSR ve LSSR'yi aynı ülke-epizot ölçeğinde birlikte izleyen ortak bir ölçüm ekseni kurmaktadır. Çalışmanın özgün katkısı çıktı maliyeti ile emek maliyeti boyutlarının karşılaştırılabilir olmasını sağlayan denklem sisteminin oluşturulmasıdır.

YÖNTEM

Çalışmanın ana veri kaynağı Avrupa Komisyonu AMECO veri tabanıdır (European Commission, 2026). Ülke-yıl paneli 43 ülkeyi kapsamakta ve ana analiz dönemi 1980-2024 yılları arasındaki verileri kapsamaktadır. TÜFE enflasyonu, reel ve potansiyel GSYH, nominal GSYH, çalışanlara yapılan ödemeler, toplam istihdam, ücretli çalışan sayısı ve TÜFE endeksi temel serileri oluşturmaktadır.

Hesaplama dört aşama altında yürütülmüştür. İlk aşamada yıllık TÜFE enflasyonundaki yerel zirve-dip hareketleri aday epizotlar olarak belirlenmiştir. Çalışmada enflasyon düşüşünün en az % 2 puan olması ve epizodun en az iki yıl sürmesi çalışmanın operasyonel eşikleri olarak uygulanmaktadır. Epizot mantığı Ball'ın (1994) yaklaşımıyla oluşturulmuştur. İkinci aşamada klasik SR için gerçekleşen reel GSYH ile potansiyel GSYH arasındaki yıllık sapmalar

[3] Ekstansif marj, emek gelirindeki değişimin istihdama giriş veya istihdamdan çıkış gibi çalışma durumundaki değişikliklerden kaynaklanan kısmını ifade eder. Başka bir deyişle bireyin çalışıp çalışmaması, işsizliğe geçmesi veya yeniden istihdama katılması bu marj kapsamında değerlendirilir.

[4] İntensif marj ise istihdamda kalmaya devam eden bireylerin ücret, çalışma süresi veya emek geliri düzeyindeki değişimleri ifade eder.

biriktirilmektedir. Üçüncü aşamada LISR, ESR, RWSR ve LSSR için gerçekleşen değerler epizot öncesi karşı-olgusal eğilimlerle karşılaştırılmaktadır. Son aşamada birikimli sapmalar epizot boyunca gerçekleşen toplam enflasyon düşüşüne oranlanarak ülke-epizot düzeyindeki göstergeler elde edilmektedir. Yöntem çalışmanın amacına uygun olarak enflasyonun belirgin bir şekilde düştüğü bir dönemi bularak o dönemde üretimin ve emek göstergelerinin normalde nerede olmasının bekleneceğini belirlemektedir. Ardından gerçekleşen değerlerle bu referansın arasındaki farkı hesaplayarak bu farkın enflasyonun ne kadar düştüğüne göre ölçeklenebilmesi üzerine tasarlanmıştır.

Karşı-olgusal trend seçiminde temel olarak epizot başlangıcından önceki beş yıllık pencere kullanılmaktadır. Trend tahmini 1980-2024 analiz dönemi içinde kalan gözlemlerle sınırlandırılmaktadır. En az üç geçerli gözlem koşulu, sabit ve eğim içeren iki parametreli trend tahmini için asgari bir serbestlik derecesi bırakırken tekil veri eksikleri nedeniyle gereksiz epizot kaybını sınırlamaktadır. LISR, ESR ve RWSR pozitif düzey değişkenleri olduğundan dolayı logaritmik lineer (doğrusal) trendle modellenmektedir. Bu tercih yaklaşık oransal büyüme patikasını ve pozitif karşı-olgusal değerleri korumak amacıyla gerçekleştirilmiştir. LSSR ise emek payının yüzde-puan niteliği nedeniyle doğrusal trend üzerinden hesaplanmaktadır. Beş yıllık pencere tek üstün seçenek olarak kabul edilmemekte yakın dönem eğilimini koruma ile çok kısa pencerelerin oynaklığı ve daha uzun pencerelerin farklı makroekonomik rejimleri yansıtma riski arasında en sade şekilde açıklayabilmek için tercih edilmiştir. Bunun yanı sıra çalışmada üç, dört ve yedi yıllık pencereler de beş yıllık dönemde beş gözlemin tamamını zorunlu tutan alternatif; LISR için doğrusal seviye trendi; %1-%99 ve %5-%95 winsorize işlemleri; uç gözlemlerin çıkarıldığı trim kontrolleri ile en az 3 yüzde puanlık ve başlangıç enflasyonuna göre en az %20'lik alternatif epizot tanımları kullanılanılarak sağlamlık kontrolleri gerçekleştirilmiştir. Bu kontroller baseline sonuçların yerine geçmemekte gösterge ilişkilerinin yöntemsel tercihlere ne ölçüde duyarlı olduğunu değerlendirmek amacıyla tamamlayıcı olarak tablo 2'de gösterilmektedir. Çalışmada elde edilen göstergeler nedensel politika katsayıları olarak yorumlanmamaktadır. Nitekim bir epizotta LISR'nin yüksek olması, reel emek gelirinin ilgili epizotta seçilen karşı-olgusal eğilime göre daha olumsuz gerçekleşmiş olduğunu ifade etmektedir. Aynı yorum ilkesi ESR, RWSR ve LSSR için de geçerlidir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Enflasyon serilerindeki tüm yerel zirve-dip hareketleri dikkate alındığında 43 ülke için 430 aday epizot belirlenmiştir. Yöntem bölümünde belirtilmiş olan temel koşullarının uygulanmasıyla ana epizot evreni 257 gözleme düşürülmüştür. SR 29 ülkede 147, LISR 29 ülkede 131, ESR 43 ülkede 176, RWSR 42 ülkede 169 ve LSSR 43 ülkede 199 epizot için hesaplanabilmektedir. Tüm ana göstergelerin birlikte gözlendiği ortak örneklem 29 ülkedeki 117 epizottan oluşmaktadır. Bu 117 epizot seçiminin nedeni çalışmanın amacı doğrultusunda

SR, LISR, ESR, RWSR ve LSSR'yi aynı ülke-epizot düzeyinde bir göstere seti oluşturarak test etmektir. Bu sebeple ana karşılaştırmalarda sabit bir ortak örneklem belirlenmesi örneklemin değişkenler arasında farklılaşmasını önlemektedir. Sonuçlar tanımlayıcı ve karşılaştırmalı niteliktedir. Çalışmada kullanılan "dezenflasyon maliyeti" kavramsal olarak klasik fedakarlık oranı literatüründeki ölçüm terminolojinden kaynaklanmaktadır. Çalışmada bu göstergeler dezenflasyon epizotları sırasında ortaya çıkan çıktı ve emek göstergesi sapmalarını tanımlayıcı olarak göstermektedir. Dolayısıyla dezenflasyonun tek başına bu sapmalara neden olduğu doğrudan ileri sürülmemektedir. Gösterge dağılımları emek maliyetinin tek kanallı bir yapı sergilemediğini ortaya koymaktadır. SR için ortalama 0,0103 ve medyan 0,0053, LISR için sırasıyla 0,0128 ve 0,0079 olarak hesaplanmıştır. ESR ortalaması -0,0044 iken RWSR ortalaması 0,0239'dur. LSSR ortalaması 0,3716'dır. Göstergelere ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de özetlenmektedir.

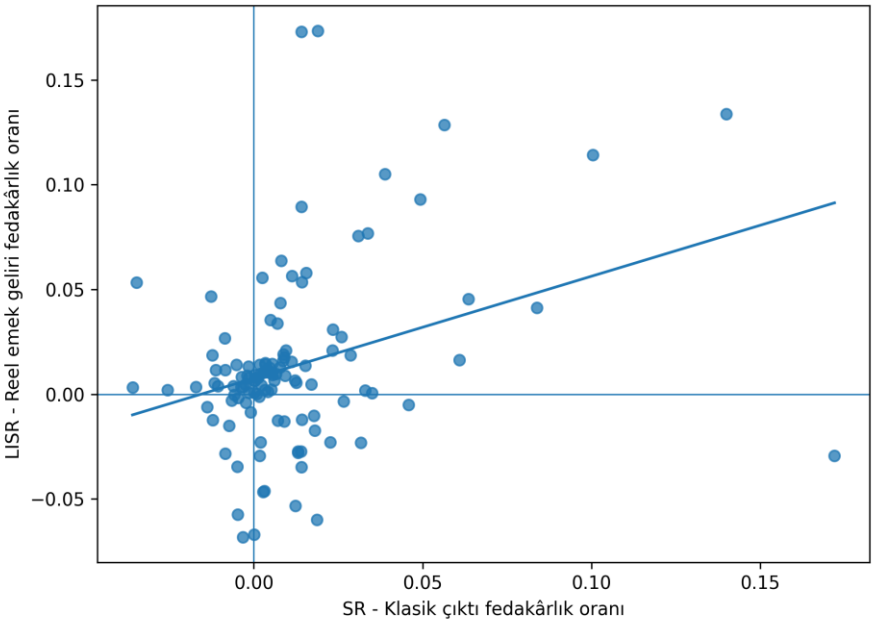
Tablo 1: Fedakarlık Göstergelerinin Temel Tanımlayıcı İstatistikleri

Gösterge	N	Ülke	Ortalama	Medyan	Pozitif (%)
SR	147	29	0,0103	0,0053	72,8
LISR	131	29	0,0128	0,0079	69,5
ESR	176	43	-0,0044	-0,0021	44,9
RWSR	169	42	0,0239	0,0195	75,1
LSSR	199	43	0,3716	0,1553	54,8

Not: Her gösterge kendi maksimum hesaplanabilir epizot örneklemine dayanmaktadır. LSSR emek payı puan sapması / enflasyon düşüşü biçiminde hesaplandığından diğer göstergelerle aynı ölçekte yorumlanmamalıdır. Kaynak: Yazar tarafından AMECO verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Ortak örneklemde SR ile LISR arasındaki Pearson korelasyonu 0,3246, Spearman korelasyonu 0,2749'dur. Pozitif fakat sınırlı düzeydeki bu ilişki çıktı maliyeti yüksek epizotlarda reel emek geliri maliyetinin de yükselme eğilimi gösterebildiğini ancak iki göstergenin aynı maliyet boyutunu temsil etmediğini düşündürmektedir. Diğer bir ifadeyle iki göstergenin farklı ekonomik nesneleri ölçmesi kavramsal tanımlarından kaynaklanmaktadır. Korelasyon sonuçları bu kavramsal farkın epizot düzeyinde ampirik olarak tam örtüşme göstermediğini belirtmektedir. Ortak örneklem medyanlarına dayalı yüksek/düşük sınıflandırmada 36 epizotta her iki gösterge yüksek, 35 epizotta her ikisi düşük, 46 epizotta ise sınıflandırmalar farklıdır. Böylece ortak örneklemin yaklaşık beşte ikisinde çıktı maliyeti ile reel emek geliri maliyeti ayrışmaktadır. Şekil 1 bu ilişkinin epizot düzeyindeki dağılımını göstermektedir.

Şekil 1: Ortak Örneklemde SR-LISR İlişkisi



Not: Saçılım grafiği 117 ülke-epizot gözleminden oluşan ortak örneklemde SR ile LISR arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Kaynak: Yazar tarafından AMECO verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Sağlamlık kontrolleri iki farklı durumu ortaya koymaktadır. LISR karşı-olgusu doğrusal trendle tahmin edildiğinde SR-LISR Pearson korelasyonu 0,3798 ve Spearman korelasyonu 0,3151 olarak bulunmuş; baseline ve doğrusal LISR arasındaki Pearson korelasyonu 0,9849, Spearman korelasyonu 0,9794 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu yüksek uyum temel ölçüm örüntüsünün yalnız log-lineer fonksiyonel biçim tercihinden kaynaklanmadığını düşündürmektedir. Buna karşılık pretrend pencere (ön eğilim dönemi) uzunluğu korelasyon büyüklüğünü etkilemektedir. Üç yıllık pencerede Pearson 0,1170, dört yıllık pencerede 0,2242, yedi yıllık pencerede 0,3758 olarak hesaplanmıştır. Beş yıllık pencere seçimi yakın dönem eğilimini görebilmek ve çok kısa pencerelerdeki oynaklığı azaltabilmek amacıyla yapılmış bir tercihtir. Winsorize ve daha sıkı epizot tanımlarında pozitif yön korunurken sert kırpma işlemlerinde katsayılar daha duyarlı hale gelmektedir. Seçilmiş sağlamlık sonuçları Tablo 2'de birlikte sunulmaktadır.

Tablo 2: SR-LISR İlişkisinin Seçilmiş Sağlamlık Kontrolleri

Spesifikasyon	N	Pearson	Spearman
Baseline: 5 yıl / min. 3	117	0,3246	0,2749
3 yıllık pretrend	117	0,1170	0,0487
4 yıllık pretrend	117	0,2242	0,0992
7 yıllık pretrend	117	0,3758	0,5020
5 yıl / 5 gözlem zorunlu	115	0,3206	0,2631
LISR doğrusal trend	117	0,3798	0,3151
%1-%99 winsorize	117	0,3724	0,2751
%5-%95 winsorize	117	0,3926	0,2775
Strict abs3	82	0,5190	0,2867
%5-%95 trim	92	0,1802	0,1665

Not: Baseline sonuçlar 1980-2024 dönemindeki beş yıllık, en az üç gözlemli log-lineer LISR karşı-olgusuna dayanmaktadır. Alternatifler tamamlayıcı sağlamlık kontrolleridir. Kaynak: Yazar tarafından AMECO verileri ve LISR replikasyon çıktıları kullanılarak hesaplanmıştır.

Ülke-epizot karşılaştırmaları ayrışmanın iktisadi içeriğini somutlaştırmaktadır. Yunanistan'ın 2017-2020 epizotunda SR 0,1720 iken LISR -0,0294'tür; buna karşılık Portekiz'in 2001-2005 epizotunda SR 0,0142 ve LISR 0,1731, Finlandiya'nın 1989-1996 epizotunda ise SR 0,0190 ve LISR 0,1734 olarak hesaplanmıştır. İrlanda'nın 2000-2004 epizotunda SR -0,0347 iken LISR 0,0533'tür. Bu örnekler, çıktı ve reel emek geliri maliyetlerinin aynı dezenflasyon döneminde farklı yön ve büyüklüklerde seyredebildiğine işaret etmektedir. Bu nedenle temel bulgu tek bir korelasyon katsayısının büyüklüğünden ziyade SR ve LISR'nin aynı epizotlarda tam olarak örtüşmemesi üzerinden değerlendirilmelidir. Seçilmiş ülke-epizot karşılaştırmaları Tablo 3'te özetlenmektedir.

Tablo 3: Seçilmiş Dezenflasyon Epizotlarında SR ve LISR Sınıflandırmalarının Karşılaştırılması

Ülke	Epizot	SR	LISR	Sınıflandırma
Yunanistan	2017-2020	0,1720	-0,0294	Yüksek / Düşük
Çekya	2012-2015	0,0317	-0,0231	Yüksek / Düşük
İrlanda	2000-2004	-0,0347	0,0533	Düşük / Yüksek
Lüksemburg	1993-1996	0,0025	0,0556	Düşük / Yüksek

Ülke	Epizot	SR	LISR	Sınıflandırma
Portekiz	2001-2005	0,0142	0,1731	Yüksek / Yüksek
Finlandiya	1989-1996	0,0190	0,1734	Yüksek / Yüksek
ABD	1984-1986	-0,0032	-0,0681	Düşük / Düşük
Hollanda	1984-1987	0,0028	-0,0466	Düşük / Düşük

Not: Yüksek/düşük sınıflandırması, 117 ülke-epizot gözleminden oluşan ortak örneklemde SR (medyan = 0,0049) ve LISR'nin (medyan = 0,0079) kendi medyanlarına göre yapılmıştır. "Yüksek" ve "düşük" ifadeleri göreli sınıflandırmayı göstermektedir. Türkiye 43 ülkeli ana panelde yer almakla birlikte AMECO tabanlı veri setinde potansiyel GSYH serisi bulunmadığından SR ve potansiyel çıktı ile ölçeklenen LISR hesaplanamamıştır. Bu nedenle ortak örneklemde ve tabloda yer almamıştır. Kaynak: Yazar tarafından AMECO verileri ve LISR replikasyon çıktıları kullanılarak hesaplanmıştır.

Çalışmanın başlangıcında belirlenmiş olan araştırma sorusu klasik fedakarlık oranının dezenflasyon epizotlarındaki emek maliyeti görünümünü tam anlamıyla temsil edip edemediği düşüncesi üzerine geliştirilmiştir. Bu bakımdan Tablo 3 seçilmiş ülke-epizot örnekleri ile araştırma sorusuna somut bir karşılık oluşturmaktadır. SR ve LISR'nin bazı epizotlarda aynı sınıflandırmayı vermesi iki göstergenin birbirinden tamamen bağımsız olmadığını göstermektedir. Bazı epizotlarda ortaya çıkan farklı işaretlerin ise çıktı maliyetlerinin reel emek geliri boyutunu her koşulda benzer biçimde yansıtmadığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla çalışma nedensel bir politika katkısı üretmekten ziyade dezenflasyon maliyetinin çıktı ve emek geliri boyutlarının birlikte izlenmesine imkan sunan bir ölçüm katkısı ortaya koymaktadır.

SONUÇ

Bu çalışma, dezenflasyon maliyetinin klasik çıktı temelli Sacrifice Ratio (SR) ile birlikte emek piyasası ve bölüşüm göstergeleri üzerinden de izlenebileceği bir ölçüm çerçevesi geliştirme amacı taşımaktadır. Bu amaç doğrultusunda 1980-2024 döneminde 43 ülkeye ait AMECO verilerinden 257 temel dezenflasyon epizodu belirlenmiştir. Labor Income Sacrifice Ratio (LISR) 29 ülkede 131 epizot için hesaplanabilmiştir. SR, LISR, Employment Sacrifice Ratio (ESR), Real Wage Sacrifice Ratio (RWSR) ve Labor Share Sacrifice Ratio (LSSR) göstergelerinin eşzamanlı hesaplandığı ortak örneklem 29 ülkedeki 117 epizottan oluşmaktadır. LISR ana emek temelli gösterge olarak kullanılırken ESR, RWSR ve LSSR sırasıyla istihdam, reel ücret ve emek payı boyutlarını temsil etmektedir.

Ortak örneklemde SR ile LISR arasındaki Pearson korelasyonu 0,3246, Spearman korelasyonu 0,2749 olarak hesaplanmıştır. İki göstergenin pozitif yönde ilişkili olması çıktı maliyeti ile reel

emek geliri maliyetinin belirli ölçüde birlikte hareket edebildiğine işaret etmektedir. Bununla birlikte 117 epizotun 46'sında SR ve LISR yüksek/düşük sınıflandırmaları ayrışmaktadır. Ülke örnekleri de bu heterojenliği görünür kılmaktadır. Nitekim Yunanistan'ın 2017-2020 epizotunda SR 0,1720 iken LISR -0,0294; İrlanda'nın 2000-2004 epizotunda SR -0,0347 iken LISR 0,0533 olarak hesaplanmıştır. Portekiz 2001-2005 ve Finlandiya 1989-1996 epizotlarında ise LISR değerleri SR'ye kıyasla belirgin biçimde daha yüksek hesaplanmıştır. Bu örüntü, klasik çıktı maliyetinin korunmasını gerektirirken reel emek geliri boyutunun ayrıca izlenmesinin ek bilgi sağlayabildiğini düşündürmektedir.

Sağlamlık analizleri, karşı-olgusal trend seçimine ilişkin iki farklı sonucu ortaya koymaktadır. LISR doğrusal seviye trendiyle yeniden hesaplandığında baseline ve alternatif LISR serileri arasındaki Pearson korelasyonu 0,9849, Spearman korelasyonu 0,9794 düzeyinde kalmıştır. Bu yüksek uyum, temel ölçüm örüntüsünün log-lineer fonksiyonel biçime sıkı biçimde bağlı görünmediğine işaret etmektedir. Pretrend penceresinin uzunluğu ise SR-LISR ilişkisinin büyüklüğünü daha belirgin biçimde etkilediği anlaşılmaktadır. Pearson korelasyonu üç yıllık pencerede 0,1170, dört yıllık pencerede 0,2242 ve yedi yıllık pencerede 0,3758 olarak hesaplanmıştır. Bu nedenle beş yıllık pencere seçimi ile korelasyon büyüklüğünün pencere seçimine duyarlı olması çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

Politika değerlendirmesi açısından önerilen ölçüm formülasyonu bir hedefleme kuralı veya politika tepkisi formülü olarak değerlendirilmemelidir. Merkez bankaları bakımından SR ile LISR, ESR, RWSR ve LSSR'nin birlikte izlenmesi dezenflasyon dönemlerinin gerçekleştirilmiş verilerle değerlendirilmesinde çıktı maliyeti ile emek piyasası maliyetinin aynı yönde hareket edip etmediğini görünür hale getirebilir. Örneğin SR'nin görece sınırlı, LISR ve RWSR'nin yüksek olduğu bir epizot toplam üretimdeki sapma sınırlı kalırken reel emek geliri ve reel ücret patikasında daha belirgin bir bozulma bulunduğuna işaret edebilir. Dağılımsal aktarım kanallarına ilişkin literatür de politika sonuçlarının gelir bileşenleri arasında farklılaşabileceğini vurgulamaktadır (Auclert, 2019). Bu tür bir gösterge seti, para politikası kararının neden-sonuç etkisini belirlemekten çok karar sonrası makroekonomik değerlendirmeyi emek geliri ve bölüşüm boyutlarıyla genişletmek için kullanılabilir.

Maliye politikası ve işgücü piyasası politikaları açısından ise hangi emek kanalının daha belirgin sapma gösterdiğinin ayırt edilmesinde ortaya çıkmaktadır. ESR'nin yüksek seyrettiği epizotlarda istihdam kaybı ve işgücü piyasasına yeniden giriş mekanizmaları; RWSR'nin belirgin olduğu dönemlerde reel ücret ve hanehalkı gelirlerinin korunmasına ilişkin araçlar; LSSR'nin yükseldiği epizotlarda ise emeğin toplam gelir içindeki konumu politika değerlendirmesinde daha yakından incelenebilir. Bu tanısal ayrım, geçici ve hedefli gelir destekleri, otomatik istikrarlandırıcıların işleyişi veya aktif işgücü piyasası programları gibi araçların hangi koşullarda değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin ek bir bilgi katmanı sağlayabilir. Emek piyasası yapısının para politikası ödünleşimlerini etkileyebileceğine ilişkin

bulgular literatür ile de uyumludur (Blanchard & Galí, 2010). Bununla beraber bu çalışmanın tasarımı söz konusu politika araçlarının etkinliğini test etmediği için sonuçlardan doğrudan bir politika önerisi türetilmemelidir. Başka bir ifadeyle çalışmanın sınırlılıkları politika yorumlarının sınırını da belirlemektedir. Nitekim ortak karşılaştırmalar 29 ülkedeki 117 epizotla sınırlıdır ve makro düzeydeki göstergeler bireyler, sektörler veya ücret grupları arasındaki heterojenliği doğrudan ölçmemektedir. Politika değerlendirmelerinde belirsizliğin açık biçimde dikkate alınması gerektiğine ilişkin yaklaşım bu sınırlılıklar bakımından da önem taşımaktadır (Stiglitz, 1997). Gelecek çalışmaların mikro veya sektörel veriler, işgücü piyasası kurumları ve daha güçlü tanımlama stratejileriyle bu heterojenliğin kaynaklarını incelemesi yararlı olacaktır.

Sonuç olarak LISR, klasik SR'nin işlevini devralan bir ölçüt olarak konumlandırılmamaktadır. Önerilen yöntem ile aynı dezenflasyon epizodunda toplam çıktı maliyeti ile reel emek geliri, istihdam, reel ücret ve emek payı sapmalarının birlikte izlenmesine imkan veren tamamlayıcı bir çerçeve sunulmaktadır. Fedakarlık kimin? sorusu bu çalışmada bireysel refah kaybının kesin dağılımını belirleyen bir iddia taşımamakta; dezenflasyon maliyetinin makro düzeyde emek geliri ve bölüşüm göstergelerinde nasıl göründüğünü sorgulayan bir ölçüm sorusu olarak ele alınmaktadır. Bulguların temel katkısı, çıktı maliyeti ile emek maliyetinin bazı epizotlarda örtüşebildiğini bazı epizotlarda ise belirgin biçimde ayrışabildiğini sistematik olarak görünür hale getirmesidir.

Anahtar Kelimeler:

Dezenflasyon; Fedakarlık Oranı; Labor Income Sacrifice Ratio; Reel Emek Geliri; Reel Ücret; Emek Payı; İstihdam

JEL Kodları

E24; E31; E52; J30; J50

KAYNAKÇA

Auclert, A. (2019). Monetary policy and the redistribution channel. *American Economic Review, 109*(6), 2333-2367. https://doi.org/10.1257/aer.20160137

Ball, L. (1994). What determines the sacrifice ratio? In N. G. Mankiw (Ed.), *Monetary policy* (pp. 155-193). University of Chicago Press.

Blanchard, O., & Galí, J. (2010). Labor markets and monetary policy: A New Keynesian model with unemployment. *American Economic Journal: Macroeconomics, 2*(2), 1-30. https://doi.org/10.1257/mac.2.2.1

Bonifacio, V., Brandao-Marques, L., Budina, N., Csonto, B., Fratto, C., Engler, P., Furceri, D., Igan, D., Mano, R., Narita, M., Omoev, M., Pasricha, G. K., & Poirson, H. (2021).

Distributional effects of monetary policy (IMF Working Paper No. WP/21/201). International Monetary Fund.

Cecchetti, S. G., & Rich, R. W. (2001). Structural estimates of the U.S. sacrifice ratio. *Journal of Business & Economic Statistics, 19*(4), 416-427. https://doi.org/10.1198/07350010152596664

Coibion, O., Gorodnichenko, Y., Kueng, L., & Silvia, J. (2017). Innocent bystanders? Monetary policy and inequality. *Journal of Monetary Economics, 88*, 70-89. https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2017.05.005

Doğan, B., & Kılıçoğlu, B. (2015). Türkiye'de uygulanan para politikaları kapsamında fedakarlık oranının tahmin edilmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7*(1), 1-10.

Doğan, B. B., & Akbakay, Z. (2016). Enflasyon hedeflemesi stratejisi ile fiyat istikrarının sağlanması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 6*(3), 629-642. https://izlik.org/JA56FF23AB

European Commission. (2026). *AMECO database*. Directorate-General for Economic and Financial Affairs.

Friedman, M. (1968). The role of monetary policy. *The American Economic Review, 58*(1), 1-17.

Furceri, D., Loungani, P., & Zdzienicka, A. (2018). The effects of monetary policy shocks on inequality. *Journal of International Money and Finance, 85*, 168-186. https://doi.org/10.1016/j.jimonfin.2017.11.004

Gordon, R. J. (1982). Why stopping inflation may be costly: Evidence from fourteen historical episodes. In R. E. Hall (Ed.), *Inflation: Causes and effects* (pp. 11-40). University of Chicago Press.

Hubert, P., & Savignac, F. (2023). *Monetary policy and labor income inequality: The role of extensive and intensive margins* (Banque de France Working Paper No. 913). Banque de France.

Phelps, E. S. (1967). Phillips curves, expectations of inflation and optimal unemployment over time. *Economica, 34*(135), 254-281.

Stiglitz, J. E. (1997). Reflections on the natural rate hypothesis. *Journal of Economic Perspectives, 11*(1), 3-10. https://doi.org/10.1257/jep.11.1.3

Tunay, K. B. (2003). Türkiye'de istikrar sürecinin maliyetleri: YVAB (SVAR) yöntemiyle fedakarlık oranının tahmini. *Öneri, 5*(20), 163-171.

Zhang, L. H. (2005). Sacrifice ratios with long-lived effects. *International Finance, 8*(2), 231-262. https://doi.org/10.1111/j.1468-2362.2005.00158.x

Çoklu Kriz Dönemlerinde İşgücü Piyasası Direnci: OECD Ülkeleri ve Türkiye Örneğinde Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Ekonometrik Analizi

Yusuf EŞİYOK[1] • Abdulkadir ALTINSOY[2]

[1] Dr. Bağımsız Araştırmacı. yusufesiyok@icloud.com. ORCID: 0000-0002-3828-9327. Bu çalışma, yazarın Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde tamamladığı "Türkiye ve OECD Ülkelerinde Uygulanan Aktif İşgücü Piyasası Politikaları İlişkisi: Ekonometrik Bir Analiz" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

[2] Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. aaltinsoy@sakarya.edu.tr. ORCID: 0000-0002-9631-3268.

GİRİŞ

Son yirmi yıl, 2001 küresel durgunluğu, 2008 Küresel Finans Krizi, COVID-19 pandemisi ve pandemi sonrası küresel enflasyonist baskılarla karakterize edilen bir "çoklu krizler" çağına dönüşmüştür. Çoklu kriz, birbirinden bağımsız kökenlere sahip, eşzamanlı ya da art arda ortaya çıkarak etkileri birbirini güçlendiren ve tekil bir krizin toplamından çok daha büyük sistemik baskı üreten kriz kümelenmesini ifade etmektedir (Lawrence vd., 2024). Bu çalışmada 2000-2023 dönemi, finansal, sağlık ve enflasyonist şokların üst üste geldiği kriz yükü yüksek bir dönem olarak ele alınmaktadır. Bu peşi sıra gelen ve birbirini güçlendiren şoklar, işgücü piyasalarında yapısal istihdam kayıpları ve kurumsal uyum krizlerine neden olup devletlerin politika araçlarını yeniden sorgulamaya açmıştır. Bu bağlamda Aktif İşgücü Piyasası Politikaları (AİPP), işsizliği azaltmaya yönelik rutin bir mekanizma olmaktan çıkmış, çoklu krizlerin sebep olduğu işgücü şoklarını yumuşatmada, piyasa direncini inşa etmede ve toparlanma süreçlerini hızlandırmada merkezi bir kurumsal araç hâline gelmiştir.

Mevcut literatürün büyük bölümü, AİPP etkinliğini tekil kriz dönemlerine ya da belirli politika kategorilerine odaklanarak ve ülkeler arası yatay kesit bağımlılığını göz ardı eden birinci nesil panel yöntemleriyle incelemiştir. Bu çalışma, çoklu kriz bağlamında ve küresel şok bulaşıcılığını içselleştiren ikinci nesil yöntemlerle bu analitik boşluğu kapatmayı amaçlamaktadır. Araştırmanın temel sorusu şudur: AİPP kategorileri çoklu krizler döneminde işgücü piyasası direncini proaktif olarak mı inşa etmektedir, yoksa yalnızca kriz sonrası reaktif bir yanıt mı üretmektedir?

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmada işgücü piyasası direnci, ekonomik şokların bölgesel büyüme ve istihdam patikaları üzerindeki etkilerini inceleyen Martin (2012) tarafından önerilen çok boyutlu çerçeve temel alınarak ele alınmaktadır. Martin (2012), bölgesel ekonomik direnci yalnızca makroekonomik şokların yıkıcı etkilerine karşı istihdam düzeyini koruma (karşı koyma) ve şok sonrasında eski seviyesine dönebilme (toparlanma) kapasitesi olarak kısıtlamamaktadır.

Bunu ekonomik yapının değişen koşullara uyum sağlayarak yeniden yönelimi ve büyüme patikasının yenilenmesi süreçlerini de içeren dört boyutlu, evrimsel bir kavram olarak tanımlamaktadır. Bir bölgenin kurumsal yapısı, girişimcilik kültürü, rekabet gücü ve uygulanan politika araçları şoklara karşı gösterilecek direnci şekillendiren temel faktörler olmakla birlikte, direncin kendisi statik bir özellik değil, şok anında ve sonrasında ortaya çıkan dinamik bir süreçtir.

Bu kapsamlı kavramsal çerçevenin ampirik düzeyde somutlaştırılmasında ise Sensier ve diğerlerinin (2016) metodolojik yaklaşımı izlenmektedir. Sensier vd. (2016), direnç kapasitesini meydana getiren nedenler (kurumsal yapılar veya politikalar) ile kriz anında ortaya çıkan "direnç sonuçları"nın birbirine karıştırılmaması gerektiğini vurgulayarak, direncin somut göstergeler üzerinden ölçülmesine odaklanır. Bu doğrultuda, bölgelerin makroekonomik şoklara karşı verdikleri tepkileri karşılaştırmalı bir analize taşıyan yazarlar, iş döngülerini tarihlendiren bir yöntem geliştirmişlerdir. Böylelikle işgücü piyasalarının direnci kriz dönemlerinde istihdam veya üretim (GSYİH) seviyelerindeki mutlak düşüşün boyutu ve şok sonrasında önceki zirve noktalarına geri dönme süreleri hesaplanarak "direnme" ve "toparlanma" performansları üzerinden nicel olarak ölçülebilir hale getirilmektedir.

Bu teorik zemin üzerinde AİPP'ler, bölgesel işgücü piyasası direncinin temel kurumsal belirleyicilerinden biri olarak konumlandırılmaktadır. Bununla birlikte, AİPP literatüründe sistematik olarak ele alınmayan kritik bir ayrım bulunmaktadır: Farklı politika araçları, ekonomik direncin aynı boyutuna etki etmemektedir. Örneğin, kamu istihdam hizmetleri gibi proaktif kategoriler kriz öncesi ve anında devreye girerek piyasanın şoklara 'karşı koyma' kapasitesini desteklerken, mesleki eğitim kursları ve doğrudan iş yaratma gibi araçlar daha çok istihdam kaybı gerçekleştikten sonra piyasanın 'toparlanma' ve yapısal değişime uyum sağlayarak 'yeniden yönelim' süreçlerini beslemektedir. Bu dinamik ayrımın Granger nedensellik analizi kullanılarak ampirik olarak test edilmesi ve AİPP kategorilerinin işgücü piyasası direncinin boyutlarıyla eşleştirilerek yeni bir analitik tasnif üretilmesi, bu çalışmanın literatüre sunacağı özgün kavramsal ve metodolojik katkıyı oluşturmaktadır.

Bu çalışmada direnç, Sensier vd.'nin (2016) kriz tarihlendirmesine dayalı sonuç ölçümünden farklı olarak, kriz yükü yüksek bir dönem boyunca AİPP kategorilerinin istihdamla kurduğu nedensellik yönü üzerinden yapısal düzeyde ifade edilmektedir. Böylelikle amaç, tekil kriz evrelerini ayrı ayrı ölçmek değil, çoklu krizlerle karakterize olan bir dönemin ortak dinamikleri altında her politika kategorisinin proaktif ya da reaktif rolünü ortaya koymaktır. İzlenilen yaklaşım, direncin doğrudan ölçülmesi değil, direnç mekanizmalarının yapısal olarak sınıflandırılmasıdır. Bundan dolayı analiz bulguları direncin nicel bir ölçümü yerine politika kategorilerinin direnç boyutlarıyla ilişkilendirilmesine yönelik bir çerçeve olarak yorumlanmaktadır.

YÖNTEM

Analizler, OECD-Stats veri tabanından derlenen ve 2000–2023 dönemini kapsayan dengeli paneller üzerinde yürütülmüştür. AİPP'nin altı alt kategorisi, mesleki eğitim kursları (MEK, N=9), kamu istihdam hizmetleri (KİH, N=23), eğitim (EGİT, N=24), istihdam teşvikleri (İT, N=22), doğrudan iş yaratma (DİY, N=16) ve girişimcilik destekleri (GRS, N=16) olarak her biri kendi maksimum dengeli alt örnekleminde bağımsız olarak analiz edilmiştir. Türkiye'ye ilişkin AİPP harcama serilerinin kapsamı nedeniyle Türkiye sadece MEK panelinde (N=9) yer almakta, diğer beş panel OECD ülkeleriyle sınırlı kalmaktadır. Nitekim analiz döneminin 2000-2023 olarak belirlenmesi de Türkiye'ye ait MEK verilerinin bu tarihte başlamasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla Türkiye'ye ilişkin bulgular mesleki eğitim kursları özelinde değerlendirilmiş, AİPP bütününe genellenmemektedir.

Temel politika değişkeni, standart AİPP/GSYİH oranının içerdiği mekanik içsellik sorununu aşmak amacıyla fiili işsiz başına düşen politika harcaması/katılımcısı olarak somutlaştırılmıştır (Escudero, 2018). Bağımlı değişken olarak 15 yaş ve üzeri toplam istihdam oranının doğal logaritması kullanılmıştır.

Ekonometrik zincir sırasıyla şu testlerden oluşmaktadır: (i) yatay kesit bağımlılığının tespitinde Pesaran (2015) CD Testi; (ii) eğim heterojenliğinin sınanmasında Pesaran ve Yamagata (2008) Testi; (iii) durağanlık analizinde Pesaran (2007) CIPS Birim Kök Testi; (iv) eşbütünleşme analizinde Westerlund (2008) Durbin-Hausman Testi; (v) uzun dönem esneklik katsayılarının hesaplanmasında Chudik ve Pesaran (2015) tarafından geliştirilen DCCE-MG tahmincisi; (vi) politika kategorilerinin nedensellik yönünün belirlenmesinde Emirmahmutoglu ve Kose (2011) Panel Fisher Granger Nedensellik Testi.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Tanısal testler, ikinci nesil yöntem tercihini ampirik olarak güçlü biçimde meşru hale getirmiştir. Pesaran CD testleri tüm panellerde güçlü yatay kesit bağımlılığını doğrulamıştır. Bu bulgu, ülkeler arasında ortak şoklara ve güçlü karşılıklı bağımlılığa işaret etmekte ve birinci nesil yöntemlerin sapmalı sonuç verme riskini somutlaştırmaktadır. Pesaran-Yamagata eğim homojenliği testleri, AİPP-istihdam ilişkisinin ülkeden ülkeye anlamlı biçimde farklılaştığını doğrulamış ve bu heterojen yapı ülkeye özgü katsayı tahminine dayanan DCCE-MG tahmincisinin kullanımını metodolojik zorunluluk hâline getirmiştir.

DCCE-MG tahmin sonuçları, KİH, MEK, EGİT ve İT panellerinde AİPP yoğunluğu ile istihdam oranı arasında anlamlı ve pozitif uzun dönem katsayıları ortaya koyarken, DİY ve GRS panellerinde katsayılar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Panel ortalamasında anlamlı çıkan MEK kategorisinde, Türkiye'ye özgü ülke katsayısı ise istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur (β=−0.0104, p=0.397). Emirmahmutoglu-Kose Panel Fisher Granger

nedensellik testleri, kavramsal çerçevede öngörülen direnç tasnifiyle tutarlı bir nedensellik yapısı ortaya koymuştur. AİPP kategorileri arasında üç ayrı nedensellik profili tespit edilmiştir:

- Proaktif nedensellik (AİPP → İstihdam): Kamu istihdam hizmetleri (KİH) harcamalarının istihdam düzeyini Granger anlamda öngördüğü tespit edilmiştir (p=0.000). Nedensellik yönünün politikadan istihdama doğru işlemesi, bu kategorinin istihdam şoklarına bağımlı olmaksızın direnci besleyen proaktif (karşı koyma) işlevine işaret etmektedir.
- Çift yönlü nedensellik: Eğitim programları (EGİT) ve istihdam teşviklerinde (İT) politika ile istihdam arasında çift yönlü bir öngörüsel ilişki tespit edilmiştir. Bu kategoriler hem karşı koyma hem toparlanma kapasitesine katkı sunmaktadır.
- Reaktif nedensellik (İstihdam → AİPP): Mesleki eğitim kursları (MEK), doğrudan iş yaratma (DİY) ve girişimcilik desteklerinde (GRS) nedensellik yönü istihdamdan politikaya doğru işlemektedir. Politikadan istihdama doğru bir öngörüsel ilişkiye rastlanmaması, bu araçların ağırlıklı olarak kriz sonrası devreye giren reaktif nitelik taşıdığını düşündürmektedir.

SONUÇ

Bulgular, AİPP'lerin çoklu kriz dönemlerinde salt bir istihdam oluşturma aracının ötesinde, işgücü piyasası direncini inşa eden bir makro-kurumsal dengeleyici işlevi gördüğüne işaret etmektedir. Bununla birlikte bu işlev tüm politika kategorilerinde eşit biçimde gerçekleşmemektedir: kamu istihdam hizmetlerinde nedensellik yönü politikadan istihdama doğru işleyerek proaktif bir direnç işlevine işaret ederken, mesleki eğitim kursları, doğrudan iş yaratma ve girişimcilik desteklerinde yönün istihdamdan politikaya doğru olması, bu araçların ağırlıklı olarak kriz sonrası devreye giren reaktif bir nitelik taşıdığını düşündürmektedir.

Politika tasarımı açısından temel çıkarım şudur; kaynak kısıtlaması altında çalışan hükümetlerin döngü karşıtı kriz yönetiminde proaktif kategorilere, özellikle de kamu istihdam hizmetlerine öncelik tanıması, daha yüksek direnç potansiyeli taşımaktadır. Türkiye örneğinde mesleki eğitim kurslarına ilişkin katsayının istatistiksel olarak anlamsız çıkması, incelenen dönemde ölçülebilir bir istihdam etkisinin tespit edilemediğini göstermektedir. Bu sonuç, Türkiye'deki mesleki eğitim kurslarının istihdam ile ilişkisini daha ayrıntılı ve mikro düzeyde incelemeyi gerektirmektedir. Öte yandan eğitim ve istihdam teşvikleri gibi çift yönlü araçlar, sadece krizlere karşı koyma ve toparlanma süreçlerine katkı sunmaz; aynı zamanda işgücünün yeni koşullara uyumunu sağlayarak direncin yeniden yönelim ve yenilenme boyutlarını da destekler. Bu durum, çoklu kriz dönemlerinde tek bir politikaya dayanmak yerine çeşitliliğe odaklanmanın daha sağlam bir direnç yapısı oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

Metodolojik katkı boyutundaysa çalışma, fiili işsiz başına harcama ölçütü, DCCE-MG tahmincisi ve Emirmahmutoglu-Kose Panel Fisher nedensellik testi üçlüsüyle AİPP literatürüne özgün bir model sunarken, direncin politika kategorilerine göre haritalandırıldığı

çok boyutlu bir analitik çerçeve de önermektedir. Çalışmanın bir sınırlılığı, analizin kriz dönemlerini ayrıştırmaksızın 2000–2023 panelinin tamamı üzerinde yürütülmesidir. Kriz kukla değişkenleri ya da alt-dönem etkileşim modelleriyle direnç dinamiklerinin evre/dönem bazında incelenmesi, gelecek araştırmalar için verimli bir uzantı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çoklu Krizler, Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, İşgücü Piyasası Direnci, İkinci Nesil Panel Veri, Politika Tasnifi, Granger Nedensellik.

JEL Kodları: J21, J68, C23, E24

KAYNAKÇA

Chudik, A., ve Pesaran, M. H. (2015). Common correlated effects estimation of heterogeneous dynamic panel data models with weakly exogenous regressors. Journal of Econometrics, 188(2), 393-420. https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2015.03.007

Emirmahmutoglu, F., ve Kose, N. (2011). Testing for Granger Causality in Heterogeneous Mixed Panels. Economic Modelling, 28(3), 870-876. https://doi.org/10.1016/j.econmod.2010.10.018

Escudero, V. (2018). Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? An international comparison. *IZA Journal of Labor Policy, 7*, Article 4. https://doi.org/10.1186/s40173-018-0097-5

Lawrence, M., Homer-Dixon, T., Janzwood, S., Rockström, J., Renn, O., & Donges, J. F. (2024). Global polycrisis: the causal mechanisms of crisis entanglement. *Global Sustainability*, *7*, e6. https://doi.org/10.1017/sus.2024.1

Martin, R. (2012). Regional economic resilience, hysteresis and recessionary shocks. Journal of Economic Geography, 12(1), 1–32. https://doi.org/10.1093/jeg/lbr019

Pesaran, M. H. (2007). A simple panel unit root test in the presence of cross-section dependence. Journal of Applied Econometrics, 22(2), 265–312. https://doi.org/10.1002/jae.951

Pesaran, M. H. (2015). Testing weak cross-sectional dependence in large panels. Econometric Reviews, 34(6–10), 1089–1117. https://doi.org/10.1080/07474938.2014.956623

Pesaran, M. H. ve Yamagata, T. (2008). Testing slope homogeneity in large panels. Journal of Econometrics, 142(1), 50–93. https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2007.05.010

Sensier, M., Bristow, G. ve Healy, A. (2016). Measuring regional economic resilience across Europe: Operationalizing a complex concept. Spatial Economic Analysis, 11(2), 128–151. https://doi.org/10.1080/17421772.2016.1129435

Westerlund, J. (2008). Panel cointegration tests of the Fisher effect. Journal of Applied Econometrics, 23(2), 193-233. https://doi.org/10.1002/jae.967

OECD Ülkelerinde İşsizliğin Makroekonomik Belirleyicileri: Makine Öğrenmesi Yaklaşımı

Hatice BAŞKAYA[1] • Aslı YENİPAZARLI[2] • Abdullah ÖZDEMİR[3]

[1] Dr. Öğr. Üyesi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli MYO, Nazilli/Aydın, hbaskaya@adu.edu.tr. ORCID: 0000-0002-6098-3999.

[2] Prof.Dr., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İİBF, Nazilli/Aydın, ayenipazarli@adu.edu.tr. ORCID 0000-0002-5078-3037.

[3] Prof.Dr., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İİBF, Nazilli/Aydın, aozdemir@adu.edu.tr. ORCID: 0000-0002-7506-3431.

GİRİŞ

İşsizlik, işgücü piyasalarının en temel sorunlarından biri olup ekonomik büyüme, toplumsal refah ve bireysel yaşam standartları gibi makro ekonomik değişkenler üzerinde doğrudan etkiler doğurmaktadır. Toplam üretimin düşmesine, vergi gelirlerinin azalmasına ve sosyal güvenlik harcamalarının artmasına yol açan işsizlik, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ekonomiler için kritik bir politika sorunsalı olmayı sürdürmektedir. İşsizlik oranlarının doğru biçimde tahmin edilmesi ve yapısal belirleyicilerinin ortaya konması, politika yapıcıların karar alma süreçlerini güçlendirmesi bakımından kritik önem taşımaktadır (Katris, 2020; Olmedo, 2014).

İşsizliğin geleneksel yöntemlerle tahminine yönelik yaygın yaklaşım, ARIMA gibi doğrusal zaman serisi modelleri üzerine kurulmuştur. Ancak işsizlik verileri, doğrusal ve durağan olmayan özellikleri nedeniyle geleneksel modeller tahmin hatası üretmeye eğilimlidir. Bu nedenle son yıllarda Yapay Sinir Ağları (YSA), Destek Vektör Makineleri (SVM), Rastgele Ormanlar (RF) ve Çok Katmanlı Algılayıcı (MLP) gibi makine öğrenmesi algoritmaları bu alana taşınmış ve rekabetçi tahmin performanslarıyla dikkat çekmiştir (Chakraborty vd., 2021; Güler vd., 2024).

Bu çalışma, 2005–2024 döneminde 38 OECD üyesi ülkeyi kapsayan panel veri seti üzerinden işsizliğin makroekonomik belirleyicilerini makine öğrenmesi algoritmaları aracılığıyla ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çok değişkenli makine öğrenmesi modelleri hem tüm OECD paneli hem de Türkiye alt-örneklemi üzerinden karşılaştırmalı olarak sunulmaktadır. Özellikle Türkiye, tarihi olarak yüksek işsizlik düzeyine sahip olması nedeniyle ayrıca ele alınmakta; havuzlanmış genel modelin Türkiye gözlemlerindeki davranışı SHAP analiziyle özel olarak incelenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşsizliğin makroekonomik belirleyicileri iktisat literatüründe çeşitli teorik çerçevelerle ele alınmaktadır. Okun Yasası (1962), ekonomik büyüme ile işsizlik arasındaki ters yönlü güçlü ilişkiyi ampirik olarak ortaya koymuş; büyümenin hızlandığı dönemlerde istihdamın arttığı gözlemlenmiştir. Phillips Eğrisi, enflasyon ile işsizlik arasındaki kısa dönemli denge ilişkisine dikkat çekmekte; neoklasik büyüme teorisi ise beşeri sermaye birikiminin istihdam üzerinde uzun dönemde belirleyici olduğunu vurgulayarak eğitim harcamalarını kilit değişken olarak öne çıkarmaktadır. Buna ek olarak göç hareketleri işgücü arzını doğrudan etkileyerek işsizlik oranlarını şekillendirirken, nüfus artışı uzun dönemde işgücü piyasası üzerinde baskı oluşturmaktadır (Gil-Alana vd., 2019).

Türkiye'de, ele alınan diğer ülkelerden farklı olarak, işsizlik sorununun yapısal boyutları daha fazla ön plana çıkmaktadır. Kronik sorunlar arasında; genç işsizliği, kayıt dışı istihdamın yüksekliği ve bölgesel dengesizlikler yer almaktadır. Gil-Alana vd. (2019) çalışmasında elde edilen bulgular, Türkiye'de işsizliğin yüksek derecede kalıcılık sergilediğini göstermektedir. İşsizlik oranı üzerinde meydana gelen pozitif veya negatif şoklar zamanla ortadan kalkmamakta, aksine uzun dönemde de etkisini sürdürerek işsizlik düzeyinde kalıcı değişikliklere yol açmaktadır. Türkiye'nin ele alınan altı OECD ülkesi arasında 2005–2024 dönemi boyunca tutarlı biçimde en yüksek işsizlik oranına sahip olması, bu ülkeye yönelik derinleştirilmiş bir analizin önemini pekiştirmektedir.

Makine öğrenmesi yöntemleri, doğrusal olmayan ilişkileri yakalama ve karmaşık veri yapılarını işleme kapasiteleriyle işsizlik tahmininde giderek daha fazla tercih edilmektedir. Rastgele Orman (RF) ve Gradyan Artırma (GB) gibi topluluk öğrenimi (ensemble learning) yöntemleri ile Çok Katmanlı Algılayıcı (MLP) gibi yapay sinir ağı modelleri, geleneksel zaman serisi modellerine göre daha üstün tahmin performansı ortaya koymuştur (Mulaudzi & Ajoodha, 2020; Ertürkmen & Öter, 2025). Hibrit yaklaşımlar, Otoregresif Bütünleşik Hareketli Ortalama (ARIMA)'nın doğrusal bileşeni yakalama gücünü Yapay Sinir Ağları (ANN) ve Destek Vektör Makineleri (SVM)'nin doğrusal olmayan kalanları modelleme kapasitesiyle birleştirerek daha hassas öngörüler sunmaktadır (Ahmad vd., 2023; Chakraborty vd., 2021). Toplamsal Açıklama Yöntemi (SHAP) değerleri aracılığıyla yorumlanabilir yapay zekâ analizleri ise hangi makroekonomik değişkenin tahmin gücüne daha fazla katkı sağladığını nesnel biçimde ortaya koymakta (Zhao, 2020; Celbiş, 2023); böylece politika önerilerine somut zemin hazırlamaktadır.

YÖNTEM

Çalışmada 2005–2024 dönemine ait yıllık işsizlik oranları, 38 OECD üyesi ülke için OECD istatistiklerinden derlenen havuzlanmış 760 veri seti üzerinden analiz edilmektedir. Bu dönem, hem küresel mali kriz (2008–2009) hem de pandemi dönemini (2020–2022) kapsayarak farklı

konjonktür evrelerinin işsizlik belirleyicileri üzerindeki etkisinin karşılaştırmalı olarak analiz edilmesine olanak tanımaktadır.

Tahmin modellerinde bağımlı değişken işsizlik oranı, bağımsız değişkenler ise; GSYİH büyüme oranı, enflasyon oranı (TÜFE), eğitim harcamaları (GSYİH'nin yüzdesi), nüfus artış oranı ve net göç kullanılmaktadır. Dağılımındaki aşırı basıklığı ve negatif değerleri kontrol altına almak amacıyla net göç verisine işaretli logaritmik dönüşüm uygulanmış; ardından tüm bağımsız değişkenler min-max normalizasyonuna tabi tutularak modele dahil edilmiştir.

Çalışmada sekiz farklı makine öğrenmesi algoritması uygulanmıştır: Destek Vektör Regresyonu (SVR), Karar Ağacı (DT), Rastgele Ormanlar (RF), Ekstra Ağaçlar (ET), Gradyan Artırıcı Karar Ağaçları (GBDT), AdaBoost, XGBoost ve Çok Katmanlı Algılayıcı (MLP). Aşırı öğrenmeyi önlemek ve genellenebilirliğini artırmak amacıyla her algoritmanın hiperparametreleri, yalnızca eğitim verisi üzerinde RandomizedSearchCV kullanılarak geniş bir arama uzayında optimize edilmiştir. Modeller, 38 OECD ülkesini tek bir havuzlanmış panel yapısında birleştirecek şekilde eğitilmiştir.

Model performanslarının değerlendirilmesinde, finansal ve makroekonomik serilerde bilgi sızıntısını (look-ahead bias) engelleyen genişleyen pencere yaklaşımı benimsenmiştir. Bu doğrultuda 2005–2014 dönemi başlangıç eğitim seti olarak tanımlanmış; 2015–2024 yılları arasındaki her bir yıl sırasıyla test edilmiş ve her adımda bir önceki test yılı eğitim setine dahil edilerek modeller yeniden eğitilmiştir. Nihai model başarımları, tüm test pencerelerinden elde edilen birleştirilmiş tahminler üzerinden Ortalama Mutlak Hata (MAE) ve Kök Ortalama Kare Hata (RMSE) metrikleriyle (işsizlik oranının orijinal ölçeğinde, yüzde puan cinsinden) ölçülmüştür. Uç değerlere karşı daha dayanıklı olması sebebiyle en düşük MAE değerine sahip algoritma en başarılı model olarak belirlenmiştir. Literatürle (özellikle Ahmad vd., 2023) tutarlı bir karşılaştırma zemini oluşturmak amacıyla, yalnızca işsizlik serisinin kendi gecikmelerini kullanan tek değişkenli Hibrit ARIMA-ARNN ve Hibrit ARIMA-SVM modelleri her ülke için bağımsız olarak ve aynı genişleyen pencere mimarisiyle tahmin edilerek referans (benchmark) modeller olarak sunulmuştur.

En yüksek kestirim doğruluğuna sahip nihai model belirlendikten sonra, test pencerelerindeki tüm panel gözlemleri üzerinden SHAP (SHapley Additive exPlanations) değerleri türetilerek makroekonomik değişkenlerin küresel önem sıralaması elde edilmiştir. Ardından, aynı modelin Türkiye gözlemlerindeki yerel marjinal katkıları ayrıştırılarak incelenmiş; böylece Türkiye işsizlik dinamiklerini en güçlü açıklayan makro değişkenler belirlenmiştir. Bu yaklaşım, geleneksel olarak 'siyah kutu' (black-box) olarak nitelendirilen makine öğrenmesi modellerinin karar mekanizmalarını şeffaflaştırmayı ve ampirik bulguları somut politika önerilerine dönüştürmeyi amaçlamaktadır (Zhao, 2020; Celbiş, 2023)."

BULGULAR VE TARTIŞMA

Ampirik bulgulara göre, test edilen sekiz algoritma arasında en yüksek tahmin başarımı; 2,49 yüzde puan MAE ve 3,34 yüzde puan RMSE değerleri ile Gradyan Artırıcı Karar Ağaçları (GBDT) modeli tarafından elde edilmiştir (hata metrikleri işsizlik oranının orijinal ölçeği üzerinden hesaplanmıştır). XGBoost algoritması çok sınırlı bir farkla ikinci en başarılı model olurken (MAE = 2,52); derin mimarisi nedeniyle başlangıçta yüksek başarım beklenen Çok Katmanlı Algılayıcı (MLP) ise sekiz model arasında yedinci sırada kalarak beklentilerin altında bir performans sergilemiştir (MAE = 2,85).

En başarılı model olan GBDT üzerinden hesaplanan küresel SHAP (SHapley Additive exPlanations) değerleri, panel genelinde işsizlik oranının en güçlü iki belirleyicisinin net göç ve nüfus artış hızı olduğunu; buna karşılık GSYİH büyümesi ile enflasyonun tahmin gücüne sunduğu marjinal katkının oldukça sınırlı kaldığını ortaya koymuştur. Bu ampirik bulgu, göç ve demografik eğilimlerin işgücü arzı üzerindeki doğrudan ve yapısal etkilerini vurgulayan kuramsal çerçeveyle (örn. Gil-Alana vd., 2019) tam bir uyum sergilemektedir. Buna karşın, Türkiye alt-örneklemine odaklanıldığında belirleyicilerin önem hiyerarşisinin belirgin biçimde farklılaştığı görülmektedir. Panel genelinde tahmin katkısı en zayıf değişken olan enflasyon oranı, Türkiye gözlemlerinde model tahminine en yüksek marjinal katkıyı sağlayan birincil belirleyiciye dönüşmüş; onu eğitim harcamalarının GSYİH içindeki payı izlemiştir. Bu ayrışma, Phillips Eğrisi dinamiklerinin ve fiyat istikrarsızlığının Türkiye işgücü piyasaları üzerindeki etkisinin diğer OECD ülkelerine kıyasla çok daha baskın işlediğini somutlaştırmakta ve çalışmanın başlangıç hipotezlerini ampirik olarak doğrulamaktadır.

Salt işsizliğin kendi gecikmelerini kullanan tek değişkenli Hibrit ARIMA-ARNN ve Hibrit ARIMA-SVM referans (benchmark) modelleriyle kıyaslandığında; işsizlik serisinde yüksek şok kalıcılığı barındıran ülkelerde salt zaman serisi modellerinin de oldukça rekabetçi tahminler ürettiği saptanmıştır. Bu durum, Türkiye işsizlik serisindeki yüksek kalıcılığı belgeleyen Gil-Alana vd. (2019) bulgularıyla örtüşmekte; ayrıca makroekonomik değişkenlerin yapısal açıklayıcılık gücü (SHAP) ile zaman serisinin saf mekanik tahmin performansı arasındaki kavramsal ayrımın altını çizmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma, 2005–2024 döneminde 38 OECD üyesi ülkeyi kapsayan dengeli ve çok değişkenli bir havuzlanmış panel veri seti üzerinden işsizliğin makroekonomik belirleyicilerini makine öğrenmesi algoritmaları aracılığıyla incelemiştir. Literatürde bilgi sızıntısını engelleyen dinamik genişleyen pencere mimarisi altında sekiz farklı algoritmanın karşılaştırıldığı ampirik analizde; Gradyan Artırıcı Karar Ağaçları (GBDT), en düşük tahmin hatası (MAE = 2,49; RMSE = 3,34 yüzde puan) ile en yüksek kestirim gücünü sergilemiştir. Bu sonuç, yapısal heterojenlik barındıran çok boyutlu makroekonomik panellerde ağaç tabanlı topluluk

yöntemlerinin derin yapay sinir ağlarına (MLP) kıyasla daha dirençli ve üstün bir tahmin başarımı sunduğunu doğrulamaktadır (Aliyev, 2023; Güler vd., 2024).

Açıklanabilir Yapay Zekâ (XAI) çerçevesinde GBDT modelinden türetilen SHAP (SHapley Additive exPlanations) analizleri, işsizliğin belirleyicilerinde küresel panel ile Türkiye dinamikleri arasında belirgin bir yapısal ayrışma olduğunu ortaya koymuştur. Panel genelinde net göç ve nüfus artışı gibi işgücü arzı bileşenleri öne çıkarken; Türkiye alt-örnekleminde küresel düzeyde marjinal kalan enflasyon en belirleyici değişken haline gelmiş, onu eğitim harcamalarının GSYİH içindeki payı izlemiştir. Bu ayrışma, Türkiye'de işgücü piyasası dinamiklerinin fiyat istikrarsızlığı ve Phillips Eğrisi mekanizmalarıyla diğer OECD ülkelerine kıyasla çok daha sert biçimde şekillendiğine dair güçlü ampirik kanıtlar sunmaktadır.

Mevcut bulgular birtakım yöntemsel ve verisel sınırlılıklar ışığında değerlendirilmelidir. İncelenen 38 OECD ülkesinin önemli bir kısmında temel makroekonomik değişkenlerin (özellikle yapısal ve mali göstergelerin) aylık veya çeyreklik düzeyde düzenli ve kesintisiz biçimde yayımlanmaması, veri setinde homojenliği ve dengeli panel yapısını korumak adına yıllık frekans kullanımını zorunlu kılmıştır. Ancak bu durum, yüksek frekanslı serilerle çalışan zaman serisi literatürüne (örn. Ahmad vd., 2023) kıyasla gözlem hacmini sınırlamakta ve kısa vadeli konjonktürel şokların dinamik etkilerini yakalamayı güçleştirmektedir. Yöntemsel açıdan ise en yüksek tahmin gücünün Çok Katmanlı Algılayıcılar (MLP) gibi derin/yapay sinir ağı mimarilerinden ziyade ağaç tabanlı topluluk modellerinden (GBDT) elde edilmiş olması; algoritma üstünlüğünün evrensel olmadığını, panelin boyutu, veri frekansı ve ülkeler arası yapısal heterojenlik gibi veri setinin yapısal niteliklerine sıkı sıkıya bağlı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla elde edilen ampirik sonuçların farklı gelişmişlik düzeyindeki ülke gruplarına veya daha yüksek frekanslı dinamiklere genellenmesinde ihtiyatlı olunmalıdır. Gelecek araştırmaların, yüksek frekanslı mikro/makro veri setleri ve yapısal reform göstergelerini içeren daha geniş değişken gruplarıyla bu modelleri yeniden sınaması, bulguların dayanıklılığı ve dış geçerliliği açısından kritik bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, Makine Öğrenmesi, OECD, Panel Veri, Genişleyen Pencere, Türkiye, SHAP Analizi

KAYNAKÇA

Ahmad, M., Khan, Y. A., Jiang, C., Kazmi, S. J. H., & Abbas, S. Z. (2023). The impact of COVID-19 on unemployment rate: An intelligent based unemployment rate prediction in selected countries of Europe. International Journal of Finance & Economics, 28(1), 528–543. https://doi.org/10.1002/ijfe.2434

Aliyev, P. (2023). İşsizlik oranı öngörülerinde makine öğrenimi yaklaşımları: Türkiye üzerine bir uygulama. Igdir University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences, 11, 1–15.

Breiman, L. (2001). Random forests. Machine Learning, 45, 5–32.

Celbiş, M. G. (2023). Unemployment in rural Europe: A machine learning perspective. Applied Spatial Analysis and Policy, 16(3), 1071–1095.

Chakraborty, T., Chakraborty, A. K., Biswas, M., Banerjee, S., & Bhattacharya, S. (2021). Unemployment rate forecasting: A hybrid approach. Computational Economics, 57(1), 183–201.

Ertürkmen, G., & Öter, A. (2025). Makina öğrenmesi yoluyla işsizlik oranlarının tahmini: Türkiye için bir uygulama. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 14(2), 869–886. https://doi.org/10.15869/itobiad.1629420

Gil-Alana, L. A., Özdemir, Z. A., & Tansel, A. (2019). Long memory in Turkish unemployment rates. Emerging Markets Finance and Trade, 55(1), 201–217.

Güler, M., Kabakçı, A., Koç, Ö., Eraslan, E., Derin, K. H., Ünlü, R., Türkan, Y. S., & Namlı, E. (2024). Forecasting of the unemployment rate in Turkey: Comparison of the machine learning models. Sustainability, 16(15), 6509. https://doi.org/10.3390/su16156509

Karahan, M., & Çetintaş, F. (2022). Forecasting of Turkey's unemployment rate for future periods with artificial neural networks. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 62, 163–184.

Katris, C. (2020). Prediction of unemployment rates with time series and machine learning techniques. Computational Economics, 55(2), 673–706.

Kızılkaya, O. (2017). Türkiye'nin enflasyon ve işsizlik oranının yapay sinir ağları ve Box-Jenkins yöntemiyle tahmini. Social Sciences Studies Journal, 3(12), 2197–2207.

Mulaudzi, R., & Ajoodha, R. (2020). An exploration of machine learning models to forecast the unemployment rate of South Africa: A univariate approach. 2020 2nd International Multidisciplinary Information Technology and Engineering Conference (IMITEC). IEEE.

Olmedo, E. (2014). Forecasting Spanish unemployment using near neighbour and neural net techniques. Computational Economics, 43, 183–197.

Yamaçlı, D. S., & Yamaçlı, S. (2023). Estimation of the unemployment rate in Turkey: A comparison of the ARIMA and machine learning models including Covid-19 pandemic periods. Heliyon, 9(1), e12796. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e12796

Yıldız, İ. (2022). Veri madenciliği: Makine öğrenme algoritmaları ile Türkiye'nin işsizlik oranı tahminini etkileyen faktörlerin tespiti. International Journal of Management Information Systems and Computer Science, 6(2), 78–91. https://doi.org/10.33461/uybisbbd.1129013

Zhao, L. F. (2020). Data-driven approach for predicting and explaining the risk of long-term unemployment. E3S Web of Conferences, 214, 01023. https://doi.org/10.1051/e3sconf/202021401023

Türk Kamu Sektöründe Esnek Çalışma Modellerinin Kullanımı Üzerine Bir Değerlendirme

Osman NACAK

Doç. Dr. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, onacak@adu.edu.tr, 0000-0002-2010-5059.

GİRİŞ

Krizler ve kriz dönemleri birçok insanı doğal olarak tedirgin etmektedir. Zira kriz dönemleri büyük belirsizlikler yaratmakta ve insanların geleceğe yönelik öngörüde bulunmalarını oldukça zorlaştırmaktadır. Böyle olmakla birlikte krizler ve kriz dönemleri doğru yönetildiğinde büyük fırsatları da içinde barındırdığı birçok kesim tarafından kabul gören bir gerçektir. Çünkü kriz dönemlerinde köklü reformları hayata geçirebilmek normal dönemlere nazaran çok daha kolay olabilmektedir. Nitekim geçmişten günümüze birçok kriz ve kriz dönemi ilk olarak iktisadi sonra da idari alanda değişimleri beraberinde getirmiştir. Bu değişimlerin bir kısmı istek ve arzuların bir sonucu olarak bir kısmı da bir zorunluluk şeklinde ortaya çıkmıştır. Diğer taraftan iktisadi ve idari alanda değişimleri ortaya çıkaran faktörlerden birisi de teknolojik gelişmelerdir. Örneğin sabanın icadı, buharın makinalarda kullanılması, bilgi ve iletişimin dijitalleşmesi hem iktisadi hem de idari alanda çok önemli değişimleri beraberinde getirmiştir.

Sanayi Devrimi günümüz geleneksel çalışma modelini ortaya çıkarmıştır. Bu model 1950'lere kadar kesintisiz bir biçimde uygulanmaya devam etmiştir. 1950'ler sonrasında uzun ve yüz yüze çalışma süreleri eleştiri konusu haline gelmiş ve geleneksel çalışma modelinin alternatifleri üzerine tartışmalar başlamıştır. Bu süreçte gündeme gelen esnek çalışma modelleri, geleneksel yöntemin bir alternatifi olarak görülmüştür. İnternetin icadı ve bilgisayarlarda yaygın bir biçimde kullanılmaya başlamasıyla birlikte tüm dünyada hızlı bir dijital dönüşüm süreci başlamıştır. Dijitalleşme, esnek çalışma modellerinin etkin bir biçimde uygulanabilmesi için son derece önemli bir araç olarak görülmüş ve yeni esnek çalışma modellerini ortaya çıkarmıştır.

Dünya, 2020 yılında Covid-19 Pandemisi olarak ifade edilen büyük bir küresel kriz ile karşı karşıya kalmıştır. Yaklaşık 3 yıl süren bu kriz döneminde idari alanda bazı zorunlu değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimlerden birisi de çalışanların çalışma biçimidir. Krizi önlemeye yönelik alınan tedbirler kapsamında gerek özel gerekse kamu sektöründe çalışma modellerinde zorunlu bir değişikliğe gidilmiş, sağlık sektörü gibi birkaç zorunlu sektör dışındaki bütün sektörlerde geleneksel çalışma modeli olan yüz yüze çalışma modelinden esnek çalışma modeline geçilmek zorunda kalınmıştır. Özel ve kamu sektöründe birçok kurum ya da şirket, esnek çalışma modellerinden kendisine en uygun olanı tercih etmiş ve kriz dönemi boyunca uygulamıştır.

Pandeminin büyük ölçüde ortadan kalkmasıyla birlikte özel ve kamu sektöründe birçok kurum ve şirket geleneksel çalışma modeli olan yüz yüze çalışma yöntemine geri dönerken özellikle özel sektördeki bazı şirketler, esnek çalışma modellerini kullanmaya devam etmişlerdir. Çünkü esnek çalışma modellerinin, özellikle çalışanlar kısmen de kurumlar ve şirketler yönünden birçok faydayı beraberinde getirdiği gözlemlenmiştir. Bu durum, esnek çalışma modellerinin yeniden hızla yaygınlaşmasına yol açmıştır. Günümüzde esnek çalışma modellerinin hemen her sektörde hızla yaygınlaşmasında dijital dönüşümün rolü yadsınamaz bir gerçektir. Özel sektörde meydana gelen bu değişimden doğal olarak zamanla kamu sektörü de etkilenmiş ve kamuda da esnek çalışma modellerinin uygulanıp uygulanamayacağı tartışmaları gündeme gelmiştir. Bu tartışmaların sonucunda ilk olarak İsveç, Norveç, Danimarka gibi ülkelerde sonrasında bazı Avrupa ülkelerinde ve son olarak da Asya ülkesi olan Malezya'da kamuda esnek çalışma modelleri uygulanmaya başlamıştır.

Türkiye'de özellikle özel sektörde esnek çalışma modellerinin etkin bir biçimde uygulanmakta olduğu görülmektedir. Ancak aynı durumun kamuda var olduğunu söyleyebilmek pek mümkün değildir. Çünkü Türkiye'de kamu sektöründe esnek çalışma modelleri kısmen uygulanmakla birlikte oldukça yetersizdir. Türk kamu sektöründe esnek çalışma modellerinin etkin bir biçimde uygulanabilmesinin önünde bazı temel sorunların var olduğu ifade edilmekte ve konu kamuoyunun gündeminde tartışılmaya devam etmektedir. Bu bağlamda çalışmanın konusu kamuda esnek çalışma modelleridir. Çalışmanın amacı günümüzde özellikle özel sektörde yaygın bir biçimde uygulanmakta olan esnek çalışma modellerinden hangisinin ya da hangilerinin Türkiye'deki kamu sektöründe uygulanabileceğini ve esnek çalışma modellerinin kamuda yaygın bir biçimde uygulanabilmesinin önündeki sorunların neler olduğunu analiz etmektedir. Ayrıca çalışmada Türkiye'de kamu sektöründe esnek çalışma modellerinin uygulanmasıyla elde edilecek faydalar ile ortaya çıkabilecek zararlar da irdelenecektir. Bu yönüyle çalışmanın kamuoyundaki tartışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Esnek çalışma kavramının ne olduğuna geçmeden önce ilk olarak kavramın özü olan "esneklik" kavramını açıklamak gerekmektedir. Esasında esneklik, hemen her alanda kullanılabilen sihirli bir kavramdır. Esneklik en yalın haliyle; değişebilme veya değişime uyum sağlayabilme şeklinde tanımlanabilir (Kaya ve Doğan, 2016: 1071). Bu tanımdan hareketle esnek çalışmayı en yalın haliyle değişen şartlara ve koşullara göre çalışanların zamandan ve mekandan bağımsız bir biçimde çalışabilmesi şeklinde ifade edilebiliriz. Zira Maxwell vd. esnek çalışmayı, kamu ve özel sektör ya da sivil bir kurumda çalışan personele sorumluluğunda olan işler yönünden zaman veya mekan özgürlüğünün verilmesi olarak ifade etmektedir (Akt: Özeren, 2025: 1873). Esnek çalışma modelleri çalışılan fiziki yer, çalışma saatleri ve iş düzenlemeleri konusunda işverenlere ve çalışanlara daha esnek hareket edebilme imkanı sağlamaktadır. Bu bağlamda esnek çalışma modelleri ile iş-yaşam dengesini korumak,

çalışanların memnuniyeti ile iş tatmini ve işe olan bağlılığını arttırmak, iş yerinde verimliliği yükseltmek hedeflenmektedir (Yolcu, 2025: 860-861).

Türkiye'deki literatür incelendiğinde esnek çalışma modellerinin çalışma sürelerine ve istihdam biçimlerine göre farklılaştığı görülmektedir. Çalışma sürelerine göre esnek çalışma modelleri; kısmı süreli çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, çağrı üzerine çalışma, iş paylaşımıdır. İstihdam şekline göre esnek çalışma modelleri ise; ödünç iş ilişkisi ve uzaktan çalışmadır (Özeren, 2025: 1873). Ancak dünyada kabul görmüş 11 esnek çalışma modelinden söz edilmektedir. Bunlar; iş paylaşımı, kısmi süreli çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası modeli, evde çalışma, çağrı üzerine çalışma, kayan iş süresi, uzaktan çalışma, emekliliğe yumuşak geçiş modeli, ödünç iş ilişkisi, vardiya modeli ve yıllık iş süreleri modelidir (Öztürkoğlu, 2013: 112). Bununla birlikte Covid-19 pandemisiyle birlikte hibrit çalışma modelinin de esnek çalışma modelleri arasına eklendiği görülmektedir.

19. yüzyılın sonlarında sendikalar ile işçi eylemlerinde daha iyi çalışma koşulları ve daha kısa çalışma saatleri talep edilmiş olsa da (Yolcu, 2025: 860), esnek çalışma modelinin temellerinin 1970'li yıllara dayandığı görülmektedir (Özeren, 2025: 1873). Zira 1970'lerde fordist üretim tarzı ciddi bir biçimde eleştirilere konu olmaya başlamış ve yerini post-fordist üretim tarzına bırakmak zorunda kalmıştır. Bir diğer ifadeyle katı, tek tip üretim tarzından esnek üretim tarzına geçilmiştir. İktisadi alandaki bu değişim hemen akabinde geleneksel çalışma modeli yerine yeni çalışma modellerini gündeme getirmiştir. Sonrasında hızla yükselen ve tüm dünyayı etkisi altına alan küreselleşme esnek çalışma modellerini çok daha fazla gündeme getirmiştir (Taner ve Negiz, 2018: 2018). İş gücü talebinin azalması ile uluslararası rekabet ve kadının daha fazla iş hayatında yer almaya başlaması esnek çalışma modellerinin hayata geçmesine olanak sağlamıştır (Yolcu, 2025: 860; Özeren, 2025: 1873).

Esnek çalışma modellerinin uygulanmasını sağlayan en önemli unsurlardan birisi de hiç kuşkusuz teknolojik gelişmelerdir. 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren bilgisayarın iş hayatında kullanımı, dijital dönüşümü ortaya çıkarmaya başlamıştır. Ancak dijitalleşmedeki esas önemli kırılma, internetin icadı ve yaygın bir biçimde kullanıma açılmasıyla gerçekleşmiştir. 21. yüzyılın başlarında ise internet, mobil teknolojilerde kullanılmaya başlamasıyla dijital dönüşümde yeni bir süreç ortaya çıkmıştır. Bu süreç, esnek çalışma modellerinin uygulanabilmesini çok daha kolay bir hale getirmiş ve yaygınlaşmasını sağlamıştır. Zira Yolcu da, dijital dönüşümle birlikte iş yaşamının fiziksel sınırlarının ortadan kalktığını ve çalışanların fiziki mekandan ve belirli çalışma saatlerinden kurtularak farklı yerlerden ve esnek saatlerde çalışabilme imkanına kavuştuğunu ifade etmektedir (2025: 860-861). Bu noktada esnek çalışma modellerinin gelişimi açısından pandemiye de ayrı bir parantez açmak gerekmektedir. Zira 2020 yılında ortaya çıkan pandemi ve pandemiyi önlemeye yönelik alınan tedbirler, geleneksel yüz yüze çalışma modelinin yerine esnek çalışma modellerinin uygulanmasını bir zorunluluk haline getirmiştir. Bu durumun iş gücü

piyasasında artık geri dönüşü pek mümkün olmayan bir değişimi ortaya çıkardığını söyleyebilmek mümkündür.

YÖNTEM

Çalışmada nitel araştırma yöntemine yer verilmektedir. Verilerin elde edilmesinde literatür taraması ve doküman incelemesi, elde edilen verilerin analizinde ise betimsel analiz yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmanın temel veri kaynakları; doğrudan konuya ilişkin çalışmalar, yasal düzenlemeler ile esnek çalışma modellerini kamuda uygulamaya başlayan ülke örnekleridir. Bu bağlamda kamuda esnek çalışma modelini ilk uygulayan İskandinav ülkelerinden İsveç, Norveç, Danimarka ile İngiltere, İtalya, Hollanda, İspanya, Yunanistan ve Avusturya gibi Avrupa ülkeleri ve Japonya ile Türkiye'yle benzer yönleri bulunan Malezya incelenecektir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

İlk olarak özel sektörde uygulanmaya başlanılan esnek çalışma modellerinin çalışanların iş-yaşam dengesini koruduğu, çalışanlarda iş tatminini arttırdığı ve genel olarak da verimliliği önemli ölçüde arttırdığı görülmektedir (Yolcu, 2025: 860). Ayrıca esnek çalışmayla trafik sorunu azaltma, kapasite kullanımını arttırma ve personel motivasyonunu sağlama gibi faydalar da ortaya çıkabilmektedir (Taner ve Negiz, 2018: 1149). Bununla birlikte esnek çalışma modellerinin iletişim kopuklukları, motivasyon kaybı, kurum aidiyetinin azalması, denetim zorluğu gibi bazı sakıncalarından da söz edebilmek mümkündür. Ancak ne var ki esnek çalışma modellerinin özel sektörde hem çalışanlar hem de iş yerleri açısından olumlu yanlarının fazlalığı ilk olarak İskandinav ülkelerinin sonrasında da birçok Avrupa ülkesinin esnek çalışma modellerini kamu sektöründe de uygulamasına yol açmıştır. Bu ülkelerdeki kamu sektöründeki başarılı uygulamalar, diğer ülkelere de örnek olmuş ve ülkemizde de kamu sektöründe esnek uygulama modellerinin kullanımının tartışılmasına imkan sağlamıştır. Ancak ne var ki esnek çalışma modellerinin Türkiye'de kamuda kullanılabilmesinin önündeki en temel sorun yasal düzenleme eksikliğidir. Ayrıca katı kurumsal kültür ve alt yapı yetersizlikleri gibi sorunların da var olduğu görülmektedir (Yolcu, 2025: 860-861). Ancak bu sorunların aşılamaz sorunlar olmadığı da bir gerçektir. Dolayısıyla kamuda esnek çalışma modellerinin en azından kamunun her alanında olmasa da uygulanabilmesi mümkün olan kurum ve hizmetlerde yaygınlaştırılmasının hem kamu idaresi hem de kamu personelleri yönünden önemli faydalar sağlayacağını söyleyebilmek mümkündür.

SONUÇ

Sanayi Döneminin çalışma modeli olan yüz yüze çalışma biçiminin günümüzde önemini büyük ölçüde kaybettiği ve yerini esnek çalışma modellerine bıraktığı görülmektedir. Bir diğer ifadeyle günümüzde esnek çalışmanın bir istek ve arzu olmaktan çıktığını ve bir zorunluluk haline dönüştüğünü söyleyebilmek mümkündür. Elbette ki esnek çalışma modellerinin her alanda uygulanabilmesini beklemek doğru değildir. Ancak günümüz koşulları ile dijital

dönüşüm göz önüne alındığında esnek çalışma modellerinin uygulanabilmesi mümkün olan her alanda uygulanması gerektiği de açıkça ortadadır. Çünkü esnek çalışma modellerinin çalışanlara daha fazla iş tatmini sağladığı ve iş-yaşam dengelerini kurmalarını kolaylaştırdığı görülmektedir. Diğer taraftan işverenler yönünden de bir verimlilik artışı yarattığı muhakkaktır. Esnek çalışma modellerinin ortaya çıkardığı bu faydalardan kamunun da yararlanması yerinde olacaktır. Bu sebeple farklı kıtalardan birçok ülkede görülen kamudaki esnek çalışma uygulamalarının Türkiye'de de uygulanması yerinde olacaktır. Ancak bunun için öncelikle yasal düzenlemelerde gerekli değişikliklerin yapılması ve esnek çalışma modellerinin uygulanabilmesinin yasal alt yapısının oluşturulması gerekmektedir. Sonrasında ise personel kültüründe değişimin sağlanabilmesine yönelik kamu politikaları hayata geçirilerek süreç tamamlanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Kamu Yönetimi, Kamu Personel Yönetimi, Esnek Çalışma, Dijital Dönüşüm

KAYNAKÇA

Kaya, M. ve Doğan, B. B. (2016). Esnek Çalışma Modelleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* 15(58), 1069-1099.

Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.

Özeren, A. (2025). Türk Kamu Yönetiminde Bir Esnek Çalışma Modeli Olarak Uzaktan Çalışma: Kalkınma Planları Üzerinden Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 87(4), 1871-1912.

Taner, D. ve Negiz, N. A. (2018). Kamu İdarelerinde Esnek Çalışma Saatleri Uygulaması Üzerine Bir İnceleme. *SDÜ İİBF Dergisi*, 23(3), 1131-1152.

Yolcu, F. S. (2025). Kamu Personel Yönetiminde Esnek Çalışma Modelleri: İskandinav Ülkeleri ve Türkiye'nin Karşılaştırmalı Analizi. Uluslararası Akademik Birikim Dergisi, 8(4), 859-870.

Bakım, Aile ve Toplumsal Cinsiyet

Priene Salonu

Oturum Başkanı: Doç. Dr. Ömer Can ÇEVİK

Denetim Mekanizmaları Çerçevesinde İş-Yaşam Dengesi: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerine Fenomenolojik Bir Analiz	*Ramazan Temel – Zülfiye Kaval*
Türkiye'de Ev İşçilerinin Ayrışan Profili: Bakım Emeği, Kayıt Dışılık ve Görünmezlik	*Ceyhun Güler – Gizem Nur Hamamcıoğlu*
4857 Sayılı İş Kanunu'nda Kadın İşçilere Yönelik Düzenlemeler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği	*Haydar Okan Yıldırım*
Kadın İstihdamı ve Mor Ekonomi	*Başak Akçakın – Onur Durukal*
Türkiye'de Doğum Sonrası İşgücü Piyasası Kaybını Azaltmada Aile Dostu Politika Ekosistemi	*Işıl Kurnaz – Seyit Mümin Cilasun*

Denetim Mekanizmaları Çerçevesinde İş-Yaşam Dengesi: Beyaz Yakalı Çalışanlar Üzerine Fenomenolojik Bir Analiz

Ramazan TEMEL[1] • Zülfiye KAVAL[2]

[1] Arş. Gör. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ramazan.temel@cbu.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0001-8003-6799

[2] Öğrenci, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Lsansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Programı, zulfiyekaval@gmail.com

GİRİŞ

Günümüz iş dünyası, teknolojik gelişmelerin ve dijitalleşmenin etkisiyle köklü bir dönüşüm süreci içerisindedir. Bu dönüşüm, sadece iş yapış biçimini değil, aynı zamanda işin yönetim ve denetim pratiklerini de yeniden şekillendirmektedir. Dijitalleşen çalışma ekosisteminde, geleneksel denetim mekanizmalarının yerini daha karmaşık, teknoloji odaklı ve çoğu zaman görünmez olan izleme süreçleri almaktadır. Bu çalışma, söz konusu denetim mekanizmalarının, özellikle beyaz yakalı çalışanların iş ve özel yaşam sınırları üzerindeki etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır.

Beyaz yakalı çalışanlar, teknolojik araçlara olan bağımlılıkları ve sürekli erişilebilir olma beklentisi nedeniyle, bu denetim süreçlerinin merkezinde yer almaktadır. Teknolojik denetim araçlarının ve yönetimsel takip süreçlerinin, çalışanların özel hayat sınırlarını nasıl daralttığı ve bu durumun bireysel deneyimlere nasıl yansıdığı, araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır.

Literatürde iş-yaşam dengesi genellikle "iş tatmini" veya "cinsiyet" gibi değişkenler üzerinden nicel yöntemlerle ele alınmış olsa da, bu çalışma konuyu politik ve eleştirel bir düzleme taşıyarak çalışanların bu süreçlerdeki öznel anlamlandırmalarına odaklanmaktadır. Araştırma, bu denetim pratiklerine karşı çalışanların geliştirdikleri bireysel ve kolektif direnç stratejilerini fenomenolojik bir bakış açısıyla ortaya koyarak literatüre özgün bir katkı sağlamayı hedeflemektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Modern çalışma hayatında denetim olgusu, tarihsel süreç içerisinde somut ve fiziksel bir gözetimden, daha soyut ve içselleştirilmiş mekanizmalara evrilmiştir. Bu evrimin başlangıç noktasını Taylorist yaklaşımların fiziksel açıdan gözetimi ve doğrudan denetim stratejileri oluşturmaktadır. Bu dönemde denetim, "efendinin gözü" olarak nitelendirilen ve üst amirin çalışan üzerindeki doğrudan fiziksel müdahalesine dayanan "basit denetim" yapısındadır (Taylor, 1911; Braverman, 1998). Edwards (1982) ve Friedman'ın (1977) belirttiği üzere, bu aşamada baskı somuttur ve işin süresi ile kısıtlıdır.

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte denetim, hiyerarşik kademeler ve rasyonel kurallar aracılığıyla tesis edilen "bürokratik" bir yapıya bürünmüştür. Weber (2009) tarafından kavramsallaştırılan bu yapı, denetimi daha meşru ve hiyerarşi içine gizlenmiş bir hale getirmiştir. Teknolojinin çalışma hayatının merkezine yerleşmesiyle birlikte ise "teknik kontrol" dönemi başlamış; denetim artık fiziksel aygıtlara ve dijital altyapıya gömülmüştür. Yazılım ve algoritmalarla beslenen bu yeni denetim biçimi, geleneksel gözetime ihtiyaç duymadan denetimi otomatik ve kesintisiz hale getirmiştir. Bu teknolojik hakimiyet, sadece bir veri toplama süreci değil, aynı zamanda çalışan üzerinde psikolojik bir disiplin kurma eylemidir.

Foucault'un (1977) panoptikon teorisi, bu görünmez gözetim mekanizmalarını anlamak için temel bir zemin sunar. Panoptikon ilkesine göre birey, her an izlendiği ihtimalini özümseyerek bir *otokontrol mekanizması* geliştirir. Dijitalleşen ekosistemde bu durum, mahremiyet alanının daralmasına ve iş-yaşam dengesinin bozulmasına neden olmaktadır. Nitekim Zhu vd. (2024), mesai sonrası dijital iş bağlantılarını 'çift tarafı keskin bir kılıç' olarak nitelendirerek; bu sürecin çalışan için bir özgürlük alanından ziyade bir esaret biçimine dönüşebileceğini ve mesleki ruh sağlığını olumsuz etkileyebileceğini vurgulamaktadır.

Denetim ayrıca Barker (2016) ve Kunda (1995) tarafından tanımlanan "ekip içi yatay denetim" ve kültürel söylemler üzerinden de *sosyal bir baskı* biçimine dönüşmektedir. "Biz bir aileyiz" gibi normatif söylemler, çalışanın mesai saatleri dışındaki zamanını da iş süreçlerine dahil etmesine ve sınırların geçirgenleşmesine yol açmaktadır.

İş-yaşam dengesi, literatürde bireyin iş ve iş dışı rollerini çatışma olmaksızın yerine getirebilmesi olarak tanımlanırken; bu dengenin kurulabilmesi için iş ve ev arasına sınırlar örmesi gerekliliği vurgulanmaktadır (Greenhaus vd., 2003; Ashforth vd., 2000; Clark, 2000). Ancak hem dijital hem de geleneksel denetim araçları bu sınırları aşındırmakta, çalışanın özel hayat üzerindeki kontrolünü elinden almaktadır.

Renk ve Sutter (2025), işle ilgili uzun süreli ulaşılabilirliğin daha yüksek seviyelerinin iş-aile çatışmasının artması ve özellikle daha yüksek stres, tükenmişlik ve azalmış ruh sağlığı gibi daha kötü sağlık sonuçlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Dong vd. (2022), mesai saatleri dışındaki dijital iş bağlantılarının çalışanlarda psikolojik strese yol açtığını ve bu süreçte yönetici işkolikliğinin durumu daha da kötüleştirdiğini vurgulamaktadır.

İş-yaşam dengesi sadece bireysel bir tercih değil; aynı zamanda sosyal politikalar, işverenlerin uyguladığı stratejiler ve bireylerin bunlara karşı geliştirdiği başa çıkma mekanizmalarının bir bileşkesidir (Xiao ve Cooke, 2012). Mevcut literatür, olumsuz etkilerin varlığını kabul etmekle birlikte, çalışanların bu düzene karşı geliştirdikleri "mikro-politik direnç" stratejilerini tam olarak açıklayamamaktadır. Bu çalışma, tam da bu boşluğa odaklanarak denetim ve direnç arasındaki bu gerilimli ilişkiyi fenomenolojik olarak irdelemektedir.

YÖNTEM

Bu çalışma, beyaz yakalı çalışanların denetim mekanizmalarına ilişkin öznel deneyimlerini ve bu süreçte iş-yaşam dengesini nasıl sağladıklarını derinlemesine keşfetmek amacıyla nitel araştırma yöntemine dayalı olarak tasarlanmıştır. Araştırmada, katılımcıların doğrudan yaşadıkları deneyimlerin özüne odaklanabilmek için fenomenolojik desen benimsenmiştir.

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Fenomenolojik araştırmaların derinlikli doğası gereği örneklem, başta Manisa ve çevresi olmak üzere Türkiye'deki farklı sektörlerde (finans, teknoloji, hizmet vb.) görev yapan beyaz yakalı bireylerle sınırlandırılmıştır. Katılımcıların belirlenmesinde, zengin veri sunabilecek kişilere ulaşabilmek adına kartopu örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Verilerin toplanmasında, fenomenolojik araştırmalarda yaygın olarak kullanılan ve katılımcının deneyimlerini kendi kelimeleriyle aktarmasına olanak tanıyan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veri toplama süreci üç ayda tamamlanmıştır.

Görüşmeler, katılımcıların onayı doğrultusunda ses kaydına alınmış ve daha sonra analiz edilmek üzere transkript edilmiştir. En kısa görüşme süresi 32 dakika, en uzun görüşme süresi ise 78 dakikadır. Toplamda 22 katılımcı ile mülakat gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmeler doğrultusunda, 18-20. görüşmelerden itibaren katılımcıların konuya ilişkin paylaştığı deneyimlerin birbirini tekrar etmeye başlaması üzerine araştırmada veri doygunluğuna ulaşılmış ve çalışma 22 katılımcı ile tamamlanmıştır.

Fenomenolojik tasarıma sahip bu çalışmada, genellenemezlik ve Manisa ve çevresi odaklı coğrafi kısıtlar bulunmaktadır. Araştırmanın geçerlik ve güvenirlilik boyutu uzman incelemesi, derinlemesine betimleme, katılımcı teyidi ve ön yargıların paranteze alınması yöntemleriyle kurgulanmıştır. Araştırmanın tutarlılığı açısından, veri kaynakları olan katılımcıların farklı yaş, medeni durum, cinsiyet ve sektörlerden seçilmesine, diğer bir ifadeyle; veri çeşitliliğinin sağlanmasına özen gösterilmiştir.

Elde edilen transkriptlerin analizinde betimsel analiz ve içerik analizi yöntemleri bir arada kullanılacaktır. Verilerin tamamının sistematik bir şekilde kodlanması, temaların oluşturulması ve fenomenolojik "öz"e ulaşılması süreçlerinde bilgisayar destekli nitel analiz yazılımı olan MAXQDA-2024 programından yararlanılacaktır. Analiz sürecinde Creswell (2013) ve Sığrı (2018) tarafından önerilen yöntemler takip edilecektir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın temel bulguları göstermektedir ki dijital denetim pratikleri, çalışanlar üzerinde yoğum bir baskı teması oluşturmaktadır. Özellikle finans/bankacılık alanında çalışanların izleme ve denetime daha fazla maruz kaldığı bulgularla ortaya konulmaktadır. Katılımcıların deneyimlerinde, "sürekli erişilebilirlik" halinin bir zorunluluktan öte profesyonel kimliğin bir parçası olarak dayatıldığı ve bunun iş-yaşam sınırlarını belirsizleştirdiği görülmektedir.

Çalışmanın en özgün bulgularından biri, çalışanın bu denetim karşısında sergilediği tutumdur. Araştırma, çalışanı denetim karşısında pasif bir nesne olarak değil, direnç gösterme potansiyeli olan bilinçli bir aktör olarak ele almaktadır. Bu bağlamda, çalışanların dijital araçları *"kapatma" hakkını kullanmaları, bildirimleri yönetme biçimleri veya ekip içindeki normatif baskılara karşı geliştirdikleri bireysel taktikler,* birer direnç stratejisi olarak tematik analiz yoluyla sunulacaktır.

Katılımcıların denetime karşı mikro direnç stratejileri geliştirdikleri görülse de bu bireysel taktiklerin denetim mekanizmalarını tamamıyla aşmada yetersiz kaldığı gözlemlenmektedir. Bu bulgular, literatürdeki geleneksel iş tatmini ve iş-yaşam dengesi tartışmalarının aksine, konuyu güç ilişkileri ve bireysel özerklik bağlamında yeniden tartışmaya açmaktadır.

SONUÇ

Bu araştırma, dijitalleşen çalışma hayatında denetim, direnç ve iş-yaşam dengesi arasındaki karmaşık ilişkiyi fenomenolojik bir derinlikle sunmaktadır. Elde edilen sonuçlar, teknolojik denetimin çalışanların mahremiyetini ve yaşam kalitesini doğrudan tehdit ettiğini, ancak çalışanların bu süreçlerde çeşitli direnç stratejileri geliştirerek kendi alanlarını korumaya çalıştıklarını göstermektedir. Çalışmanın, denetim olgusunu eleştirel bir perspektifle yeniden değerlendirerek, hem akademik literatüre özgün bir katkı sağlaması hem de sosyal politikalarda çalışan deneyiminin önemini vurgulaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Beyaz Yakalı Çalışanlar, Denetim Mekanizmaları, İş-Yaşam Dengesi, Fenomenolojik Analiz.

KAYNAKÇA

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., ve Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.

Barker, J. R. (2016). Tightening the iron cage: Concertive control in self-managing teams. *In Organizational Influence Processes* (pp. 314-343). Routledge.

Braverman, H. (1998). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in The Twentieth Century*. NYU Press.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations,* 53(6), 747-770.

Creswell, J. W. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev.).* İstanbul: Siyasal Kitapevi.

Dong, M., Zhang, T., Li, Y., & Ren, Z. (2022). The effect of work connectivity behavior after-hours on employee psychological distress: The role of leader workaholism and work-to-family conflict. *Frontiers in Public Health*, *10*, 722679.

Edwards, R. (1982). Contested terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century. *Science and Society*, 46(2).

Foucault, M. (1977). *Discipline and punish: the birth of the prison.* Pantheon Books.

Friedman, A. L. (1977). Worker Resistance Historical Development. In Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism (pp. 56-76). London: Macmillan Education UK .

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., ve Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

Kunda, G. (1995). Engineering culture: Control and commitment in a high-tech corporation. *Organization Science*, 6(2), 228-230 .

Renk, S., & Sutter, C. (2025). Always available? A systematic review on extended work-related availability, health outcomes and work-family conflict. *Frontiers in Psychology*, *16*, 1726421.

Sığrı, Ü. (2018). Nitel Araştırma Yöntemleri. İstanbul: Beta Yayınları.

Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. NuVision Publications, LLC.

Weber, M. (2009). *The theory of social and economic organization*. Simon and Schuster.

Xiao, Y., & Cooke, F. L. (2012). Work–life balance in C hina? Social policy, employer strategy and individual coping mechanisms. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *50*(1), 6-22.

Zhu, F., Gao, Y., & Chen, X. (2024). Freedom or bondage? The double-edged sword effect of work connectivity behavior after-hours on employee occupational mental health. *Chinese Management Studies*, *18*(1), 265-285.

Türkiye'de Ev İşçilerinin Ayrışan Profili: Bakım Emeği, Kayıt Dışılık ve Görünmezlik

Ceyhun GÜLER[1] • Gizem Nur HAMAMCIOĞLU[2]

[1] Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ceyhun.guler@deu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0001-8716-0960

[2] Arş. Gör., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, gizemnur.bulut@deu.edu.tr, https://orcid.org/0000-0002-5189-0619

GİRİŞ

Pandemi sonrası dönemde derinleşen ekonomik ve sosyal eşitsizlikler, iklim krizi, dijital dönüşüm ve hızlanan demografik yaşlanma; emek süreçleri üzerindeki baskıları artırarak çalışma yaşamında çok boyutlu bir kırılganlık yaratmıştır. Bu süreçten en ağır biçimde etkilenenler ise büyük çoğunluğu kadınlardan oluşan, yoğun olarak kayıt dışı çalıştırılan ve yasal korumanın büyük ölçüde dışında bırakılan güvencesiz emek grupları olmuştur. Ev işçileri de bu grupların başında gelmektedir. Bu çalışma, ev işçilerinin sorunlarının ve güncel profillerinin tartışılmasını amaçlamakta; bunu yaparken de alanın en temel sorunlarından birinin ev işçilerinin sayısal anlamda tespit edilmelerinin güçlüğü olduğunu ileri sürmektedir.

Ev işçilerinin sayılarının net biçimde belirlenememesi, yalnızca istatistiksel bir eksiklik değil; sorunların kapsam ve büyüklüğünün ortaya konulmasını, dolayısıyla bu sorunlara yönelik etkili politika üretilmesini de doğrudan engelleyen yapısal bir kısıtlılıktır. Çalışma bu nedenle iki eksen kapsamında şekillenmektedir. Birincisi, Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA) 2024 mikro veri seti üzerinden güncel, ayrıştırılmış ve mükerrerlik kontrolünden geçirilmiş şekilde ev işçilerinin profiline ilişkin bir görünüm ortaya koymayı; ikincisi, bu profil üzerinden ev işçilerinin çalışma biçimlerini, işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını, iş güvencesi yoksunluğunu, süreksiz ve düzensiz istihdam koşullarını ve örgütlenme özgürlükleri önündeki engelleri tartışmaya açmayı hedeflemektedir. Çalışmanın özgün katkısı, veriye dayalı bir şekilde elde edilen ayrıştırılmış görünüm temelinde hem ev işçiliği içindeki bakım ve bakım dışı kesimlerin farklılaşan profillerini ortaya koyması hem de mevcut profil üzerinden ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlüklerine ilişkin somut öneriler ortaya koymasıdır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın kavramsal zemini, ILO'nun 189 sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Sözleşmesi'nde ev işlerini "ev ya da hane halkı için veya ev içerisinde icra edilen işler", ev işçisini ise "istihdam ilişkisi içerisinde ev işleri ile uğraşan herhangi bir kişi" biçiminde tanımlayan çerçeveye dayanmaktadır (ILO, 2011). Ev içi emeğin karşılıksız ve görünmez olarak kurgulanması, toplumsal cinsiyet rolleri temelindeki iş bölümü ve bu emeğe atfedilen

düşük değer; ev işçiliğini güvencesiz bir sektör hâline getirmektedir (Erdoğdu ve Toksöz, 2013; Güler, 2021a). Sorunlar yalnızca çalışma ilişkisinden değil, aynı zamanda sınıf, toplumsal cinsiyet ve göçmenlik eksenlerinin kesişiminden de doğmaktadır (ILO, 2013; Güler, 2021b).

Bu çerçevede ev işçiliğinin yasal tespitinin güçlüğü tesadüfi değildir. İşyerinin özel hanelerden oluşması, geleneksel istihdam ilişkisinin dışında kalan atipik bir yapı, net bir iş tanımının bulunmaması, kayıt dışılığın yaygınlığı ve istatistiklerin büyük ölçüde beyana dayanması, ev işçilerini hem hukuken hem de istatistiksel olarak görünmez kılmaktadır. Bu görünmezlik aynı zamanda ev işçiliğinin güvencesiz istihdam yapısıyla yakından ilişkilidir. Nitekim ev hizmetlerinde düşük ücret, sosyal güvenceden yoksunluk, düzensiz çalışma, kayıt dışılık ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlığı, ev işçilerinin işgücü piyasasındaki kırılgan konumunu pekiştirmektedir. Özellikle ev işçilerinin örgütsüzlüğü ve çalışma ilişkisinin özel hane içerisinde kurulması, işveren ile çalışan arasındaki ilişkinin geleneksel iş ilişkilerinden farklılaşmasına ve eşitsiz bir istihdam ilişkisinin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Güler, 2021b; ILO, 2013; 2021; Suğur vd., 2008). Bakım ekonomisinin genişlemesi ve demografik yaşlanma ise ev işçiliği içerisinde bakım emeğinin payını artırarak bu görünmezlik ve güvencesizliğin maliyetini yükseltmektedir (ILO, 2024). Çalışmanın bulguları, söz konusu görünmezlik ve güvencesizliğin bakım ve bakım dışı ev işçiliği için aynı yoğunlukta işlemediğini; iki kesimin kayıt dışılık, çalışma süresi ve ücret düzeyi bakımından keskin biçimde ayrıştığını ortaya koymaktadır.

YÖNTEM

Araştırma, nicel analiz ağırlıklı karma bir tasarıma sahiptir. Nicel boyutta, TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması'nın 2024 yılı mikro veri seti üzerinden ikincil veri analizi yürütülmektedir (TÜİK, 2026). Örneklem; istihdamda olan ve ankete cevap veren 15 yaş ve üzeri fertlerle sınırlandırılmıştır. Tahminler, TÜİK'in sağladığı ağırlık katsayısı ile ulusal düzeye genellenmiştir.

Ev işçileri, ekonomik faaliyet kolu, meslek kodu ve işteki durum değişkenlerinin birleşimiyle, birbirinden bağımsız ve mükerrer içermeyen üç alt küme olarak ele alınmaktadır. Birinci küme (Grup A), NACE Rev.2 Kod 97 (“Ev İçi Çalışan Personelin İşvereni Olarak Hanehalklarının Faaliyetleri”) ile tanımlanmaktadır; bu kod doğrudan bir hanenin işvereni olduğu, ağırlıklı olarak bakım, temizlik, çamaşır-ütü, yemek ve bahçe işlerini kapsayan ev işçilerini ölçmektedir.

İkinci küme (Grup B), NACE Kod 88 (“Barınacak Yer Sağlanmaksızın Verilen Sosyal Hizmetler”) altında, ISCO-08 meslek kodu 53 (“Kişisel Bakım Hizmetleri Veren Elemanlar”) ile sınıflanan ve işyeri durumu değişkeni bakımından başkasının evinde çalıştığını beyan eden bireylerin kesişimiyle tanımlanmaktadır. Bu ikinci küme çocuk, yaşlı, hasta ve engelli

bakımını üstlenen ve bireysel hane işvereni için çalışan kişileri kapsamaktadır. Bu kümenin kamu kurumu veya kurumsal bakım şirketi çalışanlarını içermediği doğrulanmıştır; aynı şekilde grubun gönüllü/karşılıksız bir bakım faaliyetini yansıtmadığı, TÜİK'in istihdam tanımının gelir elde etme şartına bağlı olması, ücretsiz aile işçisi kategorisinde gözlem bulunmaması ve grubun yüksek istihdam sürekliliği ile teyit edilmiştir.

Üçüncü küme (Grup C) NACE Kod 81 (“Binalarla İlgili Hizmetler ve Çevre Düzenlemesi Faaliyetleri”) altında ISCO Kod 91 (‘‘Temizlikçiler ve Yardımcılar’’) ile sınıflanan, işyeri durumu “evde” olan ve işteki durumu “kendi hesabına çalışan” olarak beyan edilen bireylerden oluşmaktadır. NACE 81 esas itibarıyla kurumsal temizlik şirketlerinin faaliyet kodu olduğundan, bu kod altındaki kişilerin doğrudan ev işçisi sayılması metodolojik olarak tartışmalıdır; nitekim aynı kod altında işyeri durumu “sabit işyeri” olan ve dolayısıyla şirket ofis/depo personeli olduğu açık olan yüzde 43,7'lik bir kesim ayrıştırılarak tanımın dışında tutulmuştur. Geriye kalan ve işyeri durumu “evde” olan kesim (yüzde 52,1) içinde işteki durumu “kendi hesabına” olanlar (yüzde 92,9) ile “ücretli/maaşlı veya yevmiyeli” olanlar (yüzde 7,1) arasında ayrım yapılmıştır; ikinci alt grubun bir aracı temizlik şirketine bağlı olarak haneye gönderilmiş olma ihtimali bulunduğundan, Grup C tanımına yalnızca “kendi hesabına çalışan” kesim dahil edilmiş, ücretli/yevmiyeli kesim ihtiyatla dışarıda tutulmuştur.

Üç küme arasında mükerrer gözlem bulunmadığı yapısal olarak doğrulanmıştır: NACE Rev.2 ve ISCO-08 her ikisi de tek değerli değişkenler olduğundan bir gözlem aynı anda NACE=97 ile NACE=88/81 değerlerini, ya da ISCO=53 ile ISCO=91 değerlerini alamamakta; bu durum gözlem düzeyinde de teyit edilmiştir. Toplam ev işçisi tahmini, üç kümenin basit toplamı olarak hesaplanmaktadır.

Elde edilen kitle; cinsiyet, yaş grupları, eğitim düzeyi, İstatistikî Bölge Birimleri (İBBS Düzey 1 ve 2), kayıtlılık durumu (Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlılık), çalışma süresi ve şekli (tam/yarı zamanlı, haftalık fiilî ve normal çalışma saatleri), istihdam sürekliliği, iş bulma yöntemi, medeni durum ve ücret (TÜİK'in net nakdî gelir tanımı üzerinden) değişkenleri temelinde ayrıştırılmıştır.

Çalışmada örnek genişliğinin düşüklüğü (TÜİK'in güvenilir tahmin için belirttiği 5.000 gözlem eşiğinin bazı alt kırılımlarda altında kalınması), verilerin beyana dayanması ve özellikle ücret değişkeninin yalnızca nakdî geliri ölçüp barınma ve beslenme gibi ayni ödemeleri kapsam dışı bırakması gibi sınırlılıklar bulunmaktadır. Ayrıca HİA, ev işçilerinin yatılı veya gündüzlü çalışma biçimini doğrudan soran bir değişken içermemektedir; çalışmada haftalık çalışma süresinin 60 saati aşması, yatılı çalışmanın dolaylı bir göstergesi olarak yorumlanmış olup, bu çıkarımın istatistiksel bir varsayıma dayandığı ve doğrudan ölçüme dayalı bir tespit olmadığı belirtilmelidir. Çalışmanın belge ve mevzuat analizine dayanan ikinci boyutunda ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, İşkolları Yönetmeliği ve ISCO-08/NACE eşleştirmeleri, işkolu sınıflandırması tartışmasının zemini olarak incelenmektedir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

2024 yılı mikro veri setine göre Türkiye'de ev işçisi sayısı toplamda yaklaşık 811 bin 429 kişi olarak tahmin edilmektedir; bu büyüklük, toplam istihdamın yaklaşık yüzde 2,49'una karşılık gelmektedir. Bu toplamın 140 bin 709'u (%17,3) Grup A'da (ev işi bakım karışık, hane işvereni), 560 bin 46'sı (%69,0) Grup B'de (evde bakım, hane işvereni) ve 110 bin 673'ü (%13,6) Grup C'de (bağımsız gündelikçi temizlikçi, kendi hesabına) yer almaktadır.

Ayrıştırılmış profil, ev işçiliği içindeki üç kesimin yalnızca büyüklük bakımından değil, çalışma koşulları bakımından da keskin biçimde farklılaştığını göstermektedir. Kayıtlılık açısından Grup A'da kayıt dışılık oranı yüzde 60,2, Grup C'de yüzde 92,6, Grup B'de ise yüzde 99,8'dir; evde bakım emeği bu görünüm üzerinden değerlendirildiğinde fiilen kayıt dışı bir alan olarak ortaya çıkmaktadır.

Çalışma süresi bakımından da benzer bir ayrışma gözlenmektedir. Grup C'de haftalık ortalama çalışma süresi 22,3 saat olup yüzde 68,4'ü yarı zamanlı çalışmaktadır; bu durum, düzensiz ve gündelikçi temizlik modelini açıkça ortaya koymaktadır. Grup A'da haftalık ortalama 38,9 saat ile orta bir konumda yer almakta, yüzde 27,6'sı yarı zamanlı çalışmaktadır. Grup B'de ise haftalık ortalama çalışma süresi 62,2 saate çıkmakta, yüzde 61,5'i haftada 60 saatin üzerinde, yüzde 98,5'i tam zamanlı çalışmaktadır; bu örüntü, yatılı bakım ilişkisinin fiilen sınırsız çalışma süresine dönüştüğünü sayısal verilerle de göstermektedir.

Ücret bakımından 2024 yılı verilerine göre Grup A'da aylık ortalama net nakdî gelir 13.687 TL, Grup B'de 8.146 TL olarak hesaplanmıştır; Grup C için güvenilir bir ücret tahmini üretilememiştir, çünkü TÜİK'in gelir sorusu yalnızca ücretli/maaşlı/yevmiyeli statüsündeki çalışanlara yöneltilmekte, kendi hesabına çalışanlar (Grup C) bu soru dışında kalmaktadır; bu durum nedeniyle, bağımsız gündelikçi kesimin ücret düzeyi HİA mikro verisiyle doğrudan ölçülememiştir. 2024 yılında net asgari ücretin 17.002,12 TL olduğu dikkate alındığında her iki grup net nakdi gelir ortalaması da asgari ücret altında kalmaktadır. Ancak dikkat çeken bir şekilde Grup B'nin yüzde 98,4'ü 2024 yılı asgari ücretinin altındadır. Saatlik ücrete normalize edildiğinde Grup A'nın saatlik nakdî ücreti 88,2 TL iken Grup B'de bu değer 33,6 TL'ye düşmektedir; Grup B, Grup A'nın yalnızca yüzde 38'i kadar ücretlendirilmektedir. Burada dikkat çekilmesi gereken nokta Grup B aynı zamanda çok daha uzun sürelerle çalışmaktadır (Grup B: Haftada 62,2 saat, Grup A: Haftada 39,6 saat); uzun çalışma saati ücreti artırmamakta, tam tersine saatlik ücreti daha da eritmektedir. Grup A'da kayıtlı olanlar 18.263 TL, kayıtsız olanlar 10.314 TL almakta, kısaca kayıtlılık ücreti %77 artırmaktadır. Grup B'de ise kayıtlılık son derece düşük olması nedeniyle bu yükseltici mekanizma söz konusu olmamaktadır.

Eğitim düzeyi üç grupta da düşüktür; okul bitirmemiş veya yalnızca ilkokul mezunu olanların payı Grup A'da yüzde 48,5, Grup C'de yüzde 67,6, Grup B'de yüzde 75,6'dır. Yaş profili

bakımından ortalama yaş Grup C'de 44,7, Grup A'da 46,1, Grup B'de 49,0'dır; üç grup da genel istihdama kıyasla belirgin biçimde yaşlı bir kitleyi barındırmaktadır.

Bölgesel dağılım da kesimler arasında ayrışmaktadır. Grup A ve Grup C İstanbul başta olmak üzere batı ve büyükşehir bölgelerinde yoğunlaşırken, Grup B'de Güneydoğu Anadolu (yüzde 19,8) ve Ortadoğu Anadolu (yüzde 8,6) gibi doğu bölgeleri belirgin bir ağırlık taşımaktadır. Bu coğrafi ayrışmanın bölgesel demografik yapı, göç dinamikleri ve geleneksel bakım örüntüleriyle ilişkili olabileceği değerlendirilmekte, konunun ayrı bir araştırma sorusu olarak ele alınması önerilmektedir.

Bu profil, sorunların kapsamını da görünür kılmaktadır. İş yerlerinin özel hanelerden oluşması, üyeliğin e-Devlet üzerindeki işleyişi ve düşük/düzensiz gelir nedeniyle aidat ödeyememe gibi engellerle kısıtlanmakta; işveren tarafının (ev sahibi) dağınıklığı ve sayısal çokluğu toplu pazarlığı fiilen işlevsiz bırakmaktadır (Güler, 2021a; 2021b). İşçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından kimyasal maruziyet, ergonomik zorlanma, düşme ve elektrik çarpması gibi fiziksel riskler ile psikososyal riskler yoğunken, ev işçileri 6331 sayılı Kanun kapsamı dışında kalmaktadır (Erdoğdu ve Toksöz; 2013; Güler, 2021a; 2021b). Şiddet ve taciz, iş yerinin özel hane olması, yatılı işçilerin işverenin emrine fiilen yirmi dört saat hazır bulunması ve göçmen işçilerde maruziyet risklerinin derinleşmesi nedeniyle ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi çerçevesinde ayrıca ele alınması gereken bir sorun alanıdır (Güler, 2021a; ILO, 2019; 2021). İş güvencesinden yoksunluk ve süreksiz/düzensiz istihdam ise tüm bu sorunları birbirine bağlayan ortak paydadır.

Çalışmanın dikkat çektiği noktalardan bir diğeri ise ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlüklerine ilişkin kısıtlamalar ve işkolu sendikacılığına sıkıştırılmış örgütlenme alanlarıdır. Türkiye'de ev işçilerini örgütleyen sendikalar, 6356 sayılı Kanun kapsamında 20 nolu genel işler işkolunda faaliyet göstermektedir (Güler, 2021a). Oysa ayrıştırılmış profil, ev işçiliği içinde bakım emeğinin toplam ev işçisi kitlesi içindeki çoğunluğunu da göstermektedir. Bu durum hali hazırda 20 nolu genel işler işkolunda örgütlenen ev işçilerinin tanımlanmaları gereken işkolunun yeniden değerlendirilmesini de ihtiyaç haline getirmektedir. Ayrıca ev işçiliğinin heterojen yapısı (temizlik ile bakım faaliyetlerinin sıklıkla aynı işçi tarafından birlikte yerine getirilmesi) dikkate alındığında, dar ve geniş bakım tanımı temelinde ev işçilerinin örgütlenmesine ilişkin tartışmalarda sağlık ve sosyal hizmet işkolunun yeri de ayrıca ele alınmalıdır.

Nitekim bakım emeği, çocuk, yaşlı, engelli veya hasta bireylerin bakım gereksinimlerinin karşılanmasına yönelik gerçekleştirilen doğrudan bakım işlerinin yanında bakımın sürdürülebilmesini mümkün kılan temizlik, yemek, çamaşır, alışveriş gibi dolaylı bakım işlerinden oluşan geniş bir faaliyet alanını kapsar (İlkkaracan, 2018). Bu çerçevede ev işleri, bakımın sunulabilmesinin ön koşulunu oluşturmakta; bu nedenle ev işleri ve bakım emeği pratikte birbirini tamamlayan ve çoğu zaman aynı emek süreci içinde iç içe geçen faaliyetler

olarak ortaya çıkmaktadır (ILO, 2024). Bu durum, ev işçilerinin de bakım emeğinin bir parçası olarak değerlendirilmesini ve örgütlenmelerine ilişkin tartışmalarda sağlık ve sosyal hizmet işkolunun kapsamı içinde ele alınması tartışmalarını gerekli kılmaktadır.

Bulgular bütüncül olarak değerlendirildiğinde, Türkiye'de ev işçiliğinin homojen bir istihdam kategorisi oluşturmadığı; bakım emeği ile bakım dışı ev hizmetlerinde çalışanların kayıt dışılık, çalışma süresi, ücret ve coğrafi dağılım açısından birbirinden ayrışan profiller sergilediği görülmektedir. Bu farklılaşma, ev işçiliğinin yalnızca kayıt dışılık ekseninde değil, farklı güvencesizlik biçimlerinin kesiştiği heterojen bir çalışma alanı olarak değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

SONUÇ

Ev işçilerinin sorunlarının çözümü, öncelikle onların görünür kılınmasına bağlıdır. İktisadi faaliyet kolları üzerinden mükerrer gözlem içermeyen bir birleşim paralelinde mikro veri seti üzerinden yapılan hesaplamalar sonucunda elde edilen bulgular, ev işçiliğinin tek bir homojen kitle değil, kayıtlılık, çalışma süresi, ücret ve coğrafya bakımından keskin biçimde farklılaşan iki alt kesimden (bakım ve bakım dışı) oluştuğunu; bakım emeğinin bu kitlenin artık baskın bileşeni hâline geldiğini ve neredeyse büyük oranda kayıt dışı kaldığını göstermektedir.

Bu temelde öncelikli politika önerileri; 189 ve 190 sayılı Sözleşmelerin onaylanması, etkin bir kayıtlılık sisteminin kurulması ve özellikle bakım emeği için kayıt dışılığın neredeyse evrensel düzeyde olduğu dikkate alınarak, ev işçilerinin yasal koruma kapsamına alınması, çalışma süresi ile ücret arasındaki orantısızlığı giderecek saat bazlı ücretlendirme ilkelerinin sosyal tarafların katkısıyla oluşturulacak tip iş sözleşmelerine yansıtılması ile güvenli şikâyet ve denetim mekanizmalarının geliştirilmesidir.

Çalışmanın çift yönlü katkısı, bir yandan ev işçilerinin ayrıştırılmış istatistiksel profilini güncellemesi, diğer yandan ev işçilerinin sendikal hak ve özgürlükleri bağlamında örgütlü bulundukları işkolunun yeniden düşünülmesini gündeme getirmesidir. Bu tartışma, ev işçiliğinin profil açısından yeniden değerlendirilmesi ve sendikal hak ve özgürlükleri açısından yeni araştırma alanlarına da işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ev İşçiliği, Kayıt Dışı İstihdam, Hanehalkı İşgücü Araştırması, Güvencesizlik, Bakım Emeği.

KAYNAKÇA

Erdoğdu, S. ve Toksöz, G. (2013). Türkiye'de ev işçileri: Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.

Güler, C. (2021a). Ev işçiliğinin Türkiye'deki görünümü: Kapsam, boyut ve sorunlar. Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).

Güler, C. (2021b). Covid-19 salgını döneminde ev işçilerinin derinleşen sorunları: İstanbul örneği. Journal of Economy Culture and Society, 64, 1–24. https://doi.org/10.26650/JECS2021-880507.

International Labour Organization. (2011). C189 – Ev işçileri için insana yakışır iş sözleşmesi (No. 189). Cenevre: ILO.

International Labour Organization. (2013). Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. Cenevre: ILO.

International Labour Organization. (2019). C190 – Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (No. 190). Cenevre: ILO.

International Labour Organization. (2021). Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). Cenevre: ILO.

International Labour Organization. (2024). Küresel bakım krizinden evde kaliteli bakıma: Ev işçilerinin bakım politikalarına dâhil edilmesi ve çalışma yaşamındaki haklarının güvence altına alınması hakkında durum incelemesi. ILO Politika Bilgi Notu.

İlkkaracan, İ. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitlikçi, Sürdürülebilir Büyüme ve Kalkınma İçin Mor Ekonomi. Ç. Ünlütürk Ulutaş (Ed.), *Feminist Sosyal Politika: Bakım, Emek, Göç,* (s.31-66), NotaBene Yayınları.

Suğur, N., Suğur, S., ve Şavran, T. G. (2008). Türkiye'de Orta Sınıfın Mazbut Hizmetkârları: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Çocuk Bakıcıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, *63*(03), 161-183. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002128.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2026). Hanehalkı işgücü araştırması mikro veri seti, 2025 (2024 yılı verisi). Ankara: TÜİK.

4857 Sayılı İş Kanunu'nda Kadın İşçilere Yönelik Düzenlemeler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Haydar Okan YILDIRIM
Dr. İstanbul Gedik Üniversitesi. okan7582@hotmail.com. ORCID ID:0000-0002-9029-3438.

GİRİŞ

Kadınlar tarihin her döneminde üretim sürecine dâhil olsa da, çalışma yaşamında işçi olarak Sanayi Devrimi ile birlikte yer almaya başlamışlardır. Ancak, kadınların çalışma yaşamında daha çok ikincil işgücü olarak görülmeleri, bu işçi grubunun korunması gerekliliğini de beraberinde getirmiştir. İlk koruyucu önlemlerin uluslararası kuruluşlar tarafından alındığını görmekteyiz. 1940'lı yıllardan itibaren kadın işçilerin korunmasına yönelik olarak Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi çeşitli düzenlemeler yapmış, sonrasında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100, 111 ve 183 sayılı Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği Yönergeleri ile koruyucu düzenlemelere devam edilmiştir. Bu önlemler daha çok çalışma zamanı, kadınların çalıştırılamayacakları işler ve ücret eşitsizliğinin giderilmesine yönelik olmuştur. Ülkemiz açısından bakıldığında ise, Anayasa, İş Kanunu ve diğer kanunlar ile yönetmeliklerde kadınlara yönelik düzenlemelere yer verildiğini görmekteyiz. 4857 sayılı İş Kanunu'nda kadın işçilere yönelik düzenlemeler arasında; iş ilişkisinin kurulması; eşit davranma ilkesi; ebeveyn izinleri olarak sayılabilecek analık hali izni, sağlık kontrolü izni, 6 aya kadar ücretsiz izin, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin, süt izni; kadın işçinin tacize karşı korunması; kadın işçinin iş sözleşmesinin feshe karşı korunması; kadın işçinin kıdem tazminatı yönünden korunması ve kadın işçilere yönelik çalıştırma yasakları yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde 22.04.2026 tarihli ve 7578 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle analık halinde çalışma iznine ilişkin özellikle doğumdan sonraki izin süresi ile toplam izin süresinde ciddi bir artış olmuştur. Ayrıca, bu yeni düzenlemeyle sağlık durumunun uygun olması halinde kadın işçinin doğumdan önceki iki haftaya kadar çalışılmasına da izin verilmektedir.

Uluslararası ve ulusal düzenlemeler incelendiğinde büyük oranda istihdamda olan kadın işçiler hedef alınmakta, çalışma yaşamından dışlanmış kadınların istihdama dâhil edilmesinde eksik kalındığı görülmektedir. Buna ek olarak, çalışma yaşamında olan kadınlar arasında ise özellikle ulusal mevzuat ölçeğinde tartışmaya açık sorunlar olduğu görülmektedir. Örneğin, iş sözleşmesinin geçerli feshinde iş yerinde çalışan işçi sayısı için asgari 30 işçi öngörülse de, tarım ve orman işlerinin yapıldığı iş yerleri ve işletmelerinin İş Kanunu kapsamına girmesi için en az 50 işçinin çalışıyor olması gerekmektedir. Dolayısıyla, kadın işçinin feshe karşı korunmasında eşitliğe aykırı bu şekilde çelişkili kanuni düzenlemelere de rastlanmaktadır.

Çalışmamızda aynı zamanda şu iki soruya da cevap verilmeye çalışılacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki düzenlemeler erkek egemen bir toplumda kadın işçilerin erkeklerle eşit şartlarda

çalışmasına imkân sağlamakta mıdır? Aynı şekilde, ataerkil aile yapısı yasal çerçeve tam olarak çizilse dahi kadınların erkekler ile eşit şartlarda çalışmasına izin vermekte midir? Birbirinden farklı iki soruymuş gibi gözükse de, aslında her iki soru da uygulamada edinilen pratiklerin yasal ve kültürel gerçeklerle çatıştığını göstermektedir. Zira 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki düzenlemeler azımsanmayacak nitelikte olsa da, yukarıda belirttiğimiz üzere çalışma yaşamından dışlanmış kadınları değil, çalışma yaşamında olan kadın işçileri hedef almaktadır. Öyleyse, çalışma yaşamı dışında kalan kadınlara yönelik İş Kanunu'ndaki düzenlemelere ek olarak daha fazla sosyal politika önlemlerinin alınması da gerekmektedir. Ataerkil aile yapısı da kadınların yüklenmek zorunda kaldığı ek roller nedeniyle ya çalışma yaşamına girmesini ya da uzun yıllar çalışma yaşamında kalmasını engellemektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Öğretide Türkiye'de kadın emeği ve istihdamına ilişkin tartışmaların temelinde cinsiyet eşitsizliğinin yer aldığı görülmektedir. Söz konusu eşitsizliğin kaynağı olarak da gerek yasal metinlerin tüm kadınları kapsayıcı olmaması, gerekse kadına çalışma yaşamı dışında biçilen ek rollerin fazlalığı gösterilmektedir. Ataerkil aile yapısının da kadınların çalışma yaşamından dışlanmasının bir nedeni olduğu ileri sürülmektedir. Özellikle çocuk, yaşlı ve engelli bireylerin bakımı; aile içi ev işlerinin kadına atfedilme geleneği kadınların çalışma yaşamından dışlanmasına zemin hazırlamaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TUİK) 2025 yılına ait "Faaliyet Türü ve Cinsiyete Göre Kişi Başına Ortalama Faaliyet Süresi" istatistiklerine göre, hanehalkı ve aile bakımı için erkeklerin harcadığı süre 55 dakika, kadınların harcadığı süre ise 3,47 saattir. Bu durum, kadınların bakım hizmetlerine erkeklerden 4 kattan fazla zaman ayırdığını göstermektedir. Bu fark Avrupa ve OECD ülkelerinden çok daha fazladır.

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi'nin (UN Women) 2023 tarihli verilerine göre 24 saatlik bir gün içinde ücretsiz bakım ve ev işlerine harcanan süre küresel ölçekte yetişkin bireyler için 2,9 saattir. Ancak, bu süre eşit bir şekilde dağılmamıştır. Erkekler günlerinin ortalama 1,6 saatini, kadınlar ise ortalama 4,3 saatini ücretsiz bakım işlerine ayırmaktadır. Başka bir deyişle kadınlar, ücretsiz bakım işlerine erkeklerden yaklaşık 3 kat (2,8 kat) daha fazla zaman ayırmaktadır. Cinsiyetler arası farkın en fazla olduğu bölgeler Kuzey Afrika ve Batı Asya ile Orta ve Güney Asya'dır. Kuzey Afrika ve Batı Asya'da kadınlar, erkeklere kıyasla 4 saat; Orta ve Güney Asya'da 3,7 saat daha fazla sürelerini bakım işlerine ayırmaktadırlar. Ülke düzeyinde ise, erkeklerin 2023 yılında ücretsiz bakım ve ev işlerine ayırdıkları süre tahmini olarak Kamboçya'da 0,3 saat ile Bolivya'da 3,3 saat arasında değişirken; kadınların bu işlere ayırdıkları süre tahmini olarak Kolombiya'da 1,2 saat ile Meksika'da 6,9 saat arasında değişmektedir. Günümüzde tüm ülkelerde kadınlar, erkeklere kıyasla ücretsiz bakım ve ev işlerine daha fazla zaman ayırmaktadır. Bu konuda en büyük cinsiyet farkı 4,8 saat ile Yemen'de, en küçük fark ise, 0,4 saat ile Kolombiya'da görülmektedir. Günay Kore'de ücretsiz bakım işlerine erkekler 45 dakika, kadınlar ise 3,5 saat ayırırken; Japonya'da erkekler

1 saat, kadınlar ise 4 saat ayırmaktadır. Kuzey Avrupa'da ücretsiz bakım işlerine erkekler 2,5 saat, kadınlar 3 saat ayırmakta iken; İskandinav ülkelerinde erkekler 3 saat, kadınlar ise 3,5 saat ayırmaktadır. Danimarka, Norveç ve İsveç gibi İskandinav ülkelerinde gelişmiş kreş ve yaşlı bakım alt yapısı ile babalık izni gibi teşvik edici politikalar sayesinde kadınlar ve erkeklerin aile bakımına ayırdığı süre birbirine yakın seviyededir. OECD ortalamasına baktığımızda ise erkeklerin 1 saat 49 dakika, kadınların ise 4 saat 25 dakika ayırdıklarını görmekteyiz. Bu da yaklaşık 2,5 kat fark olduğu anlamına gelmektedir. Şu halde, Türkiye açısından kadın ve erkeklerin ücretsiz bakım hizmetlerine ayırdıkları zaman farkı Güney Kore ve Japonya ile benzerlikler göstermektedir. Zira söz konusu iki ülkede ücretsiz bakım hizmetlerine ayrılan zaman farkı kadın ve erkekler arasında yaklaşık 4 kattır.

Çalışan kadın işçilere yasalarla sağlanan koruyucu hükümlerin istenmeyen yan etkilerinin olabileceği de ileri sürülmektedir. Örneğin analık hali izinlerinin kullanılmasıyla kadınların kariyer çizgilerinin etkileneceği, çalışma hayatına kendileriyle birlikte girmiş erkeklerin gerisinde kalacakları ileri sürülmektedir. Aslında TUİK verileri de bu görüşü belirli oranda destekler niteliktedir. TUİK'in "Çalışma Hayatında Kalma Süresi" istatistikleri incelendiğinde, 2024 yılı itibariyle Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki bireyler için çalışma hayatında kalma süresi kadınlar için ortalama 20,7 yıl iken, erkekler için 39,7 yıldır. Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) verilerine göre, Avrupa Birliği'nde (AB) erkeklerin çalışma hayatında kalma süresi ortalama 39,2 iken, kadınlarda bu süre ortalama 35'tir. AB ülkelerine baktığımızda, Hollanda'da erkeklerin çalışma hayatında kalma süresi 45,7, kadınların ise 41,8'dir. Kadınların çalışma hayatında kalma süresi Estonya'da 42,2 yıl, İsveç'te 42 yıl, Hollanda'da 41,8 yıldır. Kadınların çalışma hayatında kalma süresinin en az olduğu ülkeler 28,2 yılla İtalya, 29,2 yılla Romanya ve 31,1 yılla Yunanistan'dır. Şu halde, Türkiye'de kadınların çalışma hayatında kalma süresi AB ülkelerinin çok gerisindedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin ele alınması gereken bir diğer konu da, kadınların yaptıkları faaliyetlerin ekonomik olarak kabul edilip edilmemesi ve söz konusu çalışmalar karşılığında kadınların belirli bir kazanç elde edip edememesine ilişkindir. Ev işleri eksenli ücretsiz çalışmalar ve özellikle tarımda ücretsiz çalışan kadınlar, bu çalışmalarından dolayı herhangi bir gelir elde edememekte ve istihdam dışında kalmaktadırlar. Öğreti de bir grup yazar bu durumu kadının görünmeyen emeği olarak nitelendirmektedir.

YÖNTEM

Çalışmamızın birinci kısmını oluşturan yasal çerçeve için literatürdeki birçok iş hukuku kitabından yararlanılmış, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki güncel değişikliklere dikkat edilmiş ve iş hukukunun dinamik bir alan olması nedeniyle bu çalışmada en yakın zamanda basılan kaynakların kullanılmasına özen gösterilmiştir. Ayrıca, kadın işçilere yönelik gerek hukuki, gerekse sosyal politika eksenli birçok makale 1 yıla yayılacak şekilde incelenmiştir. Söz konusu makalelerin bir kısmı kadın emeğini salt hukuki yönden ele alırken, bir kısmı da sosyal

politika açısından ele almıştır. Bu çalışmada her iki alana da yer verilmiştir. İkinci kısımda ise öncelikle kadın emeğine yönelik sosyal politika kitapları ile alana katkısı olan en temel kaynaklar büyük bir titizlikle birden çok defa okunmuş ve gerekli notlar alınmıştır. Ayrıca TUİK'in; İstatistiklerle Kadın 2025, Çalışma Hayatında Kalma Süreleri 2026, Cinsiyete Göre Faaliyete Katılma Süreleri 2026 gibi istatistiklerinden yararlanılarak konunun nicel boyutuna da yer verilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Düzenlemeler Kadın ve Erkek İşçilerin Eşit Şartlarda Çalışmasına İmkân Sağlamakta mıdır?

Kadın işçilerin uluslararası alanda korunmasına yönelik olarak Birleşmiş Milletler'in hem kuruluş anlaşması ve hem de Örgüt'ün 1948 yılında kabul ettiği İnsan Hakları Evrensel Bildirisi önemli bir yer tutar. Birleşmiş Milletler'in kadınların korunmasına yönelik olarak 1981 yılında yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) Türkiye tarafından 1985 yılında onaylanmıştır. Bu sözleşme, cinsiyet temeli üzerinde yapılan ayrımların kaldırılmasını amaçlamaktadır. 1965 tarihli Avrupa Sosyal Şartı, 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı da sosyal haklardan yararlanmada ayrımcılığı önlemeye çalışan düzenlemeler getirmiştir. Türkiye bu Şartı 2007 yılında bazı maddelerini dışlayarak onaylamıştır. Avrupa Birliği'nin temel insan hakları belgesi olarak kabul edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, ayrımcılık yasağı ve kadın-erkek eşitliğine yönelik düzenlemeler içermektedir. Ayrıca Avrupa Birliği'nin İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair 2006/54/EC Sayılı Yönerge ayrımcılığın yasaklanmasına ilişkin önemli düzenlemeler içermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kadın işçilere yönelik birçok sözleşme ve tavsiye kararı oluşturmuştur. Bunlar arasında; 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 156 No'lu Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ve 206 No'lu Tavsiye Kararı sayılabilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda uluslararası düzenlemelerle benzerlik gösteren hükümler olduğunu görmekteyiz. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde Eşit Davranma İlkesi, 18. Maddesinde Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması, 25/1. maddesinde İşçinin Sağlığından Kaynaklanan Sebeplerle İşverenin Derhal Fesih Hakkı, 24/II,d maddesinde İşçinin İşyerinde Cinsel Tacize Uğraması ve Gerekli Önlemler Alınmaması Halinde Derhal Fesih Hakkı, 25/II,c maddesinde İşçinin İşverenin Başka Bir İşçisine Cinsel Tacizde Bulunması Halinde İşverenin Derhal Fesih Hakkı, 72. maddesinde Yer ve Sualtında Çalıştırma Yasağı, 73. maddesinde Gece Çalıştırma Yasağı, 74 maddesinde Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni, 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğünü koruyan 14. maddesinde Kıdem Tazminatı gibi düzenlemeler ya doğrudan ya da dolaylı yoldan kadın işçilere ilişkin hükümler içermektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun tek tek sayılan hükümleri yalnızca istihdamda olan kadın işçilere yönelik koruyucu hükümler

içermektedir. TUİK'in Temmuz 2026 Cinsiyete Göre İstihdam Verilerine baktığımızda erkeklerde istihdam oranının %65,5, kadınlarda ise %31,4 olduğunu görmekteyiz. Bu da kadın ve erkek işgücü arasında 2 kattan fazla erkekler lehine istihdam oranının olduğunu göstermektedir. Şu halde, 4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışma yaşamından dışlanmış kadınların istihdama teşvik edilmesine yönelik hükümler yer almamaktadır.

Burada ele almamız gereken bir diğer konu, söz konusu hükümlerden bazılarının kadın işçilerin kariyerlerine menfi anlamda etki edebileceğidir. Daha önce belirttiğimiz üzere özellikle analık halinde çocuğun bakımı için verilen uzun izinler, aynı zamanda işe başlayan kadın ve erkek işçi arasında kariyer ilerlemesi yönünde kadın işçiyi olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Ataerkil Aile Yapısı Yasal Çerçeve Tam Olarak Çizilse Dahi Kadınların Erkeklerle Eşit Şartlarda Çalışmasına İzin Vermekte midir?

Toplumun kültürel birikimlerinin kadın istihdamının önünde ciddi engeller oluşturduğu; bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitsizliğini giderme noktasında daha fazla sosyal politika araçlarına ihtiyaç olduğu dikkate alınmalıdır. Şu halde, yasalar kadına haklar tanısa dahi, toplumsal cinsiyet rolleri bu hakların kullanımını engellemektedir.

SONUÇ

Yasal çerçevenin çizilmiş olması kadın ve erkek emeğine yönelik var olan ciddi ayrımı ortadan kaldırmak için yeterli değildir. Ayrıca, yalnızca istihdamda olan kadın işçilere yönelik düzenlemeler, ülkemizde istihdam dışında olan kadınların sorununu çözememektedir. Şu halde, bir taraftan istihdamda olan kadınlara yönelik düzenlemeler, diğer taraftan da istihdam dışında olan kadınlara yönelik düzenlemeler ile desteklenmeli; özellikle karşılıksız bakım hizmetleri ve aile içi karşılıksız emek gibi aile ve iş yaşamını uyumlaştırma politikalarına ağırlık verilmelidir. Bakım hizmetleri içinde çocuk bakımına yönelik olarak, ebeveynlerin kamu veya özel kurumlar tarafından sağlanan kreşler vasıtasıyla desteklenmesi son derece önemlidir. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik ile özellikle işyerlerinde belirli sayıda (150'den çok) kadın işçi istihdam eden işverenlerin yasal zorunluluk olarak kreş açmak zorunda olması Türkiye'deki işletme büyüklükleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmelidir.

Çalışma yaşamından dışlanmış kadınlara yönelik olarak, engelli işçi çalıştırma zorunluluğuna benzer şekilde kota ve teşvik uygulamaları yapılarak istihdama dâhil edilmeleri gerekmektedir.

Son olarak, mevcut yasal düzenlemeler "formel eşitlik" sağlamaya çalışsa da, toplumsal yapının ve işgücü piyasasının dengesiz ve eşitsiz bir güç ilişkisine sahip olması nedeniyle "fiili eşitlik" yaratmakta yetersiz kalmaktadır. Yasa koyucu kadını iş gücü piyasasında korumak

amacıyla kısıtlayan geleneksel yaklaşım yerine, erkeği ev içine çeken ve bakım yükünü kamusallaştıran bütüncül bir sosyal politika gütmelidir.

Anahtar Kelimeler: İş Kanunu, Kadın İşçi, Kadın İstidamı, Eşitsizlik, Cinsiyet Ayrımcılığı, Analık İzni.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

Acar-Savran, G. & Tura-Demiryontan, N. (2008). *Kadının Görünmeyen Emeği.* Yordam Kitap.

Aktay, A. N. (2013). *İş Hukuku.* Gazi Kitabevi.

Akyiğit, E. (2023). *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*. Seçkin Yayıncılık.

Gerek, N. & Alpagut, G. (2013). *Bireysel İş Hukuku*. Anadolu Üniversitesi Yayını.

Çelik, N., Caniklioğlu, N. & Canbolat, T. (2015). *İş Hukuku Dersleri.* Beta.

Dedeoğlu, S. & Elveren, A.Y. (2017). *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın.* İletişim Yayınları.

Dedeoğlu, S. & Elveren, A.Y. (2015). *2000'ler Türkiyesi'nde Sosyal Politika ve Toplumsal Cinsiyet.* İmge Kitabevi.

Özbay, F. (2019). *Kadın Emeği: Seçme Yazılar.* İletişim Yayınları.

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. & Baysal, U. (2022). *İş Hukuku*. Lykeıon Yayıncılık.

Süzek, S. (2015). *İş Hukuku.* Beta.

Şakar, M. (2024). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku.* Beta.

Tunçomağ, K. & Centel, T. (2022). *İş Hukukunun Esasları.* Beta.

Yıldırım, H. O. (2026). *İş Hukuku Ders Notları.* Dizgi Kitabevi.

MAKALELER

Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı. *Çalışma ve Toplum,* 2009/21, 41-53.

Ekonomi, M. (2009). Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması. *Çalışma ve Toplum,* 2009/3, 11-33.

Hyland, M., Djankov, S., & Goldberg, P. K. (2020). Gendered Laws and Women In The Workforce. Discussion Paper No: 803, ISSN: 0956-8549-803, 1-24.

Işık-Erol, S. (2022). Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanlara Yönelik Koruyucu Düzenlemeler. *DÜHFD,* 27/47, 597-620.

Kandemir, M. & Yardımcıoğlu, D. (2014). İş Hukukunda Eşitlik İlkesi. *DÜHFD,* 19/30-31, 1-44.

Nataraj, S., Rodgers, Y.V., & Zveglich, J.E. (1998). Protecting Female Workers in IndustrializingCountries. *International Review of Comparative Public Policy,* 10, 197-221. http://doi.org/10.7282/T31V5J9K

Oğuz, Ö. (2018). Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler. *TBB Dergisi,* 2018/134, 567-586.

Süzek, S. (2008). İşverenin Eşit Davranma Borcu. *MESS Sicil Dergisi,* 2008/12, 24-38

Taşkent, S. & Kurt, D. (2014). Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması. *Çalışma ve Toplum,* 2014/1, 29-50.

Ünlü, V. (2010). İşe Alımda Cinsiyet Ayrımcılığı. *MESS Sicil Dergisi,* 2010/18, 247-255.

Yenisey, K.D. (2006). İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. *Çalışma ve Toplum,* 2006/11, 63-81.

Kadın İstihdamı ve Mor Ekonomi

Başak AKÇAKIN[1] • Onur DURUKAL[2]

[1] Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, basak.akcakin@gmail.com. ORCID No: 0009-0007-6753-8189.

[2] Dr. Öğretim Üyesi, Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yönetim ve Çalışma Sosyolojisi Anabilim Dalı, onurdurukal@adu.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-3255-8354.

GİRİŞ

Kadınların iş gücü piyasasına katılımı, sürdürülebilir ekonomik büyüme, toplumsal kalkınma ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır. Ancak birçok ülkede kadınlar istihdam, ücret, kariyer olanakları ve karar alma mekanizmalarına katılım bakımından erkeklere kıyasla çeşitli eşitsizliklerle karşılaşmaktadır. Bu durum, kadın emeğinin ekonomik potansiyelinin tam olarak değerlendirilememesine neden olmaktadır.

Bu kapsamda öne çıkan mor ekonomi yaklaşımı, kadınların ekonomik yaşama eşit katılımını destekleyen politikaları ve bakım emeğinin ekonomik değerini ön plana çıkararak daha kapsayıcı bir kalkınma anlayışını benimsemektedir. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde mor ekonomi politikalarını benimseyen ülkelerin, kadın istihdamını artırmaya yönelik uyguladıkları politikalar açısından farklılık göstermekte ve bu durum ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeylerine yansımaktadır.

Bu çalışmada, kadın istihdamı ve mor ekonomi kavramı ele alınarak Türkiye'nin kadın istihdamına ilişkin göstergeleri verilerle karşılaştırmalı olarak değerlendirilecek ve mevcut durum çerçevesinde politika önerilerine yer verilecektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmanın temelini kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet ve mor ekonomi kavramları oluşturmaktadır. Bu kavramlar, kadınların işgücü piyasasındaki konumunu ve ekonomik yaşama katılımını açıklamada önemli bir çerçeve sunmaktadır.

Kadın istihdamı, ülkedeki mevcut kadın işgücünün üretim sürecine katılım düzeyini ifade etmektedir. Kadınların istihdama katılımı ekonomik büyüme ve toplumsal kalkınmanın önemli göstergelerinden biri olmakla birlikte, eğitim düzeyi, bakım sorumlulukları ve toplumsal cinsiyet rolleri gibi çeşitli faktörlerden etkilenmektedir (İlkkaracan,2022:8).

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklardan ziyade, toplum tarafından cinsiyetlere yüklenen rol ve sorumlulukları ifade etmektedir. Bu roller, kadınların

işgücü piyasasına katılımını ve çalışma yaşamındaki fırsatlarını doğrudan etkileyebilmektedir (Yiğen,2022:98).

Mor ekonomi ise toplumsal cinsiyet eşitliğini esas alan, kadınların üstlendiği karşılıksız bakım emeğini görünür kılmayı ve bu yükü azaltmayı amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, bakım sorumluluklarının daha adil paylaşılmasını destekleyerek kadınların istihdama katılımını artırmayı hedeflemektedir (Karaca,2024:20).

Bu doğrultuda kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet ve mor ekonomi kavramları, kadınların işgücü piyasasındaki durumunun değerlendirilmesinde birbirini tamamlayan temel kavramlar olarak ele alınmaktadır.

YÖNTEM

Bu araştırmada nitel ve nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Kadın istihdamına yönelik nitel veriler ve nicel veriler incelenip karşılaştıralacaktır. Bu bağlamda benimsenen politikalar, kadınların karşılaştığı ortak sorunlar ele alınacaktır.

Bu çalışma Türkiye'de kadın istihdamı ile bakım emeği arasındaki ilişkiyi mor ekonomi yaklaşımı çerçevesinde inceleyen ve betimsel iikincil bir veri analizidir. Araştırmada Türkiye istatistik Kurumunun 2019 – 2023 dönemi hanehalkı işgücü araştırması verileri derlenmiş ve elde edilen göstergeler mor ekonomi kuruamsal çerçevesinde betimsel olarak analiz edilmiştir.

Kadın istihdamı oranları; eğitim, medeni durum, çocuk durumu gibi olgular göz önüne alınarak istihdam oranını nasıl etkilediği analiz edilecektir. Toplumsal cinsiyet temelinde bakım emeği gibi faktörlerin kadınların çalışma yaşamındaki etikisi hem literatür incelemesi olarak nitel hem istatik verilerden faydalanarak nicel analiz yapılacaktır.

Mor ekonomi bağlamında değerlendirmek amacıyla ikincil veri analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın temel veri kaynağını Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayımlanan işgücü ve istihdam istatistikleri oluşturmaktadır.

Çalışma kapsamında TÜİK'in resmî istatistiklerinden kadınların işgücüne katılma oranı, istihdam oranı ve işsizlik oranı başta olmak üzere araştırmanın amacıyla ilişkili göstergeler derlenmiştir. Verilerin seçiminde kadınların işgücü piyasasındaki konumunu ve zaman içerisindeki değişimini ortaya koyabilecek göstergelere öncelik verilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamında incelenen TÜİK verileri, Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılımında son yıllarda belirli bir iyileşme yaşandığını ancak cinsiyet temelli eşitsizliklerin devam ettiğini göstermektedir. 2019-2023 döneminde kadınların işgücüne katılım oranı %34,1'den %35,9'a, istihdam oranı ise %28,6'dan %31,7'ye yükselmiştir. Aynı dönemde kadın işsizlik oranı %16,2'den %11,7'ye gerilemiştir. Buna karşın erkeklerin işgücüne katılım oranı

2023 yılında %71,1, istihdam oranı ise %65,9 olarak gerçekleşmiştir. Bu veriler, kadınların işgücüne katılımında ilerleme olsa da erkeklerle aralarındaki farkın hâlen oldukça yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (TÜİK,2024).

2020 yılında kadınların işgücüne katılım oranının %30,3'e gerilemesi, COVID-19 salgınının kadın istihdamı üzerindeki olumsuz etkisini göstermektedir. Salgın sürecinde artan çocuk, yaşlı ve ev içi bakım sorumlulukları nedeniyle birçok kadın işgücü piyasasından çekilmiş, bu durum karşılıksız bakım emeğinin kadınlar üzerindeki yükünü daha görünür hâle getirmiştir (Işığıçok, 2021).

TÜİK verileri, bakım sorumluluklarının kadınların istihdamını doğrudan etkilediğini ortaya koymaktadır. 2023 yılında 3 yaşın altında çocuğu bulunan 25-49 yaş grubunda kadınların istihdam oranı %27,1 iken erkeklerde bu oran %90,6'dır. Çocuğu bulunmayan bireylerde ise kadınların istihdam oranı %58'e yükselirken erkeklerde %79,3 olarak gerçekleşmektedir. Bu farklılık, çocuk bakımının büyük ölçüde kadınların sorumluluğunda olması nedeniyle kadınların çalışma yaşamından uzaklaşabildiğini göstermektedir. Ayrıca işgücüne dahil olmayan kadınların %42,9'unun ev işleriyle meşgul olması, ücretsiz bakım emeğinin kadın istihdamının önündeki en önemli engellerden biri olduğunu ortaya koymaktadır (TÜİK,2024).

Çalışmada ele alınan mor ekonomi yaklaşımı açısından değerlendirildiğinde, söz konusu bulgular bakım hizmetlerinin kamusal olarak desteklenmesi gerektiğini göstermektedir. Kreş, yaşlı bakım merkezi, gündüz bakım evi ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, kadınların ücretsiz bakım yükünü azaltarak işgücü piyasasına katılımını artırabilecek önemli politika araçlarıdır. Mor ekonomi yaklaşımı, bakım emeğinin görünür hâle getirilmesini ve bakım sorumluluklarının devlet, işveren ve hane halkı arasında daha adil paylaşılmasını savunmaktadır.

Bakım hizmetlerine yönelik kamu yatırımları, ebeveyn izinleri ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen istihdam politikaları sayesinde kadınların işgücüne katılımı daha yüksek seviyelere ulaşmaktadır. Buna karşılık Türkiye'de bakım hizmetlerinin sınırlı olması ve toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünün devam etmesi kadınların istihdamını olumsuz etkilemektedir (Taş ve Bozkaya, 2012: 152).

Elde edilen bulgular, kadın istihdamının artırılmasının yalnızca ekonomik büyüme açısından değil, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması bakımından da önemli olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda Türkiye'nin bakım ekonomisini güçlendiren, kadınların işgücüne katılımını destekleyen ve fırsat eşitliğini esas alan politikaları yaygınlaştırması, mor ekonomi yaklaşımının temel hedefleriyle uyumlu bir dönüşüm sağlayacaktır (ILO, 2020).

SONUÇ

Çalışma kapsamında kadın istihdamı göstergeleri ile mor ekonomi yaklaşımı birlikte değerlendirilmiştir. İnceleme sonucunda, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen sosyal politikaların uygulandığı ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, ebeveyn izinlerinin desteklenmesi ve esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi kadınların istihdama katılımını olumlu yönde etkilemektedir.

Buna karşılık, bakım sorumluluklarının büyük ölçüde kadınlar tarafından üstlenildiği ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranlarının daha düşük olduğu ve istihdamda cinsiyet temelli eşitsizliklerin devam ettiği gözlemlenmektedir. Bu durum, karşılıksız bakım emeğinin kadınların ekonomik yaşama katılımı üzerinde önemli bir engel oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

Elde edilen bulgular, mor ekonomi yaklaşımının kadın istihdamının artırılmasında önemli bir politika aracı olduğunu göstermektedir. Kadınların bakım yükünü azaltmaya yönelik uygulamalar, yalnızca istihdam oranlarını artırmakla kalmayıp ekonomik büyüme, toplumsal refah ve fırsat eşitliğinin güçlenmesine de katkı sağlamaktadır. Bu nedenle kadın istihdamını artırmaya yönelik politikaların bakım ekonomisini de kapsayacak şekilde bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasının önemini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Mor Ekonomi

KAYNAKÇA

Işığıçok, Ö. (2021). İşgücü piyasası ve istihdam analizleri. Yayınevi.

International Labour Organization. (2020). COVID-19 pandemisi sırasında ve sonrasında uzaktan çalışma: Pratik rehber. Uluslararası Çalışma Ofisi.

İlkkaracan, İ. (2022). Care economy and gender equality: Policy perspectives for Turkey (Policy brief). UN Women Türkiye & International Labour Organization (ILO).

Karaca, T. (2024). Kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliği: Atatürk Üniversitesi örneği (Yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

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

TÜİK. (2024). İşgücü istatistikleri. Türkiye İstatistik Kurumu.

Yiğen, N. (2022). Kadın emeğini etkileyen faktörlerin bakım ekonomisi ve mor ekonomi bağlamında değerlendirilmesi (Yüksek lisans tezi). İzmir Demokrasi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Türkiye'de Doğum Sonrası İşgücü Piyasası Kaybını Azaltmada Aile Dostu Politika Ekosistemi

Işıl KURNAZ[1] • Seyit Mümin CİLASUN[2]

[1] Doç. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, isil.kurnaz@hbv.edu.tr, 0000-0001-5457-7321.

[2] Prof. Dr., TED Üniversitesi, seyit.cilasun@tedu.edu.tr, 0000-0003-3099-4272.

GİRİŞ

Kadınların çocuk sahibi olduktan sonra yaşadıkları istihdam, ücret ve kariyer kayıpları, çalışma ekonomisi ve sosyal politika literatürünün önemli araştırma alanlarından biridir. Uluslararası literatürde *child penalty* olarak kavramsallaştırılan bu olgu, çocuk sahibi olmanın ardından kadınların işgücü piyasası sonuçlarında ortaya çıkan kayıpları ifade etmektedir. Bu çalışmada kavram, doğum sonrası işgücü piyasası kaybı olarak kullanılmakta; ampirik inceleme kayıtlı istihdamdan ayrılma ve yeniden işe dönüş hareketlerine odaklanmaktadır.

Doğum sonrası kayıpların boyutu ve sürekliliği, bakım sorumluluklarının paylaşımı ve aile dostu politikaların tasarımıyla yakından ilişkilidir. Ebeveyn izinleri, çocuk bakım hizmetleri ve çalışma düzenlemeleri, kadınların istihdamı sürdürme koşullarını farklı biçimlerde etkileyebilmektedir. Bu araçların kapsamı kadar birbirleriyle uyumu da önem taşımaktadır (Thévenon, 2011; Olivetti ve Petrongolo, 2017).

Türkiye bu tartışmanın en kritik örneklerinden biridir. Bir taraftan doğurganlık oranları tarihsel olarak en düşük seviyelere gerilerken diğer taraftan kadınların işgücüne katılım oranı Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ortalamalarının oldukça altında seyretmektedir. Bu iki gelişme çoğu zaman birbirine alternatif politika hedefleri olarak değerlendirilmektedir. Oysa temel mesele kadınların çocuk sahibi olması değil; doğum sonrasında işgücü piyasasında kalmalarını sağlayacak kurumsal mekanizmaların yeterince gelişmemiş olmasıdır. Dolayısıyla, Türkiye açısından kadınların istihdama katılımının desteklenmesi ile çocuk sahibi çalışanların bakım ihtiyaçlarının karşılanması birlikte ele alınması gereken politika alanlarıdır. Bu çalışma, doğum sonrası kayıtlı istihdam hareketlerini inceleyerek kadınların çalışma yaşamında kalmasını ve işe dönüşünü destekleyebilecek kurumsal düzenlemeleri tartışmaktadır. Araştırmanın temel sorusu, doğum sonrası kayıtlı istihdam sürekliliğinin hangi kurumsal güçlüklerle karşılaştığı ve aile dostu politika araçlarının bu güçlükleri gidermek üzere nasıl birlikte tasarlanabileceğidir.

Çalışma, yaklaşık 1,4 milyon kadını kapsayan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) idari kayıtlarını politika çalıştayı ve odak grup görüşmelerinden elde edilen bulgularla birlikte değerlendirmektedir. Çalışmanın literatüre katkısı, doğum sonrası istihdam hareketlerinin

ölçeğini ortaya koyarken saha bulgularıyla uygulamadaki güçlükleri açıklaması ve bunları Aile Dostu Politika Ekosistemi adı altında bütünleşik bir politika çerçevesiyle ilişkilendirmesidir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çocuk sahibi olmanın ardından kadınların istihdam ve kazançlarında ortaya çıkan kayıplar, annelik kaynaklı ücret dezavantajı ve doğum sonrası işgücü piyasası kaybı literatüründe farklı boyutlarıyla incelenmektedir (Waldfogel, 1998; Budig ve England, 2001; Kleven vd., 2019). Çalışma saatlerinin ve kariyer yapılarının bakım sorumluluklarıyla uyumu da bu kayıpların değerlendirilmesinde önem taşımaktadır (Goldin, 2014). Bu çerçevede aile dostu politikalar, çalışanların bakım sorumlulukları ile istihdamı birlikte sürdürebilmelerini destekleyen kurumsal düzenlemeler olarak ele alınmaktadır.

Bu çalışmada aile dostu politika ekosistemi dört temel sütun üzerine kurulmuştur:

- Ebeveyn odaklı izin sistemi,
- Erişilebilir bakım hizmetleri,
- Güvenceli esnek çalışma,
- İşveren teşvikleri.

Bu dört politika aracının birbirinden bağımsız uygulanması beklenen etkiyi yaratmamaktadır. Etki ancak bunların birlikte çalıştığı bir kurumsal ekosistem içerisinde ortaya çıkmaktadır. Ekosistem yaklaşımı, bu araçlar arasındaki tamamlayıcılığı ifade etmektedir. İzin döneminde sağlanan gelir güvencesinin işe dönüş aşamasındaki bakım hizmetleriyle; bakım hizmetlerinin çalışma saatleriyle; esnek çalışma seçeneklerinin ise istihdam, sosyal güvenlik ve kariyer sürekliliğini koruyan uygulamalarla birlikte tasarlanması önerilmektedir.

Uluslararası literatür, aile politikalarının kapsam ve tasarımının ülkelerin kurumsal koşullarıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir (Thévenon, 2011; Olivetti ve Petrongolo, 2017). Bu bağlamda, önerilen çerçeve, tek bir ülke modelinin aktarılması yerine Türkiye'de saptanan ihtiyaçların ve işletmelerin uygulama kapasitelerinin birlikte ele alınmasına dayanmaktadır.

YÖNTEM

Araştırmada SGK idari kayıtlarının nicel analizi ile politika çalıştayı ve odak grup görüşmelerinin nitel bulgularını birlikte değerlendiren karma yöntem yaklaşımı kullanılmıştır. Nicel veri seti, 2016-2025 döneminde doğum yapan 1.398.017 kadını ve 111 milyondan fazla aylık gözlemi kapsamaktadır. Kadınların doğum öncesi ve sonrası kayıtlı istihdam hareketleri, işten ayrılmaları ve yeniden işe dönüşleri incelenmiştir.

SGK kayıtları üzerinden gözlenen ayrılma, kayıtlı istihdam ilişkisinin sona ermesini ifade etmektedir. Bu kayıtlar, kadınların kayıt dışı istihdama geçişini veya işgücü piyasasından

tamamen çekilmesini tek başına ayırt etmeye imkân vermemektedir. Bulgular bu nedenle kayıtlı istihdam sürekliliği ve yeniden kayıtlı istihdama dönüş çerçevesinde yorumlanmaktadır. Çalışma, belirli bir politika aracının nedensel etkisini tahmin etmekten ziyade istihdam hareketlerini betimlemeyi ve nitel bulgularla birlikte politika ihtiyaçlarını değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

Nitel araştırmada Ankara'da gerçekleştirilen politika çalıştayı ile Bursa, Manisa ve Adana'da düzenlenen odak grup görüşmelerinden yararlanılmıştır. Çalıştay kamu kurumları, işveren örgütleri, sendikalar, akademisyenler ve sivil toplum temsilcilerini bir araya getirmiştir. Çalıştayın değerlendirme alanlarını izin düzenlemeleri, çocuk bakım hizmetleri, esnek çalışma ve işveren desteklerinin uygulamadaki karşılıkları oluşturmuştur. Odak grup görüşmelerinde kadın çalışanların ve uygulayıcıların deneyimleri ele alınmıştır. Nitel veriler tematik analizle çözümlenmiş; izinlerin kullanılabilirliği, bakım hizmetlerine erişim, bakım sorumluluklarının paylaşımı ve işyeri uygulamalarına ilişkin bulgular nicel sonuçlarla birlikte değerlendirilmiştir. Üç ildeki görüşmelerden elde edilen bulguların Türkiye'deki tüm kadın çalışanları istatistiksel olarak temsil ettiği ileri sürülmemektedir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Nicel analiz, doğum sonrası dönemde kayıtlı istihdamdan ayrılmaların yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Doğumdan sonraki ilk yıl içinde kümülatif ayrılma oranı %56,5'e, üç yıllık dönemde ise %72,8'e ulaşmaktadır. Bu göstergeler dönem içinde gerçekleşen ayrılmaları yansıtmakta; ilgili dönemin sonunda istihdam dışında bulunan kadınların oranı olarak yorumlanmamaktadır. Ayrılan kadınların bir bölümünün daha sonra yeniden kayıtlı istihdama dönmesi, doğum sonrası istihdam sürekliliği kadar işe dönüş koşullarının da değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Doğum sonrası ayrılmalar sektörler ve firma ölçekleri arasında farklılaşmaktadır. Mikro işletmelerde çalışan kadınların ayrılma oranlarının büyük işletmelere göre daha yüksek olması, işyeri özelliklerinin dikkate alınması gerektiğine işaret etmektedir. Bununla birlikte bu farklılık, firma ölçeğinin bağımsız nedensel etkisi olarak yorumlanmamaktadır. Nitel bulgularda özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) maliyet güçlüklerinin belirtilmesi, işletme ölçeğine duyarlı desteklerin önemini ortaya koymaktadır.

Nitel araştırmanın öne çıkan bulgularından biri, izin hakkının hukuken tanınması ile fiilen kullanılabilmesi arasındaki farklılıktır. Gelir kaybı, özellikle düşük gelirli kadınların ücretsiz izin ve çalışma süresini azaltan uygulamalardan yararlanmasını güçleştirmektedir. Bu bulgu, izin sisteminin değerlendirilmesinde sürenin yanı sıra gelir güvencesinin de dikkate alınması gerektiğine işaret etmektedir.

Çocuk bakım hizmetlerinde kapasitenin yanı sıra maliyet, çalışma saatleri ve güvenilirlik algısı da önem taşımaktadır. Bakım hizmetinin mevcut olması, çalışanların bu hizmetten

yararlanabilmesi için tek başına yeterli değildir. Hizmetin aile bütçesine uygunluğu ve çalışma saatleriyle uyumu, işe dönüşü destekleyen politika tasarımının temel unsurları arasında yer almaktadır.

Bakım sorumluluklarının büyük ölçüde kadınlar üzerinde yoğunlaşması, ebeveyn odaklı izin ve desteklerin önemini artırmaktadır. İşverenlerin aile dostu uygulamaları sosyal sorumluluk alanıyla ilişkilendirmesi ve özellikle KOBİ'lerin maliyetleri engel olarak belirtmesi ise uygulamanın işletme koşullarıyla birlikte değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Nicel ve nitel bulgular birlikte ele alındığında, doğum sonrası ayrılmaların yalnızca bireysel tercihler üzerinden açıklanmasının yetersiz kaldığı görülmektedir. İzinlerin kullanılabilirliği, bakım hizmetlerine erişim ve işyeri uygulamaları, kadınların istihdamı sürdürme ve işe dönüş deneyimlerinde birlikte değerlendirilmesi gereken alanlardır. Bununla birlikte çalışma, bu etkenlerin her birinin ayrılmalar üzerindeki bağımsız etkisini ölçmemekte ve önerilen politika bileşiminin etkililiğini sınamamaktadır.

SONUÇ

Çalışma, Türkiye'de doğum sonrası kayıtlı istihdam sürekliliğinin desteklenmesi için izin, bakım hizmetleri, çalışma düzenlemeleri ve işveren desteklerinin birlikte ele alınması gerektiğine işaret etmektedir. Geniş kapsamlı idari kayıtlar ayrılmaların boyutunu ortaya koyarken, nitel bulgular çalışanların ve uygulayıcıların karşılaştığı güçlüklerin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Önerilen Aile Dostu Politika Ekosistemi; ebeveyn odaklı izin sistemini, erişilebilir bakım altyapısını, güvenceli esnek çalışmayı ve KOBİ'lerin koşullarını gözeten işveren teşviklerini birbirini tamamlayan düzenlemeler olarak ele almaktadır. Çalışmanın politika katkısı, bu araçların Türkiye'ye ilişkin nicel ve nitel bulgularla ilişkilendirilerek bütünleşik bir çerçevede değerlendirilmesidir.

Uygulamada önceliğin, gelir kaybı nedeniyle kullanılamayan hakların fiilen erişilebilir hâle getirilmesine ve işe dönüş aşamasında bakım hizmetlerinin maliyet ve saat uyumunun geliştirilmesine verilmesi önerilmektedir. İşveren desteklerinin tasarımında işletme ölçeği ve uygulama kapasitesi gözetilmelidir. Yeni düzenlemelerin önce sınırlı uygulamalarla denenmesi; maliyet, haklardan yararlanma, istihdam sürekliliği ve işe dönüş göstergeleri üzerinden izlenmesi, modelin uygulanabilirliğinin değerlendirilmesine katkı sağlayabilir. Bu çalışma bir maliyet analizi sunmamakta; söz konusu değerlendirmeyi politika geliştirme sürecinin sonraki aşaması olarak önermektedir.

Doğum sonrası istihdamı destekleyen politikaların başarısı, hakların tanınmasının yanında çalışanların bu haklardan yararlanabilmesine ve bakım ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlıdır. Bu çerçevede aile dostu politikalar, çocuk sahibi çalışanların çalışma yaşamıyla bağını koruyan ve beşerî sermayenin kullanımını destekleyen bir sosyal politika alanı olarak değerlendirilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Kadın İstihdamı, Aile Dostu Politikalar, Doğum Nedeniyle İşgücü Piyasası Kaybı, Doğum İzinleri

KAYNAKÇA

Budig, M. J., & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. American Sociological Review. 66 (2), pp.204-225.

Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. American Economic Review. 104(4), pp.1091-1119.

Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. American Economic Journal: Applied Economics. 11(4), pp.181-209.

Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2017). The Economic Consequences of Family Policies. Journal of Economic Perspectives. 31(1), pp.205-230.

Thévenon, O. (2011). Family Policies in OECD Countries: A Comparative Analysis. Population and Development Review. 37(1), pp.57-87.

Waldfogel, J. (1998). Understanding the Family Gap in Pay for Women with Children. Journal of Economic Perspectives. 12(1), pp.137-156.

16 EKİM 2026 CUMA

PARALEL OTURUMLAR – IV

13.30-15.00

Yapay Zekâ, Dijitalleşme ve İşin Geleceği – *Altınkum Salonu*

Yaşlanma, Bakım ve Sosyal Güvenlik – *Didyma Salonu*

Sağlık Emeği, Mesleki Riskler ve Göç – *Ephesus Salonu*

İstihdamın Niteliği, Sosyal Ekonomi ve Verimlilik – *Priene Salonu*

Yapay Zekâ, Dijitalleşme ve İşin Geleceği

Altınkum Salonu

Oturum Başkanı: Doç. Dr. Işıl KURNAZ

Dijitalleşme ve Kadın Kooperatifleri: Çoklu Krizler Çağında Türkiye'deki Kadın Kooperatiflerinin Sosyal Medya Aktivitelerinin Karma Yöntemle Analizi	*Özgür Burçak Gürsoy – Çağatay Edgücan Şahin – Aylin Çiğdem Köne*
Yapay Zekâ, Maliye Politikası ve Emek Piyasası: Türkiye'de Dijital Dönüşümün Bölüşümsel Sonuçları	*Şahin Bulut – Şaban Ertekin*
Yapay Zekâ Çağında İstihdam Dinamikleri: Küresel Göstergeler Üzerinden Bir İnceleme	*Gülşen Çetin Aydın – Serpil Aytaç*
Geleceğin Meslekleri mi? Geleceğin Görevleri mi? Üretken Yapay Zekâ Çağında İşgücü Piyasaları İçin Görev Yaklaşımı	*Ensar Balkaya*
İşin Geleceği Araştırmalarında Tematik Odaklar ve Gelişen Eğilimler	*Mine Gündoğdu*

Dijitalleşme ve Kadın Kooperatifleri: Çoklu Krizler Çağında Türkiye'deki Kadın Kooperatiflerinin Sosyal Medya Aktivitelerinin Karma Yöntemle Analizi

Özgür Burçak GÜRSOY[1] • Çağatay Edgücan ŞAHİN[2] • Aylin Çiğdem KÖNE[3]

[1] Dr. Öğr. Üyesi, Beykoz Üniversitesi. burcakgursoy@beykoz.edu.tr. ORCID ID: 0000-0002-5484-6533

[2] Prof. Dr. Ordu Üniversitesi. cedgucansahin@gmail.com. ORCID ID: 0000-0001-8306-7128

[3] Prof. Dr. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi. cigdem.kone@gmail.com. ORCID ID: 0000-0002-7305-5251

GİRİŞ

Sanayi Devrimi koşullarında işçi mücadeleleri içinde ortaya çıkan bir örgütlenme modeli olan kooperatifler, geçtiğimiz yüzyıldan bugüne piyasa mekanizmalarının yarattığı tahribatları onarma ve alternatif ekonomik alanlar inşa etme misyonunu sürdürmektedir. Son on yılda eş zamanlı yaşanan ekonomik, ekolojik ve toplumsal krizler, emeğin örgütlenme biçimlerini yeniden tartışmaya açmıştır. Birchall ve Ketilson'un (2009) gösterdiği üzere kooperatif modeli, kriz dönemlerinde küçülmek yerine genişleme ve yeni refah işlevleri üstlenme eğilimi taşıdığı için kuramsal olarak karşı-konjonktürel bir kurum olarak nitelendirilmektedir. Dünya kapitalizminin geçirdiği dönüşümler sonucu, insana yakışır iş, dayanışmacı örgütlenme, toplumsal cinsiyet eşitliği ve amaçlar için ortaklıklar gibi hedeflerin kesişiminde yer almasıyla kooperatiflerin piyasa ilişkileri içinde ve karşı hareketler olarak işlevleri daha çok tartışılır olmuştur (Warren vd., 2025). Bu gelişmelere paralel olarak, Türkiye'de de kooperatiflerin sayıları ve çeşitlilikleri artmıştır (Köne vd. 2023). Bu artışta, çoğunlukla tarımsal üretim ile yerel el sanatlarına dayalı kadın kooperatiflerinin önemli bir yeri vardır. (Özdemir, 2013; Hatipoğlu, 2021; Gültekin vd., 2024). Kadın istihdamını ve toplumsal güçlenmeyi hedefleyen bu kooperatiflerin başarıya ulaşması bakımından kimi kısıtlar mevcut olsa da uzun vadede toplumsal eşitsizliklerin giderilmesinde üstlenebilecekleri roller olduğu vurgulanmaktadır (Şahankaya Adar vd., 2023; Kurtege, 2024).

Bu yapısal işlevin yanı sıra son yıllarda kooperatifleri biçimlendiren bir diğer dinamik, dijital dönüşümdür. Dijitalleşme; görünürlük, pazara erişim ve ağ kurma açısından kooperatiflere önemli fırsatlar sunmakla birlikte; eğitim, altyapı ve finansal güvenlik açısından yeni kırılganlıklar da yaratmaktadır (Bouwman vd., 2018; Ribeiro-Navarrete vd., 2024). Türkiye'nin 52 milyonu aşan Instagram kullanıcı tabanı (DataReportal, 2022), bu platformu kadın kooperatifleri için düşük maliyetli bir pazarlama ve kimlik inşası mecrası hâline getirmiştir. Bununla birlikte kooperatiflerin dijital platformlarla kurduğu bu ilişki, platform tabanlı iş ve emek dinamikleriyle de düşünülebilir. Dijital emek platformları işi görev ve proje temelli birimlere bölerek riskleri büyük ölçüde çalışana devretmekte, çalışanları bağımsız yüklenici ya da kendi hesabına çalışan olarak sınıflandırmakta ve emek sürecini algoritmik

yönetim aracılığıyla denetlemektedir (Metin, 2022; Bakın, 2023). Bu yapı kadın emeği açısından ek bir katman da yaratmaktadır. Kadınların platformlara katılımı büyük ölçüde ücretsiz bakım ve ev işleriyle uyumlu biçimde evde çalışabilme olanağı arayışıyla biçimlenmiş olsa da geleneksel işgücü piyasasındaki mesleki ayrışma ve cinsiyete dayalı ücret farkı çevrimiçi piyasaya da taşınmaktadır (Urhan, 2022). Platform kooperatifçiliği yazını bu eşitsizliklere karşı ortak mülkiyet ve demokratik yönetişim ilkelerine dayanan alternatif bir örgütlenme modelini tartışmaya açmakla birlikte, Türkiye'de bu modelin kurumsallaşmış örneklerinin henüz sınırlı olduğunu, mevcut girişimlerin ise çoğunlukla var olan kooperatiflerin dijital araçları kullanmasıyla sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır (Kazar, 2026). Kadın kooperatiflerinin Instagram kullanımı da bu ikinci kategoriye, yani platformun mülkiyetine değil kullanımına dayanan bir dijitalleşmeye karşılık gelmektedir. Kooperatifler, değer üretiminin ve görünürlüğün koşullarını kendilerinin belirlemediği bir mecrada pazara erişim ve kimlik inşası aramaktadır. Bu gelişme doğrultusunda, kooperatiflerin söz konusu platformlarda fiilen nasıl bir aktivite içinde olduklarına dönük platform düzeyinde toplanmış ampirik veriye dayalı çalışmalara ihtiyaç vardır.

Bu çalışma, söz konusu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, Türkiye'deki yirmi kadın kooperatifinin bir yıllık (Mart 2025–Mart 2026) Instagram faaliyetleri karma yöntemle incelenmiştir. Araştırma, çoklu krizler ve emek temasına; kadın emeğinin örgütlenmesinin yeni bir mecraya taşınma sürecini görünür kılarak ve bu süreçte oluşan kapasite eşitsizliklerini sunarak katkıda bulunmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın kavramsal zemini birbirini tamamlayan iki kuramsal hat üzerine kurulmuştur. Birincisi, Polanyi (1957) kökenli gömülülük (embeddedness) tartışmasıdır. Levi ve Pellegrin-Rescia'nın (1997) ifadesiyle, kooperatif iktisadi olanın toplumsal olana tâbi kılındığı yegâne ortaklık biçimidir; bu özellik, kadın kooperatiflerinin yerel topluluğa, hane içi emeğe ve dayanışma ağlarına gömülü olmasında somutlaşır. Uluslararası Kooperatifler Birliği'nin (ICA, 2021) yedi temel ilkesi bu gömülülüğün kurumsal karşılıklarıdır. Novkovic'in (2022) kooperatif kimliği tartışması ise bu ilkelerin yalnızca normatif değil, aynı zamanda dönüştürücü bir kıstas olarak kullanılması gerektiğine işaret eder. Bu çalışmada gömülülük tartışması dijital uzama taşınarak ele alınmaktadır. Kadın kooperatiflerinin yüz yüze ilişkilere, yerel pazarlara ve akrabalık-komşuluk ağlarına dayanan toplumsal bağları sosyal medya platformlarına aktarıldığında niteliksel olarak dönüşmektedir. Bu dönüşümde gömülülük, kooperatifin çevrimiçi mecrada ürünü fiyat bilgisinden ibaret bir metaya indirgemeden, üretim ve kuruluş hikâyesi, yer ve kolektif kimlik üzerinden anlamlandırmasını ve takipçiyle tek yönlü bir satış ilişkisi yerine karşılıklılığa dayalı bir bağ kurmasını ifade etmektedir. Böylece, yerel pazarın coğrafi sınırlarının aşılması, doğrudan tüketiciye erişim ve kolektif kimliğin daha geniş bir kamuoyu önünde görünür kılınması gibi olanaklar oluşmaktadır. Diğer yandan

görünürlüğün platformun algoritmik önceliklerine ve içerik üretme kapasitesine bağlı hâle gelmesi, gömülülüğün dayandığı karşılıklılık ilişkisini kooperatifin denetimi dışındaki ölçütlere tâbi kılmakta ve kooperatifler arasında yeni bir eşitsizlik ekseni üretmektedir.

İkinci kuramsal hat ise kooperatif düzeyinde dijital dönüşüm yazınıdır. Ribeiro-Navarrete vd. (2024) kooperatiflerin dijitalleşme sürecini engellerin analizi, üyelerin teknolojiyle ilişkisi, eylem planı ve teknoloji seçimi, üye katılımı ve sorumlulukların tanımlanması ve teknolojilerin uyarlanması olmak üzere beş aşamada inceler. Yazın, dijitalleşmenin kooperatifler için çift yönlü bir etki taşıdığını vurgular: bir yandan görünürlük ve değer üretimi olanağı, diğer yandan eğitim açığı, altyapı maliyeti ve hiyerarşik dijital rollerin demokratik karar alma normuyla çatışması (Knudsen vd., 2021; Niemand vd., 2021; Bardakçı, 2020). Bu çift yönlülük, kadın kooperatifleri açısından özgül bir anlam taşımaktadır. Sosyal medya, parasal maliyeti düşük olduğu için giriş eşiği düşük bir mecra gibi görünse de etkili biçimde kullanılması video üretimi, görsel tasarım ve düzenli içerik planlaması gibi zaman ve beceri gerektiren emek biçimlerini zorunlu kılmaktadır. Üyelerinin önemli bir bölümü ücretsiz bakım yükü altında ve sınırlı dijital eğitim olanaklarıyla çalışan kadın kooperatiflerinde bu gereklilik, dijitalleşmenin sunduğu görünürlük olanağının bütün kooperatifler için yüksek verimle kullanılmasına engel olabilmektedir. Bu çalışmanın odaklandığı kapasite eşitsizlikleri tam da bu noktada, kooperatiflerin sosyal medya aktivitelerinin gözlemlenebilir düzeyinde ortaya çıkmaktadır.

YÖNTEM

Bu araştırma, eş zamanlı karma yöntemler desenini benimsemiştir (Toraman, 2021; Creswell & Plano Clark, 2018). Nicel ve nitel veriler aynı veri kümesinden eş zamanlı olarak elde edilmiş, birbirinden bağımsız biçimde analiz edilmiş ve yorumlama aşamasında bütünleştirilmiştir. Bütünleştirme, paylaşım hacmi, etkileşim düzeyi, içerik türü gibi göstergelerin ortaya koyduğu örüntülerin, aynı paylaşımların metinsel içeriğinden türetilen temalarla karşılaştırılması yoluyla yapılmıştır. Amaçlı örnekleme yoluyla, kuruluş yılı, coğrafi yer, ölçek ve faaliyet alanı kriterleri gözetilerek 20 kadın kooperatifi seçilmiştir. Kooperatiflere ilişkin liste araştırmacılar tarafından halka açık ve veri çekimi döneminde aktif bir Instagram hesabına sahip olmak kriteriyle oluşturulmuştur. Örneklem büyüklüğü, kuruluş yılı, coğrafi bölge, ölçek ve faaliyet alanı olmak üzere dört ölçüt bakımından çeşitliliği karşılayacak ve her bir hesabın bir yıllık paylaşım akışının ayrıntılı biçimde incelenmesine imkân verecek düzey olarak 20 kooperatifle sınırlandırılmıştır. Ege Bölgesi'nden Güneydoğu Anadolu'ya kadar 13 ili kapsayan örneklem; gıda üretimi, el sanatları, tarım, ekoloji ve sosyal girişimcilik faaliyetlerini içermektedir. Veri kaynağı olarak kooperatiflerin halka açık Instagram profilleri kullanılmıştır. Veri çekimi, Apify Instagram Scraper aracılığıyla, Mart 2025–Mart 2026 dönemi için yapılmıştır. Her bir paylaşım için zaman damgası, içerik türü, başlık metni, etiketler, beğeni sayısı, yorum sayısı ve görünür ilk on yorumun metni

kaydedilmiştir. Dört kooperatifin hesabına platform üzerinden erişilememiş; sonuçta 16 kooperatife ait 1.186 paylaşım analize dâhil edilmiştir. Erişilemeyen dört hesap analiz dışında bırakılmıştır; dolayısıyla aşağıdaki bulgular örnekleme alınan 20 kooperatifin tamamını değil, veri çekimi gerçekleştirilebilen 16 kooperatifi temsil etmektedir. Analize dahil olan kooperatif isimleri, paylaşım sayıları, bulunduğu il ve kuruluş yılını içerir özet bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Sosyal Medya Aktiviteleri Analiz Edilen Kooperatiflerine Dair Özet Bilgiler

Kooperatif	Bulunduğu İl	Kuruluş Yılı	Paylaşım Sayısı
Kınalıeller	Beypazarı - Ankara	2020	249
Urla Kadın	Urla - İzmir	2014	151
İstanbul Erguvan	İstanbul	2021	121
Eceköy	Biga - Çanakkale	2018	119
Alaşehir Kadın	Manisa	2019	109
Dedeoğlu ve Çolakpehlivan	Devrek - Zonguldak	2010	103
Mutlu Beslen	Manisa	2021	75
Vakıfköy Kadın	Vakıfköy - Hatay	2021	52
Antkor Ekoloji	Antalya	2025	47
Gül Gönen	Gönen - Isparta	2021	37
Ortakbahçe Kadın	Giresun	2020	29
Ayaş Akkaya	Ankara	2007	29
Moringantep	Gaziantep	2007	24
Yelki Kadın Girişimi	Güzelbahçe - İzmir	2019	14
Günebakanlar	Yenimahalle - Ankara	2018	4
İlk Adım Çevre Kültür	Kağıthane - İstanbul	2004	4

Toplam etkileşim, bir paylaşımın aldığı beğeni ve yorum sayılarının toplamı olarak tanımlanmaktadır. Görüntülenme, kaydetme ve paylaşma sayıları Instagram'ın herkese açık arayüzünden elde edilemediği için analize dâhil edilememiştir. Etkileşim değerleri mutlak sayılar üzerinden hesaplanmış, takipçi sayısına göre standartlaştırılmamıştır. Örneklemdeki hesapların takipçi sayıları birkaç yüz ile elli binin üzerinde bir aralıkta değiştiğinden,

kooperatifler arası etkileşim karşılaştırmalarının hesap büyüklüğü farklılıklarından etkilendiği bir sınırlılık olarak kabul edilmelidir. Paylaşım başlıkları, etiketler ve görünür ilk on yorum gibi metinsel veri MAXQDA yazılımında tematik analize tabi tutulmuş, yapısal göstergeler ise Python ortamında analiz edilmiştir. Kodlama ağırlıklı olarak tümevarımsal biçimde yürütülmüş; kodlar önceden belirlenmiş bir şemadan değil verinin kendisinden türetilmiştir. Kodların tema düzeyinde kümelenmesinde ise çalışmanın kavramsal çerçevesi (gömülülük ve kooperatif kimliği) yönlendirici olmuştur.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bulgular dört eksende özetlenebilir. Birincisi, paylaşım hacmi bakımından örneklem belirgin biçimde dengesizdir: en üst dört kooperatif toplam paylaşımların %54'ünü üretirken, en alt dörtlü payı %2,3'ün altında kalmaktadır. Bu eşitsiz dağılım, yazının "kooperatif modeli ile dijital kapasite arasındaki uçurum" tezini desteklemekte (Ribeiro-Navarrete vd., 2024); kooperatif kimliğinin (Novkovic, 2022) tüm üyeler için eşit biçimde tahakkuk etmediği bir dijital katmanı ortaya çıkarmaktadır.

İkincisi, paylaşım hacmi ile etkileşim arasında zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Örneğin İstanbul Erguvan Kadın Kooperatifi 121 paylaşımla ortalama yalnızca 13,8 etkileşim kazanırken; Kınalıeller 249 paylaşımda ortalama 255,3 etkileşime ulaşmıştır. Toplam görünür etkileşim 124.833 (115.369 beğeni ve 9.464 yorum) düzeyindedir; beğeni başına düşen yorum oranı ise %8,2'dir. Bu oranın küçük ölçekli işletmeler açısından yüksek sayılıp sayılamayacağı, karşılaştırılabilir bir ölçüt bulunmadığından burada değerlendirilmemiş, bulgu betimleyici düzeyde sunulmuştur. Bu bulgu, etkileşim düzeyinin paylaşım sıklığıyla doğrusal biçimde artmadığına işaret etmektedir; ancak farkın içerik niteliğinden mi, hesap büyüklüğünden mi yoksa platformun algoritmik görünürlük ölçütlerinden mi kaynaklandığı mevcut veriyle ayrıştırılamamaktadır.

Üçüncüsü, içerik türü kritik bir ayrıştırıcıdır. Reels biçimli video paylaşımlarının ortalama etkileşimi 142,4; çoklu görsellerin 82,7 ve tekli görsellerin 39,0'dır. Buna göre video içeriklerin ortalama etkileşimi, tekli görsellerinkinin yaklaşık 3,6 katıdır. Bu fark, içerik biçimi ile etkileşim düzeyi arasında bir ilişkiye işaret etmekle birlikte tek başına nedensel bir etki olarak okunmamalıdır: video üreten kooperatiflerin aynı zamanda daha büyük hesaplara ve daha yüksek içerik üretim kapasitesine sahip olması muhtemeldir; ayrıca platformun algoritmik önceliklerinin video biçimini kayırması da gözlenen farkı beslemektedir (Hagen vd., 2025). Örneklemdeki en yüksek etkileşim alan beş paylaşımın tamamı video formatındadır. Bu bulgu, video üretim kapasitesinin kooperatifler arasındaki dijital ayrımın temel eksenlerinden biri olduğunu düşündürmektedir. Etiket kullanımı yaygındır, paylaşımların %70'i en az bir etiket içerir. Ancak kooperatifler arası çapraz etiketleme nadirdir. ICA'nın (2021) "kooperatifler arası iş birliği" ilkesi, dijital uzamda henüz tam karşılığını bulmadığı düşünülebilir.

Dördüncüsü, MAXQDA ile yapılan nitel kodlama dört yinelenen tema ortaya koymaktadır: kimlik inşası (kadın emeği, köy, el yapımı), ürün eğitimi (köken, beslenme, geleneksel yöntem), dayanışma çağrıları ve işlemsel içerik (fiyat, kargo, e-ticaret bağlantısı). Yorumlar; düzenli müşterilerin teşekkür ve etiketleme pratiklerine dayalı mikro-ölçekli bir ağızdan ağıza pazarlamayı belgelemektedir. Tablo 2'de bu kodları içeren paylaşım yazısı ve yorumlardan bir kaç örnek sunulmuştur.

Tablo 2: Sosyal Medya Aktivitelerinin Tematik Kodları

Tematik Kod	Örnek Paylaşım/Yorum
Kimlik İnşası	İstanbul Erguvan Kadın – 28.10.2025 – "Kadınlar öğrenir, güçlenir ve birbirini büyütür!" Vakıfköy – 16.07.2025 – "Üretimi her zaman destekleyen çevredeyiz. Kadındır, evinde otursun değil tam aksine kadındır var olmalıdır, toplumda yer etmelidir ve o da üretmelidir diyen bir coğrafyadayız!"
Ürün eğitimi	Kınalıeller – 09.03.2026 – "Nişastasız, el açması, oklavadan çekme, taze cevizli." Dedeoğlu ve Çolakpehlivan – 29.03.2026 – "Beyaz baklavayı Devrek dışından satın almaya gelenler genellikle görüntüsünden dolayı pişmemiş gibi düşünebiliyorlar. Ustalarımızın diyaloglarından baklavamızın piştiği ile ilgili tüyoları öğrenebilirsiniz. Afiyet olsun 😊"
Dayanışma	Eceköy – 14.09.2025 – "Yerel üretimin değerini bilen, sofralara doğallığı taşıyan bir topluluğun parçası olmak bizim için çok kıymetli. @ingredy.app in @dogaldukkan da düzenlediği Yerel Üreticiler ve Şefler Buluşması'nda biz de Eceköy olarak yerimizi aldık. Üreticilerin emeği ile şeflerin keşif heyecanının buluştuğu bu ekosistemde dayanışmanın gücünü hissettik. 💝 Yalnız olmadığımızı bilmek, birlikte büyüyen bu yolculukta bize umut veriyor."
İşlemsel İçerik	Alaşehir Kadın – 23.01.2026 – "Ürünlerimize online olarak güvenle ulaşabilirsiniz ♡ Hepsiburada, Trendyol, Pazarama, n11 ve kendi web sitemiz üzerinden sipariş verebilirsiniz. Doğal, özenle hazırlanmış ürünler kapınıza kadar geliyor 🌿"

Çarpıcı bir bulgu olarak, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'ne özgülenen on farklı kooperatiften toplam on üç paylaşım ortalama 26,5 etkileşimle örneklem ortalaması olan 106,1'in yaklaşık dörtte birinde kalmaktadır. Bu paylaşımların önemli bir bölümünde kooperatiflerin kendi üretim hikâyelerinden çok jenerik kutlama görsellerine yer verdiği gözlenmektedir.

SONUÇ

Bu çalışma, Türkiye'de kadın kooperatiflerinin sosyal medyada görünür biçimde mevcut olduğunu ancak bu mevcudiyetin türdeş bir etkililik üretmediğini ortaya koymaktadır. Küçük bir öncü grup, dijital pazarlamanın temel pratiklerini (video, etiket repertuvarı, e-ticaret entegrasyonu) içselleştirirken; "uzun kuyruk"taki kooperatifler hâlâ ölçek eşiğinin altındadır. Etkileşim açığının önemli ölçüde eğitim ve teknik kapasite açığıyla ilişkili olduğu düşünülmektedir; ancak bu ilişki mevcut veri setiyle nedensel olarak sınanmamıştır. Politika düzeyinde, kamusal ve yerel destek mekanizmalarının "genel sosyal medya eğitimi" yerine video üretim kapasitesini ve hareket düzeyinde paylaşılan etiket altyapısını önceliklendirmesi önerilmektedir. Yöntemsel açıdan ise platform düzeyinde veri çekimi, kadın kooperatifleri araştırmasında vaka çalışmalarının ötesine geçerek sektör genelinde karşılaştırma yapma imkânı sunmaktadır. Bu yaklaşım, geleneksel etnografik çalışmaları tamamlamak için kullanılabilir. Çoklu krizler bağlamında kadın emeğinin örgütlenmesi hem yerel topluluklar hem de dijital ağlar üzerinden eş zamanlı olarak gömülü kalmaya devam etmektedir.

Çalışmanın bulguları birtakım sınırlılıklar çerçevesinde okunmalıdır: analiz 16 kooperatife ait 1.186 paylaşımla ve bir yıllık bir zaman aralığıyla sınırlıdır; etkileşim mutlak sayılar üzerinden ölçülmüş, hesap büyüklüğüne göre standartlaştırılmamıştır; veri yalnızca herkese açık profillerden elde edilmiş, platformun algoritmik görünürlük mekanizması denetlenememiştir. Her durumda kooperatiflerin sosyal medya aktivitelerinin artarak devam edeceği öngörülebilir, bu nedenle benzer tipte daha geniş kapsamlı araştırmalar tüm paydaşlar için önemli sonuçlar ortaya koyacaktır. Akdeniz kuşağındaki farklı tipte kooperatiflerin ve/veya farklı ülkelerdeki kadın kooperatiflerinin dahil edileceği kıyaslamalar gömülülük ve uluslararası bakış açısından sonraki çalışmaların konusu olabilir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Kooperatifleri, Dijitalleşme, Sosyal Medya, Instagram, Kadın Emeği.

KAYNAKÇA

Bakın, A. (2023). Platform çalışması ve emeğin artan güvencesizliği. Memleket Siyaset Yönetim, 18(40), 379–408. https://doi.org/10.56524/msydergi.1366615

Bardakçı, H. (2020). Benefits of digitalization in international logistics sector. International Journal of Social Science and Economic Research, 5(6), 1476–1489.

Birchall, J. ve Ketilson, L. H. (2009). Resilience of the cooperative business model in times of crisis. International Labour Organisation.

Bouwman, H., Nikou, S., Molina-Castillo, F. J. ve de Reuver, M. (2018). The impact of digitalization on business models. Digital Policy, Regulation and Governance, 20(2), 105–124.

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). Designing and conducting mixed methods research. (3rd ed.). Sage.

DataReportal. (2022). Digital 2022: Turkey. https://datareportal.com

Gültekin, D., Yıldırım, N. ve Öztürk-Kılıç, S. (2024). Empowering refugee and local women through social cooperatives: An unfinished success story in Southern Türkiye. Social Enterprise Journal, 20(5), 857–887.

Hagen, S., de Zeeuw, D. ve Venturini, T. (2025). Digital rhythmanalysis: Studying memetic and affective rhythms on the post-viral Web. Platforms & Society, 2, Article 29768624251394967.

Hatipoğlu, B. K. (2021). Community-based social enterprises and social innovation: The case of women's cooperatives in Türkiye. Içinde Social Entrepreneurship. Emerald.

Hwang, I. K. ve Lee, H. (2025). Brand identity visualization to enhance brand awareness contingent on the message strategy for social media video communication. Archives of Design Research, 38(3), 51–75.

International Co-operative Alliance. (2021). Guidance notes to the cooperative principles. ICA.

Kazar, E. N. (2026). Türkiye'de platform kooperatifçiliği: Dijital ekonomide demokratik bir alternatif arayışı. Emek Araştırma Dergisi, 17(29), 1–26. https://izlik.org/JA24KM85CR

Knudsen, E. S., Lien, L. B., Timmermans, B., Belik, I. ve Pandey, S. (2021). Stability in turbulent times? The effect of digitalization on the sustainability of competitive advantage. Journal of Business Research, 128, 360–369.

Köne, A. Ç., Şahin, Ç. E., Öngel, F. S. vd. (2023). Göç Alan Kentlerde Kurulan Yeni Kooperatiflerin İstihdam ve Sosyal Uyum Üzerindeki Etkileri. https://www.researchgate.net/publication/380786026_Goc_Alan_Kentlerde_Kurulan_Yeni_Kooperatiflerin_Istihdam_ve_Sosyal_Uyum_Uzerindeki_Etkileri

Kurtege Sefer, B. (2024). Kırsal Kalkınmada Kadın Emeği, Sivil Toplum Kuruluşları ve Kadın Kooperatifleri. Çalışma ve Toplum, *1*(80), 93–126. https://doi.org/10.54752/ct.1421

Levi, Y. ve Pellegrin-Rescia, M. L. (1997). A new look at the embeddedness/disembeddedness issue: Cooperatives as terms of reference. Journal of Socio-Economics, 26(2), 159–179.

Metin, B. (2022). Dijitalleşen dünyada değişen istihdam modelleri: Dijital emek platformlarında çalışanlar açısından tehditler ve fırsatlar. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(3), 917–950. https://doi.org/10.26745/ahbvuibfd.1162269

Niemand, T., Rigtering, J. C., Kallmünzer, A., Kraus, S. ve Maalaoui, A. (2021). Digitalization in the financial industry: A contingency approach of entrepreneurial orientation and strategic vision on digitalization. European Management Journal, 39(3), 317–326.

Novkovic, S. (2022). Cooperative identity as a yardstick for transformative change. Annals of Public and Cooperative Economics, 93(2), 313–336.

Özdemir, G. (2013). Women's cooperatives in Türkiye. Procedia – Social and Behavioral Sciences, 81, 300–305.

Polanyi, K. (1957). The great transformation: The political and economic origins of our time. Beacon Press.

Ribeiro-Navarrete, B., Saura, J. R. ve Simón-Moya, V. (2024). Setting the development of digitalization: State-of-the-art and potential for future research in cooperatives. Review of Managerial Science, 18, 1459–1488.

Şahankaya Adar, A., Dedeoğlu, S., ve Kurtuluş, G. (2023). Türkiye'de Kadın Kooperatifleri: Mevcut Durum Analizi, Kadın Güçlenmesi ve İstihdam Yaratma Potansiyeli. Çalışma ve Toplum, 2(77), 1174-1208. https://doi.org/10.54752/ct.1280833

Toraman, S. (2021). Karma Yöntemler Araştırması: Kısa Tarihi, Tanımı, Bakış Açıları ve Temel Kavramlar/ Mixed Methods Research: A Brief History, Definitions, Perspectives, and Key Elements. Nitel Sosyal Bilimler, 3(1), 1-29. https://doi.org/10.47105/nsb.847688

Urhan, B. (2022). Dijital emek platformlarında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri. Çalışma ve Toplum, 5(75), 2583–2611. https://doi.org/10.54752/ct.1191421

Warren, J. N., Biggiero, L., Hübner, J., & Ogunyemi, K. (Eds.) (2025). The Routledge Handbook of Cooperative Economics and Management. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003449850

Yapay Zekâ, Maliye Politikası ve Emek Piyasası: Türkiye'de Dijital Dönüşümün Bölüşümsel Sonuçları

Şahin BULUT[1] • Şaban ERTEKİN[2]

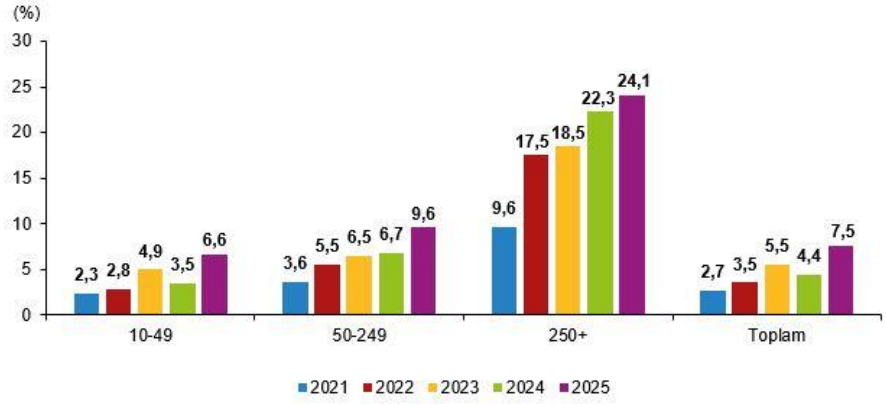
[1] Prof. Dr., Aydın Adnan Menderes Üniv. Siyasal Bilgiler Fak., İktisat, sbulut@adu.edu.tr, 0000-0002-3462-6381

[2] Doç. Dr., Aydın Adnan Menderes Üniv. Siyasal Bilgiler Fak., Maliye, saban.ertekin@adu.edu.tr 0000-0003-3438-3196

GİRİŞ

Yapay zekâ ve dijitalleşme, emek piyasalarını üretim süreçlerinin yanı sıra ücret, istihdam ve gelir dağılımı kanallarıyla dönüştürmektedir (Autor, 2015; Acemoglu & Restrepo, 2020). IMF'ye göre küresel istihdamın yaklaşık %40'ı yapay zekâya maruz kalmakta; sonuç, teknolojinin emeği tamamlayıcı ya da ikame edici olmasına bağlıdır (Cazzaniga vd., 2024). Türkiye'de yapay zekâ kullanan girişimlerin oranı (10+ çalışan) 2021'de %2,7 iken 2025'te %7,5'e yükselmiş (TÜİK, 2025b; Şekil 1); şirket Ar-Ge harcamalarında dolaylı desteklerin payı ise 2015'te %14,8'den 2024'te %25,1'e çıkmıştır (TÜİK, 2025a). Bu çalışma, dijital dönüşümün emek piyasası sonuçlarını maliye politikası ve bölüşüm ekseninde incelemekte ve sonuçların teknolojinin kendisinden çok teşvik tasarımı ve kurumlarca belirlendiğini savunmaktadır. Çalışma literatüre üç şekilde katkı sunmaktadır: literatür sentezinin Türkiye'nin teşvik tasarımıyla ilişkilendirilmesi, 2024–2026 göstergelerinin bir arada sunulması ve teşvik araçlarının işgücü koşullarını kodlayan bir matris. Bulgular şöyle özetlenebilir: uluslararası kanıt, verimlilik kazanımlarının ücrete ve emek payına yansımasının otomatik olmadığını göstermektedir; Türkiye'de teşvik koşulları ağırlıklı olarak yatırım ve istihdam sayısına ilişkindir; 2025'te kayıtlı ücretli çalışanlar için brüt ücret-maaş endeksi TÜFE'nin üzerinde artmış; buna karşın işgücü ödemelerinin gayrisafi katma değer içindeki payı %36,9'dan %36,6'ya gerilemiştir (TÜİK, 2026d).

Şekil 1. Yapay zekâ kullanan girişimlerin oranı, çalışan büyüklüğüne göre (2021–2025)



Anahtar Kelimeler: Yapay Zeka, Dijital Dönüşüm, Maliye Politikaları, Emek Piyasaları, Bölüşüm

Kaynak: TÜİK (2025b), Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması (2021–2025) verilerine dayanmaktadır. 10 ve daha fazla çalışanı olan girişimler.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR

Teknolojik değişim ile emek piyasaları arasındaki ilişki iktisat yazınında farklı kuramsal yaklaşımlarla ele alınmaktadır. Neoklasik büyüme kuramı teknolojiyi dışsal verimlilik artışı sağlayan bir unsur olarak görürken (Solow, 1957), içsel büyüme kuramları yenilik, Ar-Ge ve beşeri sermaye birikimini büyümenin merkezine yerleştirmektedir (Romer, 1990; Aghion & Howitt, 1992). Buna karşılık beceri yanlı teknolojik değişim ve rutin görevler yaklaşımı, bilgisayarlaşmanın rutin görevlerin yerine geçtiğini, rutin olmayan bilişsel görevleri ise tamamladığını savunmakta; böylece teknolojinin etkisini emek grupları arasında farklılaştırmaktadır (Autor vd., 2003; Autor, 2015).

Görev temelli çerçeve bu ayrımı daha da geliştirmektedir: otomasyon görevleri emekten makinelere aktarabilir, üretkenlik yoluyla talep yaratabilir ve yeni görevler doğurabilir; net etki teknolojinin yönüne bağlıdır (Acemoglu & Restrepo, 2018, 2019).

Eleştirel politik iktisat literatürü ise teknolojiyi yalnızca verimlilik sağlayan teknik bir araç olarak değil, emek süreci üzerindeki denetimi ve birikim ilişkilerini biçimlendiren bir unsur olarak ele almaktadır (Braverman, 1998; Srnicek, 2017). Bu açıdan temel mesele, teknolojinin verimlilik üretip üretmediği değil; üretilen verimlilik artışının kimler arasında ve hangi kurumsal mekanizmalarla bölüşüldüğüdür. Bu yaklaşımlar birlikte okunduğunda, teknolojinin

verimlilik üretmesi ile bu kazanımların emeğe yansıması ayrı sorular olarak öne çıkmakta; ikincisi teknolojinin yönü, teşvik yapısı ve kurumlarla ilişkilendirilmektedir.

Ampirik kanıt karışıktır. ABD'de bin işçi başına bir ek robot, istihdam-nüfus oranını yaklaşık 0,2 puan, ücretleri %0,42 azaltmıştır (Acemoglu & Restrepo, 2020). Almanya'da imalattaki kayıplar hizmetlerdeki işlerle dengelenmiş, yük işgücüne yeni giren gençlere düşmüştür (Dauth vd., 2021). 18 OECD ülkesinde otomasyon istihdamı azaltmamış, emek payını azaltmıştır (Autor & Salomons, 2018); küresel emek payındaki gerilemenin yaklaşık yarısı yatırım malı fiyatlarındaki düşüşle ilişkilidir (Karabarbounis & Neiman, 2014). Üretken yapay zekâ, çağrı merkezi çalışanlarında üretkenliği ortalama %15 artırmış, kazanç deneyimsiz çalışanlarda daha yüksek olmuştur (Brynjolfsson vd., 2025). OECD (2023) ise birçok OECD ülkesinde yüksek enflasyon döneminde reel ücretlerin gerilediğini ve kârların ücretlerden daha hızlı arttığını bildirmektedir.

Ar-Ge vergi teşvikleri Ar-Ge harcamasını artırmakta (Hall & Van Reenen, 2000; Bloom vd., 2002), ancak emek ve bölüşüm sonuçlarını ölçmemektedir. Birleşik Krallık'ta yatırım sübvansiyonları yatırım ve istihdamı yalnızca küçük firmalarda artırmış, büyük firmalar faaliyet artırmadan sübvansiyon almıştır (Criscuolo vd., 2019). ABD'de emeğin sermayeden daha ağır vergilendirilmesi otomasyonu aşırı teşvik etmektedir (Acemoglu vd., 2020); bu bulgu Türkiye için sınanmamıştır.

Türkiye'de GSYH 2002–2006'da yaklaşık %7,5 büyürken istihdam yaklaşık %1 artmıştır (Taymaz, 2010); 1970–2021'de verimlilik artarken ücretlilerin reel gelirleri kalıcı iyileşmemiştir (Yılmaz & Karataş, 2023); imalat sanayinde ise 1987 sonrası reel ücret artışlarının ardından verimlilik yükselmiştir (Taymaz vd., 2024). Bölgesel istihdam sübvansiyonları kayıtlı istihdamı %5–15 aralığında artırmış, ancak ölü ağırlık kayıpları yüksek olmuş ve etki başlıca sosyal güvenlik kaydı yoluyla ortaya çıkmıştır (Betcherman vd., 2010). Platform emeğinde algoritmik yönetim güvencesiz çalışmayı yaygınlaştırabilmekte (Wood, 2021); çevrimiçi platform çalışanlarının yarısı saatte 2 ABD dolarından az kazanmakta ve sosyal koruma sorunları yaşamaktadır (ILO, 2021); ILO 2026'da ilk bağlayıcı platform standardını kabul etmiştir (ILO, 2026).

YÖNTEM

Çalışma, kavramsal-karşılaştırmalı bir literatür incelemesini, resmî göstergelerin betimleyici analizi ve teşvik mevzuatının kodlanmasıyla birleştirmekte; nedensellik iddiası taşımamaktadır. Literatür amaçlı örneklemle seçilmiştir. Dahil etme ölçütleri şunlardır: teknolojik değişimin ücret, istihdam veya emek payına etkisi; vergi teşviklerinin yatırım, yenilik ve istihdam sonuçları; Türkiye'de verimlilik, ücret ve bölüşüm; platform emeği; yapay zekânın güncel emek etkileri. Kuramsal dayanak 1957–2003 klasiklerinden, ampirik dayanak ağırlıklı olarak hakemli dergiler ile NBER, IMF ve JRC serilerinden oluşmakta; emek ve

bölüşüm kanıtı içermeyen çalışmalar dışlanmıştır. Çalışmaların bulguları yayımlanmış özetlerinden aktarılmıştır. Türkiye göstergeleri TÜİK (Yapay Zekâ İstatistikleri 2025; İşgücü İstatistikleri 2025; Yıllık GSYH 2025; İş Gücü Girdi Endeksleri 2025 I–IV ve 2026 II; TÜFE bültenleri; Ar-Ge Araştırması 2024) ve SBB yayınlarından alınmış (2015–2026 dönemi; ilgili dönemler tablo ve şekillerde belirtilmiştir), TÜFE serisi EVDS'de de izlenebilmektedir. Teşvik mevzuatı (5746, 4691 ve 9903), her araç için istihdam, ücret, beceri ve sonuç izleme boyutlarında "var", "kısmi" veya "tespit edilmedi" olarak kodlanmış; sentez tematik yapılmıştır. Nicel bulgular birincil hesaplama değil kurumsal veri derlemesidir; yazarlarca türetilen değerler (toplam istihdam değişimi, ücret–TÜFE farkı) ayrıca belirtilmiştir. Sınırlılıklar şunlardır: firma düzeyinde teşvik verisi yoktur, göstergeler ağırlıklı olarak kayıtlı istihdamı kapsar ve bulgular örüntü tespitlerinden oluşmaktadır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Yapay zekâ kullanımı ölçekle belirgin biçimde artmaktadır: 2025'te 250 ve üzeri çalışanlı girişimlerde %24,1, 10–49 çalışanlılarda %6,6'dır (Şekil 1). Toplam oran 2023'te %5,5 iken 2024'te %4,4'e gerilemiş, 2025'te %7,5'e yükselmiştir; bu dalgalanmanın nedeni bu çalışmada incelenmemiştir. Bilgi ve iletişim (%47,1) ile finans ve sigorta (%21,1) öndedir; yapay zekâ en çok pazarlama veya satış (%46,5) ile üretim veya hizmet süreçlerinde (%41,1) kullanılmaktadır; kullanmayı düşünen girişimler en sık uzmanlık eksikliğini (%74,2) ve maliyeti (%67,4) engel olarak belirtmiştir. Bireylerde üretken yapay zekâ kullanımı yükseköğretim mezunlarında %36,1, ilkokul mezunlarında %2,2'dir (TÜİK, 2025b). Ar-Ge merkezlerindeki harcamanın %89,4'ü 250 ve üzeri çalışanlı girişimlerce yapılmaktadır (TÜİK, 2025a); bu, destek yararlanıcı profilinin de büyük girişimlere yakın olabileceğini düşündürmekte, ancak firma düzeyinde veri olmadığından doğrulanamamaktadır.

İstihdam ve ücret göstergeleri Tablo 1'de özetlenmiştir. 2025'te GSYH %3,7 büyürken sektörel değişimlerin toplamı istihdamda yaklaşık 55 bin kişilik azalışa işaret etmiştir: tarım −267 bin, sanayi −168 bin, inşaat +62 bin, hizmetler +318 bin (TÜİK, 2026b, 2026d). SBB'ye (2026) göre dördüncü çeyrekte %3,4'lük büyümeye rağmen istihdam azalmıştır. İş Gücü Girdi Endeksleri'ne göre 2025 IV. çeyrekte istihdam sanayide yıllık %3,6 gerilerken ticaret-hizmet sektörlerinde %2,6 artmıştır (TÜİK, 2026a). Bu ayrışma Taymaz'ın (2010) bulgusuyla uyumludur, ancak tek başına teknolojiye atfedilemez.

Tablo 1. Türkiye'de istihdam, ücret ve bölüşüm göstergeleri

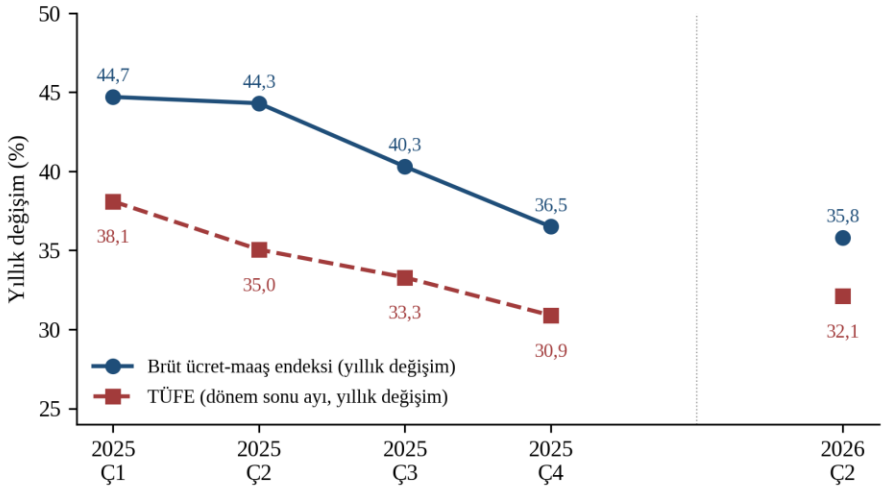
Gösterge	Değer (dönem)	Kaynak
GSYH büyümesi / istihdam değişimi (yıllık)	2025-III: %3,7 / %0,2; 2025-IV: %3,4 / azalış	SBB (2026); TÜİK (2026d)
İstihdamda hizmetlerin payı	2025: %59,0 (2024'e göre +1,1 puan)	TÜİK (2026b)

Gösterge	Değer (dönem)	Kaynak
Brüt ücret-maaş endeksi (yıllık değişim)	2025-IV: %36,5; 2026-II: %35,8	TÜİK (2026a)
TÜFE (yıllık değişim)	Aralık 2025: %30,89; Haziran 2026: %32,11	TÜİK (2026c); EVDS (t.y.)
İşgücü ödemelerinin katma değer içindeki payı	2024: %36,9; 2025: %36,6	TÜİK (2026d)
Net işletme artığı/karma gelirin payı	2024: %43,3; 2025: %44,3	TÜİK (2026d)
Şirket Ar-Ge harcamalarında dolaylı destek payı	2015: %14,8; 2024: %25,1	TÜİK (2025a)

Not: Ücret endeksi sanayi, inşaat ve ticaret-hizmet sektörlerini kapsar. Net işletme artığı/karma gelir, kendi hesabına çalışanların emek gelirini de içerir.

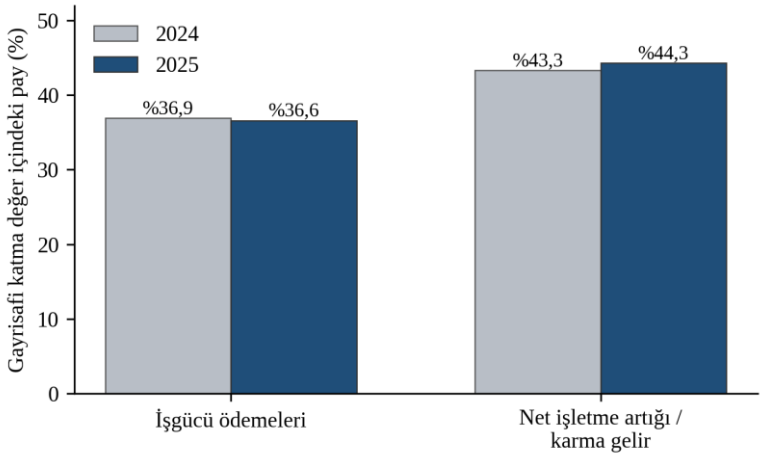
Brüt ücret-maaş endeksi 2025 I. çeyrekte yıllık %44,7, IV. çeyrekte %36,5, 2026 II. çeyrekte %35,8 artmış; yıllık TÜFE aynı dönemlerin sonunda %38,10, %30,89 ve %32,11'dir (Şekil 2). Nominal ücret artışı incelenen beş dönemde TÜFE'nin 3,7–9,3 puan üzerinde kalmış; dolayısıyla bu dönemde kayıtlı ücretli çalışanlar için reel ücret erimesi gözlenmemektedir. Bu sonuç endeksin kapsadığı sektörlerle sınırlıdır ve kayıt dışı çalışanları yansıtmaz. Öte yandan işgücü ödemelerinin katma değer içindeki payı %36,9'dan %36,6'ya inerken net işletme artığı/karma gelir payı %43,3'ten %44,3'e çıkmıştır (Şekil 3). Bu kalem kendi hesabına çalışanların emek gelirini de içerdiğinden sermaye payı sayılmamalıdır.

Şekil 2. Brüt ücret-maaş endeksi ve TÜFE, yıllık değişim (2025 I. çeyrek–2026 II. çeyrek)



Kaynak: TÜİK (2026a, 2026c). TÜFE dönem sonu ayının yıllık değişimidir; 2026 I. çeyrek verisi kullanılmamıştır.

Şekil 3. İşgücü ödemeleri ve net işletme artığı/karma gelirin katma değer içindeki payı (2024 ve 2025)



Kaynak: TÜİK (2026d).

5746 sayılı Kanun Ar-Ge ve tasarım harcamalarında indirim ile Ar-Ge personeli için stopaj teşviki ve SGK primi desteği; 4691 sayılı Kanun Teknoloji Geliştirme Bölgeleri'nde personel ücretlerinde vergi istisnası; 9903 sayılı Karar (30 Mayıs 2025) ise Teknoloji Hamlesi'ni içeren yeni yatırım teşvik sistemini getirmiştir. Bu araçlar tümüyle koşulsuz değildir: Ar-Ge merkezi için personel eşiği, yatırım teşvikinde belgeli istihdama bağlı ve prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan SGK desteği bulunmaktadır (SGK, 2025). Ancak koşullar istihdamın niceliğine ilişkindir; incelenen metinlerde ücret düzeyi veya artışı, beceri, emek payı ya da bölüşüm sonuçlarının izlenmesine ilişkin koşul tespit edilmemiştir (Tablo 2). Teşviklere işlevsel bir koşul eklenebildiğini, Ar-Ge indirimi ve bölge kazanç istisnası tutarı üzerinden girişim sermayesi yatırımı yapma yükümlülüğü göstermektedir (KPMG, 2024). Yalnızca istihdam sayısına dayanan koşulların sınırlarını ise Betcherman vd. (2010) hatırlatmaktadır.

Bulguların teşvik tasarımı bakımından anlamı üç noktada toplanabilir. Birincisi, yapay zekâ kullanımı ve Ar-Ge harcaması büyük girişimlerde yoğunlaştığından, koşulların bölüşüm boyutunu içermesi doğrulanması hâlinde özellikle bu girişimler için önem taşıyacaktır. İkincisi, uzmanlık eksikliğinin en sık engel olması, teşviklerin beceri politikalarıyla birlikte tasarlanmasını gerektirmektedir. Üçüncüsü, Almanya'da uyumun büyük ölçüde işyeri içinde gerçekleşmesi (Dauth vd., 2021), uyum maliyetinin kurumsal düzenlemelerle paylaşılabildiğini göstermektedir; Türkiye için bu aktarım kurumsal farklar nedeniyle sınırlıdır.

Tablo 2. Seçili teşvik araçlarında işgücüne ilişkin koşullar

Teşvik aracı (dayanak)	İstihdam bağı	Ücret ve beceri bağı	Bölüşüm/sonuç izleme
Ar-Ge ve tasarım indirimi (5746 sayılı Kanun)	Ar-Ge merkezi belgesi için asgari personel eşiği	Tespit edilmedi	Uyum tespiti en geç iki yıllık sürelerle (md. 4); girişim sermayesi yatırımı yükümlülüğü
Stopaj teşviki ve SGK primi desteği (5746 sayılı Kanun)	Personel bazlı	Stopaj oranı eğitim düzeyine göre kademeli (%80–95); ücret artışı koşulu tespit edilmedi	Tespit edilmedi
Teknoloji Geliştirme Bölgeleri (4691 sayılı Kanun)	Personel bazlı	Ücret vergi istisnası vardır; artış veya beceri koşulu tespit edilmedi	Tespit edilmedi

Teşvik aracı (dayanak)	İstihdam bağı	Ücret ve beceri bağı	Bölüşüm/sonuç izleme
Yatırım teşviki: SGK primi desteği (9903 sayılı Karar)	Belgeli istihdamla ilişkili	Prime esas kazanç alt sınırı esaslı; ücret/beceri koşulu tespit edilmedi	Tamamlama vizesi yatırımı denetler; bölüşüm izlemesi tespit edilmedi

Kaynak: İlgili kanun ve kararlar, SGK (2025), KPMG (2024) ve PwC Türkiye (2025, t.y.) esas alınarak yazarlarca derlenmiştir. "Tespit edilmedi", incelenen metinlerde koşulun bulunamadığını ifade eder.

SONUÇ

Dijital dönüşümün verimlilik kazanımlarının ücrete ve emek payına yansıması otomatik değildir; Türkiye'de teşvikler güçlüdür, ancak koşulları ücret, beceri ve bölüşümü kapsamamaktadır; 2025'te kayıtlı ücretli çalışanlar için brüt ücret-maaş endeksi TÜFE'nin üzerinde artsa da işgücü ödemelerinin katma değer içindeki payı %36,9'dan %36,6'ya gerilemiştir. Üç öneri öne çıkmaktadır. Birincisi, teşviklerin ücret, istihdam niteliği ve eğitim koşullarına bağlanmasıdır: girişim sermayesi yatırımı yükümlülüğü, teşviklere işlevsel bir koşul eklenebildiğini gösterdiğinden görece uygulanabilir görünmekte; Criscuolo vd. (2019) koşulların hedeflenmesinin önemini düşündürmektedir; uyum maliyeti ve başvuru kararına etkisi izlenmelidir. İkincisi, beceri programlarıyla entegrasyondur: uzmanlık eksikliği en sık engel olduğundan (TÜİK, 2025b) beceri uyumunun artması beklenir, etkisi orta-uzun vadede görülür. Üçüncüsü, platform çalışanları için sosyal korumadır: kanun düzeyinde değişiklik ve ILO sözleşmesinin onayını gerektirdiğinden daha uzun vadelidir. Teşvik sonuçlarının yıllık izlenmesi ve emek-sermaye etkin vergi oranlarının hesaplanması (Acemoglu vd., 2020) araştırma gündemidir. Bu çalışma nedensellik ölçmemektedir; uygulanabilirlik ve etki değerlendirmeleri yazarların veriler ve literatür çerçevesindeki yorum ve değerlendirmelerinden oluşmaktadır.

KAYNAKÇA

Acemoglu, D., Manera, A., & Restrepo, P. (2020). Does the US tax code favor automation? *Brookings Papers on Economic Activity, 2020*(Spring), 231–300.

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2018). The race between man and machine: Implications of technology for growth, factor shares, and employment. *American Economic Review, 108*(6), 1488–1542.

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives, 33*(2), 3–30.

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy, 128*(6), 2188–2244.

Aghion, P., & Howitt, P. (1992). A model of growth through creative destruction. *Econometrica, 60*(2), 323–351.

Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives, 29*(3), 3–30.

Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics, 118*(4), 1279–1333.

Autor, D. H., & Salomons, A. (2018). Is automation labor-displacing? Productivity growth, employment, and the labor share. *Brookings Papers on Economic Activity, 2018*(Spring), 1–87.

Betcherman, G., Daysal, N. M., & Pagés, C. (2010). Do employment subsidies work? Evidence from regionally targeted subsidies in Turkey. *Labour Economics, 17*(4), 710–722. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.12.002

Bloom, N., Griffith, R., & Van Reenen, J. (2002). Do R&D tax credits work? Evidence from a panel of countries 1979–1997. *Journal of Public Economics, 85*(1), 1–31.

Braverman, H. (1998). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. Monthly Review Press.

Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. R. (2025). Generative AI at work. *Quarterly Journal of Economics, 140*(2), 889–942. https://doi.org/10.1093/qje/qjae044

Cazzaniga, M., Jaumotte, F., Li, L., Melina, G., Panton, A. J., Pizzinelli, C., Rockall, E., & Tavares, M. M. (2024). *Gen-AI: Artificial intelligence and the future of work* (IMF Staff Discussion Note No. SDN/2024/001). International Monetary Fund. https://doi.org/10.5089/9798400262548.006

Criscuolo, C., Martin, R., Overman, H. G., & Van Reenen, J. (2019). Some causal effects of an industrial policy. *American Economic Review, 109*(1), 48–85. https://doi.org/10.1257/aer.20160034

Dauth, W., Findeisen, S., Suedekum, J., & Woessner, N. (2021). The adjustment of labor markets to robots. *Journal of the European Economic Association, 19*(6), 3104–3153. https://doi.org/10.1093/jeea/jvab012

EVDS. (t.y.). *Elektronik Veri Dağıtım Sistemi*. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası. https://evds2.tcmb.gov.tr/ (E.T.: 05.07.2026)

Hall, B., & Van Reenen, J. (2000). How effective are fiscal incentives for R&D? A review of the evidence. *Research Policy, 29*(4–5), 449–469. https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00085-2

ILO. (2021). *World employment and social outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. International Labour Organization.

ILO. (2026, 12 Haziran). *International Labour Conference ends with adoption of the first Convention on decent work in the platform economy*. https://www.ilo.org/resource/news/ilc/ilc114/international-labour-conference-ends-adoption-first-convention-decent-work

Karabarbounis, L., & Neiman, B. (2014). The global decline of the labor share. *Quarterly Journal of Economics, 129*(1), 61–103. https://doi.org/10.1093/qje/qjt032

KPMG. (2024, 13 Kasım). *Ar-Ge/tasarım merkezleri ve teknoloji geliştirme bölgesi şirketleri %3 yatırım zorunluluğu için son tarih 31.12.2024*. KPMG Vergi Bülteni. https://kpmgvergi.com/yayinlar/mali-bultenler/vergi/ar-getasarim-merkezleri-ve-teknoloji-gelistirme-bolgesi-sirketleri-3-yatirim-zorunlulugu-icin/2851

OECD. (2023). *OECD employment outlook 2023: Artificial intelligence and the labour market*. OECD Publishing.

PwC Türkiye. (2025, 31 Mayıs). *9903 sayılı Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkındaki Karar* (Yatırım Teşvik Bülteni 2025/02). https://www.pwc.com.tr

PwC Türkiye. (t.y.). *Türkiye'de Ar-Ge ve tasarım teşvikleri*. https://www.pwc.com.tr/turkiye-de-arge-ve-tasarim-tesvikleri

Romer, P. M. (1990). Endogenous technological change. *Journal of Political Economy, 98*(5), S71–S102.

Solow, R. M. (1957). Technical change and the aggregate production function. *Review of Economics and Statistics, 39*(3), 312–320.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı. (2025, 27 Kasım). *Yatırımlarda devlet yardımları hakkında 2025/9903 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı* (Genelge 2025/17).

Srnicek, N. (2017). *Platform capitalism*. Polity Press.

Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2026). *İşgücü piyasasındaki gelişmelerin makro analizi: 2025 IV. çeyrek*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2026/03/Isgucu-Piyasasindaki-Gelismelerin-Makro-Analizi-2025C4.pdf

Taymaz, E. (2010). *Growth, employment, skills and female labor force* (State Planning Organization of the Republic of Turkey and World Bank Welfare and Social Policy Analytical Work Program Working Paper No. 6). World Bank. https://hdl.handle.net/10986/27835

Taymaz, E., Voyvoda, E., & Yılmaz, K. (2024). Is there a virtuous cycle between wages and productivity? Turkish experience after the transition to democracy. *World Development, 175*, 106474. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106474

TÜİK. (2025a). *Araştırma-geliştirme faaliyetleri araştırması, 2024*. Türkiye İstatistik Kurumu. https://data.tuik.gov.tr/

TÜİK. (2025b). *Yapay zekâ istatistikleri, 2025*. Türkiye İstatistik Kurumu. https://data.tuik.gov.tr/

TÜİK. (2026a). *İş gücü girdi endeksleri: 2025 I–IV. çeyrek ve 2026 II. çeyrek bültenleri*. Türkiye İstatistik Kurumu. https://data.tuik.gov.tr/

TÜİK. (2026b). *İşgücü istatistikleri, 2025*. Türkiye İstatistik Kurumu. https://data.tuik.gov.tr/

TÜİK. (2026c). *Tüketici fiyat endeksi: Mart, Haziran, Eylül ve Aralık 2025 ile Haziran 2026 bültenleri*. Türkiye İstatistik Kurumu. https://data.tuik.gov.tr/

TÜİK. (2026d). *Yıllık gayrisafi yurt içi hasıla, 2025*. Türkiye İstatistik Kurumu. https://data.tuik.gov.tr/

Wood, A. J. (2021). *Algorithmic management: Consequences for work organisation and working conditions* (JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2021/07). European Commission, Joint Research Centre. https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc124874.pdf

Yılmaz, A., & Karataş, T. (2023). Türkiye ekonomisinde ücret ve maaşlar: 1970–2021. *Çalışma ve Toplum, 76*(1), 159–182. https://doi.org/10.54752/ct.1241217

Mevzuat

4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu (26 Haziran 2001).

5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun (28 Şubat 2008).

9903 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı. (2025, 30 Mayıs). Yatırımlarda devlet yardımları hakkında karar. *Resmî Gazete* (Sayı: 32915).

Yapay Zekâ Çağında İstihdam Dinamikleri: Küresel Göstergeler Üzerinden Bir İnceleme

Gülşen ÇETİN AYDIN[1] • Serpil AYTAÇ[2]

[1] Doç. Dr. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi. gulsenaydin@kmu.edu.tr ORCID ID: 0000-0002-8371-2251.

[2] Prof. Dr. Fenerbahçe Üniversitesi. serpil.aytac@fbu.edu.tr ORCID ID: 0000-0001-6659-4639

GİRİŞ

Yapay zekâ (YZ) teknolojilerinin hızla gelişmesi ve üretim süreçlerine entegrasyonu, küresel ölçekte iş gücü piyasalarını ve istihdam yapısını köklü biçimde dönüştürmektedir. Geleneksel otomasyon dalgaları öncelikle rutin ve fiziksel görevleri hedef alırken, günümüz üretken ve gelişmiş YZ sistemleri bilişsel yetenek gerektiren iş kollarına da nüfuz etmekte; bu durum yüksek vasıflı iş gücünün konumunu da tartışmalı hale getirmektedir. Literatürde YZ ve istihdam ilişkisi üzerine yürütülen tartışmalar ağırlıklı olarak gelişmiş ekonomilerin verilerine odaklanmakta; gelişmekte olan ülkelerin ve yükselen piyasaların bu süreçten nasıl etkileneceğine dair ampirik ve sistematik incelemelerde boşluklar bulunmaktadır.

Çalışmanın özgün katkısı, uluslararası kuruluşların güncel kestirimlerini Türkiye'nin mevcut istihdam, dijital beceri ve sektörel yapısı ile karşılaştırılabilir bir analitik çerçevede ele almasıdır. Türkiye'nin ayrı bir inceleme alanı olarak seçilme gerekçesi; hem genç nüfus yapısı ve hızlı dijitalleşme potansiyeli hem de imalat ve hizmet sektörlerindeki dönüşüm ihtiyacının küresel dinamiklerle nasıl etkileşime girdiğini ortaya koyma gereksinimidir.

Bu doğrultuda çalışmanın yanıt aradığı temel araştırma soruları şunlardır:

YZ teknolojilerinin küresel istihdam üzerindeki net etkisi (iş kayıpları ve yeni iş yaratımı) uluslararası kuruluşların verilerine göre ne yöndedir? YZ'nin sektörler, vasıf düzeyleri ve işin niteliği (iş yükü, denetim, sendikal süreçler) üzerindeki farklılaşan etkileri nelerdir? Türkiye'nin mevcut yapay zekâ hazırlık düzeyi ve istihdam yapısı, uluslararası göstergelerle karşılaştırıldığında ne tür risk ve fırsatlar barındırmaktadır?

Bu çalışmanın amacı, yapay zekâ teknolojilerinin küresel ve ulusal istihdam üzerindeki etkilerini uluslararası ve ulusal kuruluşların yayımladığı güncel veriler doğrultusunda değerlendirmektir. Çalışmada yapay zekânın iş kayıpları ve yeni mesleklerin ortaya çıkışı üzerindeki etkileri, beceri dönüşümü gereksinimleri ve sektörler arasındaki farklılaşmalar incelenmektedir. Ayrıca Türkiye'nin mevcut durumu uluslararası göstergeler çerçevesinde ele alınmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Son yıllarda robotik, makine öğrenmesi, doğal dil işleme, derin öğrenme ve otomasyon gibi yapay zekâ (YZ) teknolojileri son derece gelişmiş ve ekonomik faaliyetlerin tüm alanlarında yaygınlık kazanmıştır. YZ teknolojileri, üretim süreçlerini optimize etme, verimlilik düzeylerini artırma, uluslararası ticareti şekillendirme ve ekonomik büyümeyi hızlandırma kapasitesine sahiptir. Bununla birlikte, bu dönüşümün ekonomik istikrarı doğrudan ilgilendiren boyutu, emek piyasaları ve istihdam dinamikleri üzerindeki etkileridir. Teknolojik gelişmelerin iş gücünün yerini alacağı endişesi, YZ'nin bilişsel görevleri yerine getirebilme yeteneği, beyaz yakalı ve yüksek vasıflı iş gücünü de risk altına almakta ve bu yönüyle geleneksel otomasyondan ayrışmaktadır.

Literatürde YZ'nin istihdam üzerindeki etkilerine dair iki temel faktör öne çıkmaktadır: İlki, ikame etkisi, diğeri ise yaratım etkisidir. İkame etkisi, YZ otomasyonunun insan emeğine olan ihtiyacı azaltarak işsizliğe ve ücret baskılanmasına yol açacağını savunurken; yaratım etkisi ise yeni iş kollarının, sektörlerin ve verimlilik artışlarının tetiklediği talep genişlemesinin istihdamı pozitif yönde destekleyeceğini ileri sürmektedir (Algül, 2024; Çetin ve Kutlu, 2025; Gao, 2025; Gao vd., 2026; Tekin-Balcı ve Demirel, 2025).

Yapay zekânın emek piyasalarına etkisi, neoklasik büyüme teorileri ve teknolojik değişim modelleri çerçevesinde ele alınmaktadır. Geleneksel olarak otomasyon, rutin ve fiziksel görevlerin makineleşmesi olarak tanımlanırken, YZ ile birlikte "bilişsel otomasyon" kavramı literatüre dahil olmuştur. Literatüre bakıldığında, YZ'nin iş gücü piyasasında yarattığı dönüşüm birkaç boyutta incelenebilmektedir:

1.İkame ve Destekleme Etkisi: YZ, rutin zihinsel işleri (veri analizi, raporlama, temel kodlama vb.) insanlardan daha hızlı ve hatasız yapabilmektedir. Bu durum, ilgili meslek gruplarında ikame etkisini baskın hale getirmektedir. Ancak, karmaşık problem çözme, stratejik karar alma ve duygusal zekâ gerektiren alanlarda YZ insan emeğini tamamlayıcı bir rol oynamaktadır. YZ sistemlerinin ve otomasyonun insan emeğinin yürüttüğü görevleri tamamen üstlenerek ilgili meslek grubunda iş gücü talebini azaltması, işsizliğe veya ücret baskılanmasına yol açması durumu ikame etkisidir (Algül, 2024; Gao, 2025). YZ'nin çalışanın yerini almak yerine onun yeteneklerini artırması, iş verimliliğini yükseltmesi ve karmaşık görevlerde karar alma süreçlerine yardımcı olması ise destekleme etkisidir (Çetin ve Kutlu, 2025). Bu süreçte var olan iş ortadan kalkmaz, aksine çalışanın ürettiği katma değer artar.

2. Sektörel ve Vasıf Temelli Ayrışma: YZ'nin etkisi hizmet, sanayi ve tarım sektörlerinde farklılaşmaktadır. Gelişmiş hizmet sektörlerinde YZ entegrasyonu yüksek iken, tarım ve imalat sanayisinde geleneksel otomasyon ile YZ hibrit bir yapıda ilerlemektedir. Vasıf düzeyleri açısından bakıldığında, orta ve yüksek vasıflı iş gücünün YZ tarafından ikame edilme riski artarken, düşük vasıflı işlerde istihdam genişlemesi görülebilmektedir.

3. Emeğin Gelir Payı ve Verimlilik: Teknolojik ilerleme toplam faktör verimliliğini artırırken, sermayenin YZ formunda yoğunlaşması, milli gelirden emeğin aldığı payın azalmasına neden olabilmektedir. Üretkenlik artışı, ücret artışlarına tam olarak yansımadığında yapısal gelir adaletsizlikleri derinleşmektedir.

4.Yaratım Etkisi: Teknolojik ilerlemenin, YZ altyapısının geliştirilmesi, bakımı, denetimi ve yeni ürün/hizmet kategorilerinin ortaya çıkmasıyla doğrudan veya dolaylı olarak tamamen yeni meslek alanları ve sektörler oluşturmasıdır (Tekin-Balcı ve Demirel, 2025). Destekleme etkisi mevcut işlerin niteliğini dönüştürürken, yaratım etkisi piyasaya yeni iş kollarının girmesini ifade eder.

YÖNTEM

Bu çalışma, YZ'nin istihdam üzerindeki etkilerini inceleyen küresel ölçekteki güncel literatürün sistematik incelemesi ile ikincil veri analizinin birlikte kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. OECD, ILO, Dünya Ekonomik Forumu (WEF), TÜİK tarafından yayımlanan rapor ve istatistikler incelenmiştir. Veriler grafikler ve tablolar aracılığıyla karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir.

Çalışma, YZ teknolojilerindeki (özellikle üretken YZ) hızlı kırılmalar dikkate alınarak 2020–2025 yılları arasında yayımlanmış akademik yayınlar ve kurumsal raporlar esas alınmıştır. Web of Science, Scopus, Google Akademik, DergiPark ve uluslararası kuruluşların resmi veri tabanlarında "Yapay Zekâ ve İstihdam", "Artificial Intelligence and Employment", anahtar kelimeleri kullanılarak arama yapılmıştır. Metodolojisi belirsiz olan raporlar, popüler yayınlar ve ampirik temeli bulunmayan köşe yazıları inceleme dışı bırakılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Teknolojik değişim, jeoekonomik parçalanma, ekonomik belirsizlik, demografik değişimler ve yeşil işler küresel işgücü piyasasının şekillendirilmesi ve dönüştürülmesini gerekli kılmaktadır. *İşlerin Geleceği Raporu 2025*, 22 sektör kümesi ve 55 ekonomide 14 milyondan fazla çalışanı temsil eden 1.000'den fazla önde gelen küresel işverenin bakış açısını bir araya getirerek, bu makro trendlerin iş ve becerileri nasıl etkilediğini ve işverenlerin 2025-2030 döneminde buna yanıt olarak başlatmayı planladığı iş gücü dönüşüm stratejilerini incelemektedir. Bu doğrultuda rapora göre, 2030 yılına kadar küresel ölçekte yaklaşık 170 milyon yeni iş oluşturulacağı, buna karşılık 92 milyon işin ortadan kalkacağı ve böylece yaklaşık 78 milyon net yeni istihdam oluşacağı öngörülmektedir (World Economic Forum, 2025).

OECD'nin yayımladığı değerlendirmeler, yapay zekânın özellikle rutin bilişsel görevleri otomatikleştirme potansiyelinin yüksek olduğunu; buna karşın analitik düşünme, problem çözme, iletişim ve yaratıcılık gerektiren mesleklerde çalışanların yapay zekâ tarafından desteklenerek verimliliklerinin artırılabileceğini göstermektedir. Ayrıca yüksek gelirli

ülkelerde çalışanların yaklaşık dörtte birinin yapay zekâdan yüksek düzeyde etkilenme potansiyeline sahip mesleklerde çalıştığını göstermektedir (OECD, 2023).

ILO tarafından yayımlanan analizlerde ise üretken yapay zekânın tamamen işsizliğe yol açmaktan ziyade işlerin içeriğini dönüştüreceği belirtilmektedir. Özellikle büro hizmetleri, idari işler ve veri işleme gibi meslek gruplarında görevlerin önemli bir kısmının otomatikleşebileceği, buna karşılık insan denetimi gerektiren görevlerin devam edeceği ifade edilmektedir (ILO, 2023).

Türkiye açısından değerlendirildiğinde, TÜİK verileri bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımında sürekli artış olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte yapay zekâ uygulamalarının etkin biçimde kullanılabilmesi için ileri dijital becerilere sahip insan kaynağının geliştirilmesine yönelik eğitim ve istihdam politikalarının güçlendirilmesi gerekmektedir (TÜİK, 2025).

SONUÇ

Bu çalışmada, yapay zekânın istihdam üzerindeki çok boyutlu etkileri güncel literatür çerçevesinde analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, YZ'nin iş gücü piyasalarında tek tip bir yıkım yaratmadığını; aksine ikame ve yaratım etkilerinin eş zamanlı olarak işlediğini ortaya koymaktadır. İstihdam etkisi; ülkenin teknolojik hazır bulunuşluk düzeyine, sektörel kompozisyonuna ve iş gücünün vasıf yapısına doğrudan bağlıdır. YZ, hizmetler sektöründe istihdam kalitesini ve hacmini artırma potansiyeline sahipken, sanayi ve rutin operasyonel işlerde ciddi bir iş gücü deplasmanına neden olmaktadır. Ayrıca, YZ'nin yaygınlaşmasıyla birlikte makro düzeyde emeğin milli gelirden aldığı payın gerileme eğiliminde olduğu görülmektedir.

Geleceğe yönelik politika yapıcılar için stratejik öneriler şu şekildedir: İlk olarak, eğitim müfredatları ve aktif iş gücü piyasası politikaları, YZ ile tamamlayıcı çalışabilecek analitik düşünme, veri okuryazarlığı ve bilişsel esneklik gibi becerileri kazandıracak şekilde yeniden tasarlanmalıdır. İkinci olarak, YZ kaynaklı geçici işsizlik dönemlerinde sosyal koruma kalkanları ve yeniden vasıflandırma programları devreye sokulmalıdır. Son olarak, teknolojik dönüşümün getirdiği refah artışının adil dağılımını sağlamak amacıyla dijital sermaye ve YZ üzerinden elde edilen rantların vergilendirilmesi alternatif bir makroekonomik çözüm aracı olarak değerlendirilmelidir.

Araştırma bulguları, yapay zekânın istihdamı yalnızca azaltan bir teknoloji olmadığını; işlerin niteliğini değiştiren, yeni meslek alanları oluşturan ve çalışanlardan yeni beceriler talep eden bir dönüşüm süreci başlattığını göstermektedir. Bu nedenle yaşam boyu öğrenme, dijital yetkinliklerin geliştirilmesi, yeniden beceri kazandırma ve beceri geliştirme programlarının yaygınlaştırılması kritik öneme sahiptir. Özellikle sağlık, eğitim ve kamu yönetimi gibi hizmet

sektörlerinde insan odaklı yapay zekâ uygulamalarının desteklenmesi, sürdürülebilir istihdam politikalarının geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yapay Zekâ, İstihdam, Dijital Dönüşüm.

KAYNAKÇA

Algül, Y. (2024). Artificial intelligence and service, industrial, and agricultural employment: comprehensive international macroeconomic evidence. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,15(30), 605–629. https://doi.org/10.36543/kauiibfd.2024.024

Çetin, C. N., & Kutlu, E. (2025). The impact of artificial intelligence on employment: A panel data analysis for selected countries. Ekonomi Politika & Finans Araştırmaları Dergisi, 10(1), 202-233. https://doi.org/10.30784/epfad.1621455

Gao, F., Peng, B. H., Zhao, Y. Y., & Wei, G. (2026). Tech for good: The employment effects of policy-drivenartificial intelligence development. International Review of Economics & Finance, 105, 1-27. https://doi.org/10.1016/j.iref.2025.104807

Gao, Y. H. (2025). AI-driven transformation in employment and labor income: A global analysis of workforce dynamics. Scientific Annals of Economics and Business, 72(2), 165–183. https://doi.org/10.47743/saeb-2025-0021

International Labour Organization. (2023). *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*. Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality | International Labour Organization

Li, Z., Liu, M. G., & Wang, L. (2025). Artificial intelligence development and rural labor employment quality. International Review of Economics & Finance, 102, 1-13. https://doi.org/10.1016/j.iref.2025.104292

Marinas, L. E., Paun, C. V., Diaconescu, M., & Smirna, T. G. (2024). Artificial intelligence readiness and employment: A global panel analysis. Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research, 58(4), 57–74. https://doi.org/10.24818/18423264/58.4.24.04

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *OECD Employment Outlook 2023: Artificial intelligence and the labour market*. OECD Publishing. OECD Employment Outlook 2023 (EN)

Tekin-Balci, A., & Demirel, O. (2025). The rising artificial intelligence revolution, its impact on employment and productivity. Sosyoekonomi, 33(63), 291–314. https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2025.01.14

Türkiye İstatistik Kurumu. (2025). *Hanehalkı bilişim teknolojileri kullanım araştırması, 2025*. Hanehalkı Bilişim Teknolojileri (BT) Kullanım Araştırması - 2025 - Veri Portalı - TÜİK

World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025

Geleceğin Meslekleri mi? Geleceğin Görevleri mi? Üretken Yapay Zekâ Çağında İşgücü Piyasaları İçin Görev Yaklaşımı

Ensar BALKAYA

Dr. Öğretim Üyesi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı.
ensar.balkaya@atauni.edu.tr. ORCID ID: 0000-0001-9345-9571

GİRİŞ

Yapay zekâ ile işsizlik-istihdam vb. işgücü piyasası göstergeleri arasındaki ilişkilere dair tartışmalar genellikle "geleceğin meslekleri nelerdir?" sorusu etrafında kurulmaktadır. Fakat bu soru metodolojik olarak farklı bir bakış açısı gerektirmektedir. 10 yıl önce "veri bilimci" ya da "bulut mimarı" gibi meslek isimleri bilinmemekteydi; benzer şekilde 2035'in meslek isimlerini bugünden tahmin etmek oldukça zordur. Dolayısıyla gelecekte yapay zekâ- işgücü ilişkisini var olan meslek listeleri üzerinden okumaya çalışan "meslek odaklı" bakış açısının kısıtlı ve yapısal olarak eksik olacağı kabul edilebilir bir durumdur.

Bu bakış açısının kötümser öngörüleri büyük oranda doğrulanmamıştır. Frey ve Osborne (2017) öncü çalışmalarında, 2013'te ABD işlerinin %47'sini yüksek otomasyon riskinde göstermesine karşın, aradan geçen on yılda kitlesel bir meslek yok oluşu yaşanmamıştır. Bunun temel nedeni, söz konusu çalışmanın meslek içi görev bileşenlerini incelemesine rağmen, risk tahminini meslek bazında genelleştirmesidir. Bessen'in (2016) 1950 ABD nüfus sayımındaki yaklaşık 270 meslek üzerine çözümlemesi, 2010'a dek yok oluşu büyük ölçüde otomasyona bağlanabilen tek mesleğin "asansör operatörü" olduğunu ortaya koymaktadır. Çoğu meslekte otomasyon tam değil kısmi olarak gerçekleşmiş ve çoğunlukla bir mesleği bütünüyle ortadan kaldırmamıştır. Nitekim banka veznedarlığı, ATM'lerin yaygınlaşmasına rağmen çökmemiş; mesleğin görev içeriği dönüşmüştür (Autor, 2015). Makro düzeyde de Dünya Ekonomik Forumu (2025), 2030'a dek 92 milyon işin yok olacağını ancak 170 milyon yeni işin doğacağını (net +78 milyon) öngörmektedir. Bu projeksiyon ilk bakışta meslek odaklı bir 'yok oluş ve var oluş' tablosu gibi görünmektedir. Ancak bu projeksiyonun metodolojik arka planı incelendiğinde, bu net 78 milyonluk istihdam artışının arkasındaki asıl motorun görevlerin yeniden dağılımı olduğu anlaşılmaktadır. Yapay zekâ, meslekleri birer blok olarak haritadan silmemekte; otomatikleştirdiği her bir görev ile mevcut bir iş unvanını daraltırken, insani becerilere talep yarattığı yeni görev kümeleri üzerinden çok daha büyük hacimde yeni iş unvanları ve pozisyonları doğurmaktadır. IMF de küresel istihdamın yaklaşık %40'ının yapay zekâya "maruz" kaldığını, ancak gelişmiş ekonomilerde bu işlerin yaklaşık yarısının ikame değil tamamlayıcılık yoluyla verimlilik kazanabileceğini belirtir (Cazzaniga vd., 2024). Tablo, kitlesel yok oluş değil, görevlerin yeniden dağılımı gibi görünmektedir (Autor vd., 2020).

İşin geleceği yalnızca yapay zekâyla değil; teknoloji, demografi, iklim ve küreselleşme gibi birbirine bağlı çok sayıda etkenle biçimlenmektedir (Balliester ve Elsheikhi, 2018) ve yapay zekâ son üç yılda yaklaşık %53'lük benimsenmeyle internetten daha hızlı yayılmıştır (Stanford HAI, 2026). Bu çerçevede çalışmanın temel tezi, analiz biriminin meslek unvanlarından, becerilerle gerçekleştirilen görev demetlerine kaydırılması gerektiğidir: yapay zekâ "meslek yok edici" değil, "görev dönüştürücü" bir teknolojidir. Çalışma, Türkiye'de eğitim ve aktif işgücü politikalarının hâlâ büyük ölçüde meslek temelli kurgulanmasından doğan boşluğa odaklanmakta ve konuyu hem küresel hem Türkiye perspektifinden değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Türkiye'de istihdamın yaklaşık %41'inin yapay zekâya görece yüksek düzeyde maruz kalan mesleklerde yer aldığı ifade edilmektedir (Aşık vd., 2026). Buna karşın yapay zekâ kullanan girişimlerin oranı 2025 yılında %7,5'te kalmıştır (TÜİK, 2025). Bu fark, teknolojinin benimsenmesinin yalnızca teknik olanaklara değil, emeğin göreli maliyetine de bağlı olduğunu düşündürmektedir (Acemoglu ve Restrepo, 2018). Bu doğrultuda çalışmanın araştırma sorusu, üretken yapay zekânın işgücü piyasası etkilerinin meslek düzeyinde mi yoksa görev düzeyinde mi daha doğru okunabileceği ve bu ayrımın Türkiye'nin işgücü piyasaları ve işgücü piyasaları politikaları için ne ifade ettiğidir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Teknolojinin farklı işgücü grupları üzerindeki etkisini açıklayan öncü yaklaşımlardan biri Beceri Yanlı Teknolojik Değişim (Skill-Biased Technological Change, SBTC) yaklaşımıdır. Bu yaklaşım teknolojiyi, eğitimli işçinin görece verimliliğini ve ona olan talebi artıran bir unsur olarak ele almaktadır (Goldin ve Katz, 2008; Violante, 2008). Ancak beceriyi ve emeği geniş toplam kategoriler (eğitimli/eğitimsiz) hâlinde ele aldığından, üretken yapay zekânın meslek içindeki heterojen etkilerini açıklamakta yetersiz kalabilmektedir.

Görev temelli yaklaşımın kavramsal özü, beceri ile görev arasındaki ayrımdır (Acemoglu ve Autor, 2011). Görev, üretimde yapılması gereken bir iş birimidir; beceri ise bu görevi yerine getiren insan yetkinliğidir. Bir görev, emek (yani beceriler) ya da sermaye (yani otomasyon) tarafından gerçekleştirilebilir. Bu ayrım işgücü planlaması açısından kritiktir. Çünkü yapay zekâ görev demetlerini dönüştürdükçe asıl mesele, dönüşen ve yeni eklenen görevlerin hangi becerilerle karşılanacağının belirlenebilmesidir. Doğru bir görev temelli planlama, değişen görevleri gerekli becerilerle eşleştirmeyi gerektirir. Bu çerçevede Autor, Levy ve Murnane (2003) tarafından geliştirilen; rutin görevlerin otomasyona açık, rutin olmayanların ise tamamlayıcı olduğunu gösterdiği Rutin Görev Odaklı (Routine-Biased Technological Change, RBTC) yaklaşım (Autor, 2015), üretken yapay zekânın kod yazma ve metin analizi gibi rutin olmayan bilişsel görevleri de üstlenmesiyle büyük ölçüde geçerliliğini yitirmiştir (Eloundou vd., 2024; Howard, 2019).

Çalışmanın dayandığı asıl çerçeve, Acemoglu ve Restrepo'nun (2018, 2019) görev temelli modelidir. Bu modelde teknoloji iki karşıt güç yaratır. Otomasyon, emeğin yürüttüğü görevleri

sermayeye devrederek üretimin görev içeriğini emek aleyhine çevirir; bu "ikame etkisidir" ve emeğin katma değerdeki payını düşürür. Buna karşılık emeğin görece üstün olduğu yeni görevlerin doğması, içeriği emek lehine çevirerek "yeniden işe yerleştirme etkisine" neden olur. Mesleğin değil görevin ikame edildiği bu çerçeve, "yüzde kaç meslek yok olacak?" sorusunu "hangi görevler otomatikleşecek, hangileri yeniden doğacak ve hangi becerilerle karşılanacak?" sorusuyla değiştirir. Modelde bir görevin otomatikleşmesi, teknik olarak mümkün olmasının yanında makinenin o görevi emekten daha düşük maliyetle yapabilmesine de bağlıdır (Acemoglu ve Restrepo, 2018). Bu nedenle aynı teknoloji, emeğin göreli maliyetinin farklı olduğu ekonomilerde farklı hızlarda benimsenebilmektedir.

Bu kavramsal fark ampirik bulgularda da gözlemlenebilmektedir. Meslek bazlı tahmin yapan Frey ve Osborne (2017) riski %47 olarak belirlerken, aynı soruyu görev temelli yöntemle ele alan çözümlemeler daha küçük oranlardan bahsetmektedir. Arntz vd. (2016) OECD ülkeleri ortalamasında bu oranı %9'a indirmekte; OECD'nin PIAAC (Yetişkin Yetkinliklerinin Uluslararası Değerlendirilmesi Programı) temelli çözümlemesinde ise işlerin %14'ünün yüksek riskli, %32'sinin ise tam ikame değil önemli ölçüde dönüşüm geçireceğini ifade etmektedir (Nedelkoska ve Quintini, 2018). Almanya'da görev düzeyinde yapılan bir çalışmada ise bu oran %15 olarak belirlenmiştir (Dengler ve Matthes, 2018). Bu tahminler, genellikle bir meslek içinde yalnızca belirli görevlerin otomatikleşmesi, mesleğin bütünüyle ortadan kalkmaması gerçeği ile ilişkilendirilebilir. Nitekim McKinsey Global Institute'in (2017) tahminine göre de işlerin %5'inden azı tümüyle otomatikleştirilebilirken, mesleklerin yaklaşık %60'ında görevlerin en az üçte birinin otomasyona açık olduğu ifade edilmektedir.

YÖNTEM

Bu çalışma, ampirik bir alan araştırması ya da sistematik bir literatür taramasından ziyade teorik ve kavramsal nitelikte bir çözümlemedir. İzlenen yöntem, ilgili literatürdeki teorik bilgi ile güncel ampirik bulguların görev temelli (beceri-görev) çerçeve ekseninde sentezlenmesidir. Kaynakların seçiminde iki ölçüt esas alınmıştır. Birincisi, çalışmanın teknoloji ile istihdam ilişkisini görev, beceri ya da meslek düzeyinde ele almasıdır. İkincisi, kuramsal bir model ya da ampirik bir bulgu sunmasıdır. Ampirik bulgularda üretken yapay zekânın yaygınlaştığı 2023 sonrası döneme öncelik verilmiştir. Seçilen kaynaklar kuramsal çerçeve, maruziyet ölçümleri, gerçekleşmiş etkiler ve Türkiye kanıtları olmak üzere dört eksende sınıflandırılmıştır. Bulgular Acemoglu ve Restrepo'nun görev içeriği çerçevesi üzerinden ikame, tamamlama ve yeni görev yaratma kavramlarıyla yorumlanmış ve Türkiye'nin aktif işgücü piyasası politikaları bağlamına taşınmıştır. Bu çerçevede amaç, ampirik bulguları tutarlı bir kuramsal anlatıda birleştirerek görev odaklı bir politika çerçevesi önermektir.

KAVRAMSAL TARTIŞMA VE DEĞERLENDİRME

Otomasyon riskinin meslek değil görev düzeyinde belirlenmesi gerektiği, bu çalışmanın en temel bulgusu olarak değerlendirilebilir. Meslekler çoğunlukla tümüyle yok olmak yerine dönüşmekte; görevlerin bir bölümü otonomlaşırken çekirdek görevler insan emeği ile gerçekleştirilmektedir. Eloundou vd. (2024), ABD işgücünün yaklaşık %80'inin görevlerinin en az %10'unun, %19'unun ise en az %50'sinin büyük dil modellerinden etkilenebileceğini ve bu etkinin tüm ücret düzeylerine yayıldığını ifade etmektedir. Geleneksel meslekler çözülüp görevler yeniden oluşmakta ve çalışanlardan yeni beceri bileşimleri talep edilebilmektedir (Kolade ve Owoseni, 2022); "meslek kaybı" yerine "görev ve beceri yeniden dağılımına" odaklanılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Çalışma kapsamında ilgili literatürden yararlanılarak elde edilen bir diğer önemli çıkarım, teknolojinin artık yalnızca "beceri yanlı" değil "kıdem yanlı" bir nitelik de kazanmasıdır. Brynjolfsson vd. (2025), yapay zekâya en çok maruz kalan mesleklerde 22-25 yaş aralığındaki çalışanların istihdamında -firma düzeyindeki şoklar denetlendiğinde- yaklaşık %16'lık göreli bir daralma yaşandığı, deneyimli çalışanların istihdamının ise istikrarlı olduğu yönünde sonuçlara ulaşmışlardır. Başka bir araştırmada ise yazılım geliştirmede ABD'de 22-25 yaş arası gençlerin istihdamının 2024'ten 2026'ya kadar yaklaşık %20 düştüğü ve kıdemli geliştiricilerin sayısının artmaya devam ettiği sonucuna ulaşılmıştır (Stanford HAI, 2026). Daralma, yapay zekânın görevleri desteklediği değil ikame ettiği alanlarda yoğunlaşmaktadır; çünkü giriş seviyesindeki görevler (taslak kod yazma, temel veri girişi, rutin belge hazırlama) tam da yapay zekânın en kolay üstlendiği görevlerdir. Bu "kıdem cezası" Türkiye için ayrı bir kırılganlık anlamına gelmektedir. Türkiye'de 2025 yılında 15-24 yaş grubunda işsizlik oranı %15,3, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranı ise %23,3'tür (TÜİK, 2026). Gençlerin işgücü piyasasına giriş eşiği zaten yüksektir. Yapay zekânın giriş düzeyindeki görevleri aşındırması bu eşiği daha da yükseltebilir. Çoklu kriz ortamında bu durum, genç işsizliğinin zaten yapısal olan niteliğini derinleştirebilir.

Öte yandan yapay zekâ, işgücü piyasasında mikro ve makro düzeyler arasında paradoks niteliğinde bir tezatlığa neden olmaktadır. Geleneksel teknolojik gelişmelerin aksine üretken yapay zekâ, iş yerinde vasıf uçurumunu kapatan bir kaldıraç işlevi görmektedir. Nitekim Brynjolfsson vd. (2025), müşteri hizmetlerinde yapay zekâ desteğinin işçi verimliliğini ortalama %15 artırdığını; ancak en büyük sıçramanın (yaklaşık üçte bir oranında) en az deneyimli ve düşük vasıflı çalışanlarda yaşandığına ilişkin bir sonuca ulaşmışlardır. Klasik SBTC (Beceri Yanlı Teknik Değişim) teorisinin öngördüğü *'teknolojinin sadece yüksek eğitimliye yaradığı'* tezini tersine çeviren bu durum, yapay zekânın mikro düzeyde 'eşitleyici' bir rol oynayabileceğine işaret etmektedir. Ancak bu verimlilik artışı her görevde geçerli değildir; müşteri desteği ve yazılım geliştirme gibi alanlarda yoğunlaşırken, karmaşık muhakeme gerektiren görevlerde etki zayıflamakta, hatta olumsuza dönebilmektedir (Stanford

HAI, 2026). Bu mikro düzeydeki iyimser tabloya tezat olarak, makro ölçekte otomasyon, üretilen katma değerin emekten sermayeye (teknoloji sahiplerine) kaymasına yol açmaktadır (Acemoglu ve Restrepo, 2019; Balliester ve Elsheikhi, 2018). Bir başka ifadeyle yapay zekâ, fabrikadaki veya ofisteki düşük vasıflı işçiyi daha verimli kılıp desteklese de; toplam milli gelir pastasından emeğin aldığı payı küçültmektedir. Örneğin Acemoglu ve Restrepo (2022), son kırk yılda ABD ücret yapısındaki kutuplaşmanın ve eşitsizliğin %50 ila %70'inin, hızlı otomasyona maruz kalan rutin görev yoğun grupların yaşadığı bu göreli ücret kayıplarından kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Bu çelişkili tablo, analizin neden meslek düzeyinde değil, görev düzeyinde yapılması gerektiğine ilişkin somut bir kanıt sunmaktadır. Yapay zekâ, düşük vasıflı işçilerin rutin görevlerini ikame ederek makro düzeyde emeğin payını baskılarken; diğer taraftan aynı işçilerin operasyonel görevlerdeki verimliliğini artırmaktadır. Emeğin makro düzeydeki bu kayıplarını telafi edebilmesi için yapay zekânın ikame edemediği görevlere ve iş gücünün bu görevleri yerine getirecek becerilerle donatılmasına odaklanılması gerektiği düşünülmektedir.

Türkiye'ye ilişkin güncel kanıtlar, meslek düzeyindeki ölçümlerin tek başına yanıltıcı olabileceğini düşündürmektedir. Dünya Bankası tahminlerine göre Türkiye'de istihdamın yaklaşık %41'i yapay zekâya yüksek düzeyde maruz kalan mesleklerde yer almaktadır. Ancak bu mesleklerin hepsi aynı riski taşımamaktadır. İstihdamın %22'si, görevleri standart ve kurala dayalı olan mesleklerdedir ve bu mesleklerde yapay zekânın emeği ikame etme olasılığı yüksektir. %19'unda ise muhakeme, sosyal etkileşim ve sorumluluk gerektiren görevler ağır basmakta ve yapay zekâ emeği tamamlamaktadır (Aşık vd., 2026). Dolayısıyla aynı maruziyet düzeyindeki meslekler, görev içeriklerine göre farklı sonuçlarla karşı karşıyadır. Aynı çalışmaya göre 2016-2024 döneminde maruziyet gruplarının istihdam içindeki payları büyük ölçüde değişmemiştir. Bu durum, dönüşümün meslek düzeyindeki istatistiklerde henüz görünmediğini ve görev içeriği üzerinden izlenmesi gerektiğini düşündürmektedir. Benimseme tarafında da benzer bir tablo vardır. Yapay zekâ kullanan girişimlerin oranı 250 ve üzeri çalışanı olan firmalarda %24,1, 10-49 çalışanı olan firmalarda ise %6,6'dır. Kullanmayan girişimlerin %74,2'si en önemli engel olarak uzmanlık eksikliğini göstermektedir (TÜİK, 2025). Bu bulgular, meslek temelli kurgulanan eğitim ve aktif işgücü politikalarının, Türkiye'de asıl dönüşümün yaşandığı görev ve beceri düzeyini yeterince kapsamadığına işaret etmektedir.

Son olarak, yapay zekânın hangi görevleri ikame edemediği ve hangilerini yeniden ortaya çıkaracağına ilişkin çıkarımlar bu çalışmanın amacıyla doğrudan ilişkilidir. Bu kapsamda mevcut bulgular ışığında geleceğin insan görev kümesi ve bu görevleri karşılayan beceriler beş farklı kategori ile ifade edilebilir. **(**i) Yapay zekâ çıktılarının doğrulanması, denetimi ve yasal sorumluluk: Yapay zekâ modellerinin üretim hızı ve hacmi arttıkça, iş sürecindeki asıl kritik eşik (darboğaz) bu çıktıların doğruluğunu sınayan, hataları düzelten ve nihai kararın sorumluluğunu üstlenen insana kaymaktadır. Özellikle yapay zekânın kararı arka planda nasıl

aldığının şeffaf olmadığı durumlarda (kara kutu problemleri), etik ve hukuki hesap verebilirlik tamamen insana ait bir görev olarak kalmaya devam etmektedir (Howard, 2019). (ii) Karmaşık muhakeme, bağlamsal yargı ve istisna yönetimi: Yapay zekâ önceden tanımlanmış kuralları ve kalıpları mükemmel şekilde uygulayabilse de; işin içine kültürel/yerel bağlam, satır arası anlamlar ve standart dışı özel durumlar (istisnalar) girdiğinde yetersiz kalabilmektedir. Nitekim Stanford Yapay Zekâ Endeksi (2026) verileri, yapay zekânın derin mantık yürütme ve muhakeme yoğun görevlerdeki performansının hâlâ zayıf olduğunu ampirik olarak ortaya koymakta ve bu alanı tamamen insana ait bir korunaklı bölge olarak işaret etmektedir. (iii) Sosyal zekâ, empati ve koordinasyon: Yapay zekâ algoritmaları insan duygularını veri üzerinden taklit edebilse de, karşılıklı güvene dayalı hakiki bir bağ kurma, empati gösterme ve insan gruplarını ortak bir hedef doğrultusunda koordine etme becerisinden yoksundur. Bu nedenle bakım ekonomisi, eğitim, müzakere yönetimi ve doğrudan insan etkileşimine dayalı asimetrik alanlarda insanın görece üstünlüğü ve ikame edilemez rolü güçlü bir şekilde sürmektedir (Balliester ve Elsheikhi, 2018). (iv) Özgün yaratıcılık ve köklü dönüşüm: Yapay zekâ, mevcut veri örüntülerini ve istatistiksel olasılıkları harmanlayarak etkileyici kombinasyonlar üretebilse de; geçmiş verilerden tamamen bağımsız, 'köklü biçimde yeni' ve çığır açıcı bir fikir veya sanat eseri ortaya koyamaz. Var olan şablonları yeniden üretmenin ötesine geçen, kuralları yıkan ve paradigma değiştiren bu özgün yaratıcılık düzeyi, tamamen insana özgü bir egemenlik alanı olarak kalmaya devam etmektedir (Kolade ve Owoseni, 2022). (v) İnsan-makine tamamlayıcılığını tasarlama ve yönetme: Yapay zekâ sistemlerinin işletme süreçlerine entegre edilmesi, yeni iş akışlarının tasarlanması ve insan ile algoritma arasındaki iş birliğinin yönetilmesi, teknolojinin bizzat doğurduğu yeni görev alanlarıdır (Acemoglu ve Restrepo, 2019; Autor vd., 2024). Tasnif edilen bu beş temel görev kategorisi, Frey ve Osborne'un (2017) el-parmak becerisi, yaratıcı zekâ ve sosyal zekâ olarak tanımladığı otomasyon darboğazlarıyla da örtüşmekte; geleceğin iş gücü piyasasında her bir görev kümesinin, kendine özgü ve esnek birer beceri demeti gerektireceğini ortaya koymaktadır.

SONUÇ

Bu çalışmada, üretken yapay zekâ çağında işgücü piyasalarının incelenmesinde analitik odak noktasının statik meslek unvanlarından dinamik görev demetlerine kaydırılması gerektiği kuramsal ve ampirik kanıtlarla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Türkiye'ye ilişkin kanıtlar da bu sonucu desteklemektedir. Aynı maruziyet düzeyindeki meslekler görev içeriklerine göre ikame ya da tamamlama yönünde ayrışmaktadır. Yapay zekânın benimsenmesinin önündeki önemli engellerden biri ise beceri eksikliğidir. İlgili literatür ve güncel kurumsal raporlar, yapay zekânın kitlesel ve homojen bir istihdam yıkımı yerine, mesleklerin iç yapısını çözerek görevlerin yeniden dağıtımına yol açtığını göstermektedir. Teknolojinin giriş seviyesindeki operasyonel işleri ikame ederek yarattığı "kıdem yanlı" dönüşüm, genç mezunlar için bir "kıdem cezası" doğururken; mikro düzeydeki verimlilik artışlarının makro düzeyde emeğin milli gelirden aldığı payı baskılaması paradoksal bir bölüşüm şokuna işaret etmektedir.

Emeğin bu süreçteki olası kayıplarını telafi edebilmesi ve ikame riskini yönetebilmesi için ancak yapay zekânın sınırlarını oluşturan; çıktıların doğrulanması, karmaşık muhakeme, sosyal zekâ, özgün yaratıcılık ve insan-makine ortaklığı yönetimi gibi rutin olmayan bilişsel ve sosyal görev kümelerinde uzmanlaşmasıyla mümkün olabileceği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda Türkiye'de yükseköğretim sistemlerinin piyasa ömrü belirsiz statik diplomalar yerine insani görev kümesini besleyen modüler "görev yetkinlik sertifikaları" sunması ve bu sertifikalar için yukarıda tanımlanan beş insan-üstünlüğü görev kümesindeki becerilere odaklanması gerekliliği akla gelmektedir. Nitekim bir araştırmaya göre yükseköğretim ile kazandırılan çekirdek becerilerin yaklaşık %39'u 2030'a dek değişecek ve her 100 çalışandan 59'u yeniden eğitime ihtiyaç duyacaktır (Dünya Ekonomik Forumu, 2025).

Öte yandan aktif işgücü piyasası politikalarının yeniden tasarlanması gerekmektedir. İŞKUR'un ağırlığını meslek edindirme kurslarından "görev dönüşümü ve beceri adaptasyonu" programlarına kaydırması, çalışanların belirli görevleri otomasyona devrederken yeni görevlere uyum sağlamasını desteklemesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, genç mezunları koruyan hedefli müdahaleler ile kıdem yanlı değişimin yarattığı "kıdem bariyerini" aşmaya yönelik istihdam teşvikleri, staj-iş köprüleri ve giriş seviyesi görevlerin yeniden tanımlanması bu kapsamda değerlendirilebilir. Benimsemenin küçük firmalarda belirgin biçimde düşük kalması, bu firmaların çalışanlarına yönelik beceri desteklerinin de bu politikaların öncelikleri arasında yer alması gerektiğini göstermektedir.

Kavramsal nitelikteki bu çalışmanın temel sınırlılığı, Türkiye'ye özgü görev verisine dayanan bir analiz sunmamasıdır. O*NET tabanlı maruziyet ölçümleri Türkiye mikro verisiyle eşleştirilmeye başlanmıştır (Aşık vd., 2026). Ancak bu ölçümler ABD'deki görev içeriğini yansıtmaktadır. Oysa Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun ulusal meslek standartları, meslekleri Türkiye'de sektör temsilcileriyle belirlenen görev ve işlemler düzeyinde tanımlamakta ve ISCO-08 kodlarıyla ilişkilendirmektedir (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2019). Bu standartlar en geç beş yılda bir yeniden değerlendirilmektedir (Ulusal Meslek Standartlarının ve Ulusal Yeterliliklerin Hazırlanması Hakkında Yönetmelik, 2015). Bu nedenle bir kısmı, üretken yapay zekânın yaygınlaştığı 2023 sonrasındaki görev değişimini henüz yansıtmamaktadır. Gelecek araştırmalar için öncelikli meselenin, güncel görev tanımlarından yararlanılarak Türkiye işgücü piyasası için görev temelli bir maruziyet haritasının oluşturulması olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Görev Temelli Yaklaşım, Beceri-Görev Eşleşmesi, Üretken Yapay Zekâ, Otomasyon, Kıdem Yanlı Teknolojik Değişim, Aktif İşgücü Piyasası Politikaları

KAYNAKÇA

Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. 4B, pp. 1043–1171). Elsevier.

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2018). The race between man and machine: Implications of technology for growth, factor shares, and employment. *American Economic Review*, *108*(6), 1488–1542.

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. *Journal of Economic Perspectives*, *33*(2), 3–30.

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2022). Tasks, automation, and the rise in U.S. wage inequality. *Econometrica*, *90*(5), 1973–2016.

Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). *The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189). OECD Publishing.

Aşık, G., Hari, S., Nas Özen, E., & Raju, D. (2026). Artificial intelligence and labor market adjustment in Türkiye: Exposure and complementarity (Social Policy & Labor Discussion Paper No. 2704). World Bank.

Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, *29*(3), 3–30.

Autor, D. H., Chin, C., Salomons, A., & Seegmiller, B. (2024). New frontiers: The origins and content of new work, 1940–2018. *The Quarterly Journal of Economics*, *139*(3), 1399–1465.

Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, *118*(4), 1279–1333.

Autor, D., Mindell, D. A., & Reynolds, E. B. (2020). *The work of the future: Building better jobs in an age of intelligent machines*. MIT Task Force on the Work of the Future.

Balliester, T., & Elsheikhi, A. (2018). *The future of work: A literature review* (Research Department Working Paper No. 29). International Labour Office.

Bessen, J. E. (2016). *How computer automation affects occupations: Technology, jobs, and skills* (Boston University School of Law, Law and Economics Research Paper No. 15-49). Boston University.

Brynjolfsson, E., Chandar, B., & Chen, R. (2025). *Canaries in the coal mine? Six facts about the recent employment effects of artificial intelligence* (Working Paper). Stanford Digital Economy Lab.

Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. (2025). Generative AI at work. *The Quarterly Journal of Economics*, *140*(2), 889–942.

Cazzaniga, M., Jaumotte, F., Li, L., Melina, G., Panton, A. J., Pizzinelli, C., Rockall, E., & Tavares, M. M. (2024). *Gen-AI: Artificial intelligence and the future of work* (IMF Staff Discussion Note No. SDN/2024/001). International Monetary Fund.

Dengler, K., & Matthes, B. (2018). The impacts of digital transformation on the labour market: Substitution potentials of occupations in Germany. Technological Forecasting and Social Change, 137, 304–316.

Eloundou, T., Manning, S., Mishkin, P., & Rock, D. (2024). GPTs are GPTs: Labor market impact potential of LLMs. *Science*, *384*(6702), 1306–1308.

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, *114*, 254–280.

Goldin, C., & Katz, L. F. (2008). *The race between education and technology*. Harvard University Press.

Howard, J. (2019). Artificial intelligence: Implications for the future of work. *American Journal of Industrial Medicine*, *62*(11), 917–926.

Kolade, O., & Owoseni, A. (2022). Employment 5.0: The work of the future and the future of work. *Technology in Society*, *71*, Article 102086.

McKinsey Global Institute. (2017). *Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation*. McKinsey & Company. https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages

Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2019). *Ulusal meslek standartlarının geliştirilmesi rehberi*. https://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/Ulusal_Meslek_Standartlari/pdf/UMS_Gelistirme_rehberi.pdf

Nedelkoska, L., & Quintini, G. (2018). *Automation, skills use and training* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 202). OECD Publishing.

Stanford Institute for Human-Centered AI. (2025). *Artificial intelligence index report 2025*. Stanford University. https://hai.stanford.edu/ai-index/2025-ai-index-report

Stanford Institute for Human-Centered AI. (2026). *The AI Index 2026 annual report*. Stanford University. https://hai.stanford.edu/ai-index/2026-ai-index-report

Türkiye İstatistik Kurumu. (2025). Yapay zekâ istatistikleri, 2025 (Haber Bülteni No. 57945). https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yapay-Zeka-Istatistikleri-2025-57945.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2026). İstatistiklerle gençlik, 2025 [Haber bülteni].https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/ist_genc2025.pdf

Ulusal Meslek Standartlarının ve Ulusal Yeterliliklerin Hazırlanması Hakkında Yönetmelik. (2015, 19 Ekim). *Resmî Gazete* (Sayı: 29507). https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/10/20151019-1.htm

Violante, G. L. (2008). Skill-biased technical change. In S. N. Durlauf & L. E. Blume (Eds.), *The new Palgrave dictionary of economics* (2nd ed.). Palgrave Macmillan.

World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025*. World Economic Forum. https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/

İşin Geleceği Araştırmalarında Tematik Odaklar ve Gelişen Eğilimler

Mine GÜNDOĞDU
Dr. Öğr. Üyesi Siirt Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. minegundogdu@siirt.edu.tr. 0000-0002-8137-7373

GİRİŞ

Endüstri 4.0 ile ivme kazanan teknolojik dönüşüm ve dijitalleşme süreçleri; pandemi ile ekonomik belirsizliklerin derinleştirdiği çoklu kriz ortamında emeğin yapısını ve işin geleceğini değiştirmektedir. Bu değişimle beraber işin geleceği kavramı, emeğin güvencesizleşmesi, uzaktan çalışma ve algoritmik yönetim, çalışan-işveren ilişkilerini, mekan kavramını ve çalışanın becerilerini yeniden tasarlayan çok boyutlu bir tartışma alanına dönüşmektedir. Özellikle COVID-19 pandemisiyle birlikte uzaktan ve hibrit çalışma modellerinin devamlılık göstermesi, yapay zekanın (AI) karar alma süreçlerine entegrasyonu ve platform ekonomisinin yükselişi, literatürdeki tartışmaları daha karmaşık ve disiplinler arası bir alana taşımıştır.

Çalışma pratiklerinde yaşanan dönüşüm, işin geleceği literatürünün hızla genişlemesine ve çeşitlenmesine yol açmıştır. Bu nedenle, alandaki baskın temaların belirlenmesi, kavramlar arasındaki ilişkilerin ortaya konulması ve araştırma eğilimlerinin hangi yönde geliştiğinin anlaşılması, hem mevcut bilgi birikiminin değerlendirilmesi hem de gelecekteki araştırmalara yön verilmesi açısından önem taşımaktadır. Ancak literatürün giderek artan hacmi, geleneksel literatür taraması yöntemleriyle bütüncül bir değerlendirme yapılmasını güçleştirmektedir. Bu noktada, akademik yayınlardaki kavramsal ağları ve literatürün entelektüel yapısını nesnel verilerle ortaya koyan bilim haritalama teknikleri önemli bir analiz aracı olarak öne çıkmaktadır.

Bu çalışma, işin geleceği literatürünün kavramsal yapısını ortak anahtar kelime (keyword co-occurrence) analizi aracılığıyla ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında, alanın kavramsal sınırlarını çizen temel tematik kümeler belirlenmiş; yeni çalışma biçimleri ve güvencesizlik, istihdamın teknolojik dönüşümü, algoritmik yönetim ile etik ve insan-makine işbirliğini vurgulayan ana eksenler haritalandırılmıştır. Çalışmanın bulguları, hem akademisyenler için gelecekteki araştırma boşluklarını tespit etmede hem de uygulayıcılar için stratejik değişimleri anlamlandırmada bir rehber niteliği taşımaktadır.

Bu amaç doğrultusunda çalışma üç temel soruya yanıt aramaktadır: (i) işin geleceği literatüründe hangi tematik odaklar öne çıkmaktadır, (ii) bu odaklar teknoloji, çalışma biçimleri, işgücü piyasası ve insan odaklı dönüşüm eksenlerinde nasıl kümelenmektedir ve (iii) ortaya çıkan tematik yapı, özellikle çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri açısından hangi yeni araştırma alanlarına işaret etmektedir? Böylece çalışma, bibliyometrik haritalamanın

ötesine geçerek elde edilen kümeleri emek süreci, iş güvencesi, çalışan refahı, örgütlenme ve işin niteliği bağlamında yorumlamayı; ayrıca bulguların Türkiye'deki çalışma yaşamı açısından taşıdığı anlamı tartışmayı hedeflemektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşin geleceği (Future of Work), teknolojik ilerlemeler, demografik değişimler, küreselleşme, çevresel sürdürülebilirlik (yeşil ekonomi) ve ekonomik dönüşümlerin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerini ifade eden çok boyutlu bir kavramdır (World Economic Forum, 2025). İşin geleceği literatürü, otomasyonun istihdam üzerindeki etkilerine odaklanan bir kapsamdan (Filippi et al., 2023; Frey & Osborne, 2017; ILO, 2019), AI, dijital platformlar, uzaktan çalışma, beceri dönüşümü, algoritmik yönetim ve insan odaklı çalışma sistemlerini kapsayan disiplinler arası bir araştırma alanına doğru genişlemiştir (OCDE, 2025; World Economic Forum, 2025). Dolayısıyla işin geleceği, yalnızca teknolojik gelişmelerin çalışma yaşamına etkisini açıklayan bir kavram olmaktan çıkmış; örgütsel, ekonomik ve toplumsal dönüşümlerin birlikte değerlendirildiği bütüncül bir yaklaşımın konusu hâline gelmiştir.

Literatürde işin geleceğini açıklamaya yönelik farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Frey ve Osborne (2017) teknolojik gelişmeleri çalışma yaşamındaki dönüşümün temel belirleyicisi olarak görmekte; otomasyon, robotik sistemler ve yapay zekâ uygulamalarının iş süreçlerini yeniden şekillendirdiğini savunmaktadır. Thomas'ın (2024) da vurguladığı üzere, sosyo-teknik sistemler yaklaşımı, teknolojik değişimin tek başına belirleyici olmadığını; teknolojinin örgütsel yapı, çalışan davranışları ve sosyal ilişkilerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Benzer şekilde Singh ve diğerleri (2022), teknolojik dönüşüm sürecinde rekabet üstünlüğünün çalışanların bilgi, beceri ve yetkinliklerinin geliştirilmesine bağlı olduğunu vurgularken; Wood ve arkadaşları (2019), dijitalleşmeyle birlikte yaygınlaşan algoritmik yönetim uygulamalarının çalışanlar üzerindeki denetim mekanizmalarını güçlendirdiğini ve emek sürecini yeniden yapılandırdığını belirtmektedir. Bu yaklaşımlar birlikte değerlendirildiğinde işin geleceği literatürünün tek bir kuramsal perspektiften açıklanamayacak kadar geniş ve çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu görülmektedir.

Kuramsal açıdan bu tartışmalar, teknolojik determinizm, sosyo-teknik sistemler ve emek süreci/endüstri ilişkileri yaklaşımlarının birlikte ele alınmasını gerektirmektedir. Teknolojik determinizm, otomasyon ve yapay zekânın işlerin yapısı ve istihdam üzerindeki doğrudan dönüştürücü etkisini vurgularken; sosyo-teknik yaklaşım, teknolojinin sonuçlarının örgütsel yapı, iş tasarımı ve çalışan davranışlarıyla karşılıklı etkileşim içinde ortaya çıktığını kabul etmektedir. Emek süreci ve endüstri ilişkileri perspektifi ise algoritmik yönetim, dijital gözetim ve veri temelli performans ölçümünün yönetim otoritesini yeniden biçimlendirdiğine; bu nedenle teknolojik dönüşümün çalışan özerkliği, iş güvencesi, sendikal temsil ve pazarlık gücü üzerindeki etkilerinin de analize dâhil edilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir (Kellogg et al., 2020; Wood et al., 2019; Yorgun, 2026). Bu üç perspektif birlikte değerlendirildiğinde,

işin geleceğinin yalnızca teknolojinin ne yapabildiğiyle değil, teknolojinin hangi kurumsal ve örgütsel koşullarda uygulandığıyla da şekillendiği görülmektedir.

Son yıllarda Endüstri 4.0 ile başlayan dijital dönüşüm süreci ve bunu izleyen Endüstri 5.0 yaklaşımı, işin geleceğine ilişkin tartışmaları yeni bir boyuta taşımıştır. Endüstri 4.0; otomasyon, nesnelerin interneti, büyük veri analitiği ve yapay zekâ uygulamalarını üretim ve hizmet süreçlerine entegre ederek verimlilik odaklı bir dönüşümü temsil etmektedir (Malik, 2019). Buna karşılık Endüstri 5.0 yaklaşımı, teknolojik gelişmelerin insan merkezli, sürdürülebilir ve dirençli üretim sistemleriyle birlikte değerlendirilmesini öngörmektedir (Demir ve diğ., 2019). Bu dönüşüm süreci yalnızca üretim teknolojilerini değil; çalışanların sahip olması gereken becerileri, iş tasarımını, liderlik anlayışını ve insan-makine etkileşimini de yeniden şekillendirmektedir.

COVID-19 pandemisi ise işin geleceği literatürünün gelişiminde önemli bir kırılma noktası oluşturmuştur. Pandemiyle birlikte uzaktan ve hibrit çalışma modelleri yaygınlaşmış, dijital platformların kullanım alanı genişlemiş ve örgütlerde dijital dönüşüm süreçleri hız kazanmıştır Kniffin ve diğ., 2021). Aynı dönemde üretken yapay zekâ uygulamalarının gelişmesi, algoritmik karar verme sistemlerinin yaygınlaşması ve platform ekonomisinin büyümesi (Parwez & Ranjan, 2021), literatürde etik, veri güvenliği, çalışan mahremiyeti, beceri dönüşümü ve insan-yapay zekâ iş birliği gibi yeni araştırma alanlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Jarrahi et al., 2023; Kellogg et al., 2020; Parliamentary Research Service, 2025). Böylece işin geleceği araştırmaları yalnızca teknolojik değişimi açıklayan çalışmalar olmaktan çıkarak sosyal, örgütsel ve etik boyutları da kapsayan geniş bir araştırma alanı hâline gelmiştir.

İşin geleceği literatürünün hızla büyüyen ve disiplinler arası bir yapıya sahip olması, araştırma eğilimlerinin, baskın kavramların ve tematik ilişkilerin sistematik olarak incelenmesini gerekli kılmaktadır. Geleneksel literatür incelemeleri mevcut bilgi birikimini özetlemekle birlikte, kavramlar arasındaki ilişkileri ve literatürün tematik yapısını ortaya koymada sınırlı kalabilmektedir. Buna karşılık anahtar kelime eş-oluşum analizi, birlikte kullanılan kavramlar arasındaki ilişkileri görünür kılarak literatürün entelektüel ve tematik yapısını haritalandırmaktadır (Arslan, 2022). Bu doğrultuda bu çalışma, işin geleceği literatürünün kavramsal yapısını inceleyerek alandaki baskın temaları ve gelişmekte olan araştırma eğilimlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Türkiye açısından işin geleceği tartışmaları, teknolojik dönüşümün yanında çalışma ilişkilerinin kurumsal yapısı ve yeni istihdam biçimlerinin yarattığı güvencesizlikler üzerinden de ele alınmalıdır. ILO'nun Türkiye'ye ilişkin değerlendirmesi, teknolojik değişim, uzaktan çalışma ve atipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasının çalışma koşulları, iş-yaşam dengesi ve çalışan haklarının korunması bakımından yeni riskler doğurduğunu göstermektedir (ILO, 2026). Türkiye'de dijital emek platformlarına ilişkin araştırmalar da esneklikle birlikte düzensiz gelir, iş güvencesi sorunları, özerklik kaybı ve örgütlenme güçlüklerinin ortaya

çıkabildiğini göstermektedir (Kaytan & Erdoğan, 2025; Karanfil & Efe, 2025). Bu nedenle Türkiye bağlamında işin geleceği; sendikal haklar, toplu pazarlığın yeni teknolojileri kapsayacak biçimde genişlemesi, algoritmik kararların şeffaflığı, dijital gözetim, sosyal koruma ve güvenceli çalışma başlıklarıyla birlikte değerlendirilmelidir.

YÖNTEM

Bu çalışma, işin geleceği literatürünün kavramsal yapısını ortaya koymak amacıyla anahtar kelime eş-oluşum (keyword co-occurrence) analizine dayalı bilim haritalama yaklaşımıyla gerçekleştirilmiştir. Literatür taraması, 1 Temmuz 2026 tarihinde Web of Science Core Collection veri tabanında konu (Topic) alanında "future of work" anahtar sözcüğü kullanılarak yapılmıştır. Araştırma, *Management, Industrial Relations & Labor, Economics, Business, Sociology, Psychology Applied, Social Work, Social Issues, Social Sciences Interdisciplinary, Women's Studies* ve *Computer Science Information Systems* kategorileri ile yalnızca İngilizce yayımlanan çalışmalarla sınırlandırılmış; bu ölçütler sonucunda toplam 832 yayına ulaşılmıştır. Veriler VOSviewer yazılımında eş-oluşum (co-occurrence) analizi, tüm anahtar kelimeler (all keywords) analiz birimi ve tam sayım (full counting) yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Minimum anahtar kelime tekrar sayısı 5 olarak belirlenmiş, thesaurus dosyası yardımıyla kavramlar standartlaştırılmış ve analiz sonucunda 65 anahtar kelime üzerinden tematik kümeler ile araştırma alanının öne çıkan eğilimleri belirlenmiştir.

Web of Science Core Collection'ın tercih edilmesinde veri yapısının standartlaştırılmış bibliyografik alanlar sunması ve VOSviewer ile tekrarlanabilir bir analiz sürecine olanak sağlaması etkili olmuştur. Alanın çok geniş ve disiplinler arası yapısı nedeniyle kategori sınırlaması, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileriyle doğrudan ilişkili temaların görünürlüğünü artırmak amacıyla uygulanmıştır. Minimum tekrar sayısının 5 olarak belirlenmesi ise yalnızca bir veya birkaç yayında geçen seyrek kavramların ağı aşırı parçalı hâle getirmesini önlemek ve daha kararlı bir tematik yapı elde etmek amacı taşımaktadır. Dolayısıyla analiz, yayınların atıf performansını sıralamaktan ziyade kavramların birlikte görünme örüntülerini ve literatürün tematik organizasyonunu ortaya koymaya odaklanmaktadır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Anahtar kelime eş-oluşum analizi sonucunda, işin geleceği literatürünün altı temel tematik küme etrafında şekillendiği belirlenmiştir. Bulgular, araştırma alanının yalnızca teknolojik gelişmeler ekseninde ilerlemediğini; aynı zamanda yeni çalışma biçimleri, işgücü piyasasının dönüşümü, yapay zekâ, algoritmik yönetim, insan kaynakları yönetimi ve insan odaklı dijital dönüşüm gibi birbirini tamamlayan temalar etrafında geliştiğini göstermektedir. Özellikle "future of work" ve "artificial intelligence" anahtar kelimelerinin yüksek tekrar sıklığı ve ağ

içerisindeki merkezi konumu, literatürün dijital dönüşüm ve yapay zekâ odaklı bir araştırma yönelimi sergilediğini ortaya koymaktadır.

Aşağıda yer alan Tablo 1'deki ilk iki küme birlikte değerlendirildiğinde, işin geleceği tartışmalarında esneklik ile güvencenin eş zamanlı ve gerilimli biçimde öne çıktığı görülmektedir. Küme 1'de remote work, hybrid work, platform economy, precarious work, precarity ve working conditions kavramlarının aynı ağ içinde yer alması, yeni çalışma modellerinin yalnızca esneklik ve verimlilik üzerinden değil, çalışma koşulları ve güvencesizlik üzerinden de tartışıldığını göstermektedir. Küme 2'de automation, technological unemployment, unemployment, inequality ve well-being kavramlarının bir araya gelmesi ise teknolojik dönüşümün istihdam miktarı kadar gelir dağılımı, çalışan refahı ve iş kaybı riskiyle de ilişkilendirildiğine işaret etmektedir. Bu bulgu, işin geleceği literatüründe emek piyasası sonuçlarının teknolojik yenilik tartışmasının ikincil bir unsuru değil, temel araştırma eksenlerinden biri olduğunu ortaya koymaktadır.

Elde edilen tematik yapı, işin geleceğine ilişkin tartışmaların teknolojik determinizm yaklaşımının ötesine geçtiğini göstermektedir. Uzaktan ve hibrit çalışma modelleri, platform ekonomisi, algoritmik yönetim, etik, sürdürülebilirlik ve insan-yapay zekâ iş birliği gibi konuların öne çıkması, literatürün teknolojik değişimin yanı sıra örgütsel, sosyal ve etik boyutlara da odaklandığını ortaya koymaktadır. Bu durum, işin geleceği araştırmalarının disiplinler arası bir nitelik kazandığını ve insan merkezli dönüşüm yaklaşımının giderek daha fazla önem kazandığını göstermektedir.

Küme 4, 5 ve 6 ise literatürdeki yönelimin 'teknolojinin işleri ortadan kaldırıp kaldırmayacağı' sorusundan, teknolojinin işyerinde nasıl yönetileceği ve insanla nasıl birlikte çalışacağı sorusuna doğru genişlediğini göstermektedir. Algorithmic management, decent work, job quality ve work design kavramlarının yapay zekâ ile aynı kümede bulunması; algoritmik karar verme, performans izleme ve görev dağıtımının iş kalitesi ve çalışan özerkliği açısından ele alındığını göstermektedir. Ethics, generative AI ve human resources kavramları teknolojinin insan kaynakları süreçlerindeki kullanımının etik sınırlarını gündeme getirirken, human–AI collaboration ve Industry 5.0 kavramları insanın tamamen ikame edilmesinden ziyade tamamlayıcılık ve birlikte çalışma yaklaşımını güçlendirmektedir. Endüstri ilişkileri açısından bu dönüşüm, yapay zekâ ve algoritmik yönetimin sendikaların gündemine ve toplu pazarlık kapsamına girmesini; veri kullanımı, gözetim, performans ölçümü, yeniden beceri kazandırma ve iş güvencesi gibi konuların yeni müzakere başlıkları hâline gelmesini gerekli kılmaktadır (Yorgun, 2026).

Sonuç olarak çalışma, işin geleceği literatürünün kavramsal yapısını sistematik biçimde ortaya koyarak alandaki temel araştırma temalarını görünür hâle getirmektedir. Elde edilen bulguların gelecekte yapılacak çalışmalar için yeni araştırma alanlarının belirlenmesine katkı sağlaması

ve politika yapıcılar ile uygulayıcılara iş yaşamındaki dönüşüm süreçlerini değerlendirmede yol gösterici olması beklenmektedir.

Bu tematik yapı Türkiye'deki güncel çalışma deneyimleriyle birlikte okunduğunda daha somut bir anlam kazanmaktadır. Platform çalışanlarına ilişkin araştırmalar, dijitalleşmenin sağladığı esnekliğin düzensiz gelir, sosyal koruma açıkları, algoritmik denetim ve örgütlenme güçlükleriyle birlikte ortaya çıkabildiğini göstermektedir (Kaytan & Erdoğan, 2025; Karanfil & Efe, 2025). Bu nedenle Türkiye'de işin geleceğine yönelik araştırmalarda yalnızca teknoloji benimseme ve beceri dönüşümüne değil; sendikal temsilin yeni çalışma biçimlerine erişimi, platform çalışanlarının hukuki statüsü, toplu pazarlığın algoritmik yönetim sistemlerini kapsaması ve güvencesizliğin farklı çalışan grupları üzerindeki etkilerine de odaklanılması önem taşımaktadır. Çalışmanın özgün katkısı, işin geleceği literatüründeki tematik kümeleri yalnızca betimlemekle kalmayıp, bu kümeler arasındaki ilişkileri çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri perspektifinden yorumlayarak teknoloji, emek ve kurumsal düzenleme arasındaki ortak araştırma alanlarını görünür hâle getirmesidir.

Tablo 1: İşin Geleceği Literatürünün Tematik Yapısı

Küme	Anahtar Kelimeler	Tema
Küme 1 (18 anahtar kelime)	Autonomy, COVID-19, Creativity, Digitalization, Future of Work, Gender, Hybrid Work, Knowledge Work, Learning, Platform Economy, Precarious Work, Precarity, Productivity, Remote Work, Uncertainty, Work-Life Balance, Working Conditions	**İşin Geleceğinde Yeni Çalışma Modelleri ve Çalışma Yaşamı**
Küme 2 (13 anahtar kelime)	Automation, Education, Employee Engagement, Globalization, Inequality, Innovation, Jobs, Labor, Meaningful Work, Technological Change, Technological Unemployment, Unemployment, Well-being	**Otomasyon ve Teknolojik Dönüşümün İşgücü Piyasası ile Çalışan Refahına Etkileri**
Küme 3 (12 anahtar kelime)	Capitalism, Careers, Collaboration, Digital Technology, Employment, Fourth Industrial Revolution, Human Capital, Labor Market, Performance, Robots, Skill, Work	**Endüstri 4.0, Dijital Teknolojiler ve İnsan Sermayesi**

Küme	Anahtar Kelimeler	Tema
Küme 4 (11 anahtar kelime)	Algorithm, Algorithmic Management, Artificial Intelligence, Decent Work, Decision-Making, Gig Economy, Job Design, Job Quality, Leadership, Organizational Change, Work Design	**Yapay Zekâ, Algoritmik Yönetim ve İş Tasarımında Dönüşüm**
Küme 5 (7 anahtar kelime)	Ethics, Generative AI, Human Resources, Innovation, Metaverse, Sustainability, Talent Management	**Üretken Yapay Zekâ, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Etik Dönüşüm**
Küme 6 (4 anahtar kelime)	Digital Transformation, Human–AI Collaboration, Industry 5.0, Workforce Development	**Endüstri 5.0 ve İnsan–Yapay Zekâ İş Birliği**

SONUÇ

Bu çalışma, işin geleceği literatürünün kavramsal yapısını anahtar kelime eş-oluşum analizi yoluyla inceleyerek alandaki temel araştırma temalarını ortaya koymuştur. Bulgular, literatürün yapay zekâ, dijital dönüşüm, otomasyon, yeni çalışma biçimleri ve insan odaklı çalışma yaklaşımları etrafında şekillendiğini göstermektedir. Bu yönüyle çalışma, işin geleceği araştırmalarındaki tematik eğilimlerin sistematik olarak değerlendirilmesine katkı sağlamaktadır.

Türkiye açısından değerlendirildiğinde bulgular, geleceğin çalışma yaşamına ilişkin politika ve araştırma gündeminin dijital beceri geliştirme ve teknoloji yatırımlarının ötesine taşınması gerektiğine işaret etmektedir. Özellikle platform ve atipik çalışma biçimlerinde sosyal korumanın güçlendirilmesi, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık mekanizmalarının yeni çalışma biçimlerine uyarlanması, algoritmik yönetim uygulamalarında şeffaflık ve çalışan haklarının korunması ile yeniden beceri kazandırma politikalarının birlikte ele alınması önemlidir. Gelecek araştırmalarda Türkiye örneklemine odaklanan ampirik çalışmaların artırılması; sektör, meslek ve çalışan grupları itibarıyla yapay zekâ, güvencesizlik, iş kalitesi, sendikal temsil ve toplu pazarlık ilişkilerinin incelenmesi, küresel tematik eğilimlerin ulusal çalışma ilişkileri bağlamında nasıl karşılık bulduğunu daha açık biçimde ortaya koyacaktır.

Araştırmanın yalnızca Web of Science veri tabanındaki yayınlarla sınırlı olması temel kısıtını oluşturmaktadır. Gelecek çalışmalarda farklı veri tabanlarının kullanılması ve ortak atıf, bibliyografik eşleştirme gibi farklı bilim haritalama tekniklerinin uygulanması, alanın daha kapsamlı değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: İşin Geleceği, Bilim Haritalama, Anahtar Kelime Eş-Oluşum Analizi, Yapay Zekâ, Dijital Dönüşüm

KAYNAKÇA

Arslan, E. (2022). Sosyal Bilim Araştırmalarında VOSviewer ile Bibliyometrik Haritalama ve Örnek bir Uygulama. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22(Özel Sayı 2). https://doi.org/10.18037/ausbd.1227291

Demir, K. A., Döven, G., & Sezen, B. (2019). Industry 5.0 and Human-Robot Co-working. Procedia Computer Science, 158. https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.104

Filippi, E., Bannò, M., & Trento, S. (2023). Automation technologies and their impact on employment: A review, synthesis and future research agenda. Technological Forecasting and Social Change, 191. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122448

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change, 114. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019

ILO. (2019). Work for a brighter future: Global Comission on the future of work. In Global commission on the future of work.

ILO. (2026). Türkiye'de çalışma hayatının geleceği ve COVID-19 sonrası dönemde iş teftiş ve rehberliğin rolü. International Labour Organization, Türkiye Ofisi.

Jarrahi, M. H., Askay, D., Eshraghi, A., & Smith, P. (2023). Artificial intelligence and knowledge management: A partnership between human and AI. Business Horizons, 66(1). https://doi.org/10.1016/j.bushor.2022.03.002

Karanfil, İ., & Efe, E. (2025). Türkiye'de Esnaf Kurye Modeli ve Direniş: Trendyol'a Bağlı Kuryelerin İş Bırakma Eylemleri. Emek Araştırma Dergisi, 16(27), 25–52. https://izlik.org/JA75DD83XM

Kaytan, M., & Erdoğan, E. (2025). Web tabanlı dijital emek platformlarında çalışma koşulları: Türkiye'de Bionluk üzerine nitel bir araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 71, 109–119. https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.1671187

Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at work: The new contested terrain of control. Academy of Management Annals, 14(1). https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... van Vugt, M. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research

and action. American Psychologist, 76(1), 63–77. https://doi.org/10.1037/amp0000716Malik Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, A., & Jawa Timur, P. (2019). Creating Competitive Advantage through Source Basic Capital Strategic Humanity in the Industrial Age 4.0. International Research Journal of Advanced Engineering and Science, 4(1).

OCDE. (2025). OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch? OECD Employment Outlook, 2025.

Parliamentary Research Service, E. (2025). Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace: Shaping the future of work Cost of non-Europe. chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU(2025)774670_EN.pdf

Parwez, S., & Ranjan, R. (2021). The platform economy and the precarisation of food delivery work in the COVID-19 pandemic Evidence from India. Work Organisation, Labour and Globalisation, 15(1). https://doi.org/10.13169/WORKORGALABOGLOB.15.1.0011

Singh, R. K., Agrawal, S., & Modgil, S. (2022). Developing human capital 4.0 in emerging economies: an industry 4.0 perspective. International Journal of Manpower, 43(2). https://doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0159

Thomas, A. (2024). Digitally transforming the organization through knowledge management: a socio-technical system (STS) perspective. European Journal of Innovation Management, 27(9). https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2024-0114

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. Work, Employment and Society, 33(1). https://doi.org/10.1177/0950017018785616

World Economic Forum. (2025). The Future of Jobs Report 2025: Insight Report. In World Economic Forum. https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025

Yorgun, S. (2026). Yapay Zekânın Endüstri İlişkilerine Etkileri: Sendika, Toplu Pazarlık ve Grev Üzerine Bir Değerlendirme. Çalışma ve Toplum, 3(90), 1255–1286. https://doi.org/10.54752/ct.1980125

Yaşlanma, Bakım ve Sosyal Güvenlik
Didyma Salonu

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Yücel UYANIK

Türkiye'de Uzun Dönemli Bakım İhtiyacı ve Bakım Sigortası Üzerine Bir Analiz	*Hasan Aslan*
Uzun Süreli Bakım İhtiyacı Olan Yaşlılara Bakım Verenleri Destekleme Politikaları: Refah Rejimi Tipolojisi Perspektifinden Bir Değerlendirme	*Sema Oğlak*
Emeklilikte Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Kümeleme Analizi ile AB Ülkelerinin Sınıflandırılması	*Nursel Durmaz-Bodur*
Sosyal Güvenlik ve Yaşlı Refahı Bağlamında Yaşlılık Aylıklarının Değerlendirilmesi: Tokat İli Örneği	*Merve Tuncer – Banu Metin*
Görünmeyen Emeğin Görünmeyen Engellerle Buluşması: Otizm Spektrum Bozukluğuna Sahip Çocukların Bakım Yükü	*Banu Karakaş Çevik*

Türkiye'de Uzun Dönemli Bakım İhtiyacı ve Bakım Sigortası Üzerine Bir Analiz

Hasan ASLAN
Dr. Öğr. Üyesi. Bartın Üniversitesi. haslan@bartin.edu.tr . 0000-0003-3935-4124.

GİRİŞ

Türkiye, çeşitli demografik ve toplumsal dönüşümleri eş zamanlı olarak deneyimlemektedir. Sağlık hizmetlerinin gelişmesi ve çocuk ölüm oranlarının azalması beklenen yaşam süresini artırırken; geleneksel aile yapılarının çözülmesi, tek ebeveynli hanelerin artması ve çekirdek aile modelinin baskın hale gelmesi aile içi dayanışmayı zayıflatmaktadır. Sosyoekonomik nedenlerle çocuk sayısının azalması veya çocuksuz hanelerin artmasıyla çekirdek aileler de gittikçe küçülmektedir.

Bu dönüşümler nüfusun hızla yaşlanmasına, yaşlı nüfusa bakan geleneksel yapıların zayıflamasına yol açmaktadır. Göç, doğurganlığın azalması ve aile yapısının değişmesinin enformel bakımın sürdürülebilirliğinde kriz yaratacağı beklentisiyle (Oğlak, 2017:83) beraber; refah rejiminde devletin rolünün darlığı, yakın gelecekte artan yaşlı bakım ihtiyacını karşılayacak sosyal güvenlik politikalarını zorunlu kılmaktadır. Zira yaşanan dönüşümler, Türkiye'de bir süredir tartışılan bakım modellerini de ele almayı gerektirmektedir. Çünkü yaşlanma hızının yüksekliği, politika geliştirme açısından da önemli bir baskı unsuru haline gelmiştir.

Hızlı yaşlanan ülkelerde bağımsız bir risk kolu olarak kurulan "bakım sigortası", uzun dönemli bakım (UDB) talebinin karşılanmasında kritik bir araçtır. Bu bağlamda modelin kurgulanması, finansal ve kurumsal boyutları; yaratılacak istihdamın boyutu ve niteliği, bakım emeği sunan insan kaynağının temini gibi kapsamlı soruların ele alınmasını da beraberinde getirmektedir.

Türkiye'de yaşlılık ve bakım sigortasına ilişkin güncel *ampirik* çalışmalar genellikle nüfusun yaşlanması, bakım ihtiyacının artması, sektör çalışanlarının ağır çalışma koşulları ve OECD ülkeleri arasında Türkiye'nin bakım rejiminin konumuna (Aslan, 2025; Durusoy Öztepe, 2025; Karadeniz, 2025; Çalışır, 2026) odaklanmıştır. Bu çalışma ise TÜİK'in 2006 ve 2024 Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (GYKA) mikro veri setleri üzerinden; demografik değişim, sağlık, kişisel gelir ve yoksulluk göstergelerini inceleyerek yaşlılıkta artan bakım ihtiyacının itici unsurlarını bütüncül bir şekilde ve iki yılın kesit analizleriyle karşılaştırmalı olarak ortaya koymayı amaçlamaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

UDB literatüründe kavramın tanımlanması bakımından iki farklı eğilim görülmektedir. Kavramı sosyal bakımla eşdeğer görenlerin yanı sıra günlük yaşam aktivitelerini yürütmek için

desteğe muhtaç tüm yaş gruplarına sunulan sağlık ve sosyal hizmetleri kapsayacak şekilde genişletenler de mevcuttur (Tessier, De Wulf ve Momose, 2022:8).

Yaşlılık veya engellilik nedeniyle günlük aktivitelerini yerine getiremeyenler için UDB'ye erişim onurlu bir yaşamın şartıdır; ancak bu bakımın ciddi fiziksel, mali ve psikososyal maliyetleri vardır (ILO, 2021:46). Artan yaşam süresi ve küçülen aile yapısı, özellikle ileri yaşlılıkta bireysel harcamaları, sağlık ve bakım odaklı artırarak yaşlıları yoksulluğa sürükleme riski taşımaktadır. Yaşlılıkta bedensel, zihinsel veya ruhsal kısıtlılıklar nedeniyle kişisel temizlik, beslenme ve ev idaresi için düzenli bakım zorunlu hale gelmektedir (Seyyar ve Oğlak, 2004). Öte yandan bakım emeğinin bakım faaliyetini yürüten fertten ayrılamaması ve hizmet sunulanla kurulan duygusal bağ, bakım emeğini diğer piyasalaşmış emek kategorilerinden ayıran ve eşsiz kılan en belirgin özelliktir (Bal, 2016:161).

Dünyada kapsamlı UDB planları geliştiren az sayıda ülkede üç temel model benimsenmiştir:

- Sosyal UDB Sigortası: Almanya (1995), Japonya (2000) ve Kore (2008) örnekleri.
- Karma Sistemler: Sağlık, sosyal bakım ve sosyal yardımları birleştiren Fransa ve Birleşik Krallık örnekleri.
- Sosyal Yardım Sistemleri: İsveç modeli (Scheil-Adlung, 2015:2-3).

Türkiye'deyse bağımsız bir UDB sigortası yoktur; yaşlı bakımı enformel olarak aile içinde sürdürülmektedir. Kamu hizmetleri miktar olarak sınırlı olup UDB altyapısı, evde bakım ve sosyal bakım alanları son derece yetersizdir (Oğlak vd., 2017). Yaşlı bakımı, sosyal sigorta sistemi dışında sosyal yardım ve hizmetlerle yürütülmektedir (Sağlam, 2024). Uygulanan sistem bakım sorumluluğunu toplumsallaştırmak yerine aile tarafından sağlanan bakımın nakit transferleriyle sürdürülmesine dayanmaktadır (Çalışır, 2026:173). Akyol Güner ve Ulama'ya (2025:132) göre Türkiye, aile temelli bakımın baskın olduğu karma yapıdaki bir geçiş modele sahiptir. Mevcut sistemde nakdi yardımların Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB), evde sağlık hizmetlerinin Sağlık Bakanlığı, sınırlı yerel hizmetlerin ise belediyelerce sunulması; kurumlar arası koordinasyonsuzluk, denetim zorluğu ve standart kalitesizliği gibi yapısal sorunlar da yaratmaktadır (Şentürk, 2025:30). Özellikle erişim, finansman ve hizmet sunumu açısından ciddi yapısal sınırlılıklar yaşanan Türkiye'de ilk olarak 2007 yılında başlatılan Evde Bakım Parası uygulaması aile bakımını teşvik eden temel politika aracı iken bu uygulama gelir testine dayandığı için sosyo-ekonomik yönden yoksun olmayan bireylere kişisel tasarruf veya cepten ödemeler doğrultusunda bu hizmetlerden yararlanma söz konusudur (Oğlak, 2025:341).

UDB politikaları ve yaşlı nüfusa ilişkin veriler, konunun tartışılması açısından önem arz etmektedir. Dünya Bankası verilerine göre 1960-2024 döneminde Türkiye'nin yaşlı nüfus oranı %5'ten %10'a yükselerek dünya ortalamasını yakalamıştır. UDB sigorta sistemini kurdukları yıllarda Almanya (%15), Japonya (%15) ve Kore (%10) yaşlı nüfus oranlarına

sahipti (World Bank, 2026a). 2024 itibarıyla Türkiye, Kore'nin 2008'de UDB sigortasını kurduğu %10'luk yaşlı nüfus eşiğine ulaşmış ve bu bakımdan demografik baskının oluştuğu görülmektedir.

Dünya Bankası projeksiyonlarına göre Türkiye'nin yaşlı bağımlılık oranı da 1960'tan 2050'ye kadar 3 katından (günümüzün iki katı) fazlasına çıkacaktır (World Bank, 2026b). Yaşlı nüfus payının artması UDB talebini yükseltirken, yaşlı bağımlılık oranının artması da dağıtım (PAYG) esaslı mevcut sosyal güvenlik sisteminde devletin rolünün revize edilmesini zorunlu kılmaktadır.

YÖNTEM

Araştırmada nicel tasarım benimsenerek TÜİK GYKA 2006 ve 2024 yılları kesit mikro veri setleri kullanılmıştır. Bu veri setleri, bir önceki yıla ait gelir yapısı, yaşam koşulları, sağlık ve barınma bilgilerini içermektedir. Ağırlık katsayıları ile evren verilerine ulaşılarak 2006 veri setinde 67.630.656, 2024 veri setinde ise 84.129.676 ülke nüfusu temsil edilmiştir. Çalışmada 65 yaş ve üzeri nüfus "yaşlı nüfus" olarak tanımlanmış olup; bu grup 2006'da 4.330.590 kişi iken 2024'te 8.874.601 kişiye yükselmiştir. Analizlerde betimsel istatistik araçları kullanılarak nüfus yapısı, sağlık durumu, gelir ve yoksulluk profili değişkenleri üzerinden bakım sigortası ihtiyacı tartışılmıştır.

Tablo 1. Çalışmanın Örneklemi ve Demografik Değişim

	2005	2023	Değişim Düzeyi	Değişim Oranı
Genel nüfus	67.630.756	84.129.676	16.498.920	+0,244
0-14 Yaş Arası Nüfus	19.392.187	18.204.616	-1.187.571	-0,061
15-64 Yaş Arası Nüfus	43.907.979	57.050.460	13.142.481	+0,299
Yaşlı Nüfus	4.330.590	8.874.601	4.544.011	+1,049
Yaşlı nüfus oranı	0,064	0,105	0,041	+0,647
Yaşlı bağımlılık oranı	0,099	0,156	0,057	+0,577

Veriler, geçen 18 yılda aktif nüfusun 13,1 milyon, yaşlı nüfusun ise 4,5 milyon arttığını; en belirgin artışın iki katını aşarak genel nüfusun %10,5'ine ulaşan yaşlı nüfusta gerçekleştiğini göstermektedir. Yaşlı bağımlılık oranı ise %57'den fazla artarak %9,9'dan %15,6'ya yükselmiştir. Öte yandan nüfus artışına karşılık 0-14 yaş arası çocuk nüfus sayısında 1,1 milyon (%6,1'lik) bir azalış gözlenmiştir. Doğurganlığın düşmesi, nüfusun kendisini yenilemesi önündeki temel engellerden biri olup yaşlanma hızını ve bakım ihtiyacının giderilmesinde devletin pozisyonunun gözden geçirilmesine yol açacaktır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Türkiye'de bakım sigortası ihtiyacı çoklu krizlerin bir sonucudur:

Geleneksel Aile Yapılarının Çözülmesi

Türkiye'de aile yapısı geleneksel geniş hanelerden çekirdek, tek ebeveynli veya çocuksuz hanelere dönüşmektedir. Bu değişim hem genel nüfusta hem de yaşlıların yaşadığı hanelerde etkilidir. Geçen 18 yılda genel nüfusta çocuk sahibi olmayan hanelerin oranı %25'ten, tek ebeveynli haneler ise %200'den fazla artmıştır. Yaşlı nüfusta da tek kişilik ve tek ebeveynli hanelerde belirgin artış söz konusudur. Tek kişilik yaşlı hanelerindeki artış, geniş aileden kopuşu simgelerken, tek başına yaşayan ve bakım ihtiyacı taşıma potansiyeli yüksek olan yaşlı sayısını doğrudan artırmaktadır.

Sağlık Durumu Kötü Olan Yaşlı Sayısında Artış Gözlenmesi

Bakım ihtiyacının en önemli belirleyicilerinden biri genel sağlık durumudur. 2005-2023 döneminde genel sağlık durumunu "kötü" veya "çok kötü" olarak tanımlayan yaşlıların oranı %46,5'ten %23,1'e gerileyerek oransal bir iyileşme göstermiştir. Sağlık durumu "fena değil" olanların oranı ise yaklaşık 24 puan artmıştır.

Tablo 2. Yaşlıların Genel Sağlık Durumu

	2005		2023	
	Sıklık	**Oran**	**Sıklık**	**Oran**
Çok iyi	53.794	1,2	22.732	0,3
İyi	772.547	17,8	1.635.465	18,4
Fena değil	1.479.413	34,2	5.155.434	58,1
Kötü	1.687.052	39	1.838.831	20,7
Çok kötü	323.193	7,5	212.569	2,4
Eksik veri	14.592	0,3	9.570	0,1

Ancak oransal düşüşe rağmen, nüfus artışı nedeniyle nicel olarak sağlık sorunu yaşayan yaşlı sayısı azalmamış; 2005 yılında kötü/çok kötü sağlık durumuna sahip yaşlı sayısı 2.010.245 iken, 2023 yılında bu sayı 2.050.400'e ulaşmıştır.

Günlük Faaliyetlerinde Sınırlama Olan Yaşlı Sayısında Artışlar Gözlenmesi

Fiziksel veya ruhsal kronik sağlık sorunları nedeniyle en az 6 aydır günlük faaliyetleri "çok sınırlanan" veya "sınırlanan" yaşlı nüfusun sayısı, 2,50 milyondan 5,49 milyona fırlamıştır.

2005'te yaşlıların %57,8'i günlük yaşantısında kısıtlılık yaşarken, bu oran 2023'te %61,9'a yükselmiştir.

Tablo 3. Günlük Faaliyetlerinde Sınırlama Olan Yaşlı Nüfus

	2005		2023	
	Sıklık	**Oran**	**Sıklık**	**Oran**
Çok sınırlandı	928.277	21,4	1.327.197	15
Sınırlandı	1.574.192	36,4	4.162.840	46,9
Sınırlanmadı	1.813.529	41,9	3.374.994	38
Eksik veri	14.592	0,3	9.570	0,1

"Çok sınırlandı" diyenlerin oranı %21,4'ten %15'e düşerken, "sınırlandı" diyenlerin oranı %36,4'ten %46,9'a tırmanmıştır. Bu durum, hafif ve orta düzeyde bakım desteğine ihtiyaç duyan kitlesel bir yaşlı nüfusun varlığına işaret etmektedir.

Tek kişilik hanelerde yaşayan yaşlılar incelendiğinde yıllar arasında oransal olarak önemli bir farklılık görülmemektedir. 2005'te %63,2 olan oran, 2023'te %65,4'e yükselmiştir. Ancak sayısal olarak genel demografik dönüşümle ilişkili olarak önemli bir artış gözlenmiştir. 2005'te tek kişilik hanelerde yaşayan yaşlıların 353.222'si 2023'te ise 1.304.672'si sağlık sorunları nedeniyle günlük yaşantısı kısmen veya tamamen sınırlanmıştır.

Kullanılabilir Kişisel Gelirin Erimesi, Göreli Yoksulluğun Artması

Bakım sigortasının yokluğunda ve aile desteğinin zayıfladığı koşullarda, yaşlıların bu hizmeti finanse edebilmesi kişisel gelir düzeylerine bağlıdır. 2005 yılında kişisel geliri olan 25,86 milyon ferdin 3,01 milyonu yaşlı iken; 2023 yılında kişisel geliri olan 43,67 milyon ferdin 7,18 milyonu yaşlılardan oluşmuştur. Yaşlıların hem ortalama hem de ortanca gelirleri genel nüfusun altındadır.

Tablo 4. Yıl İçinde Elde Ettikleri Kullanılabilir Gelire Göre Nüfusun Ortalama ve Ortanca Gelirleri

	2005		2023	
	Genel nüfus	**Yaşlı Nüfus**	**Genel nüfus**	**Yaşlı Nüfus**
Sıklık	25.862.667	3.019.335	43.672.096	7.186.812
Eksik Veri	41.768.089	1.311.255	40.457.580	1.687.789
Ortalama (TL)	7.971,41	5.794,21	191.836,70	109.654,31
Ortanca (TL)	5.835	5.000	138.000	91.420

Pasif dönemde gelirin düşmesi beklenen bir durum olsa da zaman içinde gelir dağılımı yaşlılar aleyhine ciddi şekilde bozulmuştur. Yaşlı bir ferdin ortalama gelirinin genel nüfusa oranı %72,68'den %57,16'ya; ortanca gelir oranı ise %85,68'den %66,24'e gerileyerek yaşlı gelirlerinde sert bir erimeyi ortaya koymuştur. Bu erime, sosyal güvenlik reformlarının getirdiği emekli aylıklarını azaltıcı parametrik düzenlemelerden ve/veya asgari ücret gibi temel gelirlerin nominal artış hızının görece yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Kişisel gelirler dışında hane gelirleri üzerinden OECD modifiye edilmiş eşdeğer fert ölçeğine göre hesaplanan kişisel gelirlerin %10'luk dilimlerle karşılaştırılmasında yaşlılar arasında yıllar arasında olumsuz bir değişim görülmektedir. 2005 yılında 4,3 milyon yaşlı ferdin kişisel gelirlerine göre sırasıyla 10. (en yüksek), 6, 8, 9, 5 ve 7. gelir dilimlerinde kazanca sahip oldukları tespit edilmiştir. 2005'teki yüksek gelir dilimi pozisyonu, 2023'te tersine dönmüş olup sırasıyla 3 ve 4, 5, 6 ve 2. gelir diliminde yoğunlaştıkları görülmektedir. Yaşlı fertler açısından geçen yıllar, göreli gelir kayıplarıyla ilişkilidir.

Öte yandan hem 2005'te hem de 2023'te gelir dilimlerine göre sağlık durumu kısıtlanan yaşlıların gelir düzeyleri arasında ilişki bulunmuştur. En düşük %10'luk gelir diliminde kişisel gelire sahip olan yaşlılar 2005 ve 2023'te sırasıyla %72,2 ve %74,5 oranlarında; en yüksek %10'luk gelir diliminde kişisel gelire sahip olan yaşlılar ise sırasıyla %47 ve %40,5 dolaylarında sağlık sorunları nedeniyle günlük yaşantısında sınırlama deneyimlemektedir. Bu da sahip olunan gelirle sağlık sorunları arasında bağlantıya işaret etmektedir.

Gelirdeki bu erime, göreli yoksulluğu tetiklemektedir. OECD modifiye edilmiş eşdeğer fert ölçeğine göre (%60 sınırı) yaşlıların göreli yoksulluk oranı 2005'te %18,7 iken 2023'te %18,2'ye doğru 0,5 puanlık hafif bir iyileşme gösterse de niceliksel olarak yoksul yaşlı sayısı iki katına çıkarak 808.299'dan 1.617.645'e ulaşmıştır. Bu gelir krizleri ve yoksulluk, bakım hizmetini dışarıdan satın almak zorunda olan yaşlıların bu maliyetli hizmete erişimini imkansız kılmaktadır. Göreli anlamda yoksul olan yaşlıların sağlık sorunları nedeniyle günlük yaşantısı kısmen veya tamamen sınırlananların oranı %70,3'ten %73,8'e yükselirken; genel sağlık durumu kötü veya çok kötü olanların oranı %62,4'ten %36,3'e gerilemiştir. Yoksul yaşlıların genel sağlık durumundaki iyileşme, kötü-çok kötü grubundan "orta" grubuna doğru (%25,8'den %51,5'e) kaymıştır.

Bakım İhtiyacının Bölgesel Olarak Farklılaşması

Yaşlı nüfus oranı ve ilişkili olarak bakım ihtiyacı, bölgeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması-1'e (İBBS-1) göre yapılan analizde 2005'e kıyasla 2023'te tüm bölgelerde yaşlı nüfus oranı artmış, 3 bölge (TR4, TR7, TR3) dışında sağlık sorunu nedeniyle yaşantısı sınırlanan yaşlı oranında da artış görülmüştür. 2023'te sağlık sorunları nedeniyle günlük yaşantısı kısıtlanan yaşlı oranlarının en yüksek

olduğu bölgeler sırasıyla %76,3 ile TR9, %76,1 ile TRC, %74,6 ile TRB ve %74,3 ile TR8 iken; en düşük olan bölge ise 2005'e kıyasla 13,7 puan iyileşme gösteren %51,2 ile TR4'tür. Bölgeler arasındaki bu dağılım farklılıkları, bakım ihtiyacı talebinde bulunabilecek fert ve dolayısıyla konuyla ilgili istihdam potansiyeline de işaret etmektedir.

SONUÇ

Demografik dönüşüm süreçlerinde yaşlı nüfusun artması ve yaşam süresinin uzaması; sosyal güvenlik sistemleri, UDB ihtiyacı ve yaşam kalitesi üzerindeki sorunları beraberinde getirmektedir (Oğlak, 2011). Ayrıca bakım geleneksel olarak ailenin sorumluluğunda görülse de kadınların işgücüne katılımı ve değişen nüfus yapısı, bakım hizmetlerinin meslekleşmesini ve sosyal bakım elemanı ihtiyacını doğurmaktadır (Oğlak, 2008). Bu bakımdan UDB açısından bütüncül politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Politika ihtiyacına yönelik demografik ve toplumsal dönüşüm baskısı oldukça şiddetlidir.

Hızlanan nüfus yaşlanması karşısında sağlıklı yaşlanmanın tesisi ve sosyal koruma politikalarının güçlendirilmesi küresel bir zorunluluktur (Tessier, De Wulf ve Momose, 2022). Ayrıca demografik yaşlanma, dağıtım (PAYG) esaslı sosyal güvenlik sistemlerinde prim gelirlerinin azalması ve harcamaların artması nedeniyle ciddi bir finansal sürdürülebilirlik krizi yaratmaktadır (Şentürk, 2025:23). Bu doğrultuda, UDB ihtiyacının bağımsız bir sosyal risk olarak kabul edilmesi ve Türkiye'de bir "bakım sigortası" kolunun kurulması zorunludur.

Ulusal literatür incelendiğinde bakım modellerinde sosyal sigorta modelini öneren çalışmalar (Bal, 2016; Kocabaş ve Kol, 2020; Oğlak, 2025) olduğu kadar, karma model öneren çalışmalar (Sağlam, 2024; Çalışır, 2026) da bulunmaktadır. Bu çalışmada da sosyal sigorta temeli üzerine inşa edilmiş, ancak hak temelli bir hizmet sunumu için vergi gelirleri ile güvenceye alınmış bir sistem kurgulanması önerilmektedir.

Yeni sistem inşa edilirken mevcut primsiz rejim ve politikalara son verilmemelidir. Bakım sigortasını uygulayan ülkelerin de bu sistem öncesinde hizmetleri primsiz rejimlerle sunduğu dikkate alınmalıdır (Sağlam, 2024). Bu nedenle, kurulacak bakım sigortası modelinde, sigortanın yetersiz kaldığı veya sağlanamadığı durumlar için sosyal yardım ve hizmetler "sigortadaki boşlukları doldurucu" bir işlevle korunmalıdır. Ayrıca sigorta temelli sistemin sağladığı karşılıklılık ilkesi, hak talebini güçlendirme potansiyeli taşımaktadır. Ancak kurulacak sistemin gelir kaynakları başlangıç aşamasında yetersiz olacağı için riskin vergi gelirleri ile finanse edilmesi gerekecektir.

Yeni model yapılandırılırken "evde bakım" stratejisi öncelenmelidir. TÜİK ve ASHB (2021:119) verilerine göre, bireylerin yaşlandıklarında "evimde bakım hizmeti alırım" yönündeki tercihi tüm yaş gruplarında en yüksek orana sahiptir; 65 yaş ve üzeri kitlede bu oran %31,6'dır. Türkiye'de geleneksel aile yapılarının çözülmesi ve özel sektörün kar odaklı

yaklaşımı karşısında, artan UDB ihtiyacının insani, sürdürülebilir ve adil bir şekilde karşılanabilmesi için devletin kurumsal ve öncü bir rol üstlenmesi kaçınılmazdır.

Öte yandan sosyal sigortalar ve sosyal yardım sistemleri tarafından sağlanan yaşlılık aylıklarının iyileştirilerek insan onuruna yaraşır bir yaşamı tesis etmesi yaşanan çok boyutlu sosyoekonomik dönüşümler açısından önem arz etmektedir. Bakım sunacak insan kaynağına ilişkin güvenceli istihdam alanları açılması; gerontoloji, yaşlı bakımı ve diğer ilgili programlarda insan onuruna yaraşır bakım stratejiler çerçevesinde ortak politikalar belirlenmesi gerekir.

Anahtar Kelimeler: Uzun Dönemli Bakım, Bakım Sigortası, Demografik Dönüşüm, Yaşlılık.

KAYNAKÇA

Akyol Güner, T. ve Ulama, G. (2025), Avrupa ve Türkiye'de Yaşlı Bakım Modellerinin Karşılaştırmalı Analizi: Türkiye İçin Bir Model Önerisi. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi, 18*(2), 130-146.

Aslan, H. (2025), Türkiye'de Yaşlı Yoksulluğu, Nedenleri ve Emeklilik Harcamalarının Yaşlı Yoksulluğu Üzerine Etkileri, içinde Sosyal Sigorta Hukuku İncelemeleri II-III Editörler: A. N. Sözer, M. Kabakçı, A. H. Çalışkan, Vizyon Yayınevi 259-274.

Bal, T. (2026), OECD Ülke Uygulamaları Doğrultusunda Uzun Dönemli Bakım (UDB) Hizmetlerinin Finansmanı ve Türkiye İçin Öneriler. *Sosyal Güvenlik Dergisi, 6*(1), 159-196.

Çalışır, Y. C. (2026), OECD Ülkelerinde Uzun Süreli Bakım Rejimlerinin Tipolojisi: Bir Kümeleme Analizi ve Türkiye İçin Politika Çıkarımları. *Çalışma İlişkileri Dergisi, 17(*2), 149-182.

Durusoy Öztepe, N. (2025), Türkiye'de Demografik Yaşlanmanın Dinamikleri ve Artan Bakım İhtiyacı, içinde Sosyal Sigorta Hukuku İncelemeleri V Editörler: A. N. Sözer, Y. Alper, N. D. Öztepe, D. Açık, Lykeion Yayınevi 1-22.

ILO, (2021), Extending Social Health Protection: Accelerating Progress Towards Universal Health Coverage in Asia and the Pacific, Thailand.

Karadeniz, O. (2025), Türkiye'de Bakım Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşulları, içinde Sosyal Sigorta Hukuku İncelemeleri V Editörler: A. N. Sözer, Y. Alper, N. D. Öztepe, D. Açık, Lykeion Yayınevi 349-364.

Kocabaş, F. ve Kol, E. (2020), Almanya ve Türkiye'de Karşılaştırmalı Olarak Bakım Hizmetleri: Türkiye'de Bakım Sigortası Kurulmasına Yönelik Bir Öneri, 20(4), 283-310.

Oğlak, S. (2008), Türkiye'de Bakıma Muhtaç Bireylerin Bakım Hizmetlerinde Sosyal Bakım Elemanının Eğitimi ve İstihdam Açısından Önemi. *Özveri, 5*(1), 1125-1143.

Oğlak, S. (2011), Türkiye'de Yaşlı Bireylerin Bakım Gereksinimlerine Yönelik Yaşadığı Ortamda Sunulacak Bakım Modelleri. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(4), 115-130.

Oğlak, S. (2017), Yaşlı Bakımında Görünmeyen İşgücü: Aile Bakımı ve Ekonomik Değeri, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), 73-87.

Oğlak, S., Canatan, A., Tufan, İ., Acar, S. ve Avcı, N. (2017), Long-term Care in Turkey: Are We Ready to Meet Older People's Care Needs?, *Innovation in Aging, 1*(S1), 566.

Oğlak, S. (2025), Uzun Süreli Bakım Sigortası ve Türkiye Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Değerlendirilmesi, içinde Sosyal Sigorta Hukuku İncelemeleri V Editörler: A. N. Sözer, Y. Alper, N. D. Öztepe, D. Açık, Lykeion Yayınevi 329-348.

Sağlam, N. (2024), Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlı Bakımı, Seçkin, Ankara.

Scheil-Adlung, X. (2015), Long-term care protection for older persons: A review of coverage deficits in 46 countries, Extension of Social Security (ESS) Working Paper No. 50, ILO, Geneva.

Seyyar, A. ve Oğlak, S. (2004), Danimarka ve Hollanda Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Bakım Hizmetleri (Mukayeseli Bir Değerlendirme). *Özveri, 1*(2), 29-44.

Şentürk, F. (2025), Bakım Sigortasının Sosyal Güvenlik Sistemine Etkisi, içinde Sosyal Sigorta Hukuku İncelemeleri V Editörler: Ali Nazım Sözer, Yusuf Alper, Nagihan Durusoy Öztepe, Duygu Açık, Lykeion Yayınevi 23-38.

Tessier, L., De Wulf, N. ve Momose, Y. (2022), Long-term care in the context of population ageing: a rights-based approach to universal coverage, ILO Working Paper 82, Geneva.

TÜİK (2006), Gelir ve Yaşam Koşulları (Kesit) Mikro Veri Seti.

TÜİK (2024), Gelir ve Yaşam Koşulları (Kesit) Mikro Veri Seti.

TÜİK ve ASHB (2021), Türkiye Aile Yapısı Araştırması, 2021, Ankara.

World Bank (2026a), World Bank Databank: World Development Indicators-Population ages 65 and above (% of total population), https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SP.POP.65UP.TO.ZS&country= (06.06.2026).

World Bank (2026b), World Bank Databank: Population estimates and projections-Age dependency ratio (% of working age population), https://databank.worldbank.org/source/population-estimates-and-projections/Type/TABLE/preview/on# (06.06.2026).

Uzun Süreli Bakım İhtiyacı Olan Yaşlılara Bakım Verenleri Destekleme Politikaları: Refah Rejimi Tipolojisi Perspektifinden Bir Değerlendirme

Sema OĞLAK

Prof.Dr. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. sema.oglak@adu.edu.tr. ORCID: 0000-0001-6981-0325

GİRİŞ

Küresel nüfus yaşlanması, doğurganlığın azalması ve yaşam beklentisinin uzaması, uzun süreli bakım gereksinimi bulunan yaşlıların sayısını artırmaktadır. Bu dönüşüm; bakım hizmetlerinin finansmanı ve örgütlenmesinin yanı sıra bakım sorumluluğunun devlet, aile ve piyasa arasında nasıl paylaşılacağı sorusunu sosyal politikanın temel gündemlerinden biri hâline getirmiştir (Colombo et al., 2011; European Commission & Social Protection Committee, 2021; WHO Regional Office for Europe, 2024). Kamusal ve piyasaya dayalı hizmetlerin ihtiyacı bütünüyle karşılayamadığı sistemlerde aile bireyleri tarafından ücretsiz sağlanan bakım, bakım açığının kapatılmasında belirleyici bir rol oynamaktadır (European Commission, 2018; Rocard & Llena-Nozal, 2022).

Aile bakımının toplumsal ve ekonomik değeri yüksek olmakla birlikte, uzun süreli bakım sorumluluğu fiziksel yorgunluk, psikolojik stres, gelir kaybı, çalışma sürelerinin azaltılması, istihdamdan ayrılma ve emeklilik haklarının zayıflaması gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle bu maliyetlerin önemli bir bölümü kadınlar tarafından üstlenilmektedir (ILO, 2018, 2021; Tessier et al., 2022; Hashiguchi & Llena-Nozal, 2020). Bu nedenle bakım verenlerin desteklenmesi yalnızca bireysel refahı koruyan bir sosyal yardım konusu değil; toplumsal cinsiyet eşitliği, sosyal vatandaşlık ve uzun süreli bakım sistemlerinin sürdürülebilirliğiyle doğrudan ilişkili bir sosyal politika alanıdır.

Ülkeler benzer demografik baskılarla karşı karşıya olmalarına rağmen bakım verenlere sunulan destek politikalarının kapsamı ve niteliği bakımından önemli farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıkları anlamada refah rejimi ve bakım rejimi yaklaşımları önemli bir kuramsal çerçeve sunmakta ve bu farklılıklar yalnızca destekleme araçlarının sayısı üzerinden değil, bakım sorumluluğunun hangi aktöre verildiği ve bakım verenin bağımsız bir hak sahibi olarak tanınıp tanınmadığı üzerinden değerlendirmeye imkân vermektedir (Leitner, 2003; Saraceno & Keck, 2010).

Bu çalışmanın amacı, uzun süreli bakım ihtiyacı olan yaşlılara bakım veren aile üyelerine yönelik destek politikalarını familizasyon-defamilizasyon ekseninde incelemek; farklı refah ve bakım rejimlerinde kullanılan politika araçlarını karşılaştırmalı ve eleştirel biçimde sentezlemektir. Çalışma ayrıca, tipolojilerin açıklayıcı gücü kadar ülke içi ve rejim içi

farklılıkları da dikkate alarak Türkiye için bulguya dayalı politika öncelikleri geliştirmeyi amaçlamaktadır.

YÖNTEM

Bu çalışma, yapılandırılmış literatür taramasına dayanan nitel ve karşılaştırmalı bir politika analizidir. Literatür taramasında kullanılan veri kaynakları, yayınların çalışmaya dahil edilme ve dışlanma ölçütleri ile analiz süreci açık biçimde tanımlanmıştır. Elde edilen kaynaklar, bakım verenlere yönelik destek araçları ile devlet, aile ve piyasa arasındaki bakım sorumluluğunun dağılımı açısından karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

Literatür taraması, OECD, ILO, Avrupa Komisyonu ve Dünya Sağlık Örgütünün kurumsal yayın portallarında gerçekleştirilmiştir. Tarama sürecinde "long-term care/uzun süreli bakım", "informal caregiver/family caregiver/aile bakım vereni", "caregiver support policy/bakım veren destek politikası", "welfare regime/refah rejimi", "care regime/bakım rejimi", "familialism/familization", "defamilialisation/defamilization", "cash benefit/bakım ödeneği", "respite care/geçici süreli bakım", "care leave/bakım izni", "pension credit/emeklilik primi" ve "flexible work/esnek çalışma" anahtar sözcükleri kullanılmıştır. Türkçe ve İngilizce anahtar sözcükler tek tek ve birbiriyle ilişkilendirilerek taranmıştır. Kuramsal yaklaşımın temel çalışmalarını ve güncel politika tartışmalarını kapsayabilmek amacıyla 2003–2026 yılları arasında yayımlanan kaynaklar değerlendirmeye alınmış ve tarama Ağustos 2026'da güncellenmiştir.

Dahil etme ölçütleri; (a) uzun süreli bakım ihtiyacı olan yaşlılara ücretsiz/aile temelli bakım verenleri ele alma, (b) bakım verenlere yönelik en az bir sosyal politika aracını veya ülke sistemini inceleme, (c) refah/bakım rejimleri arasında karşılaştırma yapmaya elverişli bulgu sunma ve (d) hakemli makale, kitap/kitap bölümü ya da güvenilir uluslararası kuruluş raporu olma biçiminde belirlenmiştir. Yalnızca klinik bakım müdahalelerine odaklanan, çocuk veya farklı hedef gruplarla sınırlı olup yaşlı bakımına aktarılabilir politika bulgusu sunmayan, bakım veren desteğiyle doğrudan ilişkisi bulunmayan ve yinelenen kayıtlar dışlanmıştır.

Veriler; destek aracının türü, yardımın doğrudan bakım verene mi yoksa bakım alana mı yöneldiği, hizmetin kapsamı ve erişilebilirliği, istihdam ve sosyal güvenlik koruması, toplumsal cinsiyet etkisi ile devlet-aile-piyasa sorumluluk dağılımı başlıklarından oluşan bir tematik matrise aktarılmıştır. Bulgular, Leitner'in (2003) familizasyon tipolojisi ile Saraceno ve Keck'in (2010) familizasyon-defamilizasyon çerçevesi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Analizde amaç, ülkeleri değişmez kurallara yerleştirmek değil; bakım verenlere yönelik desteklerin, bakım sorumluluğunu aileye devreden, aile bakımını destekleyen veya aile bağımlılığını azaltan yönlerini ortaya koymaktır. Çalışmanın sınırlılıkları, yalnızca Türkçe ve İngilizce kaynakların kullanılması, ülkelerdeki alt-bölgesel farklılıkların tümüyle kapsanamaması ve politika belgelerinin uygulamadaki fiilî erişimi her zaman yansıtmamasıdır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Refah rejimi yaklaşımı, sosyal risklerin devlet, aile ve piyasa arasında nasıl dağıtıldığını açıklarken; bakım rejimi yaklaşımı bu dağılımın bakım alanlar ve bakım verenler üzerindeki sonuçlarına odaklanmaktadır (Esping-Andersen, 1990; Bettio & Plantenga, 2004). Familizasyon, bakım sorumluluğunun esas olarak aile içinde yerine getirilmesini; defamilizasyon ise bireyin bakım ihtiyacının aile üyelerine bağımlı olmaksızın kamusal veya düzenlenmiş profesyonel hizmetlerle karşılanabilmesini ifade eder (Leitner, 2003; Lohmann & Zagel, 2016). Dolayısıyla defamilizasyon yalnızca daha fazla hizmet sunumu değil, aile üyelerinin -özellikle kadınların- zorunlu bakım sorumluluğundan ve buna bağlı ekonomik bağımlılıktan korunması anlamına gelir.

Öte yandan, Saraceno ve Keck'in (2010) çerçevesinde "varsayılan familizasyon", kamusal hizmet ve desteklerin sınırlılığı nedeniyle bakımın fiilen aileye bırakıldığı düzeni tanımlanmaktadır. Desteklenen familizasyonda devlet, aile bakımını nakit yardımlar, izinler ve sosyal güvenlik haklarıyla sürdürmeye; Defamilizasyon ise yaygın ve erişilebilir profesyonel hizmetlerle aileye bağımlılığı azaltmaktadır. Leitner'in (2003) ise, "isteğe bağlı familizasyon" kavramı, nitelikli hizmetlerle aile bakımına yönelik desteklerin birlikte sunulduğu ve bireylere gerçek bir tercih alanı sunulduğu durumu ifade etmektedir.

Bu çalışmada kuramsal çerçeve, bulguları sınıflandırmada üç analitik soruya yön veren bir yol izlenmiştir: Bakım sorumluluğu öncelikle kime yüklenmektedir? Destekler, bakım verenin kayıplarını telafi ediyor mu, yoksa bakım verme zorunluluğunu azaltmakta mıdır? Sunulan politika desteği bakım verenlere gerçek bir seçim olanağı sağlamakta mıdır? Böylece aynı nakit yardımın, profesyonel hizmetlerin yerine geçtiğinde familizasyonu güçlendirebileceği; hizmetlere ek ve bağımsız bir hak olarak sunulduğunda ise bakım verenin özerkliğini artırabileceği kabul edilmektedir.

BULGULAR

1. Bakım verenlere yönelik destek sisteminin kapsamı ve bakım sorumluluğunun dağılımı

İncelenen literatür, bakım verenlere yönelik desteğinin tek bir destekleme yöntemi kullanılmadığı; nakit yardımlar, ayni hizmetler, izin ve esnek çalışma hakları, sosyal güvenlik düzenlemeleri, eğitim ve psikososyal danışmanlığın oluşturduğu destekleme paketinden meydana geldiğini göstermektedir. AB ülkelerine ilişkin güncel sistematik derleme, bakım parası ile geçici süreli bakımın rejimler arasında en sık görülen araçlar olduğunu; eğitim, danışmanlık ve güvence altına alınmış esnek çalışma haklarının ise daha az geliştiğini ortaya koymaktadır (Bei et al., 2026). Dolayısıyla ülkeler arasındaki temel ayrım, herhangi bir desteğin bulunup bulunmamasından çok desteğin kapsamı, erişilebilirliği, sürekliliği ve diğer hizmetlerle nasıl birleştirildiğidir.

İskandinav ülkelerinde profesyonel evde bakım, gündüz bakım, kurumsal bakım ve geçici süreli bakım gibi hizmetlerin görece yaygın olması, bakım ihtiyacını sosyal vatandaşlık hakkı olarak ele alan defamilizasyon yönelimini güçlendirmektedir. Aile bakımı ortadan kalkmamakta; ancak kamusal hizmetlerin varlığı, aile üyelerinin bakımı üstlenmesini tek seçenek olmaktan çıkarmaktadır (Kröger, 2011; Saraceno & Keck, 2010). Buna karşılık Kıta Avrupası ülkelerinde bakım sigortası, bakım parası, bakım izni ve emeklilik katkıları gibi araçlar aile bakımını görünür ve sürdürülebilir kılmaktadır. Bu yapı, bakım emeğini tanıması bakımından koruyucu olmakla birlikte, yeterli profesyonel hizmetlerle tamamlanmadığında bakım sorumluluğunu aile bireyleri tarafından verilmesini riski taşımaktadır.

Güney ve Doğu Avrupa'nın önemli bölümünde kamusal hizmetlerin ve bakım verene doğrudan yönelen sosyal korumanın sınırlı olması, "varsayılan familizasyon" eğilimini güçlendirmektedir. Nakit desteklerin bakım alan kişiye verilmesi, kaynağın bakım verenin gelir, izin veya emeklilik kaybını kendiliğinden telafi ettiği anlamına gelmemektedir. Bu sistemlerde bakım verenin desteklenmesi çoğu kez bakım alanın yardımına dolaylı biçimde bağlanmakta; bakım veren bağımsız bir hak sahibi olarak yeterince tanınmamaktadır (European Commission, 2018; Rocard & Llena-Nozal, 2022).

2. Kuramsal tipolojilerin açıklayıcılığı ve sınırları

Bulgular; "defamilizasyon", "desteklenen familizasyon" ve "varsayılan familizasyon" ayrımının ülkeler arasındaki genel yönelimleri açıklamada yararlı olduğunu; ancak rejimlerin homojen ve değişmez kategoriler olmadığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, aynı ülke bir politika alanında defamilize edici hizmetlere sahipken başka bir alanda aileye bağımlılığı sürdürebilmektedir. Ayrıca, bakım hizmetlerinin kapsamı ve uygulanma biçimi yerel yönetimlere ve bölgelere göre değişebildiği için aynı ülke içinde bakım verenler arasında hizmetlere erişim farklılıkları ortaya çıkabilmektedir. Nitekim Bei et al. (2026), refah rejimleri arasında olduğu gibi ülke içinde de önemli farklılıklar bulunduğunu vurgulamaktadır. Bu bulgu, bakım rejimi analizinde destekleme araçlarının biçimsel varlığından çok uygulamadaki mevcut durumu ortaya koymaktadır. Örneğin bakım izninin yasal olarak tanınması, izin süresince yeterli gelir ikamesi sağlanmadığında düşük gelirli çalışanlar için kullanılabilir bir hak oluşturmayabilmektedir. Benzer biçimde bakım parası, hizmet arzının zayıf olduğu bir sistemde aile bakımını zorunlu hâle getirirken; yaygın profesyonel (formal) hizmetlerle birlikte sunulduğunda ailelere tercih esnekliği sağlayabilmektedir. Bu nedenle analitik değerlendirme, "hangi destek politikaları var?" sorusunun yanı sıra "kim yararlanabiliyor, hangi maliyetler karşılanıyor ve hangi alternatifler mevcut olduğu?" sorularını da içermektedir.

Tablo 1. Refah Rejimi Yaklaşımına Göre Bakım Verenlere Yönelik Destek Sistemlerinin Karşılaştırılması

Bakım destek sistemi	Bakım sorumluluğunun dağılımı	Başlıca destekler	Bu modele yakın ülke örnekleri	Güçlü yönleri	Temel sınırlılıkları
Defamilizasyon	Devlet, profesyonel bakım hizmetleri sunarak bakım sorumluluğunu aileyle paylaşır. Aile, bakımın tek ve zorunlu sağlayıcısı değildir.	Evde profesyonel bakım, gündüz bakım, kurumsal bakım, geçici süreli bakım, danışmanlık, bakım izinleri ve bazı nakit destekler	İsveç Danimarka Norveç Finlandiya	Bakım hizmetlerinin sosyal bir hak olarak görülmesi; aileye bağımlılığın ve bakım verenlerin yükünün azaltılması; kadınların istihdamdan ayrılma riskinin sınırlandırılması	Hizmetlerin finansman maliyetinin yüksek olması; yerel hizmet kapasitesine ve hak kazanma koşullarına bağlı erişim farklılıklarının görülebilmesi
Desteklenen familizasyon	Bakımın önemli bir bölümü aile tarafından sağlanır; devlet ise aile bakımının sürdürülmesini sosyal ve ekonomik desteklerle kolaylaştırır.	Bakım parası, bakım sigortası, ücretli bakım izni, esnek çalışma, emeklilik primi veya bakım kredisi, eğitim ve danışmanlık	Almanya Avusturya Fransa Belçika Hollanda ve Lüksemburg	Aile içinde verilen bakım emeğinin tanınması; bakım verenlerin gelir, istihdam ve sosyal güvenlik kayıplarının kısmen azaltılması	Profesyonel hizmetlerin yetersiz kalması durumunda bakım sorumluluğunun aile içinde, özellikle kadınlar tarafından yerine getirilmesi

Bakım destek sistemi	Bakım sorumluluğunun dağılımı	Başlıca destekler	Bu modele yakın ülke örnekleri	Güçlü yönleri	Temel sınırlılıkları
Varsayılan familizasyon	Kamusal ve profesyonel bakım hizmetleri sınırlı olduğu için bakım sorumluluğu fiilen aileye bırakılır. Aile bakımı çoğu zaman bir tercih değil, zorunluluk hâline gelir.	Genellikle bakım alan kişiye verilen nakit yardımlar; kapsamı sınırlı bakım izinleri; parçalı evde bakım, eğitim ve danışmanlık hizmetleri	İtalya İspanya Portekiz Yunanistan bazı Doğu Avrupa ülkeleri	Aile dayanışmasının devam etmesi ve nakit yardımların bakım giderlerine kısmen katkı sağlaması	Bakım verenin doğrudan hak sahibi olarak yeterince tanınmaması; hizmetlere erişimin sınırlı olması; gelir ve emeklilik kaybı; kadınların bakım yükünün artması

Kaynak: Leitner (2003), Saraceno ve Keck (2010), Kröger (2011), Rocard ve Llena-Nozal (2022) ve Bei, Albertini ve Toth'tan (2026) yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 1'de görüldüğü üzere bakım verenlere yönelik destek sistemleri arasındaki temel farklılık, yalnızca sunulan desteklerin sayısından kaynaklanmamaktadır. Asıl farklılık, bakım sorumluluğunun devlet ve aile arasında nasıl paylaşıldığı, profesyonel bakım hizmetlerinin aile bakımına gerçek bir alternatif oluşturup oluşturmadığı ve bakım verenlerin doğrudan sosyal hak sahibi olarak tanınıp tanınmadığı noktasında ortaya çıkmaktadır. Defamilizasyon modelinde hizmet sunumu aileye bağımlılığı azaltırken, desteklenen familizasyon modelinde sosyal ve ekonomik destekler aile bakımının sürdürülmesini kolaylaştırmaktadır. Varsayılan familizasyon modelinde ise kamusal hizmetlerin ve bakım verene doğrudan sağlanan hakların sınırlı olması, bakım sorumluluğunun aileye ve özellikle kadınlara yüklenmesine yol açmaktadır. Bununla birlikte ülkeler bu ideal tiplerin bütün özelliklerini aynı ölçüde taşımadığından sınıflandırma, kesin ülke grupları olarak değil, bakım sistemlerinin genel yönelimini açıklayan bir değerlendirme çerçevesi olarak ele alınmalıdır.

3. Bakım verenin sosyal koruma istihdam ve toplumsal cinsiyet açısından değerlendirilmesi

Karşılaştırmalı analiz, yalnızca nakit yardım sunan modellerin bakım verenlerin çok boyutlu risklerini karşılamada yetersiz kaldığını göstermektedir. Bakım sorumluluğu ücretli çalışmayla bağdaştırılamadığında gelir kaybı, işgücünden ayrılma ve gelecekte daha düşük emeklilik geliri birbirini izleyen riskler oluşturmaktadır. Ücretli bakım izni, gelirle orantılı yeterli ödeme, esnek çalışma hakkı ve emeklilik primi/kredisi bu zinciri sınırlayabilir; ancak bu desteklerin bakım hizmetleriyle tamamlanması gerekir (Rocard & Llena-Nozal, 2022; Tessier et al., 2022). Bakım verenlere yönelik destek sistemi, kadınlar ve erkekler üzerinde ne yazık ki aynı sonuçları doğurmamaktadır. Düşük düzeyde nakit yardımlar veya ücretsiz izinler, hane içinde daha düşük ücret alan kişinin -çoğunlukla kadının- bakım için işten ayrılmasını ekonomik açıdan daha akla yatkın hale getirebilmektedir. Buna karşılık erişilebilir profesyonel hizmetler, yeterli gelir ikamesi ve bireysel sosyal güvenlik hakları bakım sorumluluğunun kadınların yaşam boyu gelir ve emeklilik kayıplarına dönüşmesini azaltabilmektedir. Dolayısıyla defamilizasyon yaklaşımı, yalnızca bakım hizmetlerinin kapsamını değerlendirmeye değil, bakım sorumluluğunun aile içinde kadınlar ve erkekler arasında nasıl paylaşıldığını ortaya koymaya da yardımcı olmaktadır.

SONUÇ VE POLİTİKA ÖNERİLERİ

Çalışmanın bulguları, bakım verenleri etkili biçimde destekleyen sistemlerin tekil yardımlardan değil, birbirini tamamlayan hak ve hizmetlerden oluştuğunu göstermektedir. İskandinav modelinde yaygın hizmet sunumu aileye bağımlılığı azaltırken, Kıta Avrupası modelinde nakit destekler ve sosyal güvenlik araçları aile bakımını tanımakta ve desteklemektedir. Güney ve Doğu Avrupa'da ise hizmet açığı ve bakım verene doğrudan korumanın sınırlılığı, bakımın aileye -özellikle kadınlara- varsayılan bir sorumluluk olarak yüklenmesine yol açmaktadır. Bununla birlikte ülke ve rejim içi farklılıklar, tipolojilerin kesin ülke sınıfları değil, politika bileşimlerinin yönünü değerlendiren ideal tipler olarak kullanılması gerektiğini göstermektedir.

Bulgularla doğrudan bağlantılı olarak öncelikle bakım verenler, kendilerine özgü sosyal haklara sahip bireyler olarak yeterince tanınmalarını sağlayarak politika düzenlemelerinin hayata geçirilmesi önemli görünmektedir. Nakit desteklerin yansıra bakım verenin gelir, izin ve emeklilik kayıplarını telafi eden doğrudan haklar da geliştirilmelidir. İkinci olarak, bakım parasının profesyonel hizmetlerin ikamesine dönüşmesini önlemek için evde bakım, gündüz bakım ve gece-gündüz geçici süreli bakım hizmetleri ülke çapında mevcut ve erişilebilir olması gereklidir. Üçüncü olarak, ücretli bakım izni ve esnek çalışma düzenlemeleri yeterli gelir ikamesi ve iş güvencesiyle desteklenmelidir. Dördüncüsü, eğitim, danışmanlık ve psikososyal destek bakım verenin başvurusuna bırakılan parçalı uygulamalar olmaktan çıkarılıp bakım değerlendirmesinin standart bileşeni yapılmalıdır. Son olarak, politikaların

toplumsal cinsiyet, gelir grubu ve bölgesel eşitsizlikler üzerindeki etkileri düzenli göstergelerle izlenmelidir.

Türkiye, geleneksel olarak aile merkezli bakım ağırlıklı olması, sınırlı profesyonel hizmet kapasitesi ve nakit ağırlıklı destekleme uygulamaları nedeniyle "varsayılan familizasyon" modeline yakın özellikler göstermektedir. Bu nedenle Türkiye için yalnızca bakım parası ödemelerini artırmaya dayalı bir yaklaşımı tek başına yeterli değildir. Ulusal ve bütünleşik bir uzun süreli bakım sistemi kurulması; sürdürülebilir bir bakım sigortası/finansman sisteminin geliştirilmesi; bakım verenlere emeklilik primi desteği; ücretli bakım izni ve esnek çalışma hakkı oluşturulması; belediye ve merkezi yönetim iş birliğiyle geçici süreli bakım, gündüz bakım, eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması öncelikle ele alınması gereken alanlardır. Bakım verenlere yönelik destek sistemlerinin yapılandırılmış olması; aile bakımını görünür kılarken aileyi, bakımın tek ve zorunlu sağlayıcısı olmaktan çıkaracağı gibi aile bağlarının güçlendirilmesi açısından da önemli katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Uzun Süreli Bakım, Bakıma Muhtaç Yaşlı, Bakıcı Aile Bireyi, Bakıcı Destek Politikaları, Bakım Rejimleri Tipolojisi.

KAYNAKÇA

Bei, E., Albertini, M., & Toth, F. (2026). Policies for supporting caregivers of older adults with long-term care needs in EU countries: A systematic review. *European Journal of Ageing*, 23, Article 12. https://doi.org/10.1007/s10433-026-00907-y

Bettio, F., & Plantenga, J. (2004). Comparing care regimes in Europe. *Feminist Economics*, 10(1), 85-113. https://doi.org/10.1080/1354570042000198245

Colombo, F., Llena-Nozal, A., Mercier, J., & Tjadens, F. (2011). Help wanted? Providing and paying for long-term care. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264097759-en

Esping-Andersen, G. (1990). The three worlds of welfare capitalism. Princeton University Press.

European Commission. (2018). Informal care in Europe: Exploring formalisation, availability and quality. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2767/78836

European Commission & Social Protection Committee. (2021). 2021 long-term care report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society (Vol. 1). Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2767/677726

Hashiguchi, T. C. O., & Llena-Nozal, A. (2020). *Long-term care: Needs, access and financing.* OECD Health Working Papers.

International Labour Organization. (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. ILO.

International Labour Organization. (2021). World social protection report 2020-22: Social protection at the crossroads - in pursuit of a better future. ILO.

Kröger, T. (2011). Defamilisation, dedomestication and care policy. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31(7/8), 424-440. https://doi.org/10.1108/01443331111149860

Leitner, S. (2003). Varieties of familialism: The caring function of the family in comparative perspective. *European Societies*, 5(4), 353-375. https://doi.org/10.1080/1461669032000127642

Lohmann, H., & Zagel, H. (2016). Family policy in comparative perspective: The concepts and measurement of familization and defamilization. Journal of European Social Policy, 26(1), 48-65. https://doi.org/10.1177/0958928715621712

Ranci, C., & Pavolini, E. (Eds.). (2013). Reforms in long-term care policies in Europe: Investigating institutional change and social impacts. Springer.

Rocard, E., & Llena-Nozal, A. (2022). Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind (OECD Health Working Papers No. 140). OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/0f0c0d52-en

Saraceno, C., & Keck, W. (2010). Can we identify intergenerational policy regimes in Europe? *European Societies,* 12(5), 675-696. https://doi.org/10.1080/14616696.2010.483006

Tessier, L., De Wulf, N., & Momose, Y. (2022). Long-term care in the context of population ageing: What role for social protection policies? *International Social Security Review*, 75(3-4), 19-44. https://doi.org/10.1111/issr.12306

WHO Regional Office for Europe. (2024). State of long-term care: A conceptual framework for assessment and continuous learning in long-term care systems. World Health Organization. https://iris.who.int/handle/10665/379496

Emeklilikte Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Kümeleme Analizi ile AB Ülkelerinin Sınıflandırılması

Nursel DURMAZ-BODUR

Doç. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ndurmaz@pau.edu.tr, 0000-0001-7713-7214

** Bu çalışma, TÜBİTAK 2218 – Yurt İçi Doktora Sonrası Araştırma Programı kapsamında desteklenen 124C448 No.lu projenin çıktılarından yararlanılarak hazırlanmıştır. TÜBİTAK'tan alınan maddi destek, bu makalenin içeriğinin bilimsel anlamda TÜBİTAK tarafından onaylandığı anlamına gelmez. Makale ile ilgili tüm sorumluluk makalenin sahibine aittir.*

GİRİŞ

Refah rejimlerinin sınıflandırılmasına yönelik ilk çalışmalar 1950'li yıllara dayanmaktadır. 1990'lı yıllara kadar yapılan sınıflandırmalar genelde devletin sosyal refah alanındaki rolü ile sosyal harcamaların düzeyini temel almaktaydı. Zamanla bu ölçütler yetersiz görülmüş ve daha kapsamlı sınıflandırmalar geliştirilmiştir. İçlerinde literatürde en çok kabul göreni Esping-Andersen (1990)'in sosyal demokrat, korporatist-muhafazakar ve liberal refah rejimlerinden oluşan üçlü tipolojisi olsa da bu sınıflandırma cinsiyet körü olması ve yalnızca gelişmiş ülkeleri kapsama alması nedeniyle eleştirilmiştir. Ferrera (1996) özellikle emeklilik haklarına yönelik kurumsallaşma düzeyi ve refahın sunumunda ailenin baskın rolüne vurgu yaparak Güney Avrupa ülkelerinin korporatist-muhafazakar refah rejimine dahil olamayacağından hareketle Güney Avrupa refah rejimini ayrı bir kategori olarak geliştirmiştir. Fenger (2007) ise Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla oluşan Orta ve Doğu Avrupa ülkelerini kapsama aldığı Post-Komünist refah rejimini literatüre katarak bu ülkeleri de kendi içinde sınıflandırmıştır.

Refah rejimi sınıflandırmalarında; ülkeler refah devleti özelliklerine göre rejimlere ayrılmakta ve daha sonra bu kümeler, -örneğin kadınların istihdama katılma oranları gibi- bir takım istatistiklerle doğrulanmaktadır. Bu çalışmada ise tersi bir metodolojik yaklaşım benimsenmiştir. Çalışmada AB ülkelerinin emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından sınıflandırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda denetimsiz makine öğrenmesi yöntemlerinden hiyerarşik kümeleme ve K-means algoritmaları kullanılarak ülkeler sınıflandırılacaktır. Çalışmanın soruları; AB ülkelerinin emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliği bakımından kaç kümede toplandığı ve emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde oluşan ülke kümelerinin refah rejimleriyle örtüşüp örtüşmediğidir. Toplumsal cinsiyet temelli sınıflandırmalarda çoğunlukla cinsiyet eşitliği endeksinin kullanıldığı görülmüştür. Literatürde emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliği göstergeleriyle AB ülkelerini kümeleyen bir çalışmaya rastlanmaması çalışmanın özgün yönünü göstermektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temel göstergelerinden bir tanesi kadın ve erkelerin emekli aylıklarının karşılaştırılmasıyla hesaplanan emeklilikte toplumsal cinsiyet açığıdır. Emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı tek başına önemli bir gösterge olmakla birlikte emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliğini açıklamakta yeterli değildir. Nitekim bu oran emekli olmaya hak kazanabilmiş kadınlar ile erkeklerin emeklilik gelirlerinin karşılaştırılmasıyla elde edilmektedir. Oysa kadınların emeklilik hakkına erişebilmeleri önünde toplumsal cinsiyete dayalı bir sıra engel bulunmaktadır. AB ülkelerinde emeklilik sistemlerinin istihdam geçmişi ile olan sıkı bağı nedeniyle kadın istihdam oranı önem arz etmekte, ayrıca işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı eşitsizlikler emeklilik döneminde yeniden üretilmektedir. Kadınların bakım sorumlulukları nedeniyle kesintili istihdamı veya part time çalışmak zorunda bırakılmaları, yaşam boyu kazançlarının erkeklere göre daha düşük, yaşlı yoksulluğu riskinin ise daha fazla olması emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin nedenleri arasındadır (Pienta, 1999; Yabiku, 2000; Bardasi ve Jenkins, 2002; Evandrou ve Glaser, 2004; Bettio vd. 2013; Finch, 2013; Möhring, 2015; Veremchuk, 2020).

Refah rejimleri kadınların hem hane içinde hem işgücü piyasasında konumlanış biçimleri üzerinde belirleyicidir. Ancak Lewis (1992), Sainsbury (1994, 1996) ve Orloff (1993)'un refah rejimi sınıflamalarının toplumsal cinsiyet körü olduğu vurguları unutulmamalıdır. Nitekim; post-komünist, sosyal-demokrat ve liberal refah rejimleri kadını "çalışan kadın" olarak konumlandırır ancak post-komünist ve sosyal demokrat refah rejimlerinde kadınlar kamusal politikalarla işgücü piyasasında desteklenirken, liberal refah rejiminde piyasanın insafına bırakılmaktadır (Gornick & Meyers, 2003). Diğer taraftan liberal refah rejimleri daha az kapsayıcı olsa da -sosyal demokrat refah rejimine göre- kadınların erkek egemen sektör ve mesleklerde, üst düzey işlere ve ücretlere daha fazla erişmeleri sağlanmaktadır (Mandel ve Semyonov, 2006; Mandel, 2009). Bu durum cinsiyete dayalı ücret açığı açısından önemli bir ayrım yaratmaktadır. Güney Avrupa ve Korporatist-Muhafazakar refah rejiminde kadınlar "ev kadını" olarak konumlandırılır. Ancak Güney Avrupa refah rejiminde bakım sorununun tamamen aile içinde geleneksel yollarla çözülmesi korporatist-muhafazakâr refah rejiminden ayıran temel özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında hane içi cinsiyetler arası eşitsiz iş bölümü, kadınları yalnızca eşlerine ekonomik olarak bağımlı kılmakla kalmaz, aynı zamanda uzun vadede -emeklilik hakkı gibi- ücretli emeğe bağlı sosyal haklara eşit erişimlerini de engellemektedir (Sainsbury, 1994). İstihdama dayalı emeklilik sistemi ile öne çıkan Korporatist-Muhafazakar refah rejiminde kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumu bakım kredisi uygulamalarıyla hafifletilmeye çalışılmaktadır (OECD; 2025). Dolayısıyla farklı refah rejimine sahip ülkelerin kimi özelliklerde birbirine yakınsadığı söylenebilir. Kowalewska (2023) cinsiyet eşitliği endeksleri yerine, cinsiyet eşitsizliğinin birden fazla ölçütünü ayrı ayrı izlemenin önemini vurgulamıştır. Emeklilikte toplumsal

cinsiyet eşitsizliği açısından ülkelerin yalnızca klasik refah rejimleri içerisinde değerlendirilmesinin yeterli olmayabileceği görüşü bu çalışmanın hareket noktası olmuştur.

Vinska ve Tokar (2021) kümeleme analizi kullanarak AB ülkelerini toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik gelişmişlik düzeylerine göre gruplandırmışlardır. López-Martínez vd. (2022) Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü verilerini kullanarak gerçekleştirdikleri kümeleme analizi ile AB ülkelerini toplumsal cinsiyet eşitliği açısından gruplandırmışlardır. Buna göre; en az eşitlikçi olan ülkelerin AB'ye en son katılan Doğu Avrupa ülkeleri ile Güney Avrupa ülkeleri olduğunu bulgulamışlardır. Kowalewska (2023) 24 gelişmiş ülkeyi kadınların işgücü piyasasındaki konumlarına göre temel bileşenler üzerinde kümeleme analizi yaparak gruplandırmış ve elde ettiği sonuçların Esping-Andersen'in refah rejimi tipolojisi ile kısmen örtüştüğünü ortaya koymuştur. Bu çalışmada ise kümeleme analizi ile AB ülkelerinin emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından sınıflandırılması yapılacak ve klasik refah rejimi sınıflandırmaları ampirik olarak test edilmiş olacaktır. Böylelikle analiz sonucunda alternatif ülke kümeleri oluşturulabilecektir.

YÖNTEM

Kümeleme analizi, gözlemlerin önceden tanımlanmış sınıf etiketlerine ihtiyaç duyulmaksızın benzerlikleri temelinde gruplandırılmasını sağlayan denetimsiz makine öğrenmesi yöntemlerinden biridir (Greene vd., 2008; Chatterjee, 2021; Chander and Vijaya, 2021). Çalışmada; kümeleme yöntemleri arasında yer alan hiyerarşik kümeleme ve K-means algoritmalarından yararlanılmıştır. Veriler, EUROSTAT (2024) veri tabanından elde edilmiştir. Kümeleme analizinde kullanılacak değişkenler literatür taraması sonucunda kararlaştırılmış, değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi aracılığıyla incelenmiştir. Yüksek düzeyde korelasyon gösteren değişkenler teorik ve metodolojik açıdan değerlendirilerek nihai değişken seti oluşturulmuştur. Veri seti; emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı, kadınların çalışma ömrü süresi, kadınların part-time çalışma oranı, doğurganlık oranı, cinsiyete dayalı ücret açığı, yüksek eğitimli kadınların oranı ve yaşlı kadın yoksulluğu değişkenlerinden oluşmuştur. Değişkenlerin ölçüm birimleri farklı olduğundan veriler öncelikle *Z-score* aracılığıyla standardize edilmiştir. Kümeleri elde etmek için Ward tekniği ve Öklid uzaklığı kullanılmıştır. Hiyerarşik kümeleme analizi sonucunda elde edilen sınıflandırma, veri setindeki gözlemlerin nasıl bir araya geldiğini ve hangi kümelerin birbirine benzer olduğunu gösteren *dendrogram ağaç diyagramı* ile görselleştirilmiştir. Böylelikle "AB ülkeleri emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliği bakımından kaç kümede toplanmaktadır?" ve "emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde oluşan ülke kümeleri refah rejimleriyle örtüşmekte midir?" sorularına yanıt aranmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Analiz sonucunda; Dendrogram ağaç diyagramı, AB ülkelerinin emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliği bakımından üç kümede toplandığını göstermiştir. Küme sayısı belirlendikten sonra gerçekleştirilen K-means analizi ile; kümeleme işleminin yapılmasında değişkenlerin anlamlı bir etkisinin olup olmadığını gösteren ANOVA tablosu incelenmiş, kümelerin içsel benzerliğinin ve dışsal farklılığının doğruluğuna ilişkin bir işaret olarak değerlendirilmiştir.

Dendrogram grafiğine göre AB ülkeleri emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde üç kümede toplanmıştır. Birinci kümede yer alan 10 ülkenin 9'unun (Çekya, Slovakya, Macaristan, Bulgaristan, Hırvatistan, Slovenya, Letonya, Litvanya, Estonya) Fenger'in (2007) post-komünist olarak adlandırdığı ülke grubuyla örtüştüğü görülmüştür. Bu kümenin ortaya çıkması, emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yalnızca refah rejimi tipolojileriyle değil, aynı zamanda sosyalist geçmiş ile de ilişkili olduğunu göstermektedir. İkinci küme; farklı refah rejimlerini temsil eden Belçika, Lüksemburg, İtalya, Romanya, Polonya, İspanya, Yunanistan ve Malta'nın yer aldığı 8 ülkeden oluşmaktadır. Böylelikle bu kümenin klasik refah rejimi sınıflandırmalarını cinsiyetlendirilmiş bir eksende kestiği söylenebilir. Güney Avrupa ülkelerinin düşük kadın istihdam oranlarına sahip olması, Lüksemburg ve Belçika'nın yıllar itibariyle AB ülkeleri arasında kadınların ortalama çalışma ömrünün en kısa olan ülkeler olması, Romanya ve Polonya'nın diğer post-komünist ülkelere göre tam zamanlı kadın istihdam oranlarının daha düşük ve kadınların yönetici pozisyonundaki temsilinin yetersiz olması özellikleri nedeniyle emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde aynı grupta toplanmışlardır. Üçüncü küme yine farklı refah rejimlerini temsil eden Avusturya, Almanya, Hollanda, Fransa, Danimarka, İsveç, Finlandiya, Kıbrıs, İrlanda olmak üzere 9 ülkeden oluşmuştur. Emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelinde bu ülkeleri aynı kümede birleştiren temel mekanizmanın kadınların yarı-zamanlı çalışma düzeyleri olduğu düşünülmektedir. Mohring (2015)'in çalışmasında kurumsal destekler olması halinde dahi, kadınların bakım nedeniyle yarı zamanlı çalışmaları nedeniyle emeklilik gelirleri üzerindeki dezavantajlı konumlarının devam ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu kümede yer alan ülkelerin bir diğer özelliği de çocuk bakımı nedeniyle kariyerde yaşanan kesintilerin bakım kredisi yoluyla telafi edilmeye çalışılmasıdır.

Bu çalışmada elde edilen küme yapısı, AB ülkelerinin toplumsal cinsiyet göstergeleri bakımından sınıflandırıldığı önceki araştırmalarla önemli ölçüde benzerlik göstermektedir. Vinsca ve Tokar (2021) cinsiyet eşitliği endeksi ve kişi başına düşen GSYİH verilerini kullanarak AB ülkelerini toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından kümeledikleri çalışmalarında; Kuzey ve Batı Avrupa ülkeleri düşük toplumsal cinsiyet eşitsizliği özellikleriyle aynı kümede yer almış, Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri büyük ölçüde birlikte kümelenmiş, İrlanda ve Lüksemburg ekonomik özellikleri nedeniyle ayrı kümeler oluşturmuş, Güney Avrupa ülkeleri ise aynı kümede yer almıştır. Bahsi geçen bu çalışmada işgücü piyasasındaki konum, elde

edilen kazanç, hane içi iş bölümü, kararlara katılım, sağlık gibi birçok alanda var olan cinsiyete dayalı eşitsizliğin içerildiği değişkenler kullanılmıştır. Buna rağmen çalışmamızla benzer bulgular elde edilmesi, emeklilikteki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin genel toplumsal cinsiyet eşitsizliği içinde önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir. Benzer durum Mandel (2009)'in çalışması için de geçerlidir: Birçok yüksek ve orta gelirli ülkeden gelir, servet, istihdam ve demografik veriler içeren *Luxembourg Income Study Database* verilerini kullanarak, ülkeleri toplumsal cinsiyet eşitsizliği açısından gruplandırma amacıyla yaptığı kümeleme analizi sonucunda -sapmalar olsa da- ülkelerin büyük oranda refah rejimleri ile paralel biçimde kümelendiği sonucuna ulaşmıştır (Mandel, 2009: 700). Ancak diğer taraftan Mandel (2009)'in sosyal demokrat ülkelerin küme içi benzerliği diğer kümelerden önemli derecede uzakken, bizim çalışmamızda sosyal demokrat ülkelerin korporatist-muhafazakar ülkelerle yakınlaştığı görülmüştür. Bu farklılaşmanın, iki çalışmanın farklı toplumsal cinsiyet eşitsizliği boyutlarını ölçmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada, AB üyesi ülkeler, emeklilikte toplumsal cinsiyet açığı, kadınların çalışma ömrü süresi, part-time çalışma oranı, doğurganlık oranı, cinsiyete dayalı ücret açığı, yüksek eğitimli kadın oranı ve yaşlı kadın yoksulluğu değişkenleri temelinde kümeleme analizine tabi tutulmuş ve üç kümeli bir yapı elde edilmiştir. Avrupa Birliği ülkelerinin emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliği bakımından üç kümede toplanması, emeklilikteki cinsiyet farklılıklarının rastlantısal olmadığını; ülkelerin kurumsal ve sosyoekonomik özellikleri doğrultusunda benzer örüntüler sergilediğini göstermektedir. Bulgular, klasik refah rejimi tipolojisiyle kısmi ve seçici bir örtüşme göstermekte, ancak toplumsal cinsiyete duyarlı değişkenler kullanıldığında bu tipolojinin açıklayıcı gücünün önemli ölçüde sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır. Bu durum, Esping-Andersen'in (1990) metadışılaştırma eksenine dayalı tipolojisinin toplumsal cinsiyet körlüğüne dikkat çeken feminist refah devleti eleştirisiyle (Lewis, 1992; Orloff, 1993; Sainsbury, 1994) ve tekil bileşik endeksler yerine çoklu göstergelerin eş zamanlı izlenmesi gerektiğini savunan güncel yaklaşımlarla (Kowalewska, 2023) tutarlıdır. Bulgular, emeklilikte toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin tek bir refah rejimi ailesine özgü olmadığını, aksine farklı kurumsal-tarihsel köklerden gelen ülkelerin farklı mekanizmalarla benzer avantajlı veya dezavantajlı sonuçlara ulaşabildiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Emeklilikte Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Refah Rejimleri, Kümeleme Analizi

KAYNAKÇA

Bardasi, E., & Jenkins, S. P. (2002). Income in later life: Work history matters, Bristol: The Policy Press.

Bettio, F., Tinios, P., & Betti, G. (2013). The gender gap in pensions in the EU. Luxembourg: European Commission Publications Office.

Chander, S., & Vijaya, P. (2021). Unsupervised learning methods for data clustering. içinde D. *Artificial Intelligence in Data Mining: Theories and Applications,* Binu & B. R. Rajakumar (Eds.), Academic Press, 41-64.

Chatterjee, I. (2021). *Unsupervised Machine Learning: Clustering*. içinde *Machine Learning and Its Application: A Quick Guide for Beginners*. Bentham Science, 72-113.

Esping-Andersen, G. (1990). *Three Worlds of Welfare Capitalism*, Oxford: Polity Press.

EUROSTAT (2024) https://ec.europa.eu/eurostat/data/database (01.06.2026)

Evandrou, M., & Glaser, K. (2004). Family, work and quality of life: Changing economic and social roles through the lifecourse. *Ageing Soc*, 24, 771-791.

Fenger, M. (2007). Welfare regimes in Central and Eastern Europe: Incorporating post-communist countries in a welfare regime typology. *Contemporary Issues and Ideas in Social Sciences,* 3(2), 1-30.

Ferrera, M. (1996). The Southern model of welfare in social Europe. *Journal of European Social Policy*, 6(1), 17-37.

Finch, N. (2013). Why are women more likely than men to extend paid work? The impact of work-family life history. *Eur. J. Ageing*, 11, 31-39.

Gornick, J.C., Meyers, M.K. & Ross, K.E. (1997). Supporting the employment of mothers: Policy variation across fourteen welfare states, *Journal of European Social Policy*, 7(1), 45-70.

Greene, D., Cunningham, P., & Mayer, R. (2008). Unsupervised learning and clustering. In P. Cunningham, M. Cord, & S. J. Delany (Eds.), *Machine learning techniques for multimedia: Case studies on organization and retrieval,* 51- 90. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-540-75171-7_3

Kowalewska, H. (2023). Gendered employment patterns: Women's labour market outcomes across 24 countries. *Journal of European Social Policy,* 33(2), 151-168.

Lewis, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes, *Journal of European Social Policy,* 2(3), 159-173.

López-Martínez, M., Riquelme-Perea, P. J., & de Maya Matallana, M. (2022). Gender equality models in the European Union. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(7/8), 605-623.

Mandel, H., & Semyonov, M. (2006). A welfare state paradox: State interventions and women's employment opportunities in 22 countries. *American Journal of Sociology*, 111(6), 1910–1949. https://doi.org/10.1086/499912

Mandel, H. (2009). Configurations of gender inequality: The consequences of ideology and public policy. *The British Journal of Sociology*, 60(4): 693-719.

Möhring, K. (2015). Employment histories and pension incomes in Europe: A multilevel analysis of the role of institutional factors. *European Sociological Review*, 31(6), 711-728.

OECD (2025) Pensions at a Glance 2025: Germany. https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2025-country-notes_8a53ef12-en/germany_c480c8fa-en.html (18.01.2026)

Orloff, A. S. (1993). Gender and the social rights of citizenship: The comparative analysis of gender relations and welfare states. *American Sociological Review*, 58(3), 303-328. https://doi.org/10.2307/2095903

Pienta, A. (1999). Early childbearing patterns and women's labor force behavior in later life. *J. Women Aging*, 11, 69–84.

Sainsbury, D. (1994). *Gendering Welfare States.* London: Sage.

Sainsbury, D. (1996). *Gender, Equality and Welfare States*. Cambridge: Cambridge University Press.

Veremchuk, A. (2020). *Gender Gap in Pension Income: Cross-Country Analysis and Role of Gender Attitudes*. Tartu: The University of Tartu FEBA.

Vinska, O., & Tokar, V. (2021). Cluster analysis of the European Union gender equality and economic development. *Business, Management and Economics Engineering*, 19(2), 373-388.

Yabiku, S. T. (2000). Family history and pensions: The relationships between marriage, divorce, children, and private pension coverage. *J. Aging Stud*., 14, 293-312.

Sosyal Güvenlik ve Yaşlı Refahı Bağlamında Yaşlılık Aylıklarının Değerlendirilmesi: Tokat İli Örneği

Merve TUNCER[1] • Banu METİN[2]

[1] Yüksek Lisans Öğrencisi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. mervetuncer2@gmail.com. ORCID: 0000-0003-1443-3184.

[2] Prof. Dr. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. banu.metin@hbv.edu.tr. ORCID: 0000-0002-4022-6544.

** Bu çalışma Prof. Dr. Banu METİN'in danışmanlığında yürütülen "Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yaşlılık Aylığı ve Yaşlı Refahına Etkisi: Tokat İli Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden hazırlanmıştır.*

GİRİŞ

Yaşlılık, bireyin yaşamında uzun süreli ve kalıcı olumsuz etkileri ile çok yönlü sonuçların eş zamanda ortaya çıktığı sosyal risklerden biridir. Yaşlılık döneminde yaşın ilerlemesiyle birlikte doku ve organizmada meydana gelen bozulma ve işlev kayıpları, meslekte kazanma ve çalışma gücünün geçici ya da kalıcı şekilde kaybedilmesine bağlı olarak gelir düzeyinde azalma veya kayba; sağlık sorunları ile kronik hastalıkların yaygınlaşmasına bağlı olarak artan ilaç ve tedavi harcamaları gider düzeyinde artışa; aktif yaşamdan pasif yaşama geçişle birlikte yaşanan rol ve statü kaybı ise, gelir düzeyinin azalmasına bağlı olarak sosyal katılım düzeyinin gerilemesine neden olmaktadır. Yaşlı bireyin refahını ve yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyen bu gelişmelere, bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin sosyo-ekonomik ihtiyaçları da eklendiğinde yaşlılık, bireyin yaşamı boyunca gelir güvencesine duyduğu ihtiyacın en yüksek olduğu dönemlerden biri halini almaktadır.

Yukarıda yaşlılık dönemi ile ilgili ele alınan çoklu krizler bağlamında yaşlılık aylığı, yaşlı bireylerin ekonomik, fiziksel (sağlık) ve sosyal riskler karşısında refah düzeyinin ve yaşam kalitesi değerlerinin korunmasına katkı sağlayan bir sosyal güvenlik aracı olarak önemli bir işlev görmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, çalışma yaşamı boyunca Türk sosyal güvenlik sisteminin sosyal sigorta türlerinden (4/1-a, 4/1-b, 4/1-c) herhangi birine tabi olarak ödenen yaşlılık sigortası primleri karşılığında bağlanan yaşlılık aylıklarının, yaşlı refahı üzerindeki etkisini ekonomik, fiziksel (sağlık) ve sosyal yönden tespit etmektir. Böylelikle yaşlılık aylıklarının emekli bireyler açısından taşıdığı önem ile sosyal bütünleşme işlevini yerine getirmedeki rolü, yapılan saha çalışmasından hareketle analiz edilmektedir.

Çalışmada yaşlılık aylıklarının yaşlılık döneminde refah sağlayıcı bir araç olarak incelenmesinin nedenlerinden ilki, sosyal sigorta harcamaları içerisinde sahip olduğu yerin genişliği ve düzenli gelir sağlayan bir ödeme niteliği taşımasıdır. Diğer yandan literatürde

yaşlılıkta refah ve yaşam kalitesine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, yaşlılık olgusunun ağırlıklı olarak Türk sosyal güvenlik sisteminin primsiz rejimi içerisinde yer alan sosyal yardım ve sosyal hizmet mekanizmaları üzerinden ele alındığı görülmektedir. Nitekim emeklilik de çalışma güç ve kabiliyetinde meydana gelen azalma ve kayıpların yaşla ilişkilendirilmesi nedeniyle belirlenen belli bir takvim yaşının tamamlanması şartına bağlı olarak kazanılan bir hak olması yönüyle yaşlılık dönemi ile oldukça yakın ilişki içindedir. Kaldı ki Türk sosyal güvenlik mevzuatında emekli olabilmek için ödenen sigorta prim türünün adı "yaşlılık sigortası" iken, bu kapsamda emekli bireye sağlanan gelir güvencesinin adı da "yaşlılık aylığı" olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla alan yazınında Türk sosyal güvenlik sisteminin primli rejimi olarak da ifade edilen sosyal sigorta uygulamaları kapsamında emeklilik hakkı kazanan yaşlıların refah seviyesini, yaşlılık aylıkları ekseninde inceleyen çalışmaların sınırlı olması, bu alandaki önemli bir boşluğa işaret etmesi bağlamında konunun tercih edilme nedenlerinden bir diğerini oluşturmaktadır. Bu yönüyle yaşlılıkta refah, emekli bireye bağlanan yaşlılık aylıklarının etkinliğine de bir o kadar bağlıdır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Ülkemizde yaşlılık riskinin sosyo-ekonomik etkilerine karşı önlem almak ve bu etkileri gidermek amacıyla "5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu" çerçevesinde bir sosyal politika aracı olarak "yaşlılık sigortası" uygulanmakta ve bu sigorta kapsamında emekli olmaya hak kazanan bireylere "yaşlılık aylığı" bağlanmaktadır. Böylelikle yaşlılık döneminin getirdiği riskler, yaşlılık dönemi başlamadan önce bireyin istihdamda olduğu dönemde elde ettiği gelir veya kazanç üzerinden belirli bir oranda yapılan yaşlılık sigortası prim kesintileri ile güvence altına alınmaktadır. Yaşlılık döneminin başlamasıyla birlikte ise, çalışma sonrası dönemin bir yatırımı olarak emekli olmaya hak kazanan bireylere gelir güvencesi sağlamak amacıyla yaşlılık aylığı bağlanmaktadır. Dolayısıyla Türk sosyal güvenlik sistemi çerçevesinde yaşlılık, çalışma yaşamı sonrası dönemin sosyo-ekonomik etkilerinden korunmayı gerektiren sosyal riski; emeklilik, sigortalılık türünde meydana gelen değişimi; yaşlılık aylığı, çalışma hayatı boyunca ödenen yaşlılık sigortası primlerinin karşılığında yaşlılık riskinin olumsuz etkilerinden korunmak amacıyla yapılan düzenli ödemeyi; emekli ise, yaşlılık aylığını almaya hak kazanan kişiyi ifade etmektedir.

YÖNTEM

Çalışmada yaşlılık aylıklarının yaşlı refahı üzerindeki etkisini tespit edebilmek için Tokat ili özelinde bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda son sigortalılık dönemini Tokat ilinde tamamlayarak yaşlılık aylığı almaya hak kazanan ve Tokat ilinde ikamet eden, kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 60 yaş ve üzerindeki 381 emekliye araştırmacı tarafından yüz yüze anket tekniği uygulanmıştır. Araştırmada Türkiye'de emeklilik için öngörülen yaş koşulunun; işe giriş tarihi, sigortalılık statüsü, cinsiyet ve benzeri unsurlara bağlı olarak gösterdiği değişiklik doğrultusunda "her emekli bireyin bir yaşlı, her yaşlı bireyin de bir

emekli olmadığı" gerçeği göz önünde bulundurularak, yaşlılık dönemi başlangıcı için Birleşmiş Milletler tarafından belirlenen "60 yaş kriteri" esas alınmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın örneklemi, 60 yaş ve üzerinde olan yaşlı emeklilerden oluşmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu; emeklilerin sosyo-demografik özellikleri ve ekonomik durumları hakkında kişisel bilgi edinmek amacıyla çoktan seçmeli ve çok yanıtlı soru grupları ile emeklilerin sosyo-ekonomik refah algısını ve aktif yaşam ile pasif yaşam arasındaki karşılaştırmayı belirlemeye yönelik Likert ölçek maddelerinden oluşmaktadır. Bu kapsamda yaşlılık aylıklarının yaşlı refahı ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisini istatistiksel yönden tespit edebilmek için Likert ölçeğinde yer alan maddelere katılımcılar tarafından verilen yanıtların aritmetik ortalaması alınarak "Refah" ve "Yaşam Kalitesi" adı altında iki puan türü oluşturulmuştur. Refah puanı, yaşlılık aylığı dışında ek bir gelire sahip olmayan emeklilerin "gıda, temizlik, barınma, giyim, sağlık, ulaşım ve sosyal faaliyetler" gibi temel ihtiyaçlarını karşılama konusunda kendilerini ne ölçüde "refah içinde" hissettiklerini ölçen bağımsız bir değişkendir. Yaşam kalitesi puanı ise, yaşlılık aylığının yaşam kalitesi üzerindeki etkisini, emeklilerin çalışma yaşamına aktif olarak katıldıkları dönem ile çalışma yaşamından ayrılarak yaşlılık aylığı almaya başladıkları dönemi "ekonomik durum, sağlık durumu, konut durumu ve sosyal ilişkiler durumu" olmak üzere dört temel boyut üzerinden karşılaştırmalı bir şekilde analiz eden çalışmanın diğer bağımsız değişkenidir. Dolayısıyla refah puanı emeklilerin sosyo-ekonomik refah algısı ölçeğine, yaşam kalitesi puanı ise aktif/pasif yaşam kıyas ölçeğine verilen yanıtların ortalama değerine karşılık gelmektedir. Böylelikle çalışmada refah ve yaşam kalitesi puanlarının, emeklilerin sosyo-demografik ve ekonomik durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu doğrultuda iki değişken arasındaki farklılıkların analizi için Mann-Whitney U Testi, ikiden fazla değişken arasındaki farklılıkların analizi için Kruskal-Wallis H Testi, değişkenler arasındaki kategorik ilişkinin analizi için Ki-Kare Testi, iki sıralı değişken arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek için ise Spearman Sıralama Korelasyonu kullanılmıştır. Verilerin analizi SPSS 26.0 paket veri programında gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Yaşlılık aylıklarının yaşlı refahı üzerindeki etkisine ilişkin yapılan analizde; "erkek emeklilerin kadın emeklilerden, evli olmayan emeklilerin evli olan emeklilerden, üniversite mezunu olan emeklilerin ilkokul ve lise mezunu olan emeklilerden, kamu görevlisi emeklileri ile kendi nam ve hesabına çalışan emeklilerin işçi emeklilerinden, daha fazla tutarda yaşlılık aylığı alan emeklilerin daha düşük tutarda yaşlılık aylığı alan emeklilerden" görece daha yüksek refah puanına sahip olduğu tespit edilmiştir. Yaşlılık aylıklarının yaşam kalitesi üzerindeki etkisine ilişkin yapılan analizde ise; "erkek emeklilerin kadın emeklilerden, 60-69 yaş aralığında olan emeklilerin 70 yaş ve üzerinde olan emeklilerden, yaşlılık aylığı haricinde ek bir gelire sahip olan emeklilerin ek bir geliri olmayan emeklilerden, sosyo-kültürel yaşam ile hobi ve

toplumsal etkinliklere aktif olarak katılan emeklilerin bu faaliyetlere katılmayan emeklilerden" daha yüksek yaşam kalitesi puanına sahip olduğu belirlenmiştir. Diğer yandan, yaşlılık aylıklarının sağlık harcamalarına ilişkin giderleri finanse etme gücü arttıkça emekli bireylerin algıladıkları refah düzeyinin arttığı ve mevcut yaşam kalitelerini çalışma dönemindeki yaşam kalitelerine kıyasla daha olumlu değerlendirdikleri tespit edilmiştir. Nitekim yaşlılık aylıklarının sosyal harcamaları karşılama gücü değerlendirildiğinde ise, yaşlılık aylıklarının sosyo-kültürel harcamaları karşılamak için yetersiz kaldığı ve bu durumun emeklilerin sosyo-kültürel faaliyetlere katılma isteğini olumsuz yönde etkilediği; ancak, hobi ve toplumsal faaliyetlere katılım düzeyi üzerinde istatistiksel yönden belirleyici bir etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir. Ayrıca eğitim düzeyindeki yükselişin emekli bireylere ödenen yaşlılık aylığı tutarının artmasıyla, yaşlılık aylığı tutarındaki artışın ise, yaşlılık döneminde ek gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışan emekli birey oranındaki azalışla ilişki olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ

Yukarıda belirtilen hususlar çerçevesinde bu çalışma, yaşlılık aylıklarının salt yaşlılıkta yoksulluğu önleyen bir gelir güvencesi olmadığını, aynı zamanda aktif yaşlanma süreci için de önemli bir güvence teşkil ettiğini yapılan saha çalışması kapsamında ortaya koyarak alandaki boşluğu doldurmakta ve yaşlılık aylıklarının yaşlı refahı üzerinde meydana getirdiği ekonomik, fiziksel (sağlık) ve sosyal etkileri anlayabilmek açısından özgün bir yaklaşım sunmaktadır. Çalışmada yaşlılık aylıklarının yaşlılıkta refah ve yaşam kalitesi değerlerini olumlu yönde etkilediği ancak, bu etkinin emekli bireylerin sosyo-demografik ve ekonomik özelliklerine bağlı olarak farklılık gösterdiği ve bu nedenle emeklilerin sosyo-ekonomik koşullarını iyileştirmeye yönelik sosyal politika uygulamalarına ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Bu kapsamda yaşlılık aylıklarının enflasyonist etkiler nedeniyle daralan alım gücüne karşı korunması, en düşük yaşlılık aylığı tutarının asgari ücretle uyumlaştırılması, eğitim düzeyinin emekli olmadan önce yükseltilmesi, kadının istihdamda kayıtlı ve uzun süreli kalmasını sağlayan politikaların hayata geçirilmesi yolu ile emekli kadın oranlarının artırılması, hanedeki bakmakla yükümlü kişi sayısı kadar yaşlılık aylıklarına ek ödeme yapılması, emeklilikte sosyo-kültürel katılım düzeyinin artması için yaşlılık aylıklarına "sosyal etkinlik desteği" adı altında ek ödeme yapılması ve bu harcamalara vergi indirimi veya vergi muafiyeti uygulanması, emeklilere özgü özel indirim ve kampanyalar düzenlenmesi yaşlılıkta refah ve yaşam kalitesinin iyileştirilmesine katkı sağlayabilecektir. Diğer yandan yaşam süresinin uzamasına bağlı olarak artan sağlık sorunları ve yaşlı bakım gereksinimlerinin oluşturacağı mali yük de göz önüne alındığında, yaşlılık aylıklarının temel ihtiyaçlarla birlikte sağlık ve bakım maliyetlerinin üstesinden tek başına gelebilmesi mümkün görünmemektedir. Bu nedenle sosyal güvenlik sisteminin uzun vadeli sigorta kolu kapsamına dördüncü bir sigorta türü olarak "Yaşlı Bakım Sigortası" nın bir sosyal politika tedbiri olarak eklenmesi yaşlılıkta refahın sürdürülebilirliği açısından önemli görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Güvenlik, Yaşlı Refahı, Yaşam Kalitesi, Yaşlılık Aylığı, Emekli.

KAYNAKÇA

Acar, İ., A. ve Kitapcı, İ. (2008). "Sosyal Güvenliğin Demografik Boyutu: Türkiye'deki Emeklilik Sistemindeki Değişim", *Maliye Dergisi*, (154), 77 - 98.

Alper, Y. ve Kılkış, İ. (2020). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku. Dora Yayınları. Bursa.

Arpacı, F. (2014). "Emekli Bireylerin Emekliliğe Uyum Konusundaki Görüşleri ve Emekliliğin Yaşamlarında Meydana Getirdiği Değişikliklerin İncelenmesi", *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, (33), 73-85.

Başterzi, F. (2006). Yaşlılık Sigortası. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. Ankara.

Canatan, A. (2008). Sosyal Yönleriyle Yaşlılık. Palme Yayıncılık. Ankara.

Ceylan, H. (2015). Yaşlılık ve Refah Devleti. Açılım Kitap. İstanbul.

Gökbayrak, Ş. (2010). Refah Devletinin Dönüşümü ve Özel Emeklilik Programları. Siyasal Kitapevi. Ankara.

Hablemitoğlu, Ş. ve Özmete, E. (2010). Yaşlı Refahı: Yaşlılar için Sosyal Hizmet. Kilit Yayınları. Ankara.

Metin, B. (2016). Dünyada ve Türkiye'de Yaşlanma Sorunu Yaşlanan Toplum ve Aktif Yaşlanma. Gazi Kitapevi. Ankara.

Nazlıer Keser, E. N. (2020). "Yaşlı Bakım Uygulamalarındaki Etik Sorunlar Üzerine Bir Değerlendirme", *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(1), 303-333.

Özmete, E. (2008). "Yaşlılıkta Yaşamın Anlamının Refah Göstergeleri ile Yordanması", *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 15(15), 7-20.

Görünmeyen Emeğin Görünmeyen Engellerle Buluşması: Otizm Spektrum Bozukluğuna Sahip Çocukların Bakım Yükü

Banu KARAKAŞ ÇEVİK

Dr Öğr. Üyesi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi ÇEEİ Bölümü.
Banu.karakas@hbv.edu.tr. ORCID ID. 0000-0001-6289-2508

GİRİŞ

Son yıllarda otizm spektrum bozukluğu (OSB) tanı oranlarının küresel ölçekte artması, otizmli bireylere yönelik bakımın yalnızca tıbbi ya da eğitsel bir mesele olarak değil; sosyo-ekonomik, kamusal ve toplumsal cinsiyet temelli boyutlarıyla da ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Neoliberal dönüşümle birlikte sosyal devletin bakım hizmetlerinden kısmen geri çekilmesi, bakım sorumluluğunu giderek hane içine taşımakta; hane içinde ise bu sorumluluk büyük ölçüde kadınların ve özellikle annelerin üzerine yüklenmektedir. Pandemi, ekonomik dalgalanmalar, enflasyon ve hizmetlere erişimdeki güçlükler gibi iç içe geçen çoklu krizler, bu bakım yükünü daha da ağırlaştırmaktadır. Otizmin yaşam boyu süren niteliğinin ve bakım gereksiniminin karmaşık yoğunluğunun, bakım verenlerin iş gücü piyasasından uzaklaşmasına ve ailenin yoksulluk riskinin artmasına yol açtığı literatürde en öne çıkan sonuç olmakla birlikte; bakım verenlerin görünmeyen bakım emeği altında fiziksel ve ruhsal bir tükenmişlikle de karşı karşıya kaldıkları görülmektedir.

Uluslararası literatürde otizm ve bakım kavramlarının birlikte ele alınış şekli; bakım yükünün yaygınlığı ve sürekliliği, bu yükü artıran etmenler, destek mekanizmalarının etkililiği ve annelik pratiklerinin toplumsal cinsiyet rejimleriyle ilişkisi temel tartışma eksenleri olarak öne çıkmaktadır. Özellikle mola/dinlenme bakımı-geçici bakım (respite care), bakım verenin dinlenme hakkını tanıyan ve bakım emeğinin kesintisiz biçimde aile üzerinde yoğunlaşmasını sınırlayabilecek somut bir sosyal politika aracı olarak dikkat çekmektedir. Ulusal literatür ve ulusal politika belgeleri incelendiğinde ise özellikle respite care kavramını tam anlamıyla karşılayacak bir uygulamanın ve kavramsallaştırmanın olmaması dikkat çekmektedir. Bu çalışmanın amacı, otizm ve bakım emeği kesişiminde üretilen uluslararası (Web of Science Core Collection) ve ulusal (DergiPark, ProQuest ve açık erişim arşivleri) akademik literatürü bibliyometrik analiz ve bilimsel haritalama teknikleriyle incelemektir. Çalışma ayrıca bibliyometrik bulguları Birleşik Krallık, Avustralya, İspanya ve Kuzey Avrupa ülkeleri gibi gelişmiş ülke örneklerindeki sosyal politika uygulamaları ile Türkiye'deki mevcut uygulamalar arasında karşılaştırmalı olarak değerlendirmektedir. Böylece otizmi ağırlıklı olarak tıp, özel eğitim ve psikoloji disiplinleri içinde bireysel ya da patolojik bir sorun olarak ele alan yaklaşımların ötesine geçilerek; bakım emeği, sosyal politika, çalışma ekonomisi ve toplumsal cinsiyet eşitliği eksenlerinde ulusal ve küresel literatürdeki tematik yönelimler ile

özellikle de ulusal literatürdeki ve ulusal politikalardaki boşlukların görünür kılınması hedeflenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu araştırmanın kavramsal çerçevesi içinde öncelikle OSB tanımı yapılarak otizmli çocukların tekil ve homojen bir grup olarak ele alınamayacağı kabulü ile hareket edilmektedir. OSB erken çocukluk döneminde -genellikle yaşamın ilk 3 yılı içerisinde- ortaya çıkan, bireyin sosyal etkileşim ve iletişim becerilerinde sınırlılıklar yaşaması ile sınırlı/tekrarlayıcı davranış kalıpları ve ilgi alanları ile karakterize olan nörogelişimsel bir bozukluk olarak tanımlanmaktadır. Özellikle bilişsel düzeyi korunmuş, normal ya da normal üstü bilişsel kapasiteye sahip olmakla birlikte iletişim, davranış düzenleme ve günlük yaşam becerileri açısından yoğun desteğe ihtiyaç duyan otizmli çocuklar, engellilik politikaları ile eğitim politikalarının kesişiminde belirgin bir destek boşluğunda konumlanmaktadır. Bu boşluğun temel nedenlerinden biri, mevcut sosyal politika sistemlerinin bakım gereksinimini çoğunlukla tanı kategorileri üzerinden tanımlaması; buna karşılık çocukların fiilî destek ihtiyaçlarını, bakımın yoğunluğunu ve sürekliliğini yeterince dikkate almamasıdır. Tanı temelli ölçütler ile gündelik yaşamda ortaya çıkan bakım gereksinimleri arasındaki bu uyumsuzluk, bakım sorumluluğunun kamusal hizmetlerden aileye, aile içinde ise büyük ölçüde annelere devredilmesine yol açmaktadır. Böylece otizmli bireye sunulan bakım; duygusal, fiziksel ve zihinsel emeğin iç içe geçtiği, zaman sınırı olmayan ve yüksek yoğunluklu bir süreç olarak görünmeyen ve çoğunlukla kadınlar tarafından üstlenilen bir emek biçimine dönüşmektedir.

Literatürde ise yukarıda tanımlanan çerçeveler içinde beş temel temanın öne çıktığı görülmektedir: Bu temalar; bakım emeğinin görünmezliği, kadınların iş gücü piyasasından çekilmesi, bakım hizmetlerindeki yetersizlikler, çoklu krizlerin bakım emeğini ağırlaştırması ve sosyal politika boşlukları olarak sıralanmaktadır. Öte yandan bu çalışmada "çoklu krizler" kavramı; pandemi, ekonomik kriz, bakım krizi, istihdam krizi ve eğitim krizinin birbirini besleyerek bakım emeğinin yoğunluğunu ve süresini artıran yapısal bir süreci ifade etmektedir. Kreş ve okul sonrası destek hizmetlerinin sınırlılığı, annenin tam zamanlı çalışamaması ya da istihdamdan çekilmesi, kapsayıcı eğitim uygulamalarındaki eksiklikler ve özel destek hizmetlerine erişimdeki güçlükler bu sürecin temel bileşenleri arasında yer almaktadır. Bu bağlamda geçici/mola bakımı (respite care), bakım verenin dinlenme hakkını tanıyan, bakım emeğinin kesintisiz biçimde aile ve özellikle anne üzerinde yoğunlaşmasını sınırlayabilecek merkezi bir sosyal politika mekanizması olarak konumlandırılmaktadır. Dolayısıyla çalışma, yalnızca otizm ve bakım emeği literatürünün bibliyometrik haritasını çıkarmayı değil; aynı zamanda gelişmiş ülkelerdeki respite care ve kurumsal bakım destek uygulamalarını Türkiye'deki durumla karşılaştırmalı olarak değerlendirmeyi de amaçlamaktadır.

YÖNTEM

Bu çalışma, bibliyometrik analiz ve bilimsel haritalama (science mapping) tasarımına dayalı olarak kurgulanmıştır. Çalışmada iki ana veri kümesi kullanılmıştır. Uluslararası veri kümesi, Web of Science Core Collection veri tabanında "autism", "autism spectrum disorder" veya "ASD" terimlerinin; "care work", "caregiving", "care burden", "unpaid care", "informal care", "caregiver strain", "respite care" ve "motherhood" terimleriyle birlikte tarandığı gelişmiş bir sorgu ile elde edilen indeksli makale ve derleme çalışmalarından oluşmaktadır. Veri setinden kitap incelemeleri, editoryal yazılar ile doğrudan otizmde bakım yükü ve bakım emeği kapsamında değerlendirilmeyen yayınlar dışlanmış; başlık ve DOI eşleşmeleri üzerinden mükerrer (duplicate) kayıtlar da elenmiştir. VOSviewer yazılımında gerçekleştirilen ortak kelime analizinde (co-occurrence analysis), ağ haritasının görsel okunabilirliğini artırmak ve düşük frekanslı terimlerin yarattığı gürültüyü elemek amacıyla varsayılan asgari tekrarlanma eşik değeri programın önerdiği şekilde (minimum number of occurrences = 5) beş olarak esas alınmıştır.

Ulusal veri kümesi ise DergiPark, ProQuest Lisansüstü Tez Merkezi ve Türkiye adresli açık erişim arşivlerinden Google Scholar / Publish or Perish yazılımı aracılığıyla derlenen, 1997-2026 yıllarını kapsayan 80 akademik çalışma ve tezden oluşan bir veri setidir (PoPCites.csv). Taramada kullanılan anahtar kelimeler; “otizm bakım yükü”, “otizm bakım emeği”, “otizm annesi”dir. Türkçe literatür taranırken bunlar dışında bir sorgu yapıldığında çoğunluklu olarak sağlık bilimleri alanındaki çalışmalar ile özel eğitim alanındaki çalışmalar bulunmaktadır. Bu sebeple Türkçe literatürde kullanılan sorgu kelimeleri birçok deneme taramasının sonucunda belirlenmiştir. Buna ek olarak YÖK Tez Merkezi ve veri tabanlarından elde edilen lisansüstü tezlerin dergi makalesine dönüştürülmüş mükerrer nüshaları tespit edilerek mükerrer sayımı önlemek adına tek bir kayıt olarak işlenmiştir. Verilerin analizinde yayınların zaman içindeki değişimi, en çok atıf alan eserler ve kaynak dergiler performans analiziyle belirlenmiştir.

Bibliyometrik analize ek olarak, çalışma karşılaştırmalı bir politika analizi de içermektedir. Bu bağlamda, bibliyometrik haritalamada öne çıkan gelişmiş ülke kaynaklı çalışmalardan (Birleşik Krallık, Avustralya, İspanya, Kuzey Avrupa ülkeleri ve Kuzey Amerika örnekleri) hareketle bu ülkelerdeki bakım destek modelleri, özellikle geçici/mola bakımı (respite care) hizmetlerinin kurumsallaşma düzeyi, erişilebilirliği ve hak temelli çerçevesi incelenmiştir. Karşılaştırmalı politika analizinde incelenecek ülkelerin seçiminde, bibliyometrik haritalamada öne çıkan uluslararası literatürün ağırlığı ile bakım hizmetlerinin kurumsallaşma düzeylerini temsil eden farklı bakım rejimi tipolojileri esas alınmıştır. Elde edilen bulgular ulusal veri kümesinden ve buna ek olarak incelenen ulusal politika belgelerinden edinilen Türkiye'ye özgü bulgularla karşılaştırılmıştır. Böylece araştırma hem bir bibliyometrik haritalama hem de nitel/belgesel bir karşılaştırmalı sosyal politika analizini bir arada sunmuş olmaktadır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bibliyometrik analizler, uluslararası ve ulusal literatür arasında belirgin bir odak farklılığı olduğunu göstermektedir. Uluslararası literatürde çalışmalar; bakım yükü, psikolojik sıkıntı, sosyal destek, mola bakımı (respite care), sosyal politika ve nöroçeşitlilik gibi temalar etrafında kümelenmektedir. VOSviewer yazılımı ile gerçekleştirilen Ortak Kelime Analizi (co-occurrence) sonucunda uluslararası literatürdeki kavramsal odakları gösteren 7 temel küme tespit edilmiştir. Ağ haritası incelendiğinde; merkezde yer alan kırmızı ve koyu mavi kümelerin ebeveynlik stresi, depresif semptomlar ve yaşam döngüsüne (ergenlik/yetişkinlik) odaklandığı; yeşil kümenin babaların katılımını ve nitel araştırmaları içerdiği görülmektedir. Sarı ve turuncu kümeler annelik inşası, sağlık hizmetleri ve yetişkin bakımını ele alırken; açık mavi küme damgalanma (stigma) ve psikolojik baskıya işaret etmektedir. Çalışmanın ana odağını oluşturan mola bakımı (respite care) kavramı ise doğrudan mor kümede yer alarak bakım yükünü hafifletmeye yönelik kurumsal destekler başlığında kümelenmiştir

Bulgular, otizmli bireylere bakım verenlerin yüksek düzeyde stres, kaygı, depresyon ve yaşam kalitesinde azalma yaşadığını; bakım yükünün hem çocuğa ilişkin özelliklerden hem de aileye ait sosyal destek ve başa çıkma kaynaklarından etkilendiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca bakım yükünün yalnızca çocukluk döneminde değil, ergenlik ve yetişkinlikte de sürdüğü vurgulanmaktadır. Uluslararası literatürde bakım verenlerin bilgiye erişim, sosyal destek, terapi hizmetleri ve mola bakımına yönelik karşılanmamış ihtiyaçları önemli bir araştırma alanı oluştururken, hizmetler arası koordinasyon eksikliği ve bürokratik engellerin bakım yükünü artırdığı belirtilmektedir. Bununla birlikte bazı çalışmalar bakım sürecinin yalnızca yük ve tükenmişlik değil, dayanıklılık ve anlam üretimi gibi olumlu deneyimler de içerdiğini göstermektedir.

Ulusal literatürde ise çalışmalar daha çok bakım yükü, ebeveyn stresi ve sosyal destek konularına odaklanmaktadır. Son yıllarda ise bakım süreci, toplumsal cinsiyet perspektifinden görünmeyen kadın emeği olarak ele alınmaya daha sıklıkla başlanmıştır. Bulgular, Türkiye'de bakım hizmetlerinin yetersizliği nedeniyle sorumluluğun büyük ölçüde ailelere ve özellikle annelere bırakıldığını göstermektedir. Bu durum görünmeyen bakım emeğini artırırken kadınların iş gücü piyasasından çekilmesi ve ekonomik kırılganlıklarının derinleşmesiyle sonuçlanabilmektedir.

Ulusal literatürdeki yayınların yıllara göre dağılımı incelendiğinde, literatürdeki ilk çalışmaların 1990'lı yılların sonuna dayandığı, ancak otizm ve bakım yükü konusundaki akademik üretimin 2018 yılı itibarıyla belirgin bir artış trendine girdiği tespit edilmiştir.

Araştırma bulguları beş temel tema etrafında toplanmaktadır: Bu temalar; bakım emeğinin görünmezliği, kadınların istihdamdan uzaklaşması, bakım hizmetlerindeki yetersizlikler, çoklu krizlerin etkisi ve sosyal politika boşlukları olarak sıralanmaktadır. Mevcut sistemlerin bakım gereksinimlerini çoğunlukla tanı kategorileri üzerinden değerlendirdiği, yoğun desteğe ihtiyaç

duyan bazı otizmli çocukların ise bu hizmetlerin dışında kalabildiği görülmektedir. Sonuç olarak bakım sorumluluğu kamusal hizmetlerden aileye aktarılmakta ve ücretsiz bakım emeği büyümektedir.

Çalışmanın karşılaştırmalı sosyal politika analizi kapsamında incelenecek ülkelerin belirlenmesinde iki temel ölçüt gözetilmiştir. İlk olarak, uluslararası bibliyometrik haritalamada *respite care* ve otizmli bireylerde bakım yükü literatürüne yayın ve atıf sayıları bakımından en yüksek katkıyı sunan gelişmiş ülkeler dikkate alınmıştır. İkinci olarak ise bakım hizmetlerinin kurumsallaşma düzeyi ile devletin bakım sorumluluğunu üstlenme derecesi açısından farklı bakım rejimi tipolojilerini temsil eden ülke örneklerinin kapsanmasına özen gösterilmiştir.

Karşılaştırmalı analiz bulguları, mola bakımı (*respite care*) hizmetlerinin kurumsallaşma düzeyinin, ülkelerin bakım rejimlerinde aileden bağımsızlaştırma (*de-familialization*) derecesiyle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. İsveç ve Birleşik Krallık örneklerinde mola bakımı; kadınların üstlendiği karşılıksız bakım yükünü hafifleten, ebeveynlerin toplumsal ve iktisadi yaşama katılımını destekleyen ve yasal hak ya da mevzuatla güvence altına alınmış bir sosyal hizmet standardı olarak yapılandırılmıştır. Buna karşılık Türkiye'de mola evleri ve geçici bakım hizmetlerinin henüz yasal bir hak zeminine kavuşmamış olduğu da en büyük farklılıklardan birisi olarak belirlenmiştir.

SONUÇ

Bu çalışma, otizm ve bakım emeği kavramlarını birlikte ele alan akademik çalışmaları bibliyometrik yöntemlerle inceleyerek ulusal ve uluslararası literatürdeki eğilimleri karşılaştırmalı biçimde ortaya koymuştur. Elde edilen bulgular, uluslararası literatürde bakım emeğinin psikolojik iyi oluş, sosyal destek, mola bakımı (respite care) ve sosyal politika eksenlerinde ele alındığını; Türkiye'de ise çalışmaların daha çok bakım yükü, ebeveyn stresi ve ailelerin yaşadığı güçlükler üzerine yoğunlaştığını göstermektedir.

Araştırma sonuçları, bakım sorumluluğunun büyük ölçüde ailelere ve özellikle annelere bırakıldığını, bakım hizmetlerindeki yetersizliklerin ise bu yükü daha da artırdığını ortaya koymaktadır. Bu durum, bakım emeğinin yalnızca bireysel bir aile sorunu olarak değil; cinsiyet eşitsizlikleri, sosyal politika eksiklikleri ve kamusal hizmetlerin yetersizliğiyle ilişkili yapısal bir mesele olarak değerlendirilmesi gerektiğini de göstermektedir. Türkiye özelinde ise özellikle mola/geçici bakım hizmetlerinin sınırlılığı hem bakım verenlerin hem de OSB'na sahip bireylerin refahını olumsuz etkileyen temel unsurlardan biri olarak öne çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Otizm Spektrum Bozukluğu, Bakım Emeği, Bakım Yükü, Görünmeyen Emek, Bibliyometrik Analiz

KAYNAKÇA

Adams, H. C., Zlomke, K. R., & Rossetti, K. G. (2023). Finding benefit and feeling strain in parenting a child with autism spectrum disorder. Journal of Autism and Developmental Disorders. https://doi.org/10.1007/s10803-022-05663-3

Al Nazly, E. K., & Abojedi, A. (2019). Psychological distress and perceived burden in caregivers of persons with autism spectrum disorder. Perspectives in Psychiatric Care. https://doi.org/10.1111/ppc.12356

Anderson, L. L., Larson, S. A., & McDonald, S. (2013). Unmet needs and quality of support for parents of transition-aged youth: Differences by disability group, age, and household income. Research in Social Science and Disability. https://doi.org/10.1108/S1479-3547(2013)0000007006

Atar, K., & Kutlu, F. Y. (2025). Care burden and care needs of mothers of children with autism spectrum disorders. Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing. https://doi.org/10.1111/jcap.70014

Burton-Smith, R., McVilly, K. R., Yazbeck, M., & Tsutsui, T. (2009). Service and support needs of Australian carers supporting a family member with disability at home. Journal of Intellectual and Developmental Disability. https://doi.org/10.1080/13668250903103668

Cetinbakis, G., Bastug, G., & Özel Kızıl, E. T. (2020). Factors contributing to higher caregiving burden in Turkish mothers of children with autism spectrum disorders. International Journal of Developmental Disabilities. https://doi.org/10.1080/20473869.2018.1478630

Cooke, E., Smith, V., & Brenner, M. (2020). Parents' experiences of accessing respite care for children with autism spectrum disorder (ASD) at the acute and primary care interface: A systematic review. BMC Pediatrics. https://doi.org/10.1186/s12887-020-02045-5

Ferguson, E. F., Barnett, M. L., Goodwin, J. W., & Vernon, T. W. (2025). "There is no help:" Caregiver perspectives on service needs for adolescents and adults with profound autism. Journal of Autism and Developmental Disorders. https://doi.org/10.1007/s10803-024-06451-x

Harper, A., Dyches, T. T., Harper, J., & South, M. (2013). Respite care, marital quality, and stress in parents of children with autism spectrum disorders. Journal of Autism and Developmental Disorders. https://doi.org/10.1007/s10803-013-1812-0

Lin, L.-Y. (2015). Coping strategies, caregiving burden, and depressive symptoms of Taiwanese mothers of adolescents with autism spectrum disorder. Research in Autism Spectrum Disorders. https://doi.org/10.1016/j.rasd.2015.04.002

Özdemir, G., & Oktar, M. N. (2025). Otizm spektrum bozukluğu tanısı almış çocukların ebeveynlerinin rollerinin toplumsal cinsiyet bağlamında incelenmesi. Toplum ve Sosyal Hizmet, 36(1), 15-32.

Özkubat, U., Özdemir, S., & Selimoğlu, Ö. G. (2014). Otizme yolculuk: Otizmli çocuğa sahip ebeveynlerin sosyal destek algılarına ilişkin görüşleri. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33(1), 121-140.

Pejović-Milovančević, M., Stanković, M., Mitkovic-Voncina, M., & Daniels, A. (2018). Perceptions on support, challenges and needs among parents of children with autism: The Serbian experience. Psychiatria Danubina.

Smith, L. E., Seltzer, M. M., Tager-Flusberg, H., & Carter, A. S. (2008). A comparative analysis of well-being and coping among mothers of toddlers and mothers of adolescents with ASD. Journal of Autism and Developmental Disorders. https://doi.org/10.1007/s10803-007-0461-6

Tilahun, D., Hanlon, C., Fekadu, A., & Hoekstra, R. A. (2016). Stigma, explanatory models and unmet needs of caregivers of children with developmental disorders in a low-income African country: A cross-sectional facility-based survey. BMC Health Services Research. https://doi.org/10.1186/s12913-016-1383-9

Tiryaki, A., & Sever, M. (2025). "Biri de kek yapıp getirse...!" Otizm spektrum bozukluğuna sahip çocuğu olan annelerin bakım yükü üzerine nitel bir çalışma. Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi, (25), 45-62.

Whitmore, K. E. (2016). Respite care and stress among caregivers of children with autism spectrum disorder: An integrative review. Journal of Pediatric Nursing. https://doi.org/10.1016/j.pedn.2016.07.009

Zeydan, N. N., & Yılmaz, H. B. (2023). Otizm spektrum bozukluğu olan çocukların ebeveynlerinin sosyal desteklerinin bakım verme yüküyle olan ilişkisi. Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 10(2), 180-188.

Sağlık Emeği, Mesleki Riskler ve Göç

Ephesus Salonu

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Sebiha KABLAY

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Düzenleyici Yükü Hafifletme Politikası: İşveren Tarafından Yürütülen İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Üzerine Bir Değerlendirme	*Okan Güray Bülbül*
Çoklu Krizler Bağlamında Sağlık ve Sosyal Hizmetlerde Emeğin Feminizasyonu	*Nazlı Gözde Gobi – Zümre Özdemir Güler*
Tıp Hiyerarşisinde Parya: Şehir Hastanelerinde Asistan Hekim Olmak	*Merve Kayaduvar*
Türkiye'den Almanya'ya Hekim Göçü: İtme ve Çekme Nedenleri Üzerine Bir İnceleme	*Aslı Şahankaya-adar – Çisel Ekiz-Gökmen – Saniye Dedeoğlu – Recep Kapar*
Egemen İşçi Sağlığı Yaklaşımlarının Eleştirisi ve İşçi Sağlığı Mücadelesinin/Hareketinin Olanakları/Olanaksızlıkları: Sendikalar İçin Soru ve Cevaplar	*Denizcan Kutlu*

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Düzenleyici Yükü Hafifletme Politikası: İşveren Tarafından Yürütülen İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Üzerine Bir Değerlendirme

Okan Güray BÜLBÜL

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, okanguraybulbul@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1152-4841

GİRİŞ

Bu çalışmada; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 6. maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği (İSG) hizmetlerinin yürütülmesinde 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerlerine yönelik olarak hayata geçirilen işveren veya işveren vekili tarafından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi uygulaması, düzenleyici yükün hafifletilmesi kavramı ekseninde değerlendirilmektedir.

Kanunun İSG hizmetlerinin yürütümü konusunda benimsediği yaklaşım, çalışan sayısı ve tehlike sınıfı fark etmeksizin tüm işyerlerinde iş güvenliği uzmanı (İGU) ve işyeri hekimi (İH) görevlendirilmesi suretiyle İSG hizmetlerinin İSG profesyonelleri vasıtasıyla yürütülmesidir. Ancak bu yaklaşım küçük ölçekli işyeri yapısı, İSG profesyoneli arzının yetersizliği, İSG hizmetlerinin maliyetinin mikro ölçekli işletmeler için yüksekliği gibi nedenlerle hedeflenen biçim ve süreçte hayata geçirilememiştir. Nitekim 30 Haziran 2014 tarihinde yürürlüğe girmesi hedeflenen 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerleri için İGU ve İH görevlendirme yükümlülüğü ancak 31 Aralık 2024 tarihinde yürürlüğe girebilmiştir.

On yılı aşkın erteleme sürecinin sonunda 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yürürlüğe giren İGU ve İH görevlendirme yükümlülüğüne yönelik olarak, işveren veya işveren vekillerinin 16 saatlik uzaktan eğitim yoluyla da yürütülebilecek programı tamamlayarak işyerlerinde İSG hizmetlerini yürütebilmesi esnekliği sağlanmıştır. Kanunun öngördüğü yükümlülük ve yükümlülüğün getirdiği düzenleyici yük, 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerleri için bu uygulama ile hafifletilmiştir.

Çalışmada 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde işveren veya işveren vekili tarafından İSG hizmetlerinin yürütülebilmesi yönündeki uygulamanın; 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Direktifi kapsamındaki dahili koruyucu hizmet anlayışı ile uyumu değerlendirilmekte OECD ve Avrupa Birliği raporlarında sıklıkla ifade edilen düzenleyici yükün hafifletilmesi kavramı çerçevesinde Kanunun çalışanlar için öngördüğü koruyucu işlevi azaltıp azaltmadığı tartışılmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Politika uygulamalarının amacı yalnızca yeni yükümlülükler getirmek değil, düzenleme araçlarını risk düzeyi ve düzenlenen sektörün özelliklerine göre farklılaştırmaktır. Ayres ve

Braithwaite'nin (1992) geliştirdiği sorumlu düzenleme yaklaşımı, tüm işyerleri için aynı yoğunlukta düzenleme uygulanması yerine risk esaslı ve kademeli bir düzenleme biçiminin benimsenmesi gerekliliğini ifade etmektedir. Kanunun tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre farklı yükümlülükler öngörmesi ya da öngördüğü yükümlülüklerin yerine getirilme biçimini farklılaştırması sorumlu düzenleme yaklaşımı ile uyumludur. Sorumlu düzenleme yaklaşımına uygun biçimde az tehlikeli sınıftaki işyerleri için yükümlülükler kademelendirilmiştir.

Düzenleyici yük; bir düzenlemenin muhataplarına yüklediği uyum maliyetlerini, idari yükümlülükleri ve operasyonel yükleri ifade etmek için kullanılan çok bileşenli bir kavramdır (OECD, 2025a; Avrupa Komisyonu, 2023a). Düzenleyici yük kavramı; hukuki çerçevenin getirdiği idari yük, düzenlemeye uyumun getirdiği maliyet ve denetim ile uygulama maliyetleri alt bileşenlerini içermektedir (OECD, 2025b). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İSG hizmetlerinin yürütülmesi için öngördüğü İGU ve İH görevlendirme yükümlülüğünün 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerleri için getirdiği idari yük, İGU temin edilmesinde karşılaşılan güçlük şeklinde ortaya çıkmaktadır. Uyum maliyeti İGU temininin işverene getireceği mali yükü ifade ederken denetim ve uygulama maliyeti ise görevlendirilen iş güvenliği uzmanının yürüttüğü hizmetin işverenin hukuki sorumlulukları çerçevesinde denetlenmesinden kaynaklanmaktadır.

Düzenleyici yük, sadece maliyetleri değil aynı zamanda düzenlemenin yoğunluğunu ve karmaşıklığını da içeren bir kavram olarak kullanılmaktadır. Bu çerçevede Kanun yürürlüğe girmeden önce İGU ve İH görevlendirme zorunluluğu bulunmayan 50'den az çalışanı bulunan işyerleri için İGU ve İH görevlendirme yükümlülüğünün yoğunluğunun yüksek olduğu ayrıca İGU temininin güçlüğü nedeniyle de karmaşık bir sürecin ortaya çıktığı söylenebilir. Diğer yandan düzenleyici yük yalnızca ekonomik maliyetleri kapsamamaktadır. Belirsizlik, sürekli değişen mevzuat, karmaşık düzenlemeler ve adaletsizlik algısı gibi psikolojik unsurlar da düzenleyici yükün unsurları arasında sayılmaktadır (Peck vd., 2012). Bu çerçevede yükümlülüğün sürekli ertelenmesi, önce 10'dan az çalışanı olan işyerleri için getirilen uygulamanın 50'den az çalışanı olan işyerleri için genişletilmesi psikolojik açıdan da yükün yoğun olduğunu göstermektedir.

OECD'nin Regulatory Policy and Governance Tavsiye Kararı (2012), düzenleyici yükün azaltılmasını düzenlemelerin kaldırılması olarak değil, kamu yararını koruyacak daha etkin ve daha düşük maliyetli araçların geliştirilmesi olarak tanımlamaktadır. Düzenleyici yükün hafifletilmesi yönündeki politikalar, kamu otoritelerinin işletmeler üzerindeki uyum maliyetlerini azaltmak amacıyla yükümlülüklerin sadeleştirilmesi, hafifletilmesi veya alternatif mekanizmaların hayata geçirilmesi olarak ifade edilmektedir (Avrupa Komisyonu, 2023b; OECD, 2025b). Bu yaklaşım çerçevesinde düzenleyici etki analizlerinde en az yük getiren seçeneklerin belirlenmesi önemli bir unsur olarak görülmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İSG hizmetlerinin yürütülmesi konusunda benimsediği yaklaşım tüm

işyerlerinde İGU ve İH görevlendirilmesi iken bu yükümlülüğün çalışan sayısı ve tehlike sınıfı uyarınca kademelendirilmesi söz konusudur. Çok tehlikeli sınıfta (A), tehlikeli sınıfta (B), az tehlikeli sınıfta (C) sınıfı İGU görevlendirilmesi yönündeki düzenleme ile İGU görevlendirme yükümlülüğünde az tehlikeli sınıftaki işyerlerine yönelik esneklik sağlanmıştır. Bu esneklik aynı zamanda iş güvenliği uzmanlarının ücretlerinin belge sınıfına göre artması nedeniyle İSG hizmetlerinin maliyeti açısından da bir kolaylık doğurmaktadır. Diğer yandan Kanun İGU ve İH görevlendirilme sürelerini çalışan sayısı ve tehlike sınıfı özelinde farklılaştırmaktadır. 2026 yılı itibarıyla İGU görevlendirme yükümlülüğü az tehlikeli sınıfta çalışan başına ayda en az 10, tehlikeli sınıfta 20 ve çok tehlikeli sınıfta 40 dakikadır. Bu şekilde İGU görevlendirme sürelerinin kısa tutulması ile mali açıdan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine kolaylık sağlanmaktadır.

50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerlerine İGU ve İH görevlendirme konusunda sağlanan bu iki esneklik, yükümlülüğün biçimini değiştirmemekte kolaylaştırmaktadır. Ancak 2014 yılında Kanunun 6. maddesine yapılan ekleme ile öncelikle 10'dan az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerleri için İSG hizmetlerinin yürütülmesinde İGU ve İH görevlendirme dışında yeni bir alternatif ortaya konulmuştur. Daha sonra 2017 yılında bu alternatif 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerlerini de içerecek biçimde genişletilmiştir.

Diğer yandan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerleri ile kamu kurum ve kuruluşları için İGU ve İH görevlendirme yükümlülüğünü kademelendiren 38. maddesinin yürürlük tarihinin beş kez ertelenmesi ve bu yükümlülüğün ancak 31 Aralık 2024 tarihinde yürürlüğe girmesi de bu süreçte idari ve mali yükün hafifletilmesine yöneliktir. Sonuç olarak; öncelikle Kanunun öngördüğü yükümlülüğü tehlike sınıfına göre hafifletmesi, daha sonra hafifletilmiş yükümlülüğün hayata geçirilmesinin ertelenmesi en son olarak 16 saatlik uzaktan eğitim yoluyla da yürütülebilecek eğitim programı sonunda işveren veya işveren vekilinin işyerinde İSG hizmetlerini yürütebilmesinin sağlanmasıyla düzenleyici yükün hafifletilmesine yönelik politika bileşeni oluşturulmuştur. Bu politika bileşeninin Kanunun öngördüğü korumacı yaklaşıma yönelik etkilerinin değerlendirilerek Kanunun amacına ulaşmasına yönelik olumsuz bir etkinin ortaya çıkıp çıkmadığının analiz edilmesi gerekmektedir. Bu sayede politika bileşeninin etkileri değerlendirilebilecek ve politika bileşeninin geliştirilmesi ya da dönüştürülmesi için önerilerde bulunulabilecektir.

YÖNTEM

Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden doküman analizi yöntemi kullanılmış, betimleyici politika değerlendirmesi yaklaşımı benimsenmiştir. Doküman analizi basılı veya elektronik belgelerin sistematik biçimde incelenmesi, değerlendirilmesi ve yorumlanması yoluyla anlam üretmeyi ve ampirik bilgi geliştirmeyi amaçlayan bir araştırma yöntemidir (Bowen, 2009).

Doküman analizi tek başına veri toplama yöntemi olabileceği gibi diğer veri toplama yöntemleri ile birlikte de kullanılabilir (Yıldırım & Şimşek, 2013). Doküman analizi yöntemi kamu politikaları ve sosyal politika araştırmalarında mevzuat değişikliklerinin, kurumsal dönüşümlerin ve politika tercihlerinin analizinde yaygın biçimde kullanılmaktadır.

Belge incelemesi kapsamında; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İSG hizmetlerinin yürütülmesine yönelik maddeleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik, 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Direktifi, Avrupa Komisyonunun Better Regulation Guidelines ve Better Regulation Toolbox raporları ile OECD'nin Better Regulation Practices Across the European Union 2025 raporu ile yine OECD'nin Regulatory Policy Outlook 2025 raporları incelenmiştir.

Çalışmanın ilk aşamasında; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun genel yaklaşımı ve İSG hizmetlerinin yürütümüne ilişkin öngördüğü prensipler Kanun, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği ve İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmeliğin incelenmesiyle analiz edilmiştir. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde işveren veya işveren vekili tarafından yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri hakkında hazırladığı ve internet sitesinde yayımlanan dokümanlar üzerinden uygulamanın işleyişi incelenmiştir. İkinci aşamada; düzenleyici yükün hafifletilmesi ve dahili koruyucu hizmet anlayışı kavramları Avrupa Komisyonu Raporları, Avrupa Birliği Çerçeve Direktifi ve OECD raporları üzerinden tanımlanıp arka plan oluşturulmuştur. Üçüncü aşamada Türkiye'de işyerlerinin çalışan sayısına göre dağılımı ve işyeri büyüklüğüne göre iş kazalarının geçici iş göremezlik ve ölümle sonuçlanma oranı üzerinden uygulamanın analiz edilmesi söz konusu olmuştur. İşyerlerinin çalışan sayısına göre dağılımı ile işyerlerinin tehlike sınıfına dair verilerin kamuoyuna açık bir şekilde paylaşılmaması nedeniyle yalnızca çalışan sayısı verisi üzerinden bir değerlendirme yapılabilmesi söz konusu olmuştur. Analiz çerçevesinde Kanunun 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerleri için İGU ve İH görevlendirme yükümlülüğünün ertelenmesine yönelik düzenlemelerin gerekçeleri de incelenmiş ve bu gerekçeler üzerinden çıkarımlarda bulunulmuştur. Son olarak uygulamanın Kanunun koruyucu yaklaşımı üzerindeki etkileri değerlendirilmiş ve düzenleyici yükün hafifletilmesi ile koruyucu yaklaşımın devamı arasındaki denge sorgulanmıştır. Çalışma uygulamadan yararlanan işyeri sayısına yönelik kamuya açık ve düzenli yayımlanan nicel veri bulunmaması nedeniyle yalnızca politika analizi ile sınırlı kalmıştır. Uygulamadan yararlanan işyerlerinin kapsamdaki toplam işyerlerine oranı verisi ile bu işyerlerinde İSG hizmetlerinin yürütümüne dair bilgiler elde edilmediği için bir karşılaştırma yapılamamıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; pro-aktif önleyici yaklaşımı benimsemekte, risk değerlendirmesini merkeze almakta ve çalışan sayısı-tehlike sınıfı fark etmeksizin tüm işyerlerinde İSG profesyonellerinin görevlendirilmesi suretiyle İSG hizmetlerinin yürütülmesini öngörmektedir. Kanunun İSG hizmetlerinin yürütülmesinin merkezine iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerini koyması nedeniyle İSG profesyoneli emeği arzının önemi artmış diğer yandan yine Kanunun İSG profesyoneli görevlendirme yükümlülüğünü çalışan sayısı üzerinden tanımlaması, İSG profesyonellerinin emeğini metalaştırıcı sonuçlar doğurmuştur. Özellikle OSGB'leri üzerinden İSG hizmetlerinin satın alınmasını sağlayan hukuki çerçeve, İSG profesyonellerinin emeği üzerinden gelir elde etmenin önünü açmış, ayrıca bu alanın ticari kazanç elde etme fırsatı olarak görülmesi sonucunu doğurmuştur. Diğer yandan İSG hizmetlerinin OSGB'leri aracılığıyla ve OSGB'nin kurulu bulunduğu il ve komşu illerle sınırlandırılması İSG hizmetlerinin maliyetlerinin piyasa tarafından belirlenmesi sonucunu doğurmuştur.

İGU ve İH görevlendirme yükümlülüğünün tehlike sınıfı çerçevesinde farklılaştırılması, işyerlerinin tehlike sınıfını, İSG hizmetlerinin maliyetinin temel belirleyicisi haline getirmiştir. Bu kapsamda işyerinde yürütülen ana faaliyet çerçevesinde belirlenen tehlike sınıfına yönelik sivil toplum kuruluşlarının itirazları ortaya çıkmıştır. Tehlike sınıfının İSG hizmetlerinin maliyetlerinde önemli bir belirleyici haline geldiğini bu itirazlar ve sonucunda yapılan değişiklikler üzerinden anlamlandırmak mümkündür [5] *. Ayrıca düzenleyici yükün hafifletilmesine yönelik politika bileşeninin ilk ayağının da tehlike sınıflarının belirlenmesi üzerinden İSG hizmetlerinin maliyetinin azaltılması şeklinde ortaya çıkması söz konusudur.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İGU ve İH görevlendirme yükümlülüğünü işyerlerinin tehlike sınıfı çerçevesinde çalışan başına dakika üzerinden tanımlamaktadır. Bu yükümlülüğün tehlike sınıfı çerçevesinde farklılaşması düzenleyici yükün hafifletilmesi politikasının ilk ayağını oluştururken çalışan sayısına bağlı olarak artan görevlendirme süresi politika bileşeninin ikinci ayağını oluşturmaktadır. Diğer yandan Kanunun bu yöndeki yükümlülüğünün hayata geçtiği 2012 yılından sonra üç kez değiştirilerek görevlendirme sürelerinin değiştirilmesi, politika bileşeninin uygulanma gerekliliğini göstermektedir. İGU arzının yetersizliği ve özellikle (B) ve (A) sınıfı uzman sayısındaki düşüklük nedeniyle bu yönde değişikliklerin yapılması gerekmiştir. Ayrıca İGU arzının artırılması çerçevesinde iki kez belge sınıfı yükseltme için gerekli bekleme sürelerin kısaltılmasına yönelik olarak sınav yapılması söz konusu olmuştur.

Tablo 1. Tehlike Sınıfına Göre İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirme Sürelerinin Değişimi

[5] * Çağrı merkezlerinin faaliyetleri tehlikeli sınıftan az tehlikeli sınıfa alınmış daha sonra Danıştay'ın iptal kararı ile tekrar tehlikeli sınıfa alınması söz konusu olmuştur.

Çalışan Başına Ay/Dakika	İş Güvenliği Uzmanı		
	2012	2013	2015
Çok Tehlikeli	20	12	40
Tehlikeli	15	8	20
Az Tehlikeli	10	6	10

Kaynak: İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ve Bu Yönetmelikte Değişiklik Yapan Yönetmelikler

Düzenleyici yükün hafifletilmesine yönelik politika bileşeninin üçüncü ayağı, 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerleri için İGU ve İH görevlendirme yükümlülüğünün beş kez ertelenmesidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun hayata geçtiği 2012 yılında 30 Haziran 2014 yılında yürürlüğe girecek şekilde planlanan yükümlülük ancak 31 Aralık 2024 tarihinde yürürlüğe girebilmiştir. 2014 yılından itibaren beş kez bu yükümlülüğün ertelenmesine yönelik olarak yapılan düzenlemelerin gerekçelerinde, zikredilen nedenler küçük işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği maliyetlerine katlanamayacak olması, iş güvenliği uzmanı arzının yetersizliği ve koronavirüs pandemisidir.

Tablo 2. 50'den Az Çalışanı Bulunan Az Tehlikeli Sınıftaki İşyerleri İçin İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirme Yükümlülüğünün Ertelenmesi Yönündeki Düzenlemeler

	Gerekçe	Erteleme Süresi
6495 sayılı Kanun	İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ulaşılabilirliğinin yaygınlaştırılması, arz talep dengesinin oluşturulması, rekabet ve istihdamı olumsuz etkileyecek unsurların ortadan kaldırılması	1 Temmuz 2016
6745 sayılı Kanun	Kamu kurumlarında uygulamada yaşanan sorunların giderilmesi, ekonomik açısından küçük esnafların da yer aldığı elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan yaklaşık 1 milyon işyeri ve 4.2 milyon çalışanın kapsama girmesiyle, işyerlerinin kendi çalışanları arasından görevlendirmelerine imkan sağlanması açısından zaman tanınması	1 Temmuz 2017
7033 sayılı Kanun	Kamuda ve özel sektörde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tam anlamıyla hayata geçirilebilmesi, idari ve teknik altyapının sağlanması, sahada hizmet verecek uzman/hekim sayılarının artırılması ve hem işverenlerin hem de kurumların uyum süreçlerinin sancısız tamamlanması amaçlanmıştır	1 Temmuz 2020

	Gerekçe	Erteleme Süresi
7252 sayılı Kanun	Yeni koronavirüs (Covid-19) salgını nedeniyle eğitimlerin aksaması ve ilgili sınavların gerçekleştirilememesinden kaynaklı olarak oluşacak uzman ve hekim açıklarını önlemek adına	31 Aralık 2023
7491 sayılı Kanun	Gerekçe sunulmamıştır	31 Aralık 2024

Kaynak: TBMM Kanun ve Karar Bilgi Sistemi, https://www.tbmm.gov.tr/kanun-ve-karar-bilgi-sistemi, Erişim Tarihi: 15.06.2026.

Düzenleyici yükün hafifletilmesi politika bileşeninin dördüncü ayağı, 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerleri için İSG hizmetlerinin yürütülmesinde hayata geçirilen yöntemdir. 2014 yılında 10'dan az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerleri için hayata geçirilen düzenleme ile bu işyerlerinde işveren ya da işveren vekillerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenecek müfredata dayalı eğitim programını tamamlama ve program sonunda yapılacak sınavda başarılı olma şartıyla İSG hizmetlerini işe giriş sağlık muayenesi ve periyodik sağlık kontrolleri hariç olmak kaydıyla yürütme hakkı tanıyan düzenleme hayata geçirilmiştir. 2014 yılında hayata geçirilen düzenleme İSG hizmetlerinin yürütülmesinde İGU ve İH görevlendirme yönteminin dışına çıkmaktadır. İSG hizmetlerinin yürütülmesinde Kanunun benimsediği yaklaşımın dışına çıkan bu uygulama düzenleyici yükün hafifletilmesi yönündeki politika bileşeninin en somut görünümüdür. Diğer yandan 2014 yılında bu düzenleme hayata geçirildiğinde henüz 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerleri için İGU görevlendirme yükümlülüğünün hayata geçmemiş olması nedeniyle bu yöndeki uygulamaya ilişkin ikincil mevzuat hazırlanmamış ve uygulama konusunda gerekli adımlar atılmamıştır.

2017 yılında uygulamanın kapsamı genişletilmiş ve 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerleri kapsama alınmıştır. Diğer yandan 2017 yılında da henüz 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerleri için İGU ve İH görevlendirme yükümlülüğü hayata geçirilmediği için uygulamaya ilişkin detaylar belirlenmemiştir. Ancak 31 Aralık 2024 tarihinde yükümlülüğün hayata geçmesi ile uygulamaya ilişkin ikincil mevzuatta da değişiklikler yapılmıştır. İlk olarak eğitim programının uzaktan eğitim şeklinde yapılabileceği düzenlenmiş daha sonra ise eğitim programı sonunda yapılacak sınavda başarılı olma şartı kaldırılmıştır. Eğitim kurumları ile imzalanan protokoller ile en az 16 saatlik eğitimin alınabileceği kurumlar belirlenmiş, katılımcıların eğitime katıldıklarının ispatının sağlanması adına gerekli kriterler ortaya konmuştur. Bu düzenlemenin kapsamının genişletilmesinin etkisini Türkiye'deki işyeri büyüklüğüne göre istihdam edilen kişi sayısı üzerinden değerlendirmek mümkündür.

Tablo 3. 4/a'lı Olarak İstihdam Edilen Sigortalıların İşyeri Büyüklüğüne Göre Dağılımı

2026 Mart	10'dan Az	50'den Az	50 ve Daha Fazla
İşyeri Sayısı (Kişi)	2.023.786	2.260.274	41.719
Toplam İşyeri Sayısına Göre Oran (%)	87,91	98,19	1,81

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, Aylık İstatistik Bültenleri, https://www.sgk.gov.tr/istatistik/aylik/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6, Erişim Tarihi: 15.06.2026.

Sosyal Güvenlik Kurumunun 2026 yılı Mart ayı verilerine göre 4/a'lı olarak istihdam eden işyerlerinin yüzde 98,19'u 50'den az çalışanı bulunan işyerleridir. Diğer yandan aynı dönemde 10'dan az çalışanı bulunan işyerlerinin toplam işyerleri içerisindeki oranı 87,91'dir. Tehlike sınıfı değişkeni bir kenara bırakılarak yorum yapıldığında bu değişikliğin uygulamanın kapsamındaki sigortalı sayısını yüzde 11,69 oranında artırdığı görülmektedir. Bu değişiklikle 200 Binden fazla sigortalı için İSG hizmetlerinin işveren veya işveren vekilleri tarafından yürütülebilmesine imkan tanınmıştır.

Son olarak işyeri büyüklüğüne göre iş göremezlik süresine göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı ve iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı üzerinden uygulamanın çalışanları koruma anlayışı üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi mümkündür. SGK 2024 yılı verilerine göre iş göremezlik sürelerine göre iş kazası geçiren sigortalıların yüzde 22,74'ü 50'den az çalışanı bulunan işyerlerinde istihdam edilmekteyken iş kazası sonucu ölen sigortalıların yüzde 53,98'i 50'den az çalışanı bulunan işyerlerinde istihdam edilmektedir (SGK, 2024). Tehlike sınıfı değişkeni dışarıda bırakılarak değerlendirme yapıldığında 50'den az çalışanı bulunan işyerlerinde geçici iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası oranı düşükken gerçekleşen iş kazalarının ölüme neden olma ihtimali yüksektir.

SONUÇ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yapılan değişik ve düzenlemelerle; 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerleri için düzenleyici yükün hafifletilmesi politikası dört aşamalı bir bileşen olarak uygulanmıştır. Öncelikle işyerlerinin tehlike sınıfları özelinde sınıflandırılması ve İSG hizmetlerinin sadeleştirilmesi sağlanmıştır. Bu sayede düzenleyici yükün kademelendirilmesi söz konusu olmuştur. İkinci aşamada İGU ve İH görevlendirme süreleri azaltılarak idari yükün azaltılması sağlanmıştır. Üçüncü aşamada İGU ve İH görevlendirme yükümlülüğü on yılı aşkın süreyle ertelenmiştir. Dördüncü ve son aşamada ise İSG hizmetlerinin 16 saatlik uzaktan eğitim programını tamamlayan işveren veya işveren vekilleri tarafından işe giriş sağlık muayeneleri ve periyodik sağlık kontrolleri hariç yürütülmesine imkan tanınmıştır.

Düzenleyici yükün hafifletilmesine yönelik politika bileşeninin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun amacında bahsedilen işyerlerini güvenli hale getirme noktasındaki en önemli araç olan İSG profesyonelleri görevlendirilmesini neredeyse ortadan kaldıran bir düzenleme olarak değerlendirilmesi mümkündür. Bu yükümlülüğün işveren veya işveren vekilleri tarafından alınacak eğitim sonrasında yerine getirilebilmesi, işyerlerinde İSG hizmetlerinin yürütümünün kalitesini etkileyecektir. İş güvenliği uzmanlarının eğitim aldıkları alandaki bilgi düzeyleri, katıldıkları özel nitelikli İGU eğitim programı ve bu program sonrasındaki sınavda başarılı olmaları sonrası bu hizmeti yürütmeleri ile 16 saatlik uzaktan eğitim programına katılım sonrası bu hizmetin yürütülmesi arasında nitelik açısından kesin olarak fark oluşacaktır.

Hayata geçirilen uygulama ile otuz üç eğitim kurumu ile protokol imzalanmış ve eğitim programları gerçekleştirilmeye başlanmıştır (ÇSGB, 2026). İşveren ve işveren vekillerinin İSG alanında farkındalıklarını artıracak eğitim programına katılmaları İSG konusundaki bilgi seviyesinin artması açısından önemlidir. Ayrıca 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Direktifinin 7. maddesinde ifade edilen dahili koruyucu hizmet anlayışına uygun biçimde İSG hizmetlerinin işyeri içerisinden yürütülmesi de bu düzenleme ile sağlanmaktadır. Bu çerçevede uygulamanın İSG bilgi düzeyinin artırılmasına, işyeri içerisinde İSG hizmetlerinin yürütülmesi yaklaşımının geliştirilmesine katkı sağladığı söylenebilir.

Uygulamanın bir diğer etkisi ise İSG hizmetlerinin metalaştırılması üzerinde ortaya çıkmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun tehlike sınıfı-çalışan sayısı fark etmeksizin tüm işyerlerinde İSG profesyonellerinin görevlendirilmesi yükümlülüğünü hayata geçirmesi ve görevlendirme yükümlülüğünü tehlike sınıfı-çalışan sayısı bağlamında dakika üzerinden kademelendirerek OSGB üzerinden hizmet almasını sağlaması, İSG hizmetlerini metalaştırmıştır. Diğer yandan 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde işveren veya işveren vekilleri tarafından İSG hizmetlerinin yürütülmesine imkan tanıyan düzenlemenin meta olmaktan çıkarma yönünde olumlu etkisinin olduğu söylenebilir. Bu etki mutlak ve geniş kapsamlı değildir. Ancak uygulamadan yararlanan işyerlerinde İSG hizmetlerinin satın alınabilir bir meta olmaktan çıkması ve işveren veya işveren vekili tarafından yürütülmeye başlanması söz konusudur.

50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıftaki işyerleri için düzenleyici yükün hafifletilmesi yönünde uygulanan politika bileşeninin; İSG hizmetlerinin işyeri içerisinden yürütülmesi yönündeki yaklaşıma uygun olduğu, İSG konusundaki bilgi düzeyi ve farkındalığı artırdığı, İSG hizmetlerini meta olmaktan çıkartma yönünde olumlu ancak sınırlı etkisinin olduğu görülmektedir. Diğer yandan uygulamanın kapsamının çok geniş tutulması, 10'dan fazla çalışanı bulunan işyerlerinde işveren veya işveren vekilinin çalışan başına ayda 10 dakikayı İSG hizmetlerine ayırmasının beklenmesi söz konusudur. İşveren veya işveren vekilinin mevcut görevlerine ilave olarak ayda çalışan başına en az 10 dakikayı İSG hizmetlerinin

yürütümüne ayırmasının güçlüğü, 16 saatlik bir eğitim sonrasında işveren veya işveren vekilinin İSG hizmetlerini Kanunun öngördüğü şekilde yürütmesinin beklenmesinin gerçekçi olmadığı, işverenlerin bu eğitimi işveren vekillerine aldırarak hem İSG hizmetlerinin yürütülmesi nedeniyle doğacak mali yükten kaçınıp hem de hukuki sorumluluklarını işveren vekillerine devretme eğilimine girerek İSG bilgi düzeyinin artması ve farkındalığın yükselmesi fonksiyonunun ortaya çıkmaması uygulamanın en büyük riskleri olarak gözükmektedir.

Bu çalışma, 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli işyerlerinde işveren tarafından yürütülen İSG hizmetlerinin yalnızca bir istisna veya uygulama kolaylığı olmadığını; sorumlu düzenleme ve düzenleyici yükün hafifletilmesi yaklaşımlarının kesişiminde yer alan bir model olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kapsamda uygulamanın Kanunun öngördüğü koruyucu çerçevenin yine kanunun öngördüğü biçimde hayata geçirilmesini engelleyen koşullar nedeniyle çok geniş kapsamda hayata geçirildiği ve yalnızca 16 saatlik uzaktan da yürütülebilen bir eğitimin yeterli görülerek uygulanmasının Kanunun koruyucu çerçevesine zarar verme riski barındırdığı görülmektedir. Bu çerçevede uygulamanın uzun vadeli etkilerinin takip edilip uygulamanın tercih edildiği işyerlerinin özelliklerinin belirlenmesi ve bu işyerlerinde İSG hizmetlerinin yürütümü konusunda takip formu ve/veya kontrol rehberlerinin geliştirilmesi ile iş kazası, meslek hastalığı ve ramak kala olaylarının incelenerek uygulamanın koruma çerçevesine zarar verip vermediğinin incelenmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşveren veya İşveren Vekili Tarafından İSG Hizmetlerinin Yürütülmesi, Düzenleyici Yükü Hafifletme Politikası, Dahili Koruyucu Hizmet Anlayışı

KAYNAKÇA

Avrupa Komisyonu. (2023a). Better regulation guidelines. Publications Office of the European Union.

Avrupa Komisyonu. (2023b). Better regulation toolbox. Publications Office of the European Union.

Ayres, I., & Braithwaite, J. (1992). Responsive regulation: Transcending the deregulation debate. Oxford University Press.

Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. Qualitative Research Journal, 9(2), 27–40. https://doi.org/10.3316/QRJ0902027

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği. (2012). Resmî Gazete (Sayı: 28512).

İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik. (2025). Resmî Gazete (Sayı: 32832).

OECD. (2012). Recommendation of the Council on Regulatory Policy and Governance. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264209022-en

OECD. (2025a). Better regulation practices across the European Union 2025. OECD Publishing.

OECD. (2025b). OECD regulatory policy outlook 2025. OECD Publishing.

Peck, F., Mulvey, G., Jackson, K., & Jackson, J. (2012). Business perceptions of regulatory burden. Centre for Regional Economic Development, University of Cumbria.

Sosyal Güvenlik Kurumu. (2024). İstatistik Yıllıkları, https://www.sgk.gov.tr/istatistik/yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2025). 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde işveren veya işveren vekili tarafından yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri hakkında bilgilendirme dokümanları. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2026). İşveren ve İşveren Vekili Eğitim Protokolleri, https://www.csgb.gov.tr/isggm/tr/protokoller/isveren-ve-isveren-vekili-egitim-protokolleri/

Türkiye Cumhuriyeti. (2012). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Resmî Gazete (Sayı: 28339).

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (9. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

Çoklu Krizler Bağlamında Sağlık ve Sosyal Hizmetlerde Emeğin Feminizasyonu

Nazlı Gözde GOBİ[1] • Zümre ÖZDEMİR GÜLER[2]

[1] Yüksek Lisans Öğrencisi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı. nazligobi@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0009-0002-2370-6519

[2] Dr. Öğr. Üyesi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Söke İşletme Fakültesi, Ekonomi Bölümü. zoguler@adu.edu.tr. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2730-4584

GİRİŞ

Sağlık ve sosyal hizmetler, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin en görünür olduğu alanlardan biridir. Kadınlar hane içinde ücretsiz bakım emeğinin ve piyasa içinde ücretli bakım işlerinin başlıca taşıyıcısı konumundadır. Bu emek biçiminin toplumsal yeniden üretim açısından vazgeçilmez niteliğine karşın düşük ücret, sınırlı statü, yoğun iş yükü ve duygusal emek beklentisiyle örgütlenmesi, kadın istihdamındaki artışın tek başına güçlenme göstergesi olarak yorumlanamayacağını göstermektedir. Türkiye'de 2003 sonrası sağlık sisteminin yeniden yapılandırılması, sağlık hizmetlerinin erişilebilirliği ve finansmanı yanında sağlık emek rejimini de dönüştürmüştür (Atun vd., 2013). 2008 küresel krizi, 2018 sonrası kur ve enflasyon baskısı, COVID-19 pandemisi, 2021 sonrası yaşam maliyeti krizi ve 2023 sonrası yeni sosyo-ekonomik uyum dinamikleri ise kadın emeğinin krizler karşısındaki kırılganlığını daha görünür kılmıştır.

Araştırmanın amacı, Türkiye'de çoklu krizler döneminde kadın emeğinin sağlık ve sosyal hizmet faaliyetleri özelindeki dönüşümünü yapısal kırılma ve sektörel yoğunlaşma göstergeleriyle incelemektir. Literatürde sağlık reformları çoğunlukla hizmete erişim, sağlık harcamaları ve sistem performansı üzerinden; kadın istihdamı ise genel işgücü göstergeleri ve makro belirleyiciler üzerinden tartışılmaktadır. Sağlık ve sosyal hizmetlerde kadın emeğinin sektörel yoğunlaşmasını çoklu krizler ve yapısal kırılmalarla birlikte ele alan ampirik çalışmalar sınırlıdır. Çalışma bu boşluğa odaklanarak kadın işgücü piyasasındaki genel kırılma dinamikleri ile sağlık ve sosyal hizmet emeğinin feminizasyon eğilimini birlikte değerlendirmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kavramsal zemin, bakım emeği, feminizasyon ve yapısal kırılma yaklaşımlarının kesişiminde kurulmaktadır. Folbre'nin (1995) bakım emeğinin değersizleştirilmesine ilişkin yaklaşımı, bakım işinin ekonomik ve toplumsal değer üretmesine karşın piyasa içinde düşük statülü görülmesini açıklamaktadır. Hochschild'in (1983) duygusal emek kavramı ise sağlık ve bakım hizmetlerinde çalışan kadınların yalnızca teknik görevler değil, duygu yönetimi ve ilişki emeği de üstlendiğini göstermektedir. Kabeer'in (1999) güçlenme yaklaşımı, ücretli işe erişimin

kadınlar için önemli bir kaynak olmakla birlikte ancak karar alma gücü, güvenceli çalışma, adil ücret ve sürdürülebilir iş-aile dengesiyle gerçek kazanıma dönüşebileceğini vurgular. Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization [WHO], 2019) sağlık ve sosyal hizmet emeğinde kadınların çoğunluğu oluşturmasına rağmen liderlik pozisyonlarında yeterince temsil edilmediğini göstermektedir. WHO ve Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization [ILO], 2022) ise sektördeki cinsiyete dayalı ücret farkının sürdüğünü ortaya koymaktadır. Dolayısıyla sağlık ve sosyal hizmetlerde kadın istihdamının artması, eşitlikçi bir emek rejimiyle desteklenmediği sürece kadınların güçlenmesinden çok kadınlaşmış emek yoğunlaşması olarak da okunabilir. Sağlık ve sosyal hizmetlerde kadın emeğinin feminizasyonu, yalnızca sektördeki kadın istihdam hacmiyle değil, bu istihdamın niteliğiyle birlikte değerlendirilmelidir. Ücret farkı, sözleşme türü, çalışma süresi, iş yükü, mesleki hiyerarşi, sendikal örgütlenme ve güvencesizlik gibi mikro düzeydeki dinamikler, kadınların bu sektördeki artan varlığının güçlenme mi yoksa yeni bir kırılganlık biçimi mi ürettiğini belirleyen temel unsurlardır. Bu nedenle makro göstergelerle belirlenen istihdam artışı, sağlık ve bakım emeğinin niteliğine ilişkin literatürle birlikte yorumlandığında daha açıklayıcı hâle gelmektedir. Çoklu krizler bu tartışmayı daha kritik hâle getirmektedir. COVID-19 pandemisi, bakım emeğinin toplumsal değerini görünür kılarken kadınların hem ücretli hem de ücretsiz bakım yükünü artırmış; bu yönüyle bakım emeğinin kriz dönemlerinde toplumsal cinsiyet temelinde nasıl yeniden dağıtıldığını açık biçimde ortaya koymuştur (Bahn, Cohen ve van der Meulen Rodgers, 2020; Power, 2020). İşgücü piyasası göstergeleri kriz dönemlerinde düzey ve trend değişimleriyle de şekillenebilmektedir. Bu çerçevede, Zivot ve Andrews (1992) ile Bai ve Perron'un (1998, 2003) yapısal kırılma yaklaşımları, krizlerin kadın emeği üzerindeki izlerini doğrudan nedensellik iddiasına indirgemeden, zaman serilerindeki rejim değişimleri üzerinden tartışmaya olanak sağlamaktadır.

YÖNTEM

Araştırma, toplumsal cinsiyete dayalı işgücü piyasası göstergelerinin zaman içindeki değişimini ve dönemler arasındaki farklılaşmayı zaman serisi verileri üzerinden inceleyen nicel bir tasarıma dayanmaktadır. Analizlerde Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayımlanan aylık, yıllık ve çeyreklik işgücü istatistikleri ile sağlık harcamaları istatistiklerinden yararlanılmıştır. Kadınların işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranlarına ilişkin 2005M01–2026M04 dönemini kapsayan aylık seriler İşgücü İstatistiklerinden; 2014–2025 dönemine ait yıllık temel işgücü göstergeleri ve sektörel dağılımlar Yıllık ve Bölgesel İşgücü İstatistiklerinden elde edilmiştir. Sağlık ve sosyal hizmet faaliyetlerindeki kadın, erkek ve toplam istihdam sayılarına ilişkin 2021–2025 verileri çeyreklik işgücü istatistiklerinden alınmış; yıllık feminizasyon göstergeleri çeyreklik değerlerin yıllık ortalamaları üzerinden hesaplanmıştır. Sağlık harcamalarının mali görünümü ise 2000–2024 dönemine ait Sağlık Harcamaları İstatistikleri kullanılarak incelenmiştir (TÜİK, 2025, 2026a, 2026b, 2026c).

İlk aşamada tanımlayıcı istatistikler ve kriz dönemlerine göre ortalamalar hesaplanmıştır. Dönemler 2008–2009 küresel kriz, 2018–2019 kur/enflasyon krizi, 2020 COVID-19 krizi, 2021–2022 pandemi sonrası/enflasyonist dönem ve 2023 sonrası güncel dönem olarak ayrılmıştır. İkinci aşamada aylık kadın işgücü göstergelerinin durağanlık özellikleri Genişletilmiş Dickey–Fuller testiyle incelenmiştir (Dickey & Fuller, 1979). Geleneksel birim kök testlerinin olası kırılmaları dikkate almaması nedeniyle analiz Zivot–Andrews kırılmalı birim kök testiyle desteklenmiştir (Zivot & Andrews, 1992). Üçüncü aşamada kadın işgücü göstergelerinde çoklu yapısal kırılmalar incelenmiş (Bai & Perron, 1998, 2003), alternatif kırılma sayıları Bayesyen Bilgi Kriterine göre karşılaştırılmıştır (Schwarz, 1978). Son aşamada kadın istihdamı içinde insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetlerinin payı sektörel yoğunlaşma göstergesi; sağlık ve sosyal hizmetlerde kadın istihdamının sektör toplamına oranı ile kadın/erkek oranı ise feminizasyon göstergesi olarak hesaplanmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Aylık kadın işgücü göstergeleri, 2005–2026 döneminde kadınların işgücü piyasasına katılımında uzun dönemli bir artış eğilimi bulunduğunu ancak bu eğilimin kriz dönemlerinde kesintiye uğradığını göstermektedir. Kadın işgücüne katılma oranı 2005–2007 döneminde ortalama %21,31 iken 2018–2019 döneminde %34,23'e yükselmiş, 2020'de %30,78'e gerilemiş ve 2023–2026 döneminde %36,13'e ulaşmıştır. Kadın istihdam oranı da uzun dönemde artmış, ancak 2020'de %26,23'e düşerek pandemi döneminde istihdama katılımın kırılganlaştığını göstermiştir. Kadın işsizlik oranının 2018–2019 döneminde %15,03'e yükselmesi ve 2020'de %14,78 ile yüksek düzeyini koruması, kriz etkisinin yalnızca işgücüne katılım üzerinden değil, işsizlik baskısı üzerinden de işlediğini ortaya koymaktadır. ADF sonuçları kadın işgücü göstergelerinin düzeyde durağan olmadığını göstermiştir. Zivot-Andrews testi kadın işgücüne katılma oranı için 2019-11, kadın istihdam oranı için 2019-04 ve kadın işsizlik oranı için 2018-10 tarihlerini tek içsel kırılma noktası olarak belirlemiştir. Bu tarihler 2018–2019 kur/enflasyon krizi ve COVID-19 öncesi işgücü piyasası bozulmasıyla örtüşmektedir. BIC-temelli çoklu kırılma analizinde kadın işgücüne katılma oranı için 2007-09, 2011-10, 2017-09, 2020-03 ve 2022-11; kadın istihdam oranı için 2007-08, 2015-03, 2017-09, 2020-03 ve 2023-11; kadın işsizlik oranı için 2009-01, 2012-08, 2016-07, 2019-01 ve 2023-08 kırılmaları öne çıkmıştır. Kırılma tarihleri, kadın emeğinin çoklu krizler karşısında tekil bir şoktan ziyade ardışık ve birikimli rejim değişimleriyle şekillendiğini düşündürmektedir.

Sağlık ve sosyal hizmetler alanındaki bulgular, kadın emeğinin sektörel yoğunlaşmasının belirgin biçimde arttığını göstermektedir. Kadın istihdamı içinde sağlık ve sosyal hizmet faaliyetlerinin payı 2014'te %8,49 iken 2025'te %13,30'a yükselmiş; bu artış yaklaşık %56,61'lik bir genişlemeye karşılık gelmiştir. Sektörde kadın istihdamı 2014'te 653 bin kişi iken 2025'te 1 milyon 426 bin kişiye ulaşmış ve %118,38 oranında artmıştır. Kadın payı

%67,18'den %68,68'e, kadın/erkek oranı ise 2,05'ten 2,19'a yükselmiştir. Genel kadın işgücü piyasasında 2018–2020 çevresinde belirginleşen kırılmalar, kadın emeğinin kriz dönemlerinde genel istihdam koşullarından güçlü biçimde etkilendiğini göstermektedir. Buna karşılık sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe kadın istihdam hacminin aynı dönemi izleyen yıllarda artmaya devam etmesi, bu alanın kadın emeği açısından hem krizlere duyarlı hem de kriz sonrasında yeniden yoğunlaşan bir istihdam alanı olduğunu düşündürmektedir. Dolayısıyla sağlık ve sosyal hizmetlerdeki feminizasyon, genel kadın işgücü piyasasındaki kırılmalardan bağımsız değil; krizlerin kadın emeğini sektörel olarak yeniden konumlandırdığı daha geniş bir dönüşümün parçası olarak değerlendirilmelidir.

Bulgular, sağlık ve sosyal hizmet faaliyetlerinin kadın ağırlıklı yapısını ve kadın istihdam hacmindeki güçlü genişlemeyi ortaya koymaktadır. Bununla birlikte kadın payındaki artış sınırlı kaldığı için feminizasyon yalnızca sektör içi kompozisyon değişimi değil, kadın emeğinin bu alanda niceliksel olarak genişlemesi biçiminde yorumlanmalıdır. Sağlık harcamaları göstergeleri de bu dönüşümün kurumsal ve mali arka planını desteklemektedir. Toplam sağlık harcamasının GSYH içindeki payı 2000'de %4,8 iken 2024'te %5,3'e yükselmiş; kamu sağlık harcaması payı %62,9'dan %76,1'e çıkmıştır. Bulgular, WHO (2019) ile WHO ve ILO'nun (2022) raporlarında vurgulanan kadın yoğun sağlık işgücü ve eşitsiz emek koşullarıyla uyumludur. Bunun yanında Türkiye örneğinde çoklu kriz dönemleriyle örtüşen kırılmaları sağlık ve sosyal hizmet emeğinin sektörel yoğunlaşmasıyla birlikte göstermesi bakımından literatüre özgün bir katkı sunmaktadır.

SONUÇ

Genel değerlendirme, Türkiye'de kadın işgücü piyasasının uzun dönemli genişleme eğilimine rağmen krizler karşısında kırılgan bir yapı taşıdığını ortaya koymaktadır. 2018–2019 ve 2020 çevresinde yoğunlaşan kırılmalar, kadın emeğinin çoklu krizler karşısında yalnızca geçici dalgalanmalara değil, yapısal değişimlere de maruz kaldığını göstermektedir. Sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe kadın istihdamının güçlü biçimde artması, bakım emeğinin kadın istihdamı içindeki merkezi yerini pekiştirmektedir. Buna karşın bu artışın doğrudan güçlenme veya nitelikli istihdam anlamına geldiği sonucuna varılamaz. Bulgular, Folbre (1995), Hochschild (1983) ve Kabeer'in (1999) bakım emeği ve güçlenme tartışmalarıyla uyumlu biçimde, istihdam artışının işin niteliği, güvence, ücret, mesleki statü ve bakım yükü dikkate alınmadan eşitlikçi bir kazanım olarak yorumlanamayacağını göstermektedir.

Sağlık ve sosyal hizmet emeğinin feminizasyonu, kadınların işgücü piyasasındaki görünürlüğünü artıran bir süreç olmakla birlikte, bakım sorumluluklarının ve işgücü piyasası eşitsizliklerinin kadınlar üzerinde yeniden yoğunlaşmasına da işaret etmektedir. Analizin bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Veriler ikincil ve makro düzeydedir. Ücret, sözleşme türü, çalışma süresi, sendikalılık, mesleki hiyerarşi ve öznel çalışma deneyimleri doğrudan ölçülmemiştir. Bulgular, sağlık ve sosyal hizmetlerde kadın istihdamındaki artışın ancak eşitlikçi bir emek

rejimiyle desteklendiğinde güçlenme yaratabileceğini göstermektedir. Bu nedenle sağlık ve sosyal hizmetlerde ücret eşitsizliklerinin azaltılması, güvenceli istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılması, çalışma sürelerinin ve vardiya düzenlerinin bakım sorumluluklarını dikkate alacak biçimde planlanması, sendikal örgütlenme kanallarının güçlendirilmesi ve kadınların yönetim ile karar alma pozisyonlarına erişimini artıracak kurumsal mekanizmaların geliştirilmesi önem taşımaktadır. Kriz dönemlerinde kadın sağlık ve bakım çalışanlarının artan iş yükü, psikososyal destek ihtiyacı ve aile içi bakım sorumlulukları dikkate alınarak toplumsal cinsiyete duyarlı istihdam ve sosyal politika araçları tasarlanmalıdır. Gelecek araştırmalarda mikro veriyle ücret ve çalışma koşulları analizleri yapılması, bölgesel farklılıkların incelenmesi ve kadın sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının kriz deneyimlerini ortaya koyan nitel çalışmaların yürütülmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Emeği, Sağlık ve Sosyal Hizmet Emeği, Feminizasyon, Çoklu Krizler, Yapısal Kırılma, Türkiye.

KAYNAKÇA

Atun, R., Aydın, S., Chakraborty, S., Sümer, S., Aran, M., Gürol, İ., Nazlıoğlu, S., Özgülcü, Ş., Aydoğan, Ü., Ayar, B., Dilmen, U. ve Akdağ, R. (2013). Universal health coverage in Turkey: Enhancement of equity. The Lancet, 382(9886), 65–99. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)61051-X

Bahn, K., Cohen, J. ve van der Meulen Rodgers, Y. (2020). A feminist perspective on COVID-19 and the value of care work globally. Gender, Work & Organization, 27(5), 695–699. https://doi.org/10.1111/gwao.12459

Bai, J. ve Perron, P. (1998). Estimating and testing linear models with multiple structural changes. Econometrica, 66(1), 47–78. https://doi.org/10.2307/2998540

Bai, J. ve Perron, P. (2003). Computation and analysis of multiple structural change models. Journal of Applied Econometrics, 18(1), 1–22. https://doi.org/10.1002/jae.659

Dickey, D. A. ve Fuller, W. A. (1979). Distribution of the estimators for autoregressive time series with a unit root. *Journal of the American Statistical Association, 74*(366a), 427–431.

Folbre, N. (1995). “Holding hands at midnight”: The paradox of caring labor. *Feminist Economics,* 1(1), 73–92. https://doi.org/10.1080/714042215

Hochschild, A. R. (1983). The managed heart: Commercialization of human feeling. University of California Press.

Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women’s empowerment. *Development and Change*, 30(3), 435–464. https://doi.org/10.1111/1467-7660.00125

Power, K. (2020). The COVID-19 pandemic has increased the care burden of women and families. *Sustainability: Science, Practice and Policy, 16*(1), 67–73. https://doi.org/10.1080/15487733.2020.1776561

Schwarz, G. (1978). Estimating the dimension of a model. *The Annals of Statistics, 6*(2), 461–464. https://doi.org/10.1214/aos/1176344136

Türkiye İstatistik Kurumu. (2025). *Sağlık harcamaları istatistikleri, 2024* [Haber bülteni ve istatistiksel tablolar]. TÜİK Veri Portalı. https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/54188

Türkiye İstatistik Kurumu. (2026a). *İşgücü istatistikleri, IV. çeyrek: Ekim–Aralık, 2025* [Haber bülteni ve istatistiksel tablolar]. TÜİK Veri Portalı. https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/54072

Türkiye İstatistik Kurumu. (2026b). *İşgücü istatistikleri, Nisan 2026* [Haber bülteni ve istatistiksel tablolar]. TÜİK Veri Portalı. https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/57984

Türkiye İstatistik Kurumu. (2026c). *Yıllık ve bölgesel işgücü istatistikleri, 2025* [Haber bülteni ve istatistiksel tablolar]. TÜİK Veri Portalı. https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/57996

World Health Organization. (2019). *Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce*. World Health Organization.

World Health Organization & International Labour Organization. (2022). *The gender pay gap in the health and care sector: A global analysis in the time of COVID-19*. World Health Organization and International Labour Organization.

Zivot, E. ve Andrews, D. W. K. (1992). Further evidence on the great crash, the oil-price shock, and the unit-root hypothesis. Journal of Business & Economic Statistics, 10(3), 251–270. https://doi.org/10.1080/07350015.1992.10509904

Tıp Hiyerarşisinde Parya: Şehir Hastanelerinde Asistan Hekim Olmak

Merve KAYADUVAR
Dr. Öğr. Üyesi. Dokuz Eylül Üniversitesi. mervekayaduvar@gmail.com. 0000-0001-6110-5533.

GİRİŞ

Türkiye'de 1980'li yıllardan itibaren uygulanmaya başlanan neoliberal politikaların sağlık hizmetleri alanına yansıması özellikle 2003 yılında uygulamaya geçirilen Sağlıkta Dönüşüm Programı (SDP) ile gerçekleşmiştir. SDP çerçevesinde bir çok "reform" hayata geçirilmiştir. Bu değişiklikler içerisinde; sağlık hizmetlerinin finansmanın Genel Sağlık Sigortası (GSS) ile sağlanmaya başlanması, sağlık alanında hizmet alıcı (SGK) ve hizmet sunucu ayrımının sağlanması, kamusal birinci basamak sağlık hizmetleri tasfiye edilerek aile hekimliği modeline geçilmesi, sağlık hizmetlerinin piyasalaştırılması çerçevesinde kamu hastanelerinin birer işletme haline dönüştürülmesi ve sağlıkta performansa göre ücretlendirme sistemi öne çıkmaktadır. Bu yapısal değişikliklerle birlikte sağlık hizmeti üretim süreci yeniden örgütlenmiş, sağlık emek gücünün istihdam koşulları dönüşmüş ve sağlığın finansmanı yeniden yapılandırılmıştır (Ünlütürk Ulutaş, 2011: 179). Sağlıkta Dönüşüm Programı çerçevesinde sağlık emek gücünün çalışma koşulları, denetim biçimleri, sınıf dayanışması ve örgütlenme biçimleri radikal şekilde değişirken sağlık emek sürecinde vasıfsızlaşma, proleterleşme ve yabancılaşma gibi süreçler derinleşmiştir.

SDP ile sağlık üretim sürecinin yeniden örgütlenmesi süreci şehir hastaneleri projesinin hayata geçirilmesiyle birlikte tamamlanmıştır. Bu nedenle şehir hastaneleri SDP'nin ikinci fazı olarak kabul edilmektedir. Şehir hastaneleri ile ilgili ilk yasal düzenleme 2005 yılında yapılmıştır. İlk şehir hastanesi ihale ilanı 2009 yılında Kayseri Şehir Hastanesi için gerçekleştirilmiştir. Ardı ardına yapılan ihaleler ve açılan hastaneleriyle birlikte şehir hastaneleri Türkiye sağlık hizmetleri alanın en önemli kurumsal aktörleri haline gelmiştir. Şehir hastaneleri kamu özel işbirliği (KÖİ) yönteminin yap-kirala-devret modeli çerçevesinde inşa edilmektedir. Bu finansman yöntemine göre kamu, proje yüklenicisi özel şirket ya da şirketler grubuna yaptırdığı hastane yatırımı karşılığında 25 yıl için kira ödemesi yapmaktadır. Bu sürenin sonunda proje yüklenicisi hastaneyi kamuya devredecektir. Şehir hastaneleri hazine arazisi üzerine ihaleyi alan şirketler grubu tarafından (genellikle bir inşaat firması, tıbbi malzeme/cihaz firması ve uluslararası kreditörden oluşan konsorsiyumlar) Sağlık Bakanlığı'nın belirlediği projeye göre inşa edilmektedir. 25 yıllık kiralama süresi boyunca hastane binasının bakım ve onarımı yüklenici şirket tarafından gerçekleştirilmektedir. Ayrıca "tıbbi destek hizmetleri" (görüntüleme, laboratuvar, sterilizasyon ve dezenfeksiyon, rehabilitasyon ve diğer tıbbi ekipman destek hizmetleri) ve "destek hizmetleri" (bina ve arazi, ortak hizmetler yönetimi, mefruşat, yer ve bahçe bakım hizmetleri, temizlik hizmetleri, hastane

bilgi yönetim sistemi uygulama ve işletme, güvenlik, hasta yönlendirme ve refakat, taşıma, ilaçlama, otopark, atık yönetimi, çamaşırhane, yemek hizmetleri) yüklenici şirket tarafından sunulmaktadır. Bu hizmetler karşılığında şirket kamudan hizmet bedeli almaktadır (Emek, 2018). Başka bir ifade ile, kamu yüklenici şirkete hastane binası için kira öderken şirketin yerine getirdiği hizmetler için de hizmet bedeli ödemektedir. Bunların yanı sıra hastanedeki ticari alanlar (kantin, mağaza vb.) da yüklenici şirket tarafından işletilmektedir. Resmi olarak açılan ilk şehir hastanesi 2017 yılında açılan Mersin Şehir Hastanesi'dir. 2026 yılı itibariyle hizmet veren kamu özel işbirliği ile inşa edilen 18 şehir hastanesi bulunmaktadır.

Şehir hastaneleri, devasa ölçekli mimari yapıya sahip, yüksek yatak kapasitesi bulunan, bünyesinde farklı ihtisas hastanelerini barındıran entegre sağlık kampüsleri olarak inşa edilmektedir ve kamu-özel işbirliği modeli çerçevesinde kamu ile yüklenici şirket tarafından birlikte yönetilmektedir. Dolayısıyla şehir hastaneleri ile birlikte sağlık hizmetlerinde yönetsel ve mekânsal bir dönüşüm gerçekleşmiştir. Bu dönüşüm, sağlık hizmetlerinin örgütlenmesinde yönetsel karar süreçlerini, çalışma koşullarını, işbölümünü, çalışma ilişkilerini, denetim biçimini kısacası emek sürecinin bütününü etkilemekte ve sağlık emek sürecinde ortaya çıkan vasıfsızlaşma, proleterleşme ve yabancılaşma gibi olguları keskinleştirmektedir (Kayaduvar, 2023). Bu dönüşümü en ağır şekilde deneyimleyen gruplardan biri ise hem sistemin yükünü taşıyan hem de eğitim sürecinin zorluğu ile baş etmek zorunda kalan asistan hekimler olmuştur.

Bu çalışmada şehir hastanelerinin sağlık emek sürecinde ortaya çıkardığı etkiler geleneksel tıp hiyerarşisi içerisinde dezavantajlı bir konumda bulunan asistan hekimler özelinde incelenmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Modern tıp, bilimsel bilginin üretildiği ve uygulandığı bir alan olmanın yanı sıra katı bir kast sistemini andıran, rütbelerin ve güç ilişkilerinin keskin hatlarla çizildiği köklü bir hiyerarşik yapıya sahiptir. Bu hiyerarşik yapının en dinamik ve üretken unsurları olan asistan hekimler (araştırma görevlileri), sistem içindeki bu merkezi rollerine tezat oluşturacak biçimde, güvencesizleşme ve araçsallaştırılma süreçlerine en yoğun maruz kalan özneler olarak konumlanmaktadır. Tıp literatüründe ve idari yapılanmada asistan hekim; bir uzmanın gözetimi altında uzmanlık eğitimi alan, yani statüsü gereği hem "öğrenci" hem de sağlık hizmetinin sürdürülmesinde birincil sorumluluğu üstlenen bir "hekim" olarak tanımlanmaktadır. Bu çift taraflı kimlik (öğrenen-üreten çelişkisi), asistan hekimliği yapısal bir kırılganlığın tam merkezine yerleştirmektedir. Asistan hekimlik, usta-çırak ilişkisinin feodal kalıntılarını barındıran tıp hiyerarşisinde somut bir egemenlik ilişkisine tabidir. Tıbbi hiyerarşinin en alt basamaklarında yer alan bu hekim grubu, mesleki özerklikten yoksun bırakılmaları, eğitim süreçlerinin hizmet üretimi baskısı altında ezilmesi ve karar alma mekanizmalarından dışlanmaları nedeniyle adeta sistemin görünmez kılınmış, emeği

ucuzlatılmış unsurları haline gelmektedir. Bu çalışmada asistan hekimlerin geleneksel tıp hiyerarşisi içerisindeki bu dezavantajlı konumu "parya" kavramsallaştırması üzerinden ele alınmaktadır. Çünkü kast sisteminin en alt katmanını, yani sistemin tüm ağır yükünü taşıyan ama onun nimetlerinden ve haklarından mahrum bırakılan toplumsal sınıfları tanımlayan "parya" kavramı (Weber, 1921/2012), günümüz asistan hekimlerinin tıp hiyerarşisindeki konumunu anlamlandırmada güçlü bir analitik araç sunmaktadır. Çalışmanın temel amacı, bu parya konumlanışının, Türkiye sağlık sisteminde radikal bir mekânsal ve yönetsel dönüşüm ortaya çıkaran şehir hastanelerinde nasıl yeniden üretildiğini, derinleştiğini ve dönüştüğünü tartışmaktır.

YÖNTEM

Bu çalışmada şehir hastaneleriyle birlikte sağlık hizmetleri alanında ortaya çıkan mekânsal ve yönetsel dönüşümün asistan hekimlerin emek süreçlerini nasıl etkilediği incelendiği için emek sürecini deneyimleyen öznelerin yani bu çalışma özelinde asistan hekimlerin anlamlandırmalarının derinlemesine analizi gerekmektedir. Bu kapsamda, bu çalışma araştırma nesnesini doğal ortamı içerisinde, bütünlüklü olarak, tarihsel-sosyal bağlamı içinde kavramayı öngören nitel araştırma yöntemi benimsemiştir. Çalışmada nitel araştırma modeli olarak da örnek olay (özel durum) çalışması kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak da derinlemesine mülakat ve grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Ankara Bilkent Şehir Hastanesi, Ankara Etlik Şehir Hastanesi ve İzmir Bayraklı Şehir Hastanesi'nde gerçekleştirilen derinlemesine mülakatlar yarı-yapılandırılmış tarzda gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında bu üç şehir hastanesinde çalışan toplam 15 asistan hekim ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Çalışmada alan araştırması bulgularıyla şehir hastaneleriyle birlikte sağlık emek sürecinde ortaya çıkan dönüşümün asistan hekimleri tıp hiyerarşisindeki kırılgan konumlarını nedeniyle daha derinden etkilediği ve "parya" konumlarını nasıl pekiştirdiği ortaya konmaktadır.

SONUÇ

Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın ikinci fazı olan şehir hastaneleri, sağlık emek sürecini kökten dönüştürmüştür. Devasa mekânsal ölçek ve ikili yönetim yapısı, tıp hiyerarşisinin en altındaki asistan hekimlerin "eğitim alan özne" konumunu erozyona uğratmıştır. Geleneksel usta-çırak ilişkisinin koruyucu sınırlarından yoksun bırakılan ve devasa kampüslerin ağır iş yükü altında ezilen asistan hekimler; vasıfsızlaşma, güvencesizleşme, yabancılaşma ve proleterleşme gibi süreçleri en ağır şekilde deneyimleyen kesim haline gelmiştir.

Nihai olarak, şehir hastanelerinde asistan hekimlik tıbbi bilginin üretildiği ve aktarıldığı bir akademik istasyon olmaktan ziyade, piyasalaşan sağlık sisteminin krizlerini ve iş yükünü absorbe eden bir kaldıraç olarak işlev görmektedir. Tıp hiyerarşisinin bu en dinamik ve üretken

aktörlerinin sistemin "paryaları" olarak konumlandırılması, yalnızca hekim emeğinin değersizleşmesine yol açmamakta, aynı zamanda nitelikli uzmanlık eğitiminin ve kamusal sağlık hizmetinin geleceğini de yapısal bir krize sürüklemektedir. Bu bağlamda, asistan hekimlerin çalışma koşullarının, eğitim haklarının ve mesleki özerkliklerinin yeniden tesisi şehir hastanelerinin sağlık emek sürecinde ortaya çıkardığı dönüşümün sorgulanmasını ve sağlık politikalarının piyasa dinamiklerinden arındırılarak kamusal bir perspektifle yeniden organize edilmesini zorunlu kılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Şehir Hastaneleri, Asistan Hekimler, Sağlık Emek Süreci

KAYNAKÇA

Emek, U. (2018). Şehir Hastanelerinde Paranın Değeri Yaklaşımı. K. Pala (Ed.), *Türkiye'de Sağlıkta Kamu-Özel Ortaklığı: Şehir Hastaneleri* içinde (ss. 71-98). İstanbul: İletişim Yayınları.

Kayaduvar, M. (2023) *Sağlık Emek Sürecinde "Modern Zamanlar" Şehir Hastaneleri*. İstanbul: Nota Bene Yayınları.

Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2011). *Türkiye'de Sağlık Emek Sürecinin Dönüşümü*. Ankara: Nota Bene Yayınları.

Weber, M. (2012). *Ekonomi ve Toplum* (Çev. L. Boyacı). İstanbul: Yarın Yayınları. (Orijinal Eser 1921 tarihinde yayımlandı)

Türkiye'den Almanya'ya Hekim Göçü: İtme ve Çekme Nedenleri Üzerine Bir İnceleme

Aslı ŞAHANKAYA-ADAR[1] • Çisel EKİZ-GÖKMEN[2] • Saniye DEDEOĞLU[3] • Recep KAPAR[4]

[1] Doç. Dr., İstanbul Beykent Üniversitesi, aslisahankaya@beykent.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8834-7564.

[2] Doç. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, cekiz@mu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7450-0265.

[3] Prof. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, saniye.dedeoglu@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2174-3076.

[4] Prof. Dr., Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, recepkapar@gmail.com, ORCID: 0000-0002-0539-063X.

** TÜBİTAK 1001 Bilimsel ve Teknolojik Araştırmaları Destekleme Programı tarafından desteklenen, 123K434 numaralı "Kim Kazanıyor Kim Kaybediyor? Türkiye'den Almanya'ya Göç Eden Sağlık Çalışanı Profesyonellerinin Göç Dinamikleri ve Geri Dönüş Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma" başlıklı araştırma projesinin çıktılarıyla hazırlanmıştır.*

GİRİŞ

Sağlık çalışanlarının, özellikle de hekimlerin göçü son yıllarda hızlanmış ve hem kaynak hem de hedef ülkelerin sağlık sistemleri üzerindeki etkileri nedeniyle göç araştırmaları ve sosyal politika alanında temel tartışma konularından biri olmuştur. Türkiye'den Almanya'ya yönelen hekim göçündeki belirgin artış, bu daha geniş küresel eğilimin çarpıcı bir örneğini oluşturmakta ve hekimlerin göç kararlarını şekillendiren ekonomik, mesleki, sosyal ve politik dinamikleri incelemeyi gerekli kılmaktadır.

İtme-çekme kuramı, hekimlerin uluslararası hareketliliğini açıklamak için en yaygın kullanılan teorik yaklaşımlardan biridir. Uluslararası literatür hekim göçünün ekonomik, mesleki, sosyal ve politik itme ve çekme faktörlerin etkileşiminden etkilendiğini göstermektedir (Padarath vd., 2003; Oberoi ve Lin, 2006; Bezuidenhout vd., 2009; Ifanti vd., 2014; Labonté vd., 2015). Ancak Türkiye'den hekim göçü üzerine mevcut araştırmaların önemli bir kısmı henüz göç etmemiş hekimlerin göç niyetlerine odaklanmaktadır (Mollahaliloğlu vd., 2014; Çınar, 2022; Uğur, 2022; Amarat vd., 2023) Türkiye'den Almanya'ya göç etmiş hekimleri inceleyen araştırmalar sınırlı kalmış ve genellikle hekimleri Türkiye'den ayrılmaya iten koşullara yoğunlaşmıştır (Yetişkin ve Uyanık; 2026). Bu nedenle aynı analitik çerçevede, kaynak ülke itici faktörlerini ve hedef ülke çekici faktörlerini birlikte ele almak önemlidir.

Bu çalışma, itme-çekme kuramının bütünsel bir uygulaması yoluyla hekimlerin Türkiye'den Almanya'ya göçünün nedenlerini incelemektedir. Türkiye'den göç eden hekimler için en öne çıkan seçeneklerden biri olması, Türkiye'ye coğrafi yakınlığı, sağlık profesyonellerine olan

talep, yerleşik Türk göçmen nüfusu, yapılandırılmış mesleki tanınma süreci, Almanya'yı diğer potansiyel hedef ülkelerden ayırmakta ve uygun bir örnek teşkil etmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışma, Lee (1966) tarafından geliştirilen itme-çekme kuramına dayanmaktadır. Kuram, göç kararının yalnızca bireysel tercihlerin sonucu olmadığını, aynı zamanda kaynak ülkedeki koşulların, hedef ülkedeki fırsatların, araya giren engellerin ve kişisel koşulların birlikte değerlendirilmesiyle şekillendiğini savunmaktadır. Bireyleri göç etmeye teşvik eden kaynak ülkeden kaynaklanan faktörler itme faktörleri, hedef ülkenin çekiciliğini artıran koşullar çekme faktörleri olarak tanımlanmaktadır.

Nitelikli işgücü açısından, gelişmiş ülkelerden gerçekleşen göçlerde ekonomik ve mesleki nedenlerin öne çıktığı; gelişmekte olan ülkelerden gerçekleşen göçlerde ise bunlarla birlikte sosyo-politik dinamiklerin de belirleyici olduğu görülmektedir (Suciu ve Florea 2017). Sağlık çalışanlarının uluslararası hareketliliği ise, sağlık sistemlerinin organizasyonu, sağlık altyapısı ve ekipmanların koşulları, mesleki güvenlik ve kariyer olanakları gibi sektöre özgü unsurlardan etkilenmektedir (Padarath vd, 2003; Oberoi ve Lin, 2006; Labonté vd., 2015). Bu nedenle çalışmada hekim göçü, ekonomik, sosyo-politik, mesleki ve kişisel itici ve çekici faktörlerin karşılıklı etkileşimiyle şekillenen çok boyutlu bir süreç olarak değerlendirilmektedir.

YÖNTEM

Çalışmada, nicel ve nitel araştırma yöntemlerini birleştiren karma yöntemli bir araştırma tasarımı kullanılmıştır. Nicel araştırmada, Ocak 2024-Mart 2025 tarihleri arasında, Türkiye'den Almanya'ya göç etmiş ve en az 1 yıldır orada yaşayan/çalışan 277 Türk hekime anket uygulanmıştır[6]. Katılımcılar; profesyonel ağlar, hekim toplulukları ve çevrimiçi iletişim kanalları kullanılarak amaçlı ve kartopu örnekleme yöntemleriyle seçilmiştir. Anket, 10 bölüme[7] ayrılmış 89 sorudan oluşmaktadır. Anket, sağlık çalışanlarının göçü ve göç niyetleri

[6] Evren Türkiye'den Almanya'ya göç etmiş ve en az bir yıldır Almanya'da yaşayan hekimlerdir. Alman Tabipler Birliği istatistiklerine göre, Türkiye'den Almanya'ya göç etmiş hekimlerin sayısı 2023 yılı itibariyle toplam 2.628'dir (Die Bundesärztekammer, 2024). Söz konusu evren üzerinden %95 güven düzeyi ile hata payı %6'dır.

[7] Anket bölümleri: (I)Göç nedenleri (11 soru), (II)Göç süreci, göçe hazırlanma, denklik ve dil yeterliliği (4 soru), (III)Almanya'daki meslek hayatı ve iş deneyimi (19 soru), (IV)İş arama ve işsiz kalma deneyimi (14 soru) (V)Türkiye'deki eğitim ve meslek hayatı (10 soru), (VI)Türkiye ile Almanya'nın mesleki, sosyal ve ekonomik karşılaştırması (3 soru), (VII)Türkiye'ye geri dönme olasılığı ve geleceğe yönelik beklentiler (5 soru), (VIIII)Almanya'da ekonomik, sosyal ve siyasi hayata katılım (10 soru), (IX)Türkiye'de ekonomik, sosyal ve siyasi hayata katılım (5 soru), (X)Demografik bilgiler (8 soru), olarak belirlenmiştir.

üzerine uluslararası ve ulusal literatür incelenerek geliştirilmiştir. Belirlenen ekonomik, mesleki, sosyo-politik ve kişisel itici ve çekici faktörler, Türkiye'den Almanya'ya hekim göçünün özel bağlamına uyarlanmıştır. İtici ve çekici faktörler, "kesinlikle katılmıyorum"dan "kesinlikle katılıyorum"a kadar uzanan beş puanlık Likert tipi bir ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Katılımcılardan, her bir faktörün göç etme kararlarını ne ölçüde etkilediğini belirtmeleri istenmiş, maddeler ekonomik, mesleki, sosyo-politik ve kişisel veya aileyle ilgili boyutlar olarak sınıflandırılmıştır. Anket verileri tanımlayıcı istatistikler kullanılarak analiz edilmiştir.

Nitel araştırmada, Almanya'ya göç etmiş 30 hekimle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, katılımcıların Türkiye'den ayrılma nedenleri, Almanya'yı seçme nedenleri, Türkiye ve Almanya'daki çalışma deneyimleri, kişisel ve mesleki ağların rolü, üzerine odaklanmıştır. Katılımcıların izniyle görüşmeler kayıt altına alınmış, olduğu gibi yazıya dökülmüş ve anonimleştirilmiştir. Transkriptler tematik analiz yoluyla incelenmiştir. Kodlama, araştırmacılar tarafından manuel kodlama kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Nicel ve nitel bulgular yorumlama aşamasında bütünleştirilmiştir. Anket bulguları, farklı itici ve çekici faktörlerin yaygınlığını ve göreceli önemini belirlemek için kullanılırken, nitel görüşmeler bu faktörlerin bireysel göç kararlarında nasıl deneyimlendiğini, yorumlandığını ve birleştirildiğini açıklamak için kullanılmıştır.

Amaçlı ve kartopu örnekleme yöntemlerinin kullanımı, örneklemin temsil edilebilirliği konusunda sınırlamalar getirmektedir. Mesleki ağlarda veya sosyal medya topluluklarında aktif olan hekimler aşırı temsil edilebilirken, bu ağlarla daha az bağlantılı olan, başarısız göç süreçleri yaşayan veya göçten sonra tıp mesleğini bırakan hekimler yetersiz temsil edilebilir. Bu nedenle, bulgular Türkiye'den Almanya'ya göç eden tüm hekimlere genelleştirilemez.

Çalışmanın etik onayı, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 12.09.2023 tarihinde, 230100 protokol numarası ve 108 sayılı kararla alınmıştır. Araştırmaya katılmadan önce, tüm katılımcılara çalışmanın amacı, katılımın gönüllülük esasına dayalı olması, gizlilik, veri koruma hakkında bilgi verilmiştir. Tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bulgulara göre, katılımcıların %61'i temel göç nedeni olarak sosyal ve politik faktörleri belirtmiş, bunu mesleki nedenler (%23), kişisel nedenler (%10) ve ekonomik nedenler (%6) izlemiştir. Bu bulgu, Türkiye kamuoyunda yaratılan ekonomik temelli hekim göçü algısının aksine, Türkiye'den Almanya'ya yönelen hekim göçünün temel belirleyicilerinin sosyal, politik ve mesleki dinamikler olduğunu göstermektedir. Araştırma bulguları uluslararası

literatürle de uyumlu olup gelişmekte olan ülkelerden göçte ekonomik ve mesleki faktörlerin yanı sıra, sosyo-politik faktörlerin de son derece etkili olduğunu ortaya koyan literatürü (Suciu ve Florea, 2017) desteklemektedir.

İtici faktörler değerlendirildiğinde, demokrasi ve insan haklarına ilişkin sorunlar, toplumsal kutuplaşma ve ayrımcılık, gelecek endişesi, günlük yaşamda artan güvenlik kaygıları ve siyasi istikrarsızlık en önemli göç nedenleri arasındadır. Mesleki boyutta ise; aşırı hasta yükü, mesleki statü kaybı ve sağlıkta şiddet öne çıkan itici faktörlerdir. Buna karşılık düşük ücret ve ekonomik yetersizlikler, hekimlerin göç kararında görece düşük öneme sahiptir. Derinlemesine görüşmeler de bu bulguları desteklemekte; katılımcılar, göç kararlarının temelinde ekonomik beklentilerden ziyade mesleki güvencesizlik, gelecek kaygısı, kurumsal sorunlar ve toplumsal belirsizliklerin bulunduğunu vurgulamaktadır.

Bulgular, hekimlerin Türkiye'de çalışırken aşırı hasta yükü ve uzun nöbet süreleri ile karşı karşıya kaldığını; bu durumun yalnızca mesleki tükenmişlik ve hizmet kalitesinde azalmaya değil, aynı zamanda iş-yaşam dengesinin de ciddi biçimde bozulmasına yol açtığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, hekimlerin önemli bir kısmı meslek yaşamları boyunca en az bir kez sağlıkta şiddete maruz kaldığını ifade etmiştir.

Almanya'yı cazip kılan çekici faktörler incelendiğinde ise; geleceğe yönelik güven duygusu, güvenli ve şiddetten uzak çalışma ortamı, düzenli çalışma saatleri, daha iyi yaşam koşulları ve çocuklar için eğitim olanakları öne çıkmaktadır. Buna karşın yüksek ücret ve maddi kazanımların göç kararındaki etkisinin sınırlı olduğu görülmektedir. Çalışma, hekim göçünün yalnızca Türkiye'nin itici koşullarıyla değil, Almanya'daki çekici unsurlarla da şekillendiğini göstermektedir. Bu yönüyle, hekim göçünü itici ve çekici faktörlerin etkileşimi çerçevesinde açıklayan bütüncül bir yaklaşım sunarak mevcut literatüre ampirik katkı sağlamaktadır.

SONUÇ

Bulgular, hekim göçünün kamuoyunda sıklıkla dile getirilen ekonomik motivasyonların ötesinde; sosyal, politik ve mesleki faktörlerin birlikte şekillendirdiği çok boyutlu bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle demokrasi ve insan haklarına ilişkin sorunlar, toplumsal kutuplaşma, gelecek kaygısı, siyasi istikrarsızlık, mesleki statü kaybı ve sağlıkta şiddet temel itici faktörler olarak öne çıkarken; geleceğe duyulan güven, güvenli çalışma ortamı ve yaşam kalitesi Almanya'yı cazip kılan başlıca çekici unsurlar olarak belirlenmiştir. Bu nedenle yalnızca ücret artışları değil; aynı zamanda şiddetten arındırılmış, liyakat temelli adil bir sağlık sisteminin inşa edilmesi ve öngörülebilir yaşam ve çalışma ortamının temini kritik önemdedir. Bu bağlamda, Türkiye'de hekimlerin çalışma koşullarında iyileştirme yapılmadığı, mesleki saygınlık korunmadığı ve sağlıkta şiddetle etkin mücadele edilmediği sürece bu göç eğiliminin devam edeceğine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hekim Göçü, Göç Nedenleri, İtme-Çekme Kuramı, Türkiye, Almanya.

KAYNAKÇA

Amarat, M., Akbolat, M., & Adıyaman, O. (2023). A study on the push and pull factors affecting the international emigration intentions of Turkish physicians. Journal of Health and Nursing Management, 10(2), 172-179.

Bezuidenhout, M. M., Joubert, G., Hiemstra, L. A., & Struwig, M. C. (2009). Reasons for doctor migration from South Africa. South African Family Practice, 51(3), 211–215.

Çınar, S. (2022). International migration of Turkish physicians on the axis of neoliberal populist policies and authoritarianism. Authorea.

Die Bundesärztekammer. (2024). Ergebnisse der Ärztestatistik zum 31.12.2023. https://www.bundesaerztekammer.de/baek/ueber-uns/aerztestatistik/2024

Ifanti, A. A., Argyriou, A. A., Kalofonou, F. H., & Kalofonos, H. P. (2014). Physicians' brain drain in Greece: A perspective on the reasons why and how to address it. Health Policy, 117(2), 210-215.

Labonté, R., Sanders, D., Mathole, T., Crush, J., Chikanda, A., Dambisya, Y., Runnels, V., Packer, C., MacKenzie, A., Murphy, G. T., & Bourgeault, I. L. (2015). Health worker migration from South Africa: Causes, consequences and policy responses. Human Resources for Health, 13(92), 1-16.

Lee, E. S. (1966). A theory of migration. Demography, 3(1), 47–57.

Mollahaliloğlu, S., Çulha, Ü. A., Kosdak, M., & Öncül, H. G. (2014). The migration preferences of newly graduated physicians in Turkey. Medical Journal of Islamic World Academy of Sciences, 22(2), 69–75.

Oberoi, S. S., & Lin, V. (2006). Brain drain of doctors from Southern Africa: Brain gain for Australia. Australian Health Review, 30(1), 25–33.

Padarath, A., Chamberlain, C., McCoy, D., Ntuli, A., Rowson, M., & Loewenson, R. (2003). Health personnel in Southern Africa: Confronting maldistribution and brain drain (EQUINET Discussion Paper No. 3). EQUINET.

Suciu, M. C., & Florea, C. A. (2017). An empirical study on the migration among young skilled and creative people. Amfiteatru Economic, 19(46), 727-741.

Uğur, N. (2022). Great risk for education cost: Brain drain (Resident physicians case). Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, 31(2), 115-125.

Yetişkin, Y., & Uyanık, Y. (2026). Türkiye'den yurtdışına hekim göçü: Göç eden ve göç etmeyen hekimlerin iten faktör algılarının karşılaştırmalı analizi. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 61(1), 713-734.

Egemen İşçi Sağlığı Yaklaşımlarının Eleştirisi ve İşçi Sağlığı Mücadelesinin/Hareketinin Olanakları/Olanaksızlıkları: Sendikalar İçin Soru ve Cevaplar

Denizcan KUTLU

Doç. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, dkutlu@nku.edu.tr, ORCİD: 0000-0002-5986-6533.

GİRİŞ

Bu çalışma, işçi sağlığı sorununu, sağlık sorunu olmasının öncesindeki ve ötesindeki sınıfsal ve ekonomi-politik dinamikleriyle birlikte ele almayı ve bir işçi sağlığı mücadelesinin/hareketinin oluşumunu sorunsallaştırmaktadır. Bu sorunsallaştırma çabası, işçi sağlığı alanındaki, farklı disiplinlerden katkılarla oluşan mevcut yaklaşımların eleştirisini ve yeni bir kavramsal kuruluşu gerektirmektedir. Bu çalışma, sadece bilimsel alana egemen olmuş yaklaşımların eleştirisine değil, işçi sağlığının ekonomi-politiği olarak ifade edilebilecek bir işçi sağlığı yaklaşımının geliştirilmesine de odaklanmaktadır. Olgunun sadece analizi değil, değişimine olanak tanıyacak kavramların üretilmesi, sınıfsal yaklaşımın ayırt edici özelliklerinden biridir. Bu yönüyle işçi sağlığının ekonomi politiği, işçi sağlığı mücadelesinin/hareketinin kavramsal temellerini oluşturmalıdır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmada, kendi içlerinde çelişkileri olan ve hatta birbirleriyle mücadele halinde olduğunu dahi söyleyebileceğimiz egemen işçi sağlığı yaklaşımları iki ana düzeyde belirlenmektedir. İlk olarak, mesleki-tıbbi-teknik yaklaşım, özellikle tıp, mühendislik ve hukuk bilimlerinden güçlü katkılarla gelişmiştir ve işçi sağlığı sorunlarını, işyerlerinde alınacak sağlık ve güvenlik önlemleriyle ve mevzuata uyum gösterilmesiyle çözmek gibi bir yaklaşıma sahiptir. Bu yaklaşım, iş kazalarını çalışanın dikkatsiz ve sorumsuz davranışlarıyla açıklayan bakış açılarından, işçi sağlığı biliminde önemli bir aşama olarak değerlendirilmesi gereken koruyucu-önleyici yaklaşıma kadar uzanan bir yelpazeyi kapsayabilir. İşçi sağlığı sorunlarını, tehlike faktörü ile hedef organ arasındaki nedensellik ilişkisi temelinde inceleme, bu yaklaşımın ayırt edici yönlerinden biridir. Bu yaklaşımın politik sonucu ise, iş hukukunun bir parçasını da oluşturacak şekilde işyerlerinde alınacak önlemler ile sosyal güvenlik hukukunun bir bölümünü oluşturacak şekilde sosyal sigorta uygulamaları şeklinde iki düzlemde gözlemlenmiştir. Bu sonuçlardan ilkini koruyucu-önleyici-tedavi edici-rehabilite edici hizmetler; ikincisini ise tazminci/gidermeci sigortacılık uygulamaları çerçevesinde değerlendirmek mümkündür. Yine de mesleki-tıbbi-teknik yaklaşım temelinde, sonuçları gidermekten nedenleri ortadan kaldırmaya doğru uzanan bir bilimsel gelişme çizgisinin, 19'uncu yy'dan günümüze kadar oluştuğu belirtilebilir. Bu yaklaşım temelinde, ortadan kaldırılması amaçlanan kök nedenler, çoğunlukla işyerindeki tehlike faktörleri olarak ele

alınmıştır. İşçi sağlığını, tehlike faktörü ile hedef organ arasındaki ilişki temelinde kavramak derken, kastımız budur.

Ancak zaman içinde farklı bilimsel disiplinlerden gelen katkılarla birlikte, işçinin sağlığı üzerinde etkide bulunan işyeri içi ve dışı sosyal faktörler üzerinde de durulmaya başlanmıştır. Sağlığın sosyal belirleyicileri (Akalın, 2015: 58-63) olarak ifade edilen ve işçi sağlığını, işyeri tehlikelerinin hedef organ üzerindeki etkilerinin ötesindeki dinamiklerle kavramayı mümkün kılan bu yaklaşım da alanın bilimsel bilgi birikiminde oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu yaklaşım, işçi sağlığını işyeri temelli fiziksel ve davranışsal faktörlerin yanı sıra yine işyeri temelli çalışma ilişkileri, ücretlendirme, üretkenlik yöntemleri, hiyerarşik yapı, katılım, örgütlenme ve bütünüyle çalışma koşulları bakımından değerlendirme olanağı sunar. Bu yaklaşım ayrıca, sınıf, cinsiyet, etnisite, eğitim, iş, gelir ve daha makro planda da kamusal hizmetler, sosyo-kültürel değerler, sosyal politikalar, yönetim biçimleri gibi daha yapısal düzeydeki belirleyicilerle birlikte, görünürde işyeri dışı faktörlerle birlikte düşünme potansiyelini yansıtır.

Yukarıda da işaret ettiğimiz gibi günümüzde her iki yaklaşım da farklı düzeylerde ve alanlarda işçi sağlığına tartışmalarına egemen bir konumdadır. Her iki yaklaşımın da ortak özelliği, işçi sağlığına yönelik soru ve cevapları üretim ve sınıf ilişkilerinden ayrıştırmasıdır. Gerçekten de işçinin sağlık ve güvenliğiyle ilgili tartışmalarda, kapitalist birikim ve sınıf ilişkileri adeta "yok kabul edilen", tartışma dışı bırakılan, bu nedenle de görünmezleştirilen bir konumdadır. Bu çalışma, işçi sağlığını üretim ve sınıf ilişkileri temelinde kavrayan bir kuramsal ihtiyaca işaret etmektedir. Çalışma, "mesleki-tıbbi-teknik" yaklaşımın etrafına yerleşen "sağlığın sosyal belirleyicileri" yaklaşımını, "işçi sağlığının ekonomi politiği" olarak ifade edebileceğimiz bir yaklaşımla genişletme şeklinde eleştirel bir kuramsal soruyu temel almaktadır. Bu yaklaşıma ana hatlarıyla ele alabiliriz.

Çalışanlar, kapitalist mal ya da hizmet üretiminin içinde ve dışında sağlıklarını bozan etmenlerle karşı karşıyadır; sağlık "üretim sürecinden bağımsız değildir" (Nalçacı, 2003: 12). Bu noktada, işçi sağlığının sermayenin üretimle bağlantılı hedefleriyle içiçe geçmiş olması üzerinde esas durulması gereken konulardan biridir. Sermayenin asgari işçi sağlığı hedeflemeleri ve işçi sağlığı düzenlemeleri, artık-değer üretimi ve ona el koyulmasıyla bağlantılıdır (Koşar, 2015: 29; Yücesan-Özdemir, 2015: 3). Marx (2011: 259) işgünü üzerine çözümlemelerinde, sermayenin, işçinin sağlıklı olması gereken zamanı ölçü tanımaz bir hırsla gasp ederek, işçinin elinden zorla aldığını yazar. İşçi sağlığı konularını üretim noktası (işyeri) ve üretim noktası dışı (işyeri dışı) şeklinde iki ana alandan söz edebiliriz. İlk alan, sermayenin kullanımına sunulan emek gücünün doğrudan mal ya da hizmet üretimi faaliyetine katıldığı; ikinci alan ise, emek gücünün yeniden üretildiği süreç ve ilişkileri kapsar. İşgücü sermaye, üretim ve işyeriyle bireysel, firma içi kurumsal ve örgütlü ilişkiler olmak üzere üç düzeyde ilişkilidir. Sermaye, işçiyi öncelikle üretim kapasitesi üzerinden değerlendirirken, sendikal

örgütlenmeyi ve işçi sağlığı taleplerini denetlemek veya sınırlandırmak eğilimindedir. Temel yaklaşım, emeğin üretkenliğini sürdürebilecek ve ertesi gün çalışmasını sağlayacak ölçüde sağlıklı tutulmasıdır (Koşar, 2015: 29; Emiroğlu, 2022: 10). Kapitalist üretimin işgücü gereksinimi işçinin sağlığını koruyacak önlemlerin alınmasını hızlandırdığı gözlemlenir (Özveri, 2015: 17). İşçinin bozulan sağlığı, sağlık hizmetleriyle korunurken işçi de üretim süreci içinde tutulabilmiştir (Piyal, 2003: 147). Örneğin "iş kazalarına 'önleyici' yaklaşım ve meslek hastalıklarına 'erken tanı' çalışmaları", sermayenin belirlenimindeki bir alan olarak görülmüş (Gürcanlı, 2016: 7-8), ilave her önlem, analiz, kontrol, insan ve saat kaybı olarak kabul edilmiştir. İşçi sağlığı yalnızca işyerindeki koşullarla da sınırlı değildir. İşçinin ücret, barınma, beslenme ve sağlık hizmetlerine erişim olanakları, emek gücünün yeniden üretimini ve dolayısıyla sağlığını belirler (Akarca, 2011: 5-7; Topak, 2014: 4; Gündoğmuş, 1992: 70; Türkmen, 2014: 7). Bu nedenle sermaye hem işyerinde sağlığı doğrudan etkiler hem de işyeri dışında yaşam koşullarını dolaylı biçimde belirler (Koşar ve Atılgan, 2005: 14). Ayrıca yedek işgücü ordusu, ücret ve çalışma koşullarını aşağıya çekerek işçilerin sağlıksız koşulları kabullenmesine yol açan önemli bir baskı mekanizmasıdır (Marx, 2011: 610-611, 622-624). İşsizlik ve buna bağlı emek gücü hareketliliği bu nedenle temel işçi sağlığı sorunlarından biridir (Piyal, 2003: 151).

YÖNTEM

Çalışma, alanyazın taraması yöntemine dayalı olarak hazırlanmıştır. Çalışmada, işçi sağlığıyla ilgili belirlediğimiz yaklaşımlara ışık tutacak şekilde alanyazındaki eserlerin yanında bütününe ilişkin gözlemler de temel alınmıştır. Bunun yanında özellikle sendikalar ve demokratik kitle örgütlerinin işçi sağlığına yaklaşımıyla ilgili belge niteliği taşıyan yayınları da alanyazın taramasının özel bir kolu olarak incelenecektir. Bu, çalışmanın arşiv araştırması boyutunu oluşturmaktadır.

Çalışma, sorunsalın ortaya koyulması, işçi sağlığına alanında hakim olan yaklaşımların belirlenmesi, eleştirisi ve ekonomi politik yaklaşımın temel çizgilerinin ortaya koyulmasının ardından sendikal alana dönük sorular sorma ve ilk yanıtlar üretme şeklinde bir yapıya sahiptir. Çalışma, bu izleğin ardından işçi sağlığı mücadelesinin/hareketinin olanakları üzerine bazı değinilerde bulunacaktır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Çalışmamızın temel gözlem ve savlarından biri, egemen işçi sağlığı yaklaşımlarının, temel eğilim olarak bir işçi sağlığı mücadelesi/hareketi yaratmak için uygun kavramsal araçları üretememiş olmasıdır. En eleştirel yaklaşımlar dahi; politika belirleme, bilinç ve farkındalık artırma, kültür oluşturma, mevzuata uyma, risk değerlendirmesi ve denetim yapma, eğitim verme, sağlık birimi kurma, periyodik ölçümler, muayeneler ve sağlık kontrolleri yapma, acil durum planı hazırlama, kural getirme, ceza verme, kayıt tutma, işverene bildirim için

mekanizmalar yaratma, yönetsel yapılar oluşturma uygulamalarıyla sınırlı bir yaklaşım geliştirmiş, işçi sağlığını idari yapılardan ibaret, mevzuatla, sadece devlet ve işverenle birlikte düşünülen hiyerarşik bir alan ve konu olarak kavramıştır. Mesleki-tıbbi-teknik yaklaşım, işçiyi sağlık sürecinin aktif, katılımcı, müdahil bir öznesi değil, sayılan edimlerin/uygulamaların kendisine ulaşmasını bekleyen pasif bir nesnesi/parçası konumuna yerleştirirken; sağlığın sosyal belirleyicileri yaklaşımı ise sendikal örgütlenmeyi ağırlıklı olarak işyerindeki önlem alma sürecinin bir parçası olarak ve sosyal politika ile sosyal devletle sınırlı bir biçimde değerlendirmiştir. İşvereni zorlayacak örgütlenme ve oluşumları çerçevesi bu şekilde çizilmiştir.

İşçi sağlığı, emek ve sermaye arasındaki mücadelenin bir alanı olup (Gürcanlı, 2016: 8; Koşar, 2015: 32), bu ilişkiler içerisinde ancak sınıfların "göreli güçleri" temelinde anlaşılabilir (Yücesan-Özdemir, 2001: 2). Bu nedenle işçi sağlığını bir örgütlenme ve sendikalaşma konusu olarak ele almak, nesnel bir temele dayanan tarihsel bir zorunluluktur; işçi sağlığı önlemleri ile işçi sınıfının mücadele düzeyi arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır (Nalçacı, 2003: 12; Narin, 2015: 25). Tehlikeyle kaynağında mücadele, işçi denetimi ve gerektiğinde üretimi durdurabilecek bir örgütlülüğü gerektirirken (Canıvar, 2021), işçinin korunması "ait olduğu sınıfın, sınıf olarak kendisini korumasıyla mümkün" olmakta ve örgütlülüğünü sağlayabilen işçi sağlığını toplumsal düzeyde koruyabilmektedir (Koşar, 2015: 30; Emiroğlu, 2018: 17). Nitekim sermaye, "toplumdan gelen bir zorlama olmadığı sürece (…) işçinin sağlığına ve ömrünün uzunluk veya kısalığına karşı kayıtsız" kalmakta (Marx, 2011: 263-264); sermayenin geriletilmesi ancak ciddi sınıf mücadelelerinin sonucunda gerçekleşmektedir (Gürcanlı, 2016: 8). Bu noktada sendikalar, işçi sağlığının yerleşmesinde ve bu yönde bir bilinç oluşumunda kolaylaştırıcı, hızlandırıcı ve pekiştirici bir role sahip olmakta; işverenlerin önlem almaya zorlanması, denetim, eğitim, belgeleme ve işçi sağlığı önlemlerinin toplu iş sözleşmelerinin bir parçası haline getirilmesi gibi işlevler üstlenmektedir (Akın, 2012: 101, 106; Karadoğan, 2018b: 26). Ancak sendikaların güçlerini yitirmesi ve giderek işlevsizleşmesi, özellikle işçi sağlığı açısından olumsuzlukların yaşanmasına ve süreğenleşmesine yol açmıştır (Koşar, 2003: 50; Fişek, 2014: 8; Karadoğan, 2018a: 100).

Sendikalar, işyerinden ulusal ölçeğe kadar işçi sağlığı mücadelesinin sürükleyici gücü olarak, çağdaş sağlık anlayışının önleyici-koruyucu, tedavi edici ve rehabilite edici aşamalarının bütünlüklü biçimde uygulanmasını, özellikle tehlike ve risklerin kaynağında ortadan kaldırılmasını, erken tanı ve tedaviyi ve hastalık sonrası sosyal güvenceyi savunmalıdır (Akalın, 2015: 130; Karadoğan, 2018a: 104; Piyal, 2000: 132-134).

İşçi sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesinde mevzuat ve yaptırımlar tek başına yeterli olmayıp, etkin işçi katılımı ancak sendikal örgütlenme, kolektif temsil, demokratik güvenceler ve sağlıkla ilgili kararların alınması, uygulanması ve denetlenmesinde örgütlü biçimde söz sahibi olma ile mümkün olmakta; bu nedenle örgütlenme, bilgilendirme ve hak arama işçi

katılımının temel koşullarını oluşturmaktadır (Günday, 2003: 20; Dertli, 2021: 69-70; Koşar, 2003: 52). Sendikal demokrasinin, işçi sağlığının geliştirilmesinde "temel yol olan işçi katılımının gerçekleştirilmesinin önkoşul"u olduğu vurgulanmaktadır (Günday, 2003: 16). Sendikaların işçi sağlığına dönük çalışmaları, örgütlü oldukları işyerlerindeki üyelerinin ötesinde üyesi olmayanları da kapsamalıdır (Kurt, 2000: 394; Fişek, 2005). Sendikaların, işçi sağlığı mücadelesinde diğer toplum örgütleriyle birlikte hareket etmesi de önemsenmektedir (Fişek, 1994).

SONUÇ

Sonuç olarak, işçi sağlığını yalnızca mevzuat, teknik-tıbbi uygulamalar, denetim ve yönetsel mekanizmalar üzerinden ele alan yaklaşımlar, işçinin sağlık alanındaki aktif, kolektif ve mücadeleci özneselliğini yeterince ortaya koyamamış ve işçi sağlığı hareketinin örgütlenme boyutunu ikincil bırakmıştır. Oysa işçi sağlığının gerçek anlamda korunması, emek ve sermaye arasındaki güç ilişkilerinden bağımsız düşünülemeyeceği için, işçilerin örgütlü gücünü, işçi denetimini ve gerektiğinde üretime müdahale edebilme kapasitesini merkeze alan bir mücadele anlayışını gerektirmektedir. Bu bağlamda sendikaların işçi sağlığını yalnızca mevcut düzenlemelerin uygulanmasıyla sınırlamayan, kolektif örgütlenmeyi ve sınıf mücadelesini güçlendiren bir alan olarak ele alması önem taşırken, sendikal güçteki gerilemenin işçi sağlığı üzerindeki olumsuz sonuçları da bu ihtiyacı daha görünür kılmaktadır. Bu gelişmeler, işçi sağlığı mücadelesinin/hareketinin öznesi tartışmasını gündeme taşımakta ve işçi sağlığı mücadelesinin ve giderek hareketinin geleneksel sendikal alan dışı siyasal ve sosyal dinamiklerce yaşama geçirileceği yönünde düşüncelerin ortaya atılmasının zeminini oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler:

İşçi Sağlığı, Sendika, Mesleki-tıbbi-teknik Yaklaşım, Sağlığın Sosyal Belirleyicileri, İşçi Sağlğının Ekonomi Politiği

KAYNAKÇA

Akalın A (2015). Sağlığa ve Hastalığa Toplumcu Yaklaşım. İstanbul: Yazılama.

Akarca G (2011). Emek Yağması Yasal Cinayetler. Mesleki Sağlık ve Güvenlik, 40, 2-10.

Akın L (2012). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı. Çalışma ve Toplum, 34, 101-124.

Canıvar C (2021). Sınıf Mücadelesi ve İşçi Sağlığı Üzerine. https://sendika.org/2021/01/sinif-mucadelesi-ve-isci-sagligi-uzerine-606065. Son erişim tarihi, 1/9/2023.

Çaralan İ (2007). İşçinin İnsan Olma Mücadelesi 15-16 Haziran, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. Mesleki Sağlık ve Güvenlik, 30, 12-15.

Dertli N (2021). İşçi Sağlığı İş Güvenliğinde İşçi Katılımı. Gençemek, 10, 68-71.

Emiroğlu C (2018). Kapitalist Sistemin Yeniden Yapılanma Sürecinde İşçi Sağlığı ve Güvenliği. Mesleki Sağlık ve Güvenlik, 68-69, 2-17.

Emiroğlu C. (2022). Meslek Hastalıklarında Durum: Covid-19 Pandemi Dönemi ve Gerçeklerle Yüzleşme. Mesleki Sağlık ve Güvenlik, 75, 2-12.

Fişek G (1994). Toplum Örgütleri ve Sağlık. Çalışma Ortamı, 13.

Fişek G (2005). Sendikalar ve İş Sağlığı Güvenliği. https://www.isguvenligi.net/author/kullanici8/. Son erişim tarihi, 1/9/2023.

Fişek G (2014). Yeni Dönemde (6331 S. K. Sonrası) Değerlendirmeler – 3 İşçi Katılımı. Çalışma Ortamı, 132, 7-9.

Günday Y (2003). Sendikal Demokrasi İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. Mesleki Sağlık ve Güvenlik, 15, 15-23.

Gündoğmuş A (1992). İşçi Sınıfı Mücadelesi ve Toplu Sözleşme. İstanbul, Evrensel.

Gürcanlı E (2016). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'nde Omurgayı Oturtmak. DİSKİSG, 1, 7-25.

Koşar L (2003). Avrupa Birliği, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. Tes-İş Dergisi, 2003-4, 47-55.

Koşar L. ve Atılgan G (2005). İşsizlik Çalışanların da Sağlığını Bozuyor! Mesleki Sağlık ve Güvenlik, 24, 13-20.

Koşar L (2015). İşçi Sağlığında Kapitalist Denetim ve Anti-Kapitalist Denetim Tartışmaları. Mesleki Sağlık ve Güvenlik, 54-54, 27-39.

Kurt İ H (2000). İşçi Sağlığı ve Sendikalar. İçinde: T Akbulut (der), İşyeri Hekimliği Ders Notları, Ankara: Türk Tabipleri Birliği, 391-399.

Marx K (2011). Kapital Ekonomi Politiğin Eleştirisi 1. Cilt. Çev. M Selik, N Satlıgan, İstanbul: Yordam Kitap.

Nalçacı E (2003). İşçi Sağlığı Üretim İlişkilerinin Ürünüdür. Mesleki Sağlık ve Güvenlik, 15, 12-14.

Narin Ö (2015). Sermayenin Denetimi Mi? İşçinin Yönetimi Mi. Mesleki Sağlık ve Güvenlik, 54-55, 14-26.

Özveri M (2015). İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri. İstanbul: Birleşik Metal-İş Sendikası.

Piyal B (2000). Çalışma İlişkilerinde Değişim ve Psikososyal Sorunlar. Sendikal Notlar, 5, 119-138.

Piyal B (2003). Toplumsal Korunma ve İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları. Sendikal Notlar, 20, 140-156.

Topak O (2014). Meslek Hastalıklarının Ekonomi Politiği. Mesleki Sağlık ve Güvenlik, 51-52, 2-9.

Türkmen R (2014). İşçi Cinayetlerinin Politik Ekonomisi. Mesleki Sağlık ve Güvenlik, 53, 2-9.

Yücesan-Özdemir G (2001). Küreselleşme ve İşçi Sağlığı Çalışmanın Ekonomi Politiği Üzerine Notlar. Mesleki Sağlık ve Güvenlik, 6, 2-5.

Yücesan-Özdemir G (2015). İşçi Sağlığı İçin Üç Koşul: Politikleşmiş İşyeri, Kolektif Özne ve Sınıf İradesi. Mesleki Sağlık ve Güvenlik, 54-55, 2-6.

İstihdamın Niteliği, Sosyal Ekonomi ve Verimlilik

Priene Salonu

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE

Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının İşsizlikle Mücadelede Rolü: Türkiye, İspanya ve İtalya Üzerine Karşılaştırmalı Bir Politika Değerlendirmesi	*Rifat Yıldız – Gürol Özcüre*
Türkiye'de Sosyal Ekonomi Verilerinde Ölçüm Sürekliliği ve Düşük Kooperatif İstihdam Payı (2009-2024)	*Volkan Işık*
İmalat Sektörünün "İyi İş" Yaratma Kapasitesi: Türkiye İşgücü Piyasası Üzerine Ampirik Bir İnceleme	*Melih Tutar – Elif Kara Yavaş*
Üretim Yönetimi Perspektifinden İmalat Sektöründe Kadın İstihdamının Değerlendirilmesi: Aydın İli Örneği	*Gülşah Sezen*

Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının İşsizlikle Mücadelede Rolü: Türkiye, İspanya ve İtalya Üzerine Karşılaştırmalı Bir Politika Değerlendirmesi

Rifat YILDIZ[1] • Gürol ÖZCÜRE[2]

[1] Rifat YILDIZ, Şube Müdürü, İŞKUR, rifat.yildiz@iskur.gov.tr, ORCID: 0000-0001-5687-6798

[2] Prof. Dr. Gürol ÖZCÜRE, Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, gozcure@odu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9125-5863

GİRİŞ

İşgücü piyasaları son yıllarda demografik dönüşüm, dijitalleşme, yeşil dönüşüm, pandemi sonrası toparlanma ve enflasyonist baskılar gibi çoklu krizlerin eş zamanlı etkisi altında yeniden şekillenmektedir. Bu dönüşüm yalnızca yeni iş yaratma kapasitesini değil, iş arayanların açık işlere erişimini, beceri uyumsuzluklarını, kayıtlı ve nitelikli istihdama geçiş kanallarını ve özellikle gençler ile kadınların işgücü piyasasında kalıcı yer edinme imkânlarını da etkilemektedir. Türkiye açısından temel tartışma, aktif işgücü piyasası politikalarının (AİPP) program ve katılımcı sayısı bakımından genişlemesine karşın bu araçların işsizliğin azaltılması, işe geçişlerin hızlandırılması ve istihdamın kalıcılığının desteklenmesi bakımından ne ölçüde işlevsel olduğudur.

Bu çalışma, Türkiye'nin AİPP yaklaşımını İspanya ve İtalya ile karşılaştırmalı olarak değerlendirmektedir. Çalışmanın hareket noktası, Türkiye'de program çeşitliliği artarken genç işsizliği, kadınların düşük işgücüne katılımı, beceri uyumsuzluğu ve ne eğitimde ne istihdamda olan gençler (NEET/NEİY) sorununun önemini korumasıdır. Bu nedenle AİPP'ler yalnızca bütçe, program veya katılımcı sayısı üzerinden değil; hedefleme doğruluğu, danışmanlık kapasitesi, işverenle eşgüdüm, beceri geliştirme, program sonrası izleme ve etki değerlendirme kapasitesi üzerinden ele alınmaktadır. Çalışmanın amacı, üç ülkenin deneyimlerinden hareketle Türkiye için doğrudan nedensellik iddiası kurmak değil, gözlenen işgücü göstergeleri ve politika mimarileri arasındaki ilişkileri karşılaştırmalı biçimde yorumlamak ve politika tasarımına yönelik çıkarımlar geliştirmektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın kavramsal zemini aktivasyon yaklaşımı, aktif işgücü piyasası politikaları, beceri uyumsuzluğu, yanlış eşleşme, istihdam edilebilirlik ve eğitimden işe geçiş kavramlarına dayanmaktadır. Aktivasyon yaklaşımı, işsiz veya pasif konumdaki bireylerin yalnızca gelir desteğiyle korunmasını değil, işgücü piyasasına yeniden bağlanmasını, becerilerinin geliştirilmesini ve iş arama süreçlerinin desteklenmesini öngören politika setini ifade etmektedir. Mesleki eğitim, işbaşı eğitim, iş ve meslek danışmanlığı, işe yerleştirme

hizmetleri, istihdam teşvikleri, girişimcilik destekleri ve destekli istihdam uygulamaları bu çerçevenin temel bileşenleridir.

AİPP'lerin başarısı hedef grupların karşılaştığı engellerin niteliğine göre farklılaşmaktadır. Gençlerde ilk işe geçiş, deneyim eksikliği ve okuldan işe geçişteki kopukluklar öne çıkarken; kadınlarda bakım sorumlulukları, toplumsal cinsiyet rolleri, iş-yaşam dengesi ve bakım hizmetlerine erişim gibi yapısal unsurlar belirleyicidir. TÜİK verilerine göre 2024 yılında Türkiye'de 15 yaş ve üzeri kadınların istihdam oranı %32,5, işgücüne katılım oranı %36,8 iken erkeklerde bu oranlar sırasıyla %66,9 ve %72,0'dır. Bu fark, kadınların işgücü piyasasına erişiminde yalnızca iş arama veya beceri eksenli müdahalelerin yeterli olmayabileceğine işaret etmektedir. Avrupa Birliği'nde de cinsiyet farkı tamamen ortadan kalkmış değildir; 2024'te 20-64 yaş grubunda kadın istihdam oranı %70,8, erkek istihdam oranı %80,8'dir. İtalya aynı yıl 19,4 puanla AB'nin en yüksek cinsiyet istihdam farkına sahip ülkesi olurken, İspanya'daki fark bunun belirgin biçimde altında kalmıştır. Dolayısıyla üç ülke karşılaştırması, AİPP'lerin hedef grup bazında farklılaştırılması ve özellikle kadınların bakım, erişim ve süreklilik sorunlarının politika tasarımına dahil edilmesi açısından anlamlıdır.

YÖNTEM

Araştırmada karşılaştırmalı politika analizi yaklaşımı benimsenmiştir. Çalışma nicel bir nedensel etki değerlendirmesi veya ekonometrik model kurmamaktadır; Türkiye, İspanya ve İtalya'nın aktif işgücü piyasası politikalarını belge analizi, literatür taraması ve seçilmiş işgücü göstergeleri üzerinden karşılaştırmaktadır. Veri kaynakları ulusal strateji belgeleri, yasal ve kurumsal düzenlemeler, kamu istihdam hizmetlerine ilişkin uygulama raporları ile TÜİK, Eurostat, OECD ve ILO verileridir. İnceleme ağırlıklı olarak 2015-2025 dönemindeki eğilimlere odaklanmaktadır.

Program bileşenleri mesleki eğitim, işbaşı eğitim, işe yerleştirme ve danışmanlık, istihdam teşvikleri, kadın istihdamını destekleyici uygulamalar, geçici kamu istihdamı ve destekli istihdam ekseninde sınıflandırılmıştır. Analitik değerlendirme üç soruya dayanmaktadır: AİPP açık işlerin doldurulmasını ve iş arayan-işveren eşleşmesini kolaylaştırmakta mıdır? Genel işsizlik, genç işsizliği ve kadın istihdamı göstergelerindeki değişimler AİPP tasarım ve uygulama farklılıklarıyla ne ölçüde uyumlu görünmektedir? Türkiye'nin AB istihdam yaklaşımıyla uyumunda temel geliştirme alanı program sayısından çok hedefleme, hizmet kalitesi, izleme ve değerlendirme kapasitesi midir? Bu çerçeve, bulguların nedensel sonuçlar olarak değil, karşılaştırmalı politika değerlendirmesi olarak yorumlanmasını gerektirmektedir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Karşılaştırmalı inceleme, AİPP'lerin iş arayanların işgücü piyasasıyla temasını sürdürme, açık işlerle eşleşmeyi kolaylaştırma ve belirli grupların işe geçişini destekleme bakımından işlevsel olabildiğini; ancak sonuçların tüm hedef gruplarda ve tüm ekonomik koşullarda aynı ölçüde

ortaya çıkmadığını göstermektedir. Türkiye'de aktif programların işe yerleştirme ve kısa vadeli geçişler bakımından belirli katkılar sunduğu görülmekle birlikte, genel işsizlik, genç işsizliği ve kadınların kalıcı istihdama geçişi bakımından daha ihtiyatlı bir değerlendirme gerekmektedir. Gözlenen göstergeler, başarıyı yalnızca programa ayrılan kaynak veya katılımcı sayısıyla açıklamak yerine hedefleme, işveren talebiyle uyum, danışmanlık kalitesi ve program sonrası izleme kapasitesinin birlikte ele alınması gerektiğine işaret etmektedir.

İspanya örneği bu açıdan önemlidir. OECD'nin 2025 tarihli değerlendirmesine göre İspanya'da AİPP harcamaları 2022'de GSYH'nin yaklaşık %0,7'sine ulaşmış ve OECD ortalaması olan %0,4'ün üzerinde gerçekleşmiştir. Bununla birlikte OECD, yüksek harcamanın tek başına yeterli olmadığını; programların kanıta dayalı tasarımı, hedef gruplara erişim, uygulama kalitesi, izleme ve değerlendirme süreçlerinin güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bulgu, çalışmanın temel yaklaşımıyla uyumludur: AİPP'nin değerlendirilmesinde kaynak miktarının yanında program mimarisi ve uygulama kapasitesi de önem taşımaktadır.

Gençler açısından üç ülkedeki eğilimler de politika tasarımının önemine işaret etmektedir. İspanya ve İtalya, geçmişte çok yüksek genç işsizliği oranlarına sahip olmakla birlikte son on yılda belirgin gerileme yaşamıştır. Eurostat verileri, AB'de NEET oranının 2025'te %11,0'a indiğini; İtalya'da 15-29 yaş NEET oranının 2015'te %25,7'den 2025'te %13,3'e düşerek 12,4 puan gerilediğini göstermektedir. Bu gelişme tek başına AİPP'lerin nedensel başarısı olarak okunamaz; makroekonomik büyüme, demografik değişim ve diğer sosyal politikalar da sonuçları etkilemektedir. Ancak gençlere yönelik geçiş programları, beceri geliştirme, işveren bağlantısı ve kamu istihdam hizmetlerinin daha sistematik kullanımıyla birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye açısından hedef grup bazlı ve izlenebilir hizmet tasarımının önemini güçlendirmektedir.

Kadın istihdamı bakımından ise sonuçlar daha karmaşıktır. Türkiye'de kadınların 2024 yılı istihdam oranının %32,5'te kalması, AİPP'lerin kadınlar açısından bakım yükü, çalışma saatleri, kayıt dışılık, ulaşım ve mesleki ayrışma gibi yapısal engellerle birlikte tasarlanması gerektiğini göstermektedir. İtalya'da cinsiyet istihdam farkının 2024'te 19,4 puanla AB'nin en yüksek düzeyinde olması, benzer biçimde program varlığının tek başına toplumsal ve kurumsal engelleri ortadan kaldırmadığını ortaya koymaktadır. İspanya'da ise cinsiyet istihdam farkının daha sınırlı olması, kadınların işgücü piyasasına katılımını destekleyen bakım, izin ve istihdam politikalarının AİPP'lerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bu nedenle kadınlara yönelik politika başarısı yalnızca kurs veya teşvik katılımı üzerinden değil, işe giriş, kayıtlı çalışma, işte kalma ve bakım yüküyle uyumlu sürdürülebilir istihdam göstergeleri üzerinden izlenmelidir.

Genel olarak karşılaştırma, "daha fazla program" yaklaşımından ziyade daha seçici hedefleme, yerel açık işlerle bağlantılı beceri geliştirme, nitelikli danışmanlık ve program sonrası izleme

ekseninde bir dönüşüm ihtiyacını ortaya koymaktadır. Özellikle program sonrası işe yerleşme ve işte kalma oranlarının ülkeler arasında tam karşılaştırılabilir ve düzenli biçimde yayımlanmaması, AİPP'lerin performans değerlendirmesinde veri altyapısının da temel bir politika alanı olduğunu göstermektedir.

SONUÇ

Çalışma, AİPP'lerin işsizliği otomatik ve tek başına düşüren araçlar olduğu yönünde bir sonuç ileri sürmemektedir. Karşılaştırmalı bulgular, bu politikaların iş arayanların işgücü piyasasına bağlanması, eşleştirme süreçlerinin güçlendirilmesi ve beceri geliştirme açısından önemli işlevler üstlenebildiğini; ancak sonuçların hedef gruba, kurumsal kapasiteye, işveren talebine ve izleme mekanizmalarına göre değiştiğini göstermektedir.

Türkiye açısından temel politika dersi, AİPP mimarisinin katılımcı ve program sayısı odaklı performans anlayışından kalıcı ve nitelikli istihdam sonuçlarına dayalı bir yapıya yönelmesidir. İlk olarak hedef grup segmentasyonu güçlendirilmeli; gençler, kadınlar, uzun süre işsiz kalanlar, düşük becerili yetişkinler ve NEİY gençler için farklılaştırılmış hizmet paketleri oluşturulmalıdır. İkinci olarak iş ve meslek danışmanlığı, bireysel eylem planı, beceri profili, işveren eşleştirmesi ve program sonrası izleme işlevleriyle güçlendirilmelidir. Üçüncü olarak beceri geliştirme programları yerel işgücü talebi ve açık iş analizleriyle daha sıkı bağlanmalıdır. Dördüncü olarak kadın istihdamı politikalarında bakım hizmetleri, çalışma biçimleri ve toplumsal normlar AİPP tasarımının ayrılmaz bileşeni olarak ele alınmalıdır. Son olarak performans ölçümü; katılımcı sayısı ve işe girişin ötesinde kayıtlı istihdam, işte kalıcılık, ücret düzeyi ve mesleğe uygun istihdam gibi göstergeleri kapsamalıdır. Bu çerçevede Türkiye'nin AB aktif işgücü piyasası yaklaşımına uyumu, program benzerliğinden çok ölçülebilir sonuç, kurumsal öğrenme ve hedef grup bazlı politika kapasitesi üzerinden değerlendirilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Aktif İşgücü Piyasası Politikaları; Genç İşsizliği; Kadın İstihdamı; NEET; Türkiye; İspanya; İtalya.

KAYNAKÇA

Bonoli, G. (2010). The political economy of active labor-market policy. Politics & Society, 38(4), 435-457.

Caliendo, M., & Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. IZA Journal of Labor Policy, 5(1), 1-30.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2025). Ulusal İstihdam Stratejisi 2025-2028. Ankara: ÇSGB.

Eurostat. (2026). Fewer young people not in work or education in 2025. Luxembourg: European Commission.

Eurostat. (2026). Women at work: A snapshot of EU's gender employment gap. Luxembourg: European Commission.

Metin, B. (2016). Genç işsizliği ile mücadelede aktifleştirme stratejileri: İstihdama geçişte güçlü bir politika aracı mı? Emek ve Toplum, 5(11), 76-105.

OECD. (2024). OECD Employment Outlook 2024. Paris: OECD Publishing.

OECD. (2025). Improving Active Labour Market Policies in Spain. Paris: OECD Publishing.

Saraç, H., & Arslan, E. (2026). Aktif işgücü politikaları işsizlikle mücadelede ne kadar etkili? Türkiye için nicel bir etki analizi. Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 12(1), 33-53.

TÜİK. (2025). İşgücü İstatistikleri, 2024. Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.

Yıldız, R. (2026). Avrupa Birliği aktif işgücü piyasası politikalarına Türkiye'nin uyumu: Türkiye-İspanya-İtalya karşılaştırması [Doktora tezi, Ordu Üniversitesi].

Türkiye'de Sosyal Ekonomi Verilerinde Ölçüm Sürekliliği ve Düşük Kooperatif İstihdam Payı (2009-2024)

Volkan IŞIK

Prof. Dr. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ankara, Türkiye.
volkani@hacettepe.edu.tr. ORCID: 0000-0003-3690-969X.

GİRİŞ

Sosyal ekonomi, piyasa, devlet ve sivil toplumun kesişiminde faaliyet göstererek, sermaye birikimi yerine bireysel ve toplumsal amaçları önceleyen iş modelleriyle toplumsal ihtiyaçlara ve piyasa başarısızlıklarına yanıt veren, kapsayıcı ve sürdürülebilir kalkınmanın temel bir bileşeni olarak giderek daha fazla kabul görmektedir (OECD, 2022). EMES (L'Émergence de l'Entreprise Sociale en Europe / Avrupa'da Sosyal Girişimin Doğuşu) Uluslararası Araştırma Ağı, sektörü girişimci/ekonomik bir dinamik, açık bir toplumsal amaç ve katılımcı bir yönetişim yapısı olmak üzere üç temel boyutla tanımlamaktadır (Defourny ve Nyssens, 2010). Bu geniş kavramsal çerçeve içinde sosyal ekonomi; kooperatifler, dernekler, vakıflar ve sosyal girişimler gibi heterojen bir örgüt kümesini kapsamaktadır (Borzaga vd., 2020).

Sosyal ekonominin bütüncül toplumsal amaçlarına karşın sektör, piyasa temelli kooperatifler ile piyasa dışı dernek ve vakıflar arasında önemli bir kurumsal çeşitlilik barındırmaktadır (Defourny ve Nyssens, 2017). Bu çeşitliliğin zaman içindeki dinamiklerini izleyen zaman serisine dayalı nicel analizler, özellikle gelişmekte olan ekonomilerde, oldukça sınırlıdır. Bunun önemli nedenlerinden biri sosyal ekonomiye özgü veri hesaplarının ve kurumlar arası uyumlu veri toplama mekanizmalarının bulunmamasıdır (Avrupa Parlamentosu, 2016). Türkiye'deki literatür de büyük ölçüde kurumsal ve betimleyici nitelikte olup karşılaştırılabilir uzun dönemli nicel analizler sınırlıdır (Demircan Yıldırım, 2023).

Bu çalışma, 2009–2024 döneminde Türkiye sosyal ekonomisini piyasa (kooperatifler) ve piyasa dışı (dernekler ve vakıflar) bileşenlerine ayırarak, kooperatiflerin işgücü piyasasındaki istihdam kapasitesini ve sektörün piyasa içindeki konumunun zaman içindeki seyrini incelemektedir. Bu çerçevede, kooperatif istihdamının toplam ulusal istihdam içindeki düşük düzeyi betimlenmekte; ayrıca vakıf gelir verilerinin yalnızca 2015'ten itibaren sistematik olarak derlenmesinin, piyasa payına ilişkin değerlendirmeleri ne ölçüde etkileyebileceği sınanmaktadır. Çalışma böylece Çoklu Krizler ve Emek temasına hem istihdam görünümü hem de sosyal ekonomiye ilişkin politika değerlendirmelerinin dayandığı verilerin güvenilirliği bakımından katkı sunmayı hedeflemektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal ekonomi, kamu sektörü ile özel kâr amaçlı piyasa arasında konumlanan kritik bir alan olarak kabul edilmektedir (Avrupa Parlamentosu, 2016). EMES yaklaşımı, sektörü

ekonomik/girişimci bir dinamik, açık bir toplumsal amaç ve katılımcı bir yönetişim yapısı temelinde kavramsallaştırmaktadır (Defourny ve Nyssens, 2012). Bu çerçeve içinde literatür, sosyal ekonominin "piyasa" ve "piyasa dışı" alt sektörleri arasında kritik bir analitik ayrım yapmaktadır (Avrupa Parlamentosu, 2016). Piyasa alt sektörü esas olarak mal ve hizmet satışından sürekli gelir elde eden kooperatiflerden oluşurken, piyasa dışı alt sektör kamu hibeleri, hayırseverlik bağışları ve üyelik aidatları gibi karma kaynaklara dayanan dernek ve vakıflardan oluşmaktadır (Avrupa Parlamentosu, 2016).

Sosyal ekonominin ölçülmesi, evrensel kabul görmüş tek bir tanımın bulunmaması ve geleneksel makroekonomik göstergelerin sektörün bileşimini tam olarak yansıtmaması nedeniyle metodolojik güçlükler içermektedir (Avrupa Parlamentosu, 2016). Uluslararası kuruluşlar sektörün istihdam yaratma ve dezavantajlı grupların işgücü piyasasına katılımındaki rolünü vurgularken (OECD, 2022), farklı kurumlarca farklı kapsamlarla derlenen idari seriler zaman içindeki değişimin yorumlanmasını güçleştirebilmektedir. Türkiye'de sosyal ekonomi aktörleri ayrıca kapsamlı bir yasal çerçevenin yokluğu, finansal kırılganlık, düzenleyici boşluklar ve düşük kamuoyu farkındalığı gibi sorunlarla karşı karşıyadır (Ankara Kalkınma Ajansı, 2022; Demircan Yıldırım, 2023).

YÖNTEM

Çalışma, 2009–2024 dönemine ait resmî idari serilerden oluşturulan yıllık bir veri setine dayanmaktadır. Toplam istihdam verisi TÜİK'ten; kooperatif istihdamı ve reel cirosu ile dernek ve vakıfların gelir serileri ilgili resmî idari kurumlardan derlenmiştir. Parasal değişkenler Tüketici Fiyat Endeksi (2015=100) kullanılarak reel hale getirilmiştir. Vakıf gelirleri resmî kayıtlarda yalnızca 2015'ten itibaren sistematik biçimde bulunduğundan, 2009–2014 dönemi için bu bileşen mevcut değildir.

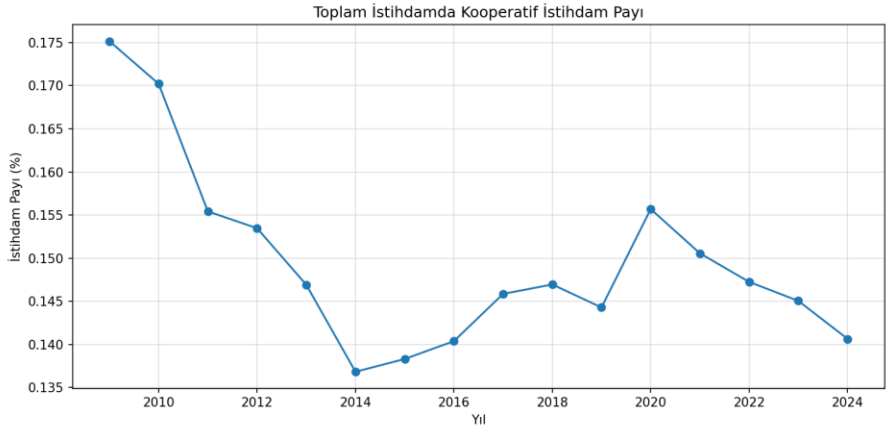
Bu kısıt nedeniyle iki piyasa payı göstergesi karşılaştırılmıştır. K(t) reel kooperatif cirosunu, D(t) reel dernek gelirini ve V(t) reel vakıf gelirini göstermek üzere tutarlı piyasa payı $100\times K(t)/[K(t)+D(t)]$ biçiminde tüm dönem için aynı kurumsal kapsamla hesaplanmıştır. Kapsamı değişen raporlanan gösterge ise 2009–2014 için $100\times K(t)/[K(t)+D(t)]$, 2015–2024 için $100\times K(t)/[K(t)+D(t)+V(t)]$ biçimindedir. Kooperatif istihdam payı 100×kooperatif istihdamı/toplam ulusal istihdam olarak hesaplanmıştır. Böylece ölçüm kapsamındaki değişiklik ile ekonomik değişim birbirinden ayrıştırılmaya çalışılmıştır.

Ampirik analizde önce doğrusal trend modeli tahmin edilmiştir. Ardından 2015 ve sonrasını gösteren kukla değişken kullanılarak ani düzey değişimi sınanmıştır. Düzey ve eğim değişikliklerini ayırmak üzere üçüncü bir parçalı trend modeli kurulmuş; bu modelde zaman eğilimine ek olarak 2015 sonrası kukla değişkeni ile 2015 sonrasındaki yılları sayan eğim-etkileşim terimi birlikte kullanılmıştır. Zaman değişkeni 2009=0 olacak biçimde merkezlenmiştir. Tüm modeller OLS ile tahmin edilmiş; n=16 ve pozitif serisel korelasyon

nedeniyle Bartlett çekirdeği, iki gecikme ve sonlu örneklem düzeltmesi kullanan Newey–West HAC standart hataları raporlanmıştır. Kırılma tarihinin veri kapsamındaki değişimden hareketle seçilmiş olması ve örneklemin küçüklüğü nedeniyle parçalı trend sonuçları keşifsel olarak yorumlanmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

İlk olarak, kooperatif istihdamının toplam ulusal istihdam içindeki payı dönem boyunca %0,14–%0,18 gibi son derece düşük bir düzeyde kalmıştır (Şekil 1); bu, kooperatiflerin Türkiye işgücü piyasasında kayıtlı istihdam yaratma kapasitesinin sınırlı olduğunu göstermektedir. Zaman içindeki hafif gerileme eğilimi istatistiksel olarak doğrulanabilir düzeyde değildir (β=-0,00122 yüzde puan/yıl; p=0,096; R^2=0,298) ve 2015 sonrasında da belirgin bir kırılma gözlenmemiştir (β=-0,00361 yüzde puan; p=0,699; Tablo 1); dolayısıyla veriler, keskin bir gerilemeden çok, kooperatif istihdamının dönem başından bu yana dönem boyunca kalıcı biçimde düşük bir düzeyde kaldığına işaret etmektedir.



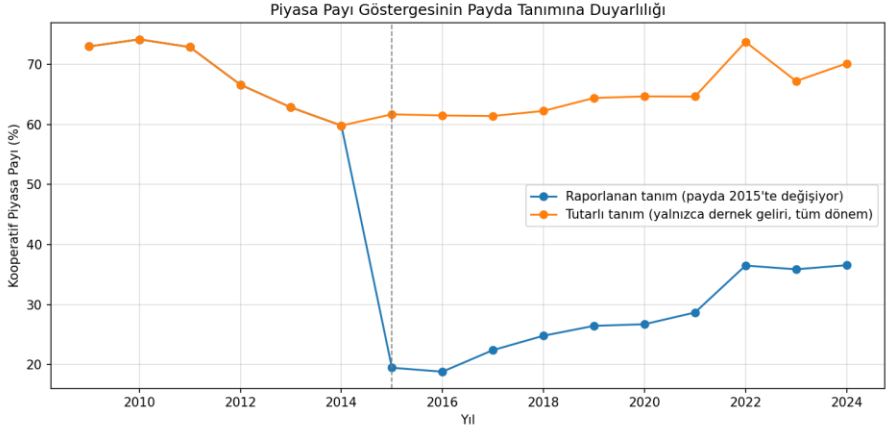
Şekil 1. Toplam İstihdamda Kooperatif İstihdam Payı (2009-2024)

Değişken	Model 1: Doğrusal Trend	Model 2: 2015 Sonrası Düzey
Sabit (%; 2009)	0,1587 (p<0,001)	0,1586 (p<0,001)
Zaman (yüzde puan/yıl)	-0,00122 (p=0,096)	-0,00090 (p=0,382)
2015 sonrası düzey (yüzde puan)	—	-0,00361 (p=0,699)

Değişken	Model 1: Doğrusal Trend	Model 2: 2015 Sonrası Düzey
Gözlem (n)	16	16
R^2	0,298	0,306
Düzeltilmiş R^2	0,248	0,200

Tablo 1. Kooperatif İstihdam Payı Sonuçları (Newey–West HAC, Sonlu Örneklem Düzeltmeli)

İkinci olarak ve bu çalışmanın en dikkat çekici bulgusu olarak, kooperatiflerin piyasa payına ilişkin sonuçların verinin nasıl derlendiğine son derece duyarlı olduğu ortaya çıkmıştır (Şekil 2). Vakıf gelirinin yalnızca 2015'ten itibaren hesaplamaya dahil edildiği veri setinde piyasa payı 2015'te sert bir düşüş göstermekte (yıllık -3,212 yüzde puan, p=0,006; 2015 sonrası düzey kaybı -50,522 yüzde puan, p<0,001) ve bu durum ilk bakışta sektörün piyasadan hızla uzaklaştığı izlenimini vermektedir. Ancak kurumsal kapsam dönem boyunca sabit tutulduğunda bu düşüşün büyük ölçüde ortadan kalktığı görülmektedir (yıllık değişim -0,152 yüzde puan, p=0,712; 2015 düzey kaybı -6,222 yüzde puan, p=0,283); yalnızca 2015 sonrasına doğru ihtiyatlı bir yön değişikliği sinyali kalmaktadır (yıllık +4,152 yüzde puan, p<0,001; R^2=0,813; Tablo 2). Bu karşılaştırma, aynı olgunun kullanılan veri kapsamına bağlı olarak tamamen farklı politika sonuçlarına işaret edebileceğini göstermesi bakımından, sosyal politika alanındaki veri temelli değerlendirmeler için de dikkate değer bir uyarı taşımaktadır.



Şekil 2. Piyasa Payı Göstergesinin Payda Tanımına Duyarlılığı

Model	Kapsamı Değişen Tanım	Tutarlı Tanım
Doğrusal trend (yüzde puan/yıl)	-3,212 (p=0,006)	-0,152 (p=0,712)
Trend R^2	0,519	0,021
2015 düzey değişimi (yüzde puan)	-50,522 (p<0,001)	-6,222 (p=0,283)
Düzey modeli R^2	0,936	0,137
Parçalı trend: 2015 düzey değişimi	-39,641 (p<0,001)	2,498 (p=0,202)
Parçalı trend: eğim değişimi (yüzde puan/yıl)	5,181 (p<0,001)	4,152 (p<0,001)
Parçalı trend R^2	0,993	0,813

Tablo 2. Piyasa Payı Duyarlılık ve Parçalı Trend Analizi (Newey–West HAC, Sonlu Örneklem Düzeltmeli)

Bu bulgu, sosyal ekonominin "piyasadan uzaklaşarak dernek/vakıf ağırlıklı bir yapıya dönüştüğü" yönündeki ilk izlenimin, büyük ölçüde 2015'te devreye giren yeni bir veri kaynağının yarattığı bir görünüm olduğunu; kooperatiflerin piyasadaki fiili konumunda ani bir kayıp bulunmadığını göstermektedir. Bununla birlikte tutarlı seride 2015 sonrasında ortaya çıkan ılımlı yön değişikliği sinyali, gelecekte daha uzun bir zaman serisiyle yeniden sınanmayı hak eden, ihtiyatla değerlendirilmesi gereken bir gözlemdir. Bu ayrım, sosyal ekonomiyi izlemeye yönelik idari veri altyapısının, sektörün gerçek dönüşümüyle veri kapsamındaki değişiklikleri birbirine karıştırmaması açısından önem taşımaktadır.

Avrupa Birliği'nde sosyal ekonomi kuruluşları en az 11,5 milyon kişiye istihdam sağlamakta ve toplam istihdamın yaklaşık %6,3'ünü oluşturmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2026). Türkiye verisinde ise yalnızca kooperatif istihdamı ölçülebildiğinden bu oranlar doğrudan karşılaştırılabilir değildir. Bununla birlikte kooperatif istihdam payının %0,2'nin altında seyretmesi, sektörün kayıtlı istihdam kapasitesinin sınırlı olduğunu göstermektedir. Vakıf, dernek ve kooperatif dışında sosyal ekonominin temel aktörleri arasında sayılan sosyal girişimler ve Work Integration Social Enterprises (İş Entegrasyonu Sosyal İşletmeleri, WISE'lar) için yasal tanınma, İspanya modelindeki gibi kamu alımlarında sosyal ölçütler ve teşvikler tartışılabilecek politika araçlarıdır; ancak mevcut betimsel ve küçük örneklemli analiz bu araçların etkileri hakkında nedensel çıkarım sağlamamaktadır.

SONUÇ

Bu çalışma, Türkiye'de kooperatif istihdamının işgücü piyasasındaki payının dönem boyunca %0,14–%0,18 gibi düşük bir düzeyde kaldığını ve bu düşük düzeyin istatistiksel olarak doğrulanabilir bir gerileme eğiliminden çok dönem boyunca kalıcı bir düşük düzeyi yansıttığını ortaya koymaktadır. Çalışma ayrıca, sosyal ekonominin piyasadan uzaklaştığına dair ilk bakışta çarpıcı görünen bulgunun (yaklaşık yüzde 50,5'lik görünür düşüş), büyük ölçüde vakıf gelir verisinin 2015'ten itibaren istatistiklere dahil edilmeye başlanmasından kaynaklanan bir veri kapsamı etkisi olduğunu; kurumsal kapsam sabit tutulduğunda bu düşüşün istatistiksel olarak doğrulanamadığını göstermektedir. Tutarlı seride 2015 sonrasına işaret eden ılımlı bir yön değişikliği sinyali bulunmakla birlikte, bu bulgu sınırlı örneklem nedeniyle ihtiyatla, gelecekteki araştırmalar için bir başlangıç noktası olarak değerlendirilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Ekonomi; Kooperatifler; Veri Sürekliliği; Ölçüm Geçerliliği; Kooperatif İstihdamı.

KAYNAKÇA

Ankara Kalkınma Ajansı. (2022). 2022 yılı sürdürülebilir kalkınma amaçları odağında sosyal ekonomi mali destek programı başvuru rehberi. T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı.

Baturina, D., Mihály, M., Haska, E., Ciepielewska-Kowalik, A., Kiss, J., Agolli, A., Bashevska, M., Korunovska Srbijanko, J., Rakin, D. ve Radojičić, V. (2021). The role of external financing in the development of social entrepreneurship in CEE countries. J. Defourny ve M. Nyssens (Ed.), Social enterprise in Central and Eastern Europe: Theory, models and practice içinde. Routledge.

Borzaga, C., Galera, G., Franchini, B., Chiomento, S., Nogales, R. ve Carini, C. (2020). Social enterprises and their ecosystems in Europe: Comparative synthesis report. Avrupa Birliği Yayınlar Ofisi.

Avrupa Komisyonu. (2026). Mid-term review of the action plan for the social economy: Main achievements and way forward (COM(2026) 138 final). European Commission.

Defourny, J. ve Nyssens, M. (2010). Conceptions of social enterprise and social entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and divergences. Journal of Social Entrepreneurship, 1, 32-53. https://doi.org/10.1080/19420670903442053

Defourny, J. ve Nyssens, M. (2012). The EMES approach of social enterprise in a comparative perspective. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 75, 7-34. https://doi.org/10.4324/9780203487747-11

Defourny, J. ve Nyssens, M. (2017). Fundamentals for an international typology of social enterprise models. Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 28, 2469-2497. https://doi.org/10.1007/s11266-017-9884-7

Demircan Yıldırım, P. (2023). Sosyal ekonomi ve Türkiye'de sosyal kooperatifçilik: Mevcut durumun SWOT analizi. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 25, 1160-1175.

Avrupa Parlamentosu. (2016). Social economy. Directorate-General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy.

Konle-Seidl, R. (2022). Social economy in Spain. Avrupa Parlamentosu, Ekonomik, Bilimsel ve Yaşam Kalitesi Politikaları Departmanı.

Newey, W. K. ve West, K. D. (1987). A simple, positive semi-definite, heteroskedasticity and autocorrelation consistent covariance matrix. Econometrica, 55(3), 703-708. https://doi.org/10.2307/1913610

OECD. (2022). Recommendation of the council on the social and solidarity economy and social innovation (OECD/LEGAL/0472). Organisation for Economic Co-operation and Development.

İmalat Sektörünün "İyi İş" Yaratma Kapasitesi: Türkiye İşgücü Piyasası Üzerine Ampirik Bir İnceleme

Melih TUTAR[1] • Elif KARA YAVAŞ[2]

[1] Doktora Öğrencisi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, melihtutar@uludag.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8796-0850

[2] Dr. Öğr. Üyesi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, elifkara@uludag.edu.tr, ORCID:0000-0002-7431-4059

GİRİŞ

1970'lerin ortalarından itibaren gerçekleşmeye başlayan dönüşümlerin, işgücü piyasasında özellikle güvencesiz çalışmanın yayılmasına ve iş kalitesinde bir kutuplaşmaya yol açtığı bilinmektedir. İş kalitesini farklı düzeylerde etkileyen çeşitli faktörler bulunmakla birlikte, konu disiplinler arası bir yaklaşım ile ele alınmaktadır. İş kalitesi; bireyler, meslekler, işgücü piyasası katmanları, toplumlar ve tarihsel dönemler arasında farklılık göstermektedir (Findlay, 2013: 441). Gerek politika yapıcılar arasında gerekse akademisyenler arasında neyin "iyi" veya neyin "insana yakışır iş" olduğu tartışmalıdır. Bu bağlamda iş kalitesi yaklaşımı günümüzde ILO ve OECD gibi kuruluşlar tarafından "düzgün iş, işin kalitesi veya iyi iş" sınıflandırmaları ile tartışılmaya ve biçimlendirilmeye devam etmektedir (Kumaş & Çağlar, 2024: 175). Bu durum iş kalitesinin nasıl ölçüleceği ve değerlendirileceği konusunda uzlaşmayı zorlaştırmaktadır (Adamson & Roper, 2019: 552).

Kalleberg'in (2011: 9-10) yaklaşımına göre genel olarak iyi işler; yüksek ücret, yeterli yan hakların bulunması, iş üzerinde özerklik ve kontrole sahip olma, çalışma süresi üzerinde esneklik ve kontrol imkânının sunulması ve işin sona erdirilmesi üzerinde belirli bir kontrol hakkı veren istihdam biçimleri olarak tanımlanmaktadır. Kötü işler ise düşük ücret, yeterli yan haklar sağlamayan, iş üzerinde özerklik ve kontrolün bulunmaması, çalışanlara iş dışı faaliyetlerle ilgilenebilmeleri için esneklik sağlamayan ve çalışana işin sona erdirilmesi konusunda kontrol hakkı vermeyen işler olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle, bu durum bir grup çalışanın yüksek ücretler, yan haklar, iş güvencesi ve artan özerklik ile esneklik elde ettiği; diğer grup çalışanlarının ise daha düşük kazançlar, düşük yaşam standartları, sınırlı yan haklar ve azalan iş güvencesiyle karşı karşıya olduğu bir kutuplaşma ile sonuçlanmıştır (Winterberg vd., 2016: 1).

İçinde bulunduğumuz neoliberal dönem serbest piyasa ekonomisinin güç kazandığı ve devlet müdahalesinin azaltıldığı bir aşama olarak öne çıkmıştır. Bu süreçte hem iyi işlerde hem de kötü işlerde bir artış yaşanmıştır. İyi ve kötü işler arasındaki eşitsizliğin de çeşitli boyutlarda arttığı bulunmuştur. Profesyonel ve yönetsel mesleklerde çalışan yüksek eğitimli bireyler, daha yüksek ücretlere ve daha fazla iş güvencesine sahipken düşük eğitimli çalışanlar ise düşük

ücretler, güvenceli işlere sınırlı erişim, uzun çalışma süreleri ve kısıtlı yan haklarla karşı karşıyadır (Kalleberg, 2011: 14; Jacobs, 2013: 640; Güler, 2023: 16).

Bu çalışma, Türkiye'de ihracat, istihdam ve katma değer yaratması bakımından ekonominin temel yapı taşlarından biri olan imalat sektörünün, diğer sektörlere göre güvenceli istihdamı koruyucu bir işlev üstlenip üstlenmediğini test etmekte ve *"Türkiye işgücü piyasasında imalat sektöründe çalışıyor olmak, diğer sektörlere kıyasla bireyin "İyi İş" statüsünde yer alma olasılığını nasıl etkilemektedir?"* sorusuna cevap aramaktadır. Çalışma imalat sektöründe iş kalitesini ücret, kayıtlılık, iş sürekliliği ve iş-aile yaşamı dengesi açısından önem arz eden çalışma süresini birlikte ele alan bütünsel "iyi iş" yaklaşımıyla incelemekte ve bu yönüyle ilgili yazına bir katkı sunmayı hedeflemektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kalleberg, işgücü piyasasında kutuplaşma ve güvencesizliği geçici bir süreç olarak değil, işgücü piyasasının yapısal bir özelliği olarak ele almaktadır. Bu noktada yazar, odak noktasını Amerika Birleşik Devletleri (ABD) olarak belirlese de, küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, emek ve sermayenin artan hareketliliği ile sendikaları zayıflatmaya yönelik politikalarla ilişkili olarak tüm ülkelerin benzer durumlarla karşı karşıya olduğunu belirtmektedir (Kalleberg, 2012, 428). Bu bağlamda, küreselleşme, kuralsızlaştırma (deregülasyon) ve teknolojik değişim gibi ekonomik ve politik dinamiklerin işin örgütlenmesini ve istihdam ilişkilerini dönüştürdüğünü ifade etmektedir. Bu dönüşümün, iş kalitesi ve çalışmanın giderek güvencesizleşmesi bakımından önemli sonuçlar doğurduğunu ve hatta güvencesizlik konusunda gittikçe artan bir eşitliğin söz konusu olduğunu ifade etmektedir (Kalleberg, 2012: 432-433; Appelbaum,2012: 2).

Kalleberg'e göre işler artık daha güvencesiz bir yapıya bürünmüştür. İşlerin daha güvencesiz hale gelmesine rağmen, bazı çalışanların diğerlerine kıyasla daha az kırılgan olduğu görülmektedir. Nitekim işgücü, daha fazla eğitime ve becerilere sahip olanlar ile bu beşerî sermaye niteliklerinden yoksun olanlar arasında giderek daha fazla kutuplaşmıştır. İyi ve düşük nitelikli işler arasındaki giderek büyüyen bu uçurumun dönüşen işgücü piyasasının uzun vadeli ve yapısal bir özelliği olduğu kabul edilmektedir. Kutuplaşmış ve güvencesiz istihdam sistemleri, 1970'lerden bu yana devam eden ekonomik yeniden yapılanma süreçleri sonucunda çalışanları koruyan kurumsal güvencelerin ortadan kaldırılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bu durum, ekonomik koşullar iyileştiğinde kendiliğinden düzelecek geçici bir olgu niteliği taşımamaktadır (Kalleberg, 2011: 15).

Rodrik modern dünyanın birçok açıdan sanayileşmenin bir ürünü olduğunu ve yoksul ülkeler için ekonomik umutların büyük ölçüde imalat sanayilerinin gelişmesine bağlı olduğunu ifade etmektedir (Rodrik, 2016: 1). Bu bağlamda imalat sanayinin bu çalışma kapsamında seçilmesinin nedeni; ihracat, istihdam ve katma değer yaratması bakımından ekonominin temel

yapı taşlarından biri olmasıdır. Nitekim imalat sanayinin ekonomi içerisindeki yeri bir ülkenin gelişme sürecindeki en temel göstergelerden biridir. Ülke geliştikçe tarım gibi sektörlerin ekonomi içindeki payı azalırken, imalat sektörünün payı artmaya başlamaktadır. Bir başka deyişle, ülkeler geliştikçe sektörlerin ekonomideki payı da değişir. Önceleri tarım gibi doğal kaynaklara dayalı sektörler ekonomi içerisinde önemli bir paya sahipken, ülke geliştikçe bu pay yerini imalat sanayisine bırakmakta ve hizmet sektörünün payı da artmaktadır. Nitekim imalat sektöründe verimliliğin artırılması ülke ekonomilerinin en önemli stratejilerinden biri olmuştur. Bir başka husus: İmalat sanayisi, diğer sektörlere kıyasla daha yüksek emek verimliliğine sahiptir. Bu nedenle imalat sanayisinde istihdamın artması ortalama emek üretkenliğinin de artmasını sağlar. İmalat sanayi aynı zamanda yeni teknolojilerin geliştirilmesinde ve diğer sektörlere yayılmasında da anahtar rol oynamaktadır (Taymaz & Suiçmez, 2005:19; Karluk, 2019:150; Akyol & Metin, 2021: 36).

YÖNTEM

Bu çalışma *"Türkiye işgücü piyasasında imalat sektöründe çalışıyor olmak, diğer sektörlere kıyasla bireyin "İyi İş" statüsünde yer alma olasılığını nasıl etkilemektedir?"* sorusuna cevap aramaktadır.

Veri Seti ve İyi İş Değişkeni

Yapılan analizde Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayımlanan 2024 yılı Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA) mikro veri seti kullanılmaktadır. Analize sadece 15-64 yaş grubunda olup ücretli/yevmiyeli/maaşlı çalışanlar dahil edilmiştir. Başka şekillerde istihdam olanların analiz dışı bırakılmasının temel nedeni HİA veri setinde gelir bilgisinin sadece ücretli/yevmiyeli/maaşlı çalışanlar için verilmesidir. Bu durum çalışmanın sınırlılıklarından bir tanesini oluşturmaktadır. Ayrıca çalışmada sadece 2024 yılı verisinin kullanılması da başka bir sınırlılıktır.

Çalışma, iyi işler bağımlı değişkeni kullanılarak imalat sektörünün diğer sektörlere göre iyi iş yaratma kapasitesini tahmin etmektedir.

İyi işler bağımlı değişkeni literatürdeki benzer çalışmalar[8] esas alınarak oluşturulmuştur. Bu kapsamda, iyi işler değişkeni ücret, kayıtlılık, işin sürekliliği ve çalışma süresi olmak üzere dört boyut kullanılarak oluşturulmuştur.

Ücret boyutunda literatürde farklı yaklaşımlar olmakla birlikte Ortega Díaz (2013) gibi araştırmacıları takip ederek İş Kanunu'na göre belirlenen saatlik asgari ücret eşiği kullanılmaktadır. İyi işlerin ücret boyutunu hesaplamak için ankette yer alan "*Geçen ay içinde esas işinizden elde ettiğiniz toplam net nakdi geliriniz ne kadardı? (TL)* sorusu

[8] Hovhannisyan vd.(2026) iyi (kaliteli) işi benzer şekilde dört boyutta tanımlamaktadır.

kullanılmaktadır. Bu soru ve esas işte çalışma süresi bilgisi kullanılarak çalışanların saatlik ücretleri hesaplanmıştır. 2024 yılında belirlenen saatlik asgari 75.56 TL[9] ve üzerinde ücret elde edenler bu boyutu sağlamış olmaktadır.

Kayıtlılık boyutunda ankette yer alan "*Bu (esas) işinizden dolayı Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) kayıtlı mısınız?*" sorusu kullanılmaktadır. Buna göre işinin kayıtlı olduğunu belirtenler bu boyutu sağlamaktadır.

Süreklilik boyutunda ankette yer alan "*Bu (esas) işinizin süreklilik durumu nedir?*" sorusuna işin sürekli bir iş olduğunu belirtenler bu boyutu sağlamaktadır.

Çalışma süresi boyutunda ise "*Esas işinizde bir haftada genellikle kaç saat çalışırsınız?"* sorusu kullanılmaktadır. Bu boyutta İş Kanunu'na göre belirtilen haftalık azami 45 saatlik çalışma süresi baz alınmaktadır. Buna göre haftalık 45 saat ve altı çalışanlar çalışma süresi açısından iyi iş boyutunu sağlamaktadır.

Analizde bir çalışanın iyi işe sahip olması için dört boyutun dördünü de sağlamış olması gerekmektedir. Literatürde örneğin Kalleberg'in (2011: 9-10) yaklaşımına göre genel olarak iyi işler; yüksek ücret, yeterli yan hakların bulunması, iş üzerinde özerklik ve kontrole sahip olma, çalışma süresi üzerinde esneklik ve kontrol imkânının sunulması ve işin sona erdirilmesi üzerinde belirli bir kontrol hakkı veren istihdam biçimleri olarak tanımlanmaktadır. Ancak işgücü anketlerinde çalışmanın esnekliği, iş üzerinde ve işi sonlandırma aşamasında çalışanın kontrolünün olup olmaması gibi bilgiler yer almadığı için iyi (kaliteli) işler anketlerdeki bilgiler çerçevesinde şekillenmektedir. Bu durum bu çalışmanın sınırlılılarından başka bir tanesidir.

Regresyon Modeli

İmalat sektörünün diğer sektörlere göre iyi iş yaratma kapasitesi aşağıdaki model ile lojistik regresyon yöntemi kullanılarak tahmin edilmektedir:

$$P(\text{İyi İş} = 1) = \beta_0 + \beta_1\ imalat + (\beta 2\ kamu) + \beta_3\ yaş + \beta_4\ yaşkare + \beta_5\ erkek + \beta_6\ evli + \beta_7\ marmara + \beta_8\ tamzamanlı + \beta_9\ büyükölçek + \Sigma\ \gamma_j\ beceri_j + \Sigma\ \delta_k\ eğitim_k + ui$$

Modelde iyi işe sahip olma olasılığı; imalat sektöründe yer almak[10], yaş, cinsiyet, medeni durum, bölge, çalışma şekli, işletme ölçeği, eğitim durumu ve (meslek üzerinden tanımlanan) beceri seviyesi değişkenleri ile lojistik regresyon yöntemi kullanılarak tahmin edilmektedir.

[9] https://www.csgb.gov.tr/poco-pages/asgari-ucret/

[10] İmalat değişkeninin farklı şekillerde tanımlanmasının analiz sonucunu değiştirip değiştirmediğini görmek için bu değişkeni bir kukla değişkeni olarak modele dahil etmek yerine sektör kategorik değişkenlerinden biri olarak tanımlandığı alternatif analizler yapılmıştır. Yapılan alternatif

BULGULAR VE TARTIŞMA

Tablo 1 lojistik regresyon tahmin sonuçlarını iki ayrı modelde vermektedir. İlk modelde analize sadece özel sektör çalışanları dahil edilmiştir. İkinci modelde ise tüm çalışanlar dahil edilmiş ve bununla birlikte kamu sektöründe çalışıyor olmak bir kukla değişkeni ile kontrol edilmektedir. Tablodaki tahmin edilmiş katsayılar lojit log-odds katsayılarıdır. Katsayının pozitif olması o değişkenin iyi iş olasılığı artırdığını, negatif olması ise iyi iş olasılığını azalttığını gösterir. Ancak değişkenlerin katsayılarının istatistiki olarak anlamlı olması bu faktörlerin iyi işe sebep olmaları (nedensellik) yerine iyi iş ile ilişkili olmaları şeklinde yorumlanmalıdır.

Değişkenler	**(1)**	**(2)**
İmalat	**0.410***(0.0218)**	**0.429***(0.0210)**
Yaş	0.151***(0.00586)	0.151***(0.00514)
Yaş Kare	-0.00168***(7.46e-05)	-0.00160***(6.41e-05)
Erkek	-0.0437**(0.0198)	-0.0434**(0.0174)
Evli	0.0744***(0.0229)	0.0744***(0.0201)
Marmara	0.545***(0.0180)	0.454***(0.0169)
Tam Zamanlı	0.112***(0.0380)	0.263***(0.0341)
Büyük Ölçek	0.330***(0.0238)	0.230***(0.0201)
Yüksek Beceri	0.994***(0.0327)	1.023***(0.0270)
Orta Beceri (Zihinsel)	0.341***(0.0287)	0.456***(0.0246)
Orta Beceri (Bedensel)	0.150***(0.0285)	0.215***(0.0253)
İlköğretim	0.869***(0.0782)	0.822***(0.0700)
Lise	1.539***(0.0786)	1.526***(0.0705)
Üniversite	2.192***(0.0797)	2.124***(0.0713)
Kamu Çalışanı		1.534***(0.0214)
Constant	-6.125***(0.131)	-6.358***(0.118)
Observations	105,974	145,650

Tablo 1: Lojistik Regresyon Tahmin Sonuçları

analizlerde de imalat sektöründe yer almanın iyi işler ile yine pozitif ve anlamlı şekilde ilişkili bulunmuştur. Bu regresyon sonuçları da talep edildiği takdirde sunulabilir.

Not: Parantez içindekiler robust standart hataları vermektedir. *** p<0.01,** p<0.05, * p<0.1. İmalat değişkeni bir kukla değişkendir; yalnızca imalat sektöründe çalışanlar için 1 değerini almaktadır. Erkek, evli, marmara ve tam zamanlı değişkenleri kukla değişkenlerdir. Belirtilen gruplar için 1 değerini almaktadır. Büyük ölçek değişkeni bir kukla değişkendir, iş yerinde 250 ve daha fazla çalışan var ise 1 değerini almaktadır. Beceri göstergelerinde referans kategori düşük beceri; eğitim göstergelerinde referans kategori okul bitirmeyen gruptur. Tahminde ağırlık katsayıları kullanılmıştır.

Tabloya bakıldığında imalat değişkeninin katsayısı pozitif ve istatistiki olarak %1 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. Diğer sektörlere kıyasla imalat sektöründe çalışıyor olmak, iyi işe sahip olma olasılığını istatistiksel olarak anlamlı derecede artırmaktadır. Açıklayıcı değişkenlerin tahminlerine baktığımızda modeldeki bütün değişkenler istatistiki olarak anlamlıdır. Beşeri sermaye teorisi ile uyumlu olarak belli bir yaşa kadar yaş arttıkça iyi işlere sahip olma olasılığı artmakta ancak belli bir yaştan sonra azalmaktadır (iç bükey bir ilişki). Aynı şekilde belli bir okul bitiremeyenlere kıyasla daha eğitimli olmak ve en çok da üniversite mezunu olmak Türkiye'de iyi işlerle daha fazla ilişkilidir. Düşük beceri düzeyindeki mesleklerde istihdam olanlarla kıyaslandığında orta ve yüksek becerili mesleklerde istihdam olanların iyi işe sahip olma olasılıkları artmaktadır. Evli olmak, marmara bölgesinde ikamet etmek, tam zamanlı çalışmak ve büyük ölçekli bir şirkette istihdam olmak iyi işlere sahip olma olasılığını arttırmaktadır. Modele göre iyi bir işte olma olasılığı ile anlamlı şekilde negatif ilişkili olan tek değişken erkek olmaktır. Bunun sebebi Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranının düşük olması ve işgücüne katılan kadınların göreli iyi koşullara sahip olma koşulu ile işgücüne katılma kararı vermeleri olabilir (self-selection). Son olarak, ikinci modele dahil ettğimiz kamu sektöründe çalışmanın çok yüksek bir oranda iyi işlerle pozitif ve anlamlı şekilde ilişkili olduğu görülmektedir. Kamu sektöründe ücret, çalışma saatleri, kayıtlılık ve işin sürekliliğinde özel sektöre göre daha standart prosedürlerin olmasının bu beklenen sonuca yol açtığı söylenebilir.

İlgili yazına bakıldığında Türkiye'deki araştırmaların bir kısmının iyi iş analizlerini işlerin tabakalaşması ve tabakalaşmayı etkileyen faktörler merkezinde yaptıkları görülmektedir. Çalışmalarda kullanılan bağımsız değişkenler benzerlik gösterse de iyi iş ölçütlerinin farklılaşması söz konusudur. Bununla birlikte iyi işleri etkileyen faktörler açısından çalışmamızın sonuçları diğer çalışmalarla büyük ölçüde benzerlik göstermektedir.

Kumaş vd. (2014) analizlerinde 2011 TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Mikro Veri Setini kullanarak Türkiye'deki işlerin %63,6'sının "iyi işler", %36,4'ünün ise "kötü işler" olarak sınıflandırılabileceğini bulmuştur. Ayrıca firma büyüklüğü, cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, sektör, işyerinin durumu ve meslek ile işin niteliği arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermişlerdir. **Kumaş ve Çağlar (2017),** 2015 yılı TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verisinden yararlanarak yaptıkları analizlerde, bireyin sosyo-demografik özellikleri, işletme

ölçeği, işletmenin ana faaliyeti ve meslek ile istihdamın kalitesi arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır. **Kumaş ve Çağlar (2024),** 2022 TÜİK İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti'nden elde ettikleri verilerle yaptıkları çalışma kapsamında, iyi işte çalışma olasılığının erkeklerde, evli bireylerde, yaş ve eğitim düzeyi arttıkça, işletme ölçeği büyüdükçe, kamu sektöründe çalışanlarda, 1 yıl veya daha uzun süre çalışanlarda, tam zamanlı çalışanlarda ve yöneticilerde, profesyonel meslek mensuplarında, teknisyenlerde, teknikerlerde ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarında daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yaptığımız çalışmaya karşıt olarak **Kumaş ve Çağlar**'ın bulgularına göre erkek olmak iyi iş olasılığını arttırmaktadır. Bunun sebebi yazarların iyi iş tanımını farklı yapmaları ve özellikle çalışma süresini tanıma dahil etmemeleri olabilir. **Del Carpio vd.'nin 2017** tarihli çalışması Türkiye'de işlerin kalitesini ölçmek amacıyla yeni bir endeks sunmaktadır. Bu endeks; İş Kanunu hükümlerine uyum, çalışma koşulları, ücret ve iş uyumu, becerilerin etkin kullanımı ve uyarlanabilirliği, kariyer fırsatları ve istihdam esnekliği olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır. Çalışmanın ana bağlamı 2016 yılında ücretli istihdam üzerinde olmakla birlikte, makale kendi hesabına çalışanların ve ücretsiz aile işçilerinin iş kalitesini de kapsamaktadır. Çalışmanın bulguları kapsamında ücretli istihdamın kalitesi, 2009-2016 döneminde iyileştiğini, ancak iş kalitesinin sektörler, mesleki kategoriler ve coğrafi konumlar genelinde hâlen geniş farklılıklar göstermeye devam ettiğini ortaya koymaktadır. **Dünya Bankası'nın 2013 tarihli** raporu, Türkiye'nin kalkınması açısından işlerin niteliğini artıran temel boyutlara odaklanmaktadır. Bu boyutlar; yaşam standartları, kayıtlılık ve yeterli gelir, üretkenlik açısından sektörler arası yapısal dönüşüm ve sektör içi yaratıcı yıkım ile sosyal uyum bakımından kadınların ve gençlerin işgücü piyasasına katılımının artırılmasıdır. **Elitaş'ın 2025 tarihli çalışması**, 2019-2023 yıllarına ait Hanehalkı İşgücü Araştırması mikro verileri kullanılarak insana yakışır ve yakışır olmayan işe ilişkin iki ayrı probit modeli tahmin etmiştir. Bulgular, insana yakışır işe erişimde kalıcı cinsiyet eşitsizliklerinin bulunduğunu ve kadınların insana yakışır olmayan istihdamda orantısız biçimde temsil edildiğini göstermektedir. Bu durum özellikle hizmet ve tarım sektörlerinde, evli ya da boşanmış kadınlar arasında belirgindir.

Dünyada da özellikle gelişmekte olan ülkelerde iyi işlerle ilişkili faktörler analiz edilmektedir. **Hovhannisyan vd.'nin 2026** tarihli çalışması, ücretli istihdamın kalitesini yeterli gelir, yan haklar, işin sürekliliği ve uygun çalışma koşulları olmak üzere dört boyutlu bir endeks üzerinden incelemektedir. Kırk ülkeyi kapsayan çalışma iş kalitesinin ülkeler, sektörler, yaş, konum ve eğitim düzeyi dâhil olmak üzere sosyodemografik özellikler bakımından önemli ölçüde farklılaştığını ortaya koymaktadır. Sektörlere göre iş kalitesi bulgularına göre Finans, işletme hizmetleri ve kamu sektöründe çalışanların ortalama olarak daha iyi işlerde istihdam edilmektedir. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek iş kalitesine erişimde belirleyici bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu sonuçlar bizim çalışmamızın sonuçları ile de uyumludur.

SONUÇ

İçinde bulunduğumuz neoliberal dönemde hem iyi işlerde hem de kötü işlerde bir artış yaşanmıştır. İyi ve kötü işler arasındaki eşitsizliğin de çeşitli boyutlarda arttığı bulunmuştur. Yapılan araştırmalar profesyonel ve yönetsel mesleklerde çalışan yüksek eğitimli bireylerin, daha yüksek ücretlere ve daha fazla iş güvencesine sahipken düşük eğitimli çalışanların ise düşük ücretler, güvenceli işlere sınırlı erişim, uzun çalışma süreleri ve kısıtlı yan haklarla karşı karşıya olduğunu bulmuştur.

Bu çalışma Türkiye işgücü piyasasında ihracat, istihdam ve katma değer yaratması bakımından ekonominin temel yapı taşlarından biri olan imalat sektöründe çalışıyor olmanın, diğer sektörlere kıyasla bireyin iyi iş statüsünde yer alma olasılığını nasıl etkilediğini tahmin etmeyi amaçlamaktadır. Bu hedefle Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayımlanan 2024 yılı İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti kullanılarak oluşturduğumuz dört boyutlu iyi iş değişkeninin bağımlı değişken olduğu bir modelde, imalat sektörünün diğer sektörlere göre iyi iş yaratma kapasitesi kesikli bağımlı değişken modellerinden lojistik regresyon yöntemi ile tahmin edilmektedir. Analiz sonuçlarına göre diğer sektörlere kıyasla imalat sektöründe çalışıyor olmak, iyi işe sahip olma olasılığını istatistiksel olarak anlamlı derecede artırmaktadır.

İmalat sektöründe istihdamın artması, ortalama emek üretkenliğinin de artması ile sonuçlanmakta ve bu sektör yeni teknolojilerin geliştirilmesinde kilit rol oynamaktadır. Çalışmamızın bulguları ışığında imalat ve benzeri iyi iş kalitesinin daha yüksek olduğu sektörlere yapılacak işgücü yatırımlarının ülkemizdeki işlerin genel niteliğinin artmasında olumlu katkıları olacaktır.

Anahtar Kelimeler: İyi İş, İş Kalitesi, İmalat Sektörü, Kalleberg, TÜİK İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti.

KAYNAKÇA

Adamson, M., ve Roper, I. (2019). ‘Good’ jobs and ‘bad’ jobs: Contemplating job quality in different contexts. Work, Employment and Society, 33(4), 551–559.

Akyol, E. S., ve Metin, G. U. (2021). Türkiye’de imalat sanayinde işgücü verimliliği ve ekonomik büyüme ilişkisi. Verimlilik Dergisi, (1), 35–47.

Appelbaum, E. (2012). Reducing inequality and insecurity: Rethinking labor and employment policy for the 21st century.

Del Carpio, X. V., C. A. Gruen, and V. Levin. (2017). Measuring the Quality of Jobs in Turkey. World Bank.

Dünya Bankası (2013). Good Jobs in Turkey. Report No: 83818-TR, World Bank

Elitaş, Z. (2025). Decent Work in the Turkish Labor Market: An Empirical Study from a Gender Perspective. Politik Ekonomik Kuram, 9(1), 122-143.

Findlay, P., Kalleberg, A. L., ve Warhurst, C. (2013). The challenge of job quality. Human Relations, 66(4), 441–451.

Güler, M. A. (2023). Dijitalleşme ve sosyal politika: Kuramsal bir değerlendirme. S. Oran (Ed.), Sosyal politika: Yeniden inşanın eleştirisi.

Hovhannisyan, S., V. Montalva-Talledo, T. Remick, C. Rodríguez-Castelán, and K. Stamm. 2026. " Job Quality in the Developing World." Review of Development Economics 30, no. 3: 1696–1726. https://doi.org/10.1111/rode.70071.

Jacobs, J. A. (2013). Good jobs, bad jobs. Sociological Forum.

Kalleberg, A. L. (2011). Good jobs, bad jobs. Russell Sage Foundation.

Kalleberg, A. L. (2012). Job quality and precarious work: Clarifications, controversies, and challenges. Work and Occupations, 39(4), 427–448.

Karluk, R. (2019). Türkiye ekonomisi. M. Toprak & N. Çatalbaş (Ed.), Türkiye ekonomisi. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Kumaş, H., Çağlar, A., ve Karaalp, H. S. (2014). Firm size and labour market segmentation theory: Evidence from Turkish. In 10th International Strategic Management Conference 2014. Elsevier Science BV.

Kumaş, H., ve Çağlar, A. (2017). Tabakalı işgücü piyasası teorisine göre Türkiye'de özel-hizmet sektöründe istihdamın kalitesi. İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources, 19(1).

Kumaş, H., & Çağlar, A. (2024). Cumhuriyetin 2. yüzyılında Türkiye'de "iş"lerin kalitesi. 23. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özet Bildiri Kitabı.

Ortega Díaz, A. 2013. "Defining a Multidimensional Index of Decent Work for Mexico." Mexican Journal of Economics and Finance 8 (1), 75–99.

Rodrik, D. (2016). Premature deindustrialization. Journal of Economic Growth, 21(1), 1–33.

Taymaz, E., ve Suiçmez, H. (2005). Türkiye'de verimlilik, büyüme ve kriz. Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Raporu.

Winterberg, S., Meiers, R., Ediger, L., & Lemos, M. (2016). Good jobs and the changing nature of work: Emerging issues and opportunities for U.S. business leaders. BSR.

Üretim Yönetimi Perspektifinden İmalat Sektöründe Kadın İstihdamının Değerlendirilmesi: Aydın İli Örneği

Gülşah SEZEN

Doç. Dr. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi. gsezen@adu.edu.tr. ORCID ID: 0000-0002-8541-3327.

GİRİŞ

Katma değerli üretim, ihracat ve istihdam kapasitesi bakımından değerlendirildiğinde Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmasında imalat sektörü stratejik öneme sahiptir. Üretim yönetimi perspektifinden bakıldığında, insan kaynağının etkin planlanması ve yönetilmesi, işletmelerin rekabet gücünü belirleyen temel unsurlardan biridir. Bu kapsamda kadınların üretim süreçlerine daha fazla katılımı, iş gücü havuzunun genişletilmesine, farklı bilgi ve becerilerin üretim sistemlerine entegre edilmesine ve işletmelerin değişen piyasa koşullarına daha hızlı uyum sağlamasına katkı sunmaktadır. Ancak, imalat sektörü iş gücü yapısında kadınların temsili hâlen arzu edilen seviyenin altında seyretmektedir. On İkinci Kalkınma Planında (2024-2028), kadınların iş gücüne katılımının artırılması, nitelikli ve güvenceli istihdam olanaklarının geliştirilmesi, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması ve kadınların ekonomik hayata daha etkin katılımı temel politika öncelikleri arasında yer almaktadır. Plan kapsamında, kadınların iş gücü piyasasına erişimini güçlendirecek uygulamaların yaygınlaştırılması, becerilerin geliştirilmesi, fırsat eşitliğinin desteklenmesi ve kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör iş birliği içinde çalışma saatleri, alternatif çalışma yöntemlerini de kapsayacak ikincil mevzuat çalışmalarının yapılması hedeflenmektedir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2023).

Bu çerçevede, imalat sektöründe kadın istihdamının artırılması; toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesinin yanı sıra üretimde verimliliğin, yenilikçilik kapasitesinin ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin desteklenmesi açısından önemli bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, mevcut durumun ortaya konulması, kadınların imalat sektörüne katılımını sınırlayan yapısal ve sektörel engellerin belirlenmesi ve etkin politika araçlarının geliştirilmesi, kalkınma planının ortaya koyduğu kapsayıcı büyüme anlayışının önemli bir bileşenini oluşturmaktadır. Ayrıca, Endüstri 4.0 uygulamaları ve dijital dönüşüm süreçleri, fiziksel güç gereksiniminin azalmasına ve bilişsel becerilerin ön plana çıkmasıyla kadınların imalat sektöründeki istihdam potansiyelini daha da artırmaktadır.

Üretim süreçlerinde vardiyalı çalışma düzeni, ergonomik olmayan çalışma koşulları, mesleki cinsiyet kalıpları, kariyer gelişimi fırsatlarındaki eşitsizlikler ve iş-yaşam dengesi konusundaki zorluklar, kadınların sektöre girişini ve sektörde kalıcılığını sınırlandırabilmektedir. Bu nedenle üretim yönetimi yaklaşımı, kadın istihdamını yalnızca bir insan kaynakları konusu olarak değil, işletmenin operasyonel etkinliğini ve sürdürülebilir rekabet gücünü etkileyen

stratejik bir üretim faktörü olarak ele almalıdır. Kadın dostu üretim sistemlerinin oluşturulması, ergonomik iş tasarımı, yetkinlik temelli görev dağılımı, esnek çalışma modelleri, kapsayıcı liderlik anlayışı ve beceri geliştirme programlarının yaygınlaştırılması; hem kadınların imalat sektöründeki temsilinin artırılmasına hem de işletmelerin verimlilik ve yenilikçilik kapasitelerinin güçlendirilmesine önemli katkılar sağlayacaktır.

Bu çalışmayla, Aydın ilinde imalat sektöründe kadın istihdamının mevcut görünümünün ortaya konulması, kadınların sektöre katılımını destekleyen uygulamaların belirlenmesi ve üretim süreçlerinde kadın istihdamının geliştirilmesine yönelik politika önerilerinin oluşturulması amaçlanmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İmalat sektöründe kadın istihdamı, üretim yönetimi açısından değerlendirildiğinde yalnızca bir sosyal kapsayıcılık göstergesi değil, bir üretim girdisi, işgücü bileşimi, iş tasarımı, çizelgeleme, hat dengesi, beceri yönetimi ve operasyonel performans ile ilişkili bir üretim değişkenidir. Çalışanların beceri düzeyi, yaş, cinsiyet ve antropometrik ölçümler açısından birbirlerinden farklılık göstermesi, üretim sistemi performansı üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. (Katiraee vd., 2021). Ayrıca operasyonel performans, tek bir çıktı değil; stratejik, operasyonel ve kontrol düzeylerinde kurulan karar mekanizmalarıyla ve üretim akışıyla birlikte düşünülmesi gereken çok boyutlu bir yapıdır (Battesini vd., 2021). Ancak, literatürde bu etkinin zaman, maliyet ve verimlilik üzerine sonuçlar doğurduğunu gösteren çalışmalar olmasına rağmen cinsiyet üretim modellerinde hala yeterince ele alınmamaktadır (Katiraee vd., 2021).

Türkiye'de kadın istihdamının sektörel dağılımında zaman içinde belirgin bir dönüşüm yaşanmıştır. 2000'li yılların başında kadınlar ağırlıklı olarak tarım sektöründe istihdam edilirken, 2008 sonrasında hizmet sektörü kadın istihdamının önemli bölümü kapsamaktadır. 2020 yılında kadınların %60,4'ü hizmetler sektöründe, %22,8'i tarımda ve %16,8'i sanayide çalışmaktadır. 2020 yılında işgücüne katılım oranı yükseköğretim mezunu kadınlarda %65,6 ile en yüksek seviyeye ulaşırken, okuma yazma bilmeyen kadınlarda %12,4 ile en düşük düzeyde kalmıştır. Kadınların işgücüne katılımı ile eğitim düzeyi arasında güçlü bir pozitif ilişki bulunmaktadır (Özen & Baysan, 2022).

Kadın eğitiminde hızla ilerlemeler olmasına rağmen, imalat sektöründe istihdam bakımından yalnızca nitelik ve beceri farklılıkları ile açıklanamayacak dengesizlikler bulunmaktadır. Kültürel normlar, katı işgücü düzenlemeleri ve kurumsal yapılar, endüstriyel işlere erişimi genellikle kadınları dezavantajlı konuma düşürecek şekilde şekillendirmeye devam etmektedir (Şahin, 2025).

İşletmelerde vardiya düzeni, çalışma süreleri ve esnek çalışma modelleri kadın istihdamı üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Karamollaoğlu & Soybilgen (2020) çalışmasında

haftalık çalışma süresinin 45 saatin üzerinde olduğu ve uzun çalışma saatlerinin yaygın olduğu işletmelerde kadın istihdam oranının düştüğünü, buna karşın yarı zamanlı ve esnek çalışma imkânı sunan işletmelerde kadın çalışan oranının yüksek olduğunu tespit etmiştir. Kadınların iş ve aile sorumluluklarını dengelemek için çalışma organizasyonunun, özellikle vardiya planlaması ve çalışma sürelerinin çalışanların yaşam koşullarına uygun biçimde düzenlenmesinin, kadınların iş gücüne katılımını artırabilecek önemli bir politika aracı olabilmektedir.

Kadınların üretim yönetimine entegrasyonu, yönetim kademelerinde sahip oldukları temsil düzeyine bağlı olarak farklılık göstermektedir. Kadın yöneticilerin temsil oranının arttığı işyerlerinde, çalışan geri bildirimlerinin ve kişilerarası iletişim süreçlerinin daha sistematik biçimde izlendiği ve çalışanların karar alma süreçlerine katılım düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir (Melero, 2011). Ancak, süreç imalatında istihdam edilen kadınların can tavan ve kariyer tıkanıklığı gibi durumlarla karşılaştığı, istihdamın genellikle kalite güvence gibi alanlarda yoğunlaştığı ve üst yönetim pozisyonlarına yükselmelerinin sınırlandığı tespit edilmiştir (Farrukh vd., 2026).

İstihdamda yaratılan çeşitliliğin genellikle farklı bakış açıları ve deneyimlerle ilişkilendirilerek karmaşık sorunlara daha iyi yaklaşımlar getirdiği savunulmaktadır (Rose, 2007). Çeşitli fikirler ve beceriler yaratıcılığı teşvik ederken karar verme süreçlerini geliştirir ve kuruluşları hızla değişen pazar taleplerine uyum sağlama konusunda daha yetenekli hale getirmektedir (Ujunwa vd. 2012)

Cinsiyet farklılığına dayalı istihdamın, işletmelerin performanslarına da yansıdığı tespit edilmiştir. Kaynak temelli bakış açısına göre, cinsiyet çeşitliliği ile performans arasındaki ilişki pozitif doğrusaldır; bu da iş yerindeki işgücü ne kadar çeşitliyse, performansın da o kadar yüksek olacağı anlamına gelmektedir (Sofi vd, 2025).

YÖNTEM

Bu çalışma, Aydın ilinde imalat sektöründe kadın istihdamının mevcut durumunu ortaya koymak, kadın istihdamını artırmaya yönelik politika ve uygulamaları incelemek ve elde edilen bulgular doğrultusunda öneriler geliştirmek amacıyla doküman incelemesine dayalı betimleyici bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Araştırmada, ikincil veri kaynaklarına dayalı olarak araştırma konusu ile ilgili yazılı, görsel ve dijital belgelerin sistematik biçimde toplanması, incelenmesi ve yorumlanmasını sağlayan doküman incelemesi yöntemi kullanılmıştır (Bowen, 2009). Doküman incelemesi, araştırma konusunun tarihsel, kurumsal ve politika bağlamı içerisinde ele alınmasına, farklı kaynaklardan elde edilen bilgilerin karşılaştırılmasına ve mevcut duruma ilişkin bütüncül bir değerlendirme yapılmasına olanak sağlamaktadır.

Çalışmanın veri kaynaklarını; Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Aydın Valiliği, Aydın İl Sanayi ve Teknoloji Müdürlüğü, Aydın Sanayi Odası, Güney Ege Kalkınma Ajansı (GEKA) ve ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının yayımladığı istatistikler, faaliyet raporları, strateji belgeleri, kalkınma planları ve araştırma raporları oluşturmaktadır. Bunun yanında, kadın istihdamını desteklemeye yönelik ulusal ve yerel düzeyde uygulanan proje, teşvik, eğitim ve mesleki beceri geliştirme programlarına ilişkin dokümanlar da inceleme kapsamına dâhil edilmiştir.

Araştırma kapsamında öncelikle Aydın ilinin genel istihdam yapısı ve imalat sektörünün istihdam içerisindeki konumu incelenmiş; ardından imalat sektöründe kadın istihdamının düzeyi, gelişimi ve temel özellikleri değerlendirilmiştir. Kadın istihdamının artırılmasına yönelik politika ve uygulamalar ise amaçları, hedef grupları, uygulama araçları ve öngörülen katkıları bakımından sınıflandırılmış ve karşılaştırılmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde betimsel analizden yararlanılmıştır. İstatistiksel veriler tablo ve grafikler aracılığıyla sunularak mevcut durum ortaya konulmuş; kurumsal belgelerden elde edilen bilgiler ise belirlenen inceleme başlıkları doğrultusunda sınıflandırılarak üretim yönetimi perspektifinden yorumlanmıştır. Bu doğrultuda çalışma, kadın istihdamının Aydın ili imalat sektörü bağlamındaki mevcut görünümünü ve kadın istihdamını desteklemeye yönelik uygulamaları ikincil veriler ve kurumsal belgeler üzerinden ortaya koymayı amaçlayan doküman temelli betimleyici bir araştırma niteliğindedir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Aydın ilinde imalat sektör özellikle ihracat rakamları bakımından değerlendirildiğinde en önemli sektörlerden birini oluşturmakla birlikte, kadınların sektördeki temsil düzeyinin sınırlı kaldığı görülmektedir. Aydın ekonomisinde tarım ve hizmet sektörleri ağırlıklı bir yapıya sahip olmakla birlikte, gıda işleme, tekstil, giyim, tarımsal ürünlerin işlenmesi ve çeşitli hafif sanayi faaliyetleri imalat sanayinin temel bileşenlerini oluşturmaktadır. Kadın istihdamının da ağırlıklı olarak emek yoğun ve geleneksel üretim alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Kadın istihdamını teşvik eden politikaların uygulanması ile yıllar içinde artışın olduğu gözlenmekle birlikte kadın çalışanların daha çok üretim operatörlüğü, paketleme, kalite kontrol ve destek hizmetleri gibi görevlerde istihdam edildiği; üretim planlama, bakım yönetimi, teknik uzmanlık ve karar verme pozisyonlarında ise temsil düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Ulusal ve yerel düzeyde uygulanan kadın istihdamını destekleyici programların incelenmesi sonucunda, her meslekte kadın eli projesi kapsamında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, istihdam teşvikleri, girişimcilik destekleri (GEKA kadın girişimcileri destekleme projesi) ve kadınların iş gücü piyasasına katılımını kolaylaştırmaya yönelik çeşitli projelerin hayata geçirildiği belirlenmiştir. Bunun yanısıra Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin

Sanayide Kadın Eli isimli projesi ulusal boyutta bazı pilot şehirlerde uygulanırken Aydın bu şehirler içerisinde yer almamaktadır.

Üretim yönetimi perspektifinden değerlendirildiğinde, Aydın ilinde imalat sektöründe kadın istihdamının artırılmasının işletmeler açısından yalnızca sosyal sorumluluk veya eşitlik politikası olarak değil, aynı zamanda stratejik bir insan kaynağı yönetimi yaklaşımı olarak ele alınması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Kadınların üretim süreçlerine daha fazla katılımı; iş gücü arzının genişletilmesine, üretimde esnekliğin artırılmasına, kalite odaklı çalışma kültürünün güçlenmesine ve işletmelerin sürdürülebilir rekabet gücünün desteklenmesine katkı sağlayabilecek önemli bir potansiyel sunmaktadır. Aydın'da özellikle ihtiyaç duyulan ve açık olan imalatla ilgili işler, hadde işçisi, makine bakım onarıcısı gibi işlerin erkeklere özel ilanlarla açıldığı tespit edilmiş ve bu alanlarda işgücü eksiği olduğu raporlarda belirtilmiştir.

SONUÇ

Aydın ilinde imalat sektöründe kadın istihdamı son yıllarda çeşitli politika ve teşvikler sayesinde artış göstermesine rağmen, kadınların sektördeki temsil düzeyi hâlen sınırlı kalmaktadır. Kadın çalışanların ağırlıklı olarak emek yoğun ve geleneksel üretim alanlarında istihdam edildiği, teknik uzmanlık, bakım yönetimi ve karar alma süreçlerinde ise yeterince temsil edilmediği görülmektedir. Çalışma, kadın istihdamının artırılmasının yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlayan bir unsur değil, aynı zamanda işletmelerin verimlilik, yenilikçilik ve sürdürülebilir rekabet gücünü destekleyen stratejik bir insan kaynağı politikası olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, kadınların imalat sektörüne erişimini kolaylaştıracak mesleki eğitim programlarının yaygınlaştırılması, ayrımcı işe alım uygulamalarının önlenmesi, kadın dostu çalışma koşullarının geliştirilmesi ve teknik pozisyonlarda kadın istihdamını teşvik eden yerel ve ulusal politikaların güçlendirilmesi önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın, İstihdam, İmalat, Aydın, Üretim Yönetimi.

KAYNAKÇA

Battesini, M., ten Caten, C. S., & de Jesus Pacheco, D. A. (2021). Key factors for operational performance in manufacturing systems: Conceptual model, systematic literature review and implications. *Journal of Manufacturing Systems*, *60*, 265-282.

Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal, 9*(2), 27–40. https://doi.org/10.3316/QRJ0902027

Farrukh, A., Mehddi, A., Sajjad, A., & Yawar, S. A. (2026). Barriers to women's participation and contribution in the process manufacturing industry: Managerial insights from multiple case studies in an emerging economy. *Journal of Management & Organization, 32*(3), 781–811.

Karamollaoğlu, N., & Soybilgen, B. (2020). Determinants of Turkish female labour force participation: An analysis with manufacturing firm-level data. *Applied Economics Letters, 27*, 1607–1610. https://doi.org/10.1080/13504851.2019.1707757

Katiraee, N., Calzavara, M., Finco, S., Battini, D., & Battaïa, O. (2021). Consideration of workers' differences in production systems modelling and design: State of the art and directions for future research. *International Journal of Production Research, 59*(11), 3237–3268.

Melero, E. (2011). Are workplaces with many women in management run differently?. *Journal of Business Research*, *64*(4), 385-393.

Özen, A., & Baysan, L. (2022). Structural analysis of women's labor force and unemployment in Turkey. *Ekonomik Yaklaşım, 33*(2), 123–145.

Rose, C. 2007. Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. *Corporate Governance* 15(2): 404–413.

Şahin, B. (2025). Gender knowledges, cultures of equality, and structural inequality: Interpreting female employment patterns in manufacturing through interpretable machine learning. *Social Sciences*, *14*(9), 545.

Sofi, I. A., Sarfraz, A., & Dil, P. (2025). Gender diversity at the workplace and industrial productivity: Empirical evidence from Indian formal manufacturing sector. *Journal of Quantitative Economics, 23*, 561–576.

Ujunwa, A., Okoyeuzu, C., & Nwakoby, I. (2012). Corporate board diversity and firm performance: Evidence from Nigeria. *Review of International Comparative Management, 13*(4), 605–620.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2023). *On ikinci kalkınma planı (2024–2028)*. T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı.

16 EKİM 2026 CUMA

PARALEL OTURUMLAR – V

15.30-17.00

Gençlik, NEET ve İşgücü Piyasası – *Altınkum Salonu*

İşin Dönüşümü, Hukuk ve Örgütlenme – *Didyma Salonu*

Yaşam Seyri, Yaşlanan İşgücü ve Sosyal Politika – *Ephesus Salonu*

Çalışma Yaşamında Güvencesizlik ve Eşitsizlik – *Priene Salonu*

Gençlik, NEET ve İşgücü Piyasası

Altınkum Salonu

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Volkan IŞIK

Gençlik Refahı Odağında NEET–Sendika–Güvencesizlik Üçgeninin Bütüncül Analizi: Kuramsal Bir Model Önerisi	*Azize Açık*
Lisans Mezunu NEET Kadınlarının Evlilik ve NEET Bireyi Olma Süreci	*Nergis Dama*
Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede (NEET) Olan Gençler Üzerine Bir Araştırma: Ekşi Sözlük Örneği	*Dilek Şenel – Fatma Özge Özgen Öney*
Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan (NEET) Gençler: Makroekonomik Risk Faktörlerinin Sistematik Analizi	*Evin Miser*

Gençlik Refahı Odağında NEET–Sendika–Güvencesizlik Üçgeninin Bütüncül Analizi: Kuramsal Bir Model Önerisi

Azize AÇIK

Öğr. Gör. Dr. Ankara Hacı Bayram Veli Üni. Adalet Meslek Yüksek Okulu,
azize.karakullukcu@hbv.edu.tr ORCID ID: 0009-0008-4113-4159

GİRİŞ

Yirmi birinci yüzyılın sosyoekonomik dönüşümleri, işgücü piyasalarında genç nüfusu çok boyutlu ve kronikleşen risklerle karşı karşıya bırakmıştır. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK, 2026) verilerine göre, 15-24 yaş grubundaki genç işsizlik oranı 2024 yılında %16,3 iken 2025 yılında %15,3'e gerilemiş; ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin (NEET) oranı ise aynı dönemde %22,9'dan %23,3'e yükselmiştir. NEET oranının 2025 yılında genç erkeklerde %16,3, genç kadınlarda %30,9 olması, olgunun belirgin bir toplumsal cinsiyet boyutu taşıdığını göstermektedir. Bu göstergeler, genç işsizliği ve NEET olgusunun gençlik refahını tehdit eden önemli sosyal politika sorunları arasında yer aldığını ortaya koymaktadır. Gençlerin sosyal koruma mekanizmalarının dışında kalması ve geleceğe ilişkin belirsizlik yaşamaları, politika yapıcılar açısından öncelikli müdahale alanlarından biridir.

Bu çalışma, NEET olgusu, güvencesiz istihdam (prekarite) ve sendikal dönüşüm arasındaki ilişkiyi gençlik refahı perspektifinden incelemektedir. Geleneksel sendikacılık, standart istihdam ilişkilerine göre şekillenirken günümüz gençliği düşük ücretli, düşük statülü ve güvencesiz işlerin yaygın olduğu parçalanmış bir işgücü piyasasında yer almaktadır (Palaz ve Poyraz, 2019). Bu doğrultuda çalışma, gençlik refahını güçlendirebilecek sendikal dönüşüm modellerini kuramsal bir çerçevede değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

Eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki uyumsuzluk, gençleri düşük ücretli ve güvencesiz işlere yönlendirmekte; ekonomik bağımsızlığın gecikmesi aileye bağımlılığı artırarak "zorunlu aileselcilik" modelini derinleştirmektedir. Bu süreç, gençlerde ilerleyen yaşam dönemlerini de etkileyen "yara izi etkisi"ne (scarring effect) neden olabilmektedir (Tatar ve Öztürk, 2024).

Türkiye'de gençlerin önemli bir bölümü kayıt dışılık, uzun çalışma süreleri ve sosyal güvenceden yoksun istihdam koşullarıyla karşı karşıyadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının (ÇSGB, 2026) Temmuz 2026 işkolu istatistiklerine göre, Türkiye'deki 17.630.475 kayıtlı işçinin 2.432.789'u sendika üyesidir ve genel sendikalaşma oranı %13,799'dur. Bu oran yaş gruplarına göre ayrıştırılmadığından gençlere özgü bir sendikalaşma oranı olarak yorumlanamaz; Türkiye'deki genel sendikal örgütlenme düzeyini göstermektedir. Gençlerin karşılaştığı güvencesiz koşullar, "prekarya" olarak tanımlanan toplumsal kesimin büyümesine yol açarken özellikle genç kadınların yüksek NEET oranları, toplumsal cinsiyet odaklı politikaların önemini artırmaktadır (Düzenli ve Demir, 2022).

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Gençlik refahı; yalnızca ekonomik gelir düzeyine indirgenemeyen, eğitim, istihdam, sosyal güvenlik ve demokratik katılım boyutlarını kapsayan çok boyutlu bir kavramdır. Genç bireylerin yaşamlarını aileye ve piyasaya bağımlı olmadan sürdürebilmeleri, kurumsal sosyal koruma mekanizmalarının kapsayıcılığıyla doğrudan ilişkilidir. NEET statüsü ise yalnızca geçici bir iş bulma sorunu değil, bireyin üretim süreçlerinden ve kamusal yaşamdan uzaklaşmasına neden olan çok boyutlu bir sosyal dışlanma biçimidir.

Küreselleşme ve esnekleşme süreçleri, gençlerin güvencesiz çalışma biçimlerine yönelmesini hızlandırırken geleneksel sendikal yapılar yeni istihdam ilişkilerini temsil etmekte yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle sendikaların ücret pazarlığının ötesine geçerek yaşam boyu eğitim, kariyer danışmanlığı ve sosyal koruma hizmetleri sunan çok işlevli yapılara dönüşmesi gerekmektedir. İşsizlik sigortası fonları ile sendikal üyelik arasında kurulacak kurumsal bağlar da gençlerin sendikal örgütlenmeye katılımını destekleyebilecek önemli mekanizmalar arasında değerlendirilmektedir.

YÖNTEM

Bu çalışma, doküman analizine dayalı kuramsal bir incelemedir. Çalışmada gençlik refahı, NEET, güvencesiz istihdam ve sendikal dönüşümle doğrudan ilişkili sekiz akademik çalışma ile Türkiye'ye ilişkin güncel göstergeleri içeren iki resmî istatistik kaynağı olmak üzere toplam 10 kaynak incelenmiştir. 2014–2026 döneminde yayımlanan kaynaklar, araştırmanın temel konularından en az biriyle doğrudan ilişkili olmaları ölçütüyle amaçlı olarak seçilmiştir. Veriler; gençlik refahı, NEET ve güvencesizlik, sendikal dönüşüm ve politika önerileri temaları altında betimsel analizle değerlendirilmiş; kavramlar arasındaki ilişkiler sosyal politika perspektifinden yorumlanarak gençlerin işgücü piyasasına katılımını ve sosyal koruma mekanizmalarını güçlendirmeye yönelik kuramsal bir model önerisi geliştirilmiştir. Çalışma, incelenen dokümanlarla sınırlıdır; saha verisi içermemekte ve önerilen modelin uygulanabilirliğini veya etkisini test etmemektedir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Sendikal Dönüşüm İhtiyacı ve Gençlik

Geleneksel sendikal sistem, ücret odaklı yapısı nedeniyle güvencesiz ve esnek çalışan gençlerin ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalmaktadır (Selamoğlu, 2016). Gençler sendikalardan yalnızca hak mücadelesi değil; kariyer planlama, mesleki gelişim ve sosyal destek hizmetleri de beklemektedir (Etçi ve Kağnıcıoğlu, 2019). Bu doğrultuda sendikaların hizmet kapasitesini genişleten ve toplumsal hareket yaklaşımını benimseyen daha kapsayıcı bir yapıya dönüşmesi gerekmektedir.

"Hizmet sendikacılığı", gençlere burs, kariyer rehberliği ve gelişim desteği sunmayı amaçlarken; "toplumsal hareket sendikacılığı", sendikaları güvencesiz çalışanlar ve işsizleri kapsayan toplumsal aktörler olarak yeniden konumlandırmaktadır (Selamoğlu, 2016).

NEET İzleme Merkezi İşbirlikleri ve Sendikalar (Politika Önerisi)

Politika önerisi olarak; İŞKUR, belediyeler, üniversiteler ve sendikaların iş birliğiyle çok paydaşlı NEET İzleme Merkezleri kurulması önerilmektedir. Bu modelde sendikalar, dezavantajlı gençlere ulaşılması ve özellikle ev içi bakım yükümlülükleri nedeniyle işgücü piyasasının dışında kalan genç kadınların istihdama katılımının desteklenmesinde önemli rol üstlenebilir (Nabant Efe, 2025).

Ghent Sistemi ve Yasal Kısıtlar

Ghent Sistemi, işsizlik sigortasının sendikalar aracılığıyla yürütüldüğü bir sosyal güvenlik modelidir (Uçkan Hekimler, 2007). Türkiye'de mevcut mevzuat ve sosyal güvenlik sisteminin devlet merkezli yapısı nedeniyle modelin doğrudan uygulanması mümkün görünmemektedir. Bununla birlikte, güvence odaklı sendikacılık anlayışı gençlerin sosyal korunmasını destekleyebilecek alternatif bir kurumsal perspektif sunmaktadır (Atmaca, Kesim ve Öntaş, 2026).

Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, önerilen üç boyutlu modelin hangi kurumsal araçlardan türetildiği görülmektedir. İlk olarak Ghent sistemi ve güvence odaklı sendikacılık tartışması, gençlerin işsizlik riskine karşı korunmasını öngören ekonomik güvence boyutuna; ikinci olarak NEET İzleme Merkezleri ile hizmet sendikacılığı kapsamında sunulabilecek eğitim, kariyer ve sosyal destek hizmetleri, sosyal kapsayıcılık boyutuna dayanak oluşturmaktadır. Üçüncü olarak toplumsal hareket sendikacılığının güvencesiz çalışanları ve işsiz gençleri örgütlenme süreçlerine dâhil etme potansiyeli, demokratik temsil boyutunu ortaya çıkarmaktadır. Böylece ekonomik güvence, sosyal kapsayıcılık ve demokratik temsil boyutları, Bulgular ve Tartışma bölümünde ele alınan kurumsal araçların bir sentezi olarak şekillenmektedir.

SONUÇ

Bulgular ve Tartışma bölümünde ele alınan güvence odaklı sendikacılık, NEET İzleme Merkezleri, hizmet sendikacılığı ve toplumsal hareket sendikacılığı tartışmalarından hareketle, Türkiye'de sürdürülebilir ve hak temelli gençlik refahına yönelik model birbirini tamamlayan üç temel boyut etrafında oluşturulmuştur: ekonomik güvence, sosyal kapsayıcılık ve demokratik temsil.

Ekonomik Güvence Boyutu: Gençlerin insana yakışır iş (decent work) standartlarında istihdam edilmesini ve eğitimden çalışma hayatına geçiş süreçlerinin desteklenmesini içerir. Sosyal Kapsayıcılık Boyutu: NEET gençlerin maruz kaldığı psikososyal yabancılaşmanın

önlenmesi adına kamusal sosyal hizmet altyapılarının yerel düzeyde ücretsiz yaygınlaştırılmasını kapsamaktadır.

Demokratik Temsil Mekanizması: Genç bireylerin kendilerini ilgilendiren tüm sosyal ve ekonomik kararlara ortak edilme seviyesini tanımlamaktadır.

Sendikaların kurumsal konumlanışı, bu üç temel boyutun kesişiminde şekillenmekte ve gençlik refahı politikalarının çok boyutlu niteliğini görünür kılmaktadır. Gençlerin bütüncül refahının artırılması, yalnızca ekonomik büyümeye değil, eş zamanlı olarak hak temelli toplumsal kapsayıcılık düzeneklerinin tesis edilmesine bağlıdır. NEET statüsündeki gençlerin yeniden toplumsal ve ekonomik süreçlere dahil edilmesi, sendikaların güncel emek piyasası dinamiklerine uyumlu biçimde hizmet bazlı ve toplumsal hareket merkezli yapısal dönüşümlerini gerçekleştirmelerini zorunlu kılmaktadır. Devlet, yerel yönetimler, akademi ve dönüşümünü tamamlamış sendikaların yürüttüğü makro-politik modeller, Türkiye'de gençlik refahının sürdürülebilir gelişimi için başat kurumsal müdahale alanlarından biri olarak değerlendirilebilir.

Anahtar Kelimeler: Gençlik Refahı, NEET, Güvencesiz İstihdam, Sendikal Dönüşüm, Ghent Sistemi, Sosyal Politika.

KAYNAKÇA

Atmaca, T., Kesim, E., ve Öntaş, T. (2026). TBMM'ye sunulan araştırma önergeleri ekseninde gençlik politikalarının analizi. *Çalışma ve Toplum*, *89*(2), 663-704. https://doi.org/10.54752/ct.1790114.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2026, 28 Temmuz). *2026 yılı Temmuz ayı işkolu istatistikleri yayımlandı*. www.csgb.gov.tr/cgm/haberler/28072026.

Düzenli, F., ve Demir, M. (2022). Türkiye'de sendika algısının kuşaklar üzerinden ölçülmesi: X, Y ve Z kuşakları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (83), 391-423. https://doi.org/10.26650/jspc.2022.83.1182673.

Etçi, H., ve Kağnıcıoğlu, D. (2019). Değişen istihdam yapısı ve genç işsizlerin gözünden sendikalar: Eskişehir örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, *9*(2), 389-408. https://doi.org/10.32331/sgd.658877.

Nalbant Efe, G. (2025). Türkiye'de ne eğitimde ne istihdamdaki (NEİY) genç kadınlar: 2010-2023 dönemi bölgesel analizi. *Fiscaoeconomia*, 9(Toplumsal Cinsiyet Özel Sayısı), 293-320. https://doi.org/10.25295/fsecon.1694322.

Palaz, S., ve Poyraz, O. (2019). Gençlerin sendikal algı ve tutumları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, *17*(2), 59-73. https://doi.org/10.11611/yead.553284.

Selamoğlu, A. (2016). *Endüstri ilişkileri sisteminde aktörler, kuramlar ve sendikal dönüşüm*. Gazi Kitabevi.

Tatar, T., ve Öztürk, M. (2024). Türkiye'de NEET gençliği sorunsalına çözüm: NEET izleme merkezlerinin oluşturulması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (53), 133-152. https://doi.org/10.52642/susbed.1405239.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2026, 14 Mayıs). *İstatistiklerle gençlik, 2025* (Sayı: 58017). https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58017/metadata.

Uçkan Hekimler, B. (2007). İşçi sendikaları ile işsizlik sigortası arasındaki köprü: ghent sistemi. *Çalışma ve Toplum*, *3*(14), 29-57. https://izlik.org/JA76GE96EW.

Lisans Mezunu NEET Kadınlarının Evlilik ve NEET Bireyi Olma Süreci

Nergis DAMA

Doç. Dr. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İktisat Politikası Anabilim Dalı. nergisdama@aybu.edu.tr; nergisdama@hotmail.com. 0000-0002-8210-254X

GİRİŞ

Sosyal güvenlik sisteminin aktif taşıyıcısı olan gençlerin eğitim ve istihdam süreci, ekonomik ve sosyal politikaların başlıca konularındandır. Doğurganlık oranının azalması, çocuk sayısının çalışma çağ grubu için fırsat olma özelliğini yitirmesi, yeni istihdam alanlarının açılmasının yetersizliği, teknoloji ve dijital yapının üretimde girdi olarak işgücünün yerini alması, vb. demografik ve işgücü piyasasındaki değişimler, genel işsizlik için risk oluşturmaktadır. 15-64 yaş aralığındaki aktif çalışma grubunda sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini saplayacak özne olan gençler de bu değişim trendinden etkilenmektedir. Gençlerin işgücüne katılımı, sosyal güvenlik sisteminin dinamosu iken 2000'li yıllar, özellikle de 2020 yılında yaşanan COVID-19 salgınından sonra gençlere istihdam oluşturmanın yanı sıra yeni bir sorun alanı belirmiştir. Herhangi bir eğitim, öğrenime devam etmeyen ve çalışmayan gençlerin oranının artması, dinamik bir atalet sorununu ortaya çıkarmaktadır.

Genç grubunda 15-29 yaş aralığında bir eğitim kurumuna devam etmeyen, çalışmayan veya bir öğrenim programına katılmayan bireyleri tanımlayan NEET (Not in education, employment and training) ilk olarak 1980 sonrasında Birleşik Krallık'ta kullanılmaya başlanılmıştır. Sosyal yardım sistemindeki değişimle birlikte 18 yaşına kadar okuldan ayrılan bireyin işsizlik yardımı alması önlenirken, okuldan ayrılan gençler için NEET tanımı kullanılmış ve sonrasında NEET grubu gençleri başka ülkelerde de bu şekilde nitelendirilmiştir (Gunnes, vd., 2025). Beceri kazanabileceği okul çağında eğitim dışında kalma, işgücü piyasasına giriş için gerekli olan nitelik kazanmak için bir öğrenim programına devam etmeme ve çalışmama, en aktif nüfus grubu olan gençlerden tam kapasiteyle faydalanılamama anlamına gelmektedir. 2000'lerin ilk çeyreğinde NEET gençleriyle ilgili yapılan çalışmalarda da, öncelikli olarak eğitim ve öğrenim programlarının dışında kalma, sosyoekonomik açıdan kırılgan grup olma, eğitime erişimde veya eğitime devam etmede yaşanan sorunlar, NEET bireyi olmayı açıklayan eğitim odaklı sebeplere odaklanılmıştır (Bynner, 1998). Okul dışında kalan, eğitim ve öğrenim programlarıyla beceri ve yetkinlik kazanmayan 15-29 yaş aralığındaki gençler için ekonomik ve sosyal politikalara önem verilmiş, hatta bu gençler için "Sıfır Statü", "Kayıt Dışı" gibi tanımlamalar kullanılmıştır (Williamson, 1997; Bentley ve Gurumurthy, 1999).

Ancak Türkiye'de 2000 sonrasında NEET gençleriyle ilgili bir değişim gözlenmektedir. Türkiye'de her ilde en az bir üniversitenin açılması, yükseköğretime erişimin görece de olsa kolaylaşması, lisans mezun oranında ciddi bir yükselmeyi beraberinde getirmiştir. Eğitim seviyesinin yükselmesi, eğitim düzeyiyle işgücü piyasasına giriş arasındaki pozitif korelasyon,

eğitim yılındaki artışın ücret artışını da beraberinde getireceğine dair kabulde bir farklılaşma gözlemlenmiştir. Eğitime bakış açısının değişimi, üretim sürecine katılmaktan ziyade tüketim tarafında kalma isteği, çalışma kavramının değer aşınması, iş hayatına dair korku ve endişe, ücret eşitsizlikleri, çalışma şartları, vb. sebeplerle genç işsizliği artarken NEET oranı da yükselmektedir. Özellikle işgücü piyasasına girişini kolaylaştıracak lisans mezunu olan bireylerin, herhangi bir eğitim ve istihdam sürecinde yer almaması dikkat çekmektedir.

Bu gözleme dayanarak tasarlanan araştırmada, lisans mezunu kadınların NEET olma sürecine dair deneyimleri ve görüşleri anlamlandırılmaya çalışılmıştır. Türkiye'de zorunlu eğitim ve lisans eğitimin kamu tarafından ücretsiz bir hizmet olarak sunulması, bireye dair önemli bir sosyoekonomik yatırım anlamını taşımaktadır. Uzun vadeli beşeri sermaye yatırımına rağmen, işgücü piyasasına girişin en kolay olduğu eğitim düzeyinde olan kadınların pasif özne olmasıyla ilgili kişisel, toplumsal ve sisteme dair sebepleri nasıl yorumladıkları öğrenilirken, çalışmanın ayırt edici özelliği, lisans mezunu NEET kadınlarının evlilik kararı almasındaki etkisini ne şekilde değerlendirdiklerini keşfetmektedir. İstihdam edilebilirliği eğitimle birlikte hızlanan ve ücret düzeyinin yüksek olduğu lisans mezunu kadınların, evlilik tercihlerinin veya evlilik sonrasındaki durumun NEET bireyi olmalarının bir uzantısı olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın amacı, NEET bireyi olasılığının düşük olması beklenen lisans mezunu kadınların NEET bireyi olma sürecindeki sebeplerine dair düşüncelerini, eş ve NEET bireyi olarak kesişimsel kimliklerinde nasıl deneyimlediklerini ortaya çıkarmaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İngiltere'de Sosyal Dışlanma birimi tarafından 1999 yılında hazırlanan "Bridging the Gap" isimli raporda ilk kez tanımı yapılan NEET (Bridging the Gap, 1999), 15-29 yaş aralığında olan ancak herhangi bir eğitim, öğretim ve istihdamda bulunmayan, aynı zamanda iş aramaktan vazgeçmiş gençler için kullanılmaktadır (Clark, vd., 2007). NEET bireyleriyle ilgili tanımlayıcı istatistiklere OECD, Dünya Bankası, Eurostat gibi uluslararası veri tabanlarına yer almasının yanı sıra, 2000'den sonra sosyal politika alanında bu konuda değerlendirme, teorik ve uygulama yöntemiyle yapılan çalışmalar artmıştır. Tanımlayıcı istatistikler kullanılarak yapılan değerlendirme araştırmalarında, eğitime devam etmeyen, işsiz olan ve iş aramayan, herhangi bir öğretim programından faydalanmayan genç nüfus oranı, cinsiyet, eğitim düzeyi, bölgeye göre NEET dağılımları, NEET oranlarının ülkelere göre karşılaştırılması, NEET bireylerinin sosyoekonomik statülerine dair betimleyici ve açıklayıcı veriler kullanılmıştır. NEET bireyi olma olasılığının, düşük sosyoekonomik statü düzeyiyle arttığına dair kabul, ampirik çalışmalarla da desteklenmiştir. Dezavantajlı bir sosyoekonomik profile sahip olma, uzun süre işsizliğe sebep olması ve eğitim seviyesinin düşük olmasıyla birlikte pasif birey olma arasındaki pozitif korelasyon (Carcillo vd., 2015) NEET grubunu sosyoekonomik açıdan kırılgan bir grup olarak nitelendirilmesiyle sonuçlanmıştır.

2020 yılındaki COVID-19 küresel salgınından sonra ise eğitimli ve meslek sahibi olmasına rağmen işgücü piyasasından ayrılan gençlerin nicel artışı gözlemlenmiştir. Lisans mezunu olmasına rağmen işveren tarafından verilen ücretin yeterli görülmemesi, enflasyondan dolayı yaşam maliyetlerinin artması, çalışma hayatındaki karmaşık ve sert yapının baskı ve mobbingle ilişkilendirilmesi ve buna dair direnme isteğinin olmaması gibi sebepler, genç işsizliğini nitelikli NEET oranına dönüşmesine aracılık etmektedir. Cinsiyete göre işgücü piyasasından ayrılma sürecinde ise mevcut genel sebeplerin yanı sıra, cinsiyetten kaynaklanan eşitsizlikler, başka bir şehirde yaşam maliyeti ve güvenlik endişesi, evlilik planlarında iş ve aile hayatına dair uyumsuzluk nedenleri bulunmaktadır. Avrupa ülkeleri arasında en yüksek kadın NEET oranına sahip Türkiye'de kadınlarım eğitim düzeyinin artması ve işgücü piyasasına girişi için birçok ekonomik ve sosyal politikalar uygulanmaktadır. Yükseköğretim mezunu kadınların istihdam edilme oranı, diğer eğitim düzeyine göre oldukça farklılaştığı için yükseköğretime dâhil olan kadınların sayısı artırılmaya çalışılmaktadır. YÖK 2025-2026 akademik yılı verilerine göre açıköğretim hariç yükseköğretimde okuyan öğrencilerin %48,5'i erkek iken, %51,5'i kadındır (Yükseköğretim İstatistikleri, Bülteni, 2026). Bu istatistik, orta ve uzun vadede işgücü piyasasında kadınların işgücüne katılım ve istihdam verilerinin artacağını işaret etmektedir. Ancak, kadınların işgücü verilerinin mevcut durum analizi, lisans ve üstü eğitimi olmasına rağmen kadınların aktif üretim sürecinden ayrılarak pasif özneye dönüştüğüne dair soru işaretleri oluşturmaktadır.

YÖNTEM

Çalışma, nitel araştırma desenlerinden olgubilim yöntemine göre tasarlanmıştır. Deneyimlerin, durumların ve davranışların örneklem olarak seçilen katılımcılar açısından nasıl yorumlandığını anlamak, tecrübelerin öncesi ve sonrasındaki süreci yorumlamak ve bu sürecin yansımalarının katılımcılar bakımından ne şekilde açıklandığını öğrenmek için seçilen olgubilim yönteminde, NEET ve evlilik arasındaki etkileşimini NEET bireylerinin bakış açısıyla değerlendirmek amaçlanmaktadır. Örneklem yöntemi olarak tipik durum örneklemesi seçilmiştir, çünkü bu yöntemle belirlenecek katılımcıların tek bir ortak noktası olan NEET bireyi ve evli olma kriterine göre farklı sosyoekonomik, sosyokültürel ve sosyopolitik kimliklerine rağmen tipik durum sürecindeki benzerlikleri ve ortaklıkları ortaya konulmaya çalışılacaktır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış mülâkat seçilmiştir, böylelikle seçilen örneklemin NEET bireyi olma ve evlilik kararı arasındaki sürecine dair görüşleri ve bakış açısı öğrenilmesi hedeflenmiştir. Elde edilen veriler içerik analiz yöntemiyle bulgulara dönüştürülecektir. Bu yöntemin tercih edilme sebebi, veriye dayanan ortak kod, kategori ve temalara göre kavramsallaştırma yapılabilmesidir. Örneklemin tipik durum örneklemesi olmasından dolayı, içerik analizi aracılığıyla tekrarlanan veriler ortak ve benzer temalara dönüştürülecektir.

Araştırma sorusu "Evli ve nitelikli NEET bireyi kimliği sizin için ne ifade ediyor?" şeklinde tasarlanmıştır. Araştırmanın alt soruları ise;

1) Eğitim sürecinizde iş hayatı ve aile yaşamı konusundaki düşünceleriniz neydi?

2) Evlilik öncesinde ve sonrasında çalışma hayatına dair görüşleriniz nelerdi?

3) Hangi şartlar altında işgücü piyasasına dâhil olmak istersiniz?

4) Eğitimli NEET bireyi olarak gelecek beklentiniz nelerdir?

BUGULAR VE TARTIŞMA

SONUÇ

Anahtar Kelimeler: NEET, Kadın İstihdamı, Aile, Yükseköğretim

KAYNAKÇA

Bentley, T., & Gurumurthy, R. (1999). Destination unknown: Engaging with the problems of marginalised youth. London: Demos.

Bridging the Gap: New Opportunities for 16-18 Year Olds Not in Education, Employment or Training (1999), İngiltere Sosyal Dışlanma Birimi.

https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/15119/2/bridging-the-gap.pdf

Bynner, J. (1998). Education and family components of identity in the transition from school to work.International Journal of Behavioral Development, 22, 29–54.

Carcillo, S. et al. (2015), "NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies",

OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 164, OECD Publishing.

http://dx.doi.org/10.1787/5js6363503f6-en

Clark, R., Ogawa, N., & Matsukura, R. (2007). Population aging, changing retirement policies and lifetime earnings profiles in Japan. In *Population Aging, Intergenerational Transfers and the Macroeconomy*. Edward Elgar Publishing.

Gunnes, M., Thaulow, K., Kaspersen, S. L., Jensen, C., & Ose, S. O. (2025). Young adults not in education, employment, or training (NEET): a global scoping review. *BMC Public Health*, *25*(1), 3394.

Williamson, H. (1997). Status zero youth and the 'underclass': Some considerations. R. McDonald (Ed.), Youth, the underclass and social exclusion. London: Routledge.

Ne Eğitimde Ne İstihdamda Ne de Yetiştirmede (NEET) Olan Gençler Üzerine Bir Araştırma: Ekşi Sözlük Örneği

Dilek ŞENEL[1] • Fatma Özge ÖZGEN ÖNEY[2]

[1] Dr., Pamukkale Üniversitesi, Kale Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, dsenel@pau.edu.tr, ORCID ID: 0000 0001 6604 1989

[2] Dr., Pamukkale Üniversitesi, Acıpayam Meslek Yüksekokulu, Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, fozgen@pau.edu.tr., ORCID ID: 0000-0001-7678-9931.

GİRİŞ

Türkiye, OECD ve Avrupa ülkeleri göstergeleri ile karşılaştırıldığında en yüksek NEET oranına sahip ülkedir. Türkiye'de 2024 yılında 15-24 yaş aralığında NEET oranı %22,9 iken; Avrupa ülke ortalaması %9,2; OECD ortalaması ise %11,19 düzeyindedir (Eurostat, 2026; OECD, 2026). Türkiye'de bahsi geçen yaş aralığında NEET oranı 2025 yılında ise %23,3 düzeyine yükselmiştir (TÜİK, 2026). Yüksek NEET oranları, ülkeleri ekonomik ve toplumsal boyutuyla etkileyen küresel bir sorundur. Yol açtığı sorunlar nedeniyle kavrama yönelik çözüm arayan araştırmaların hem ulusal hem uluslararası yazında son yıllarda arttığı ve ülke ekonomilerinin, genç istihdamına ilişkin aktif ve pasif istihdam politikalarını, işgücü piyasası yapısal özelliklerini göz önüne alarak yeniden ele aldığı görülmektedir.

Çalışmanın amacı, NEET olma durumunun sosyal medya kullanıcıları tarafından nasıl anlamlandırıldığını, gençlerin eğitim sistemi ve istihdam dışında kalmalarının olası neden ve sonuçları ile soruna yönelik çözüm önerilerini ortaya çıkarmaktır. Bu doğrultuda araştırmanın temel sorusu, "*Ekşi Sözlük platformundaki kullanıcı görüşlerine göre, gençlerin eğitim sisteminde ve işgücü piyasasında yer almamalarının temel nedenleri, olası sonuçları ve çözüm önerileri nelerdir?"* şeklinde belirlenmiştir. Nitel araştırma tasarımı üzerine kurgulanan çalışmada verilere *Ekşi Sözlük Platformu* üzerinden erişilmiş; bulgular içerik analizi yöntemi ile yorumlanmıştır. Analizlere, sadece 2025 yılında yapılan kullanıcı yorumları dahil edilmiştir. Yazında NEET kavramına yönelik olarak nitel araştırma deseni üzerine kurgulanan çalışmalara rastlanmaktadır ancak, *Ekşi Sözlük Platformu* üzerinden yapılan bir araştırma bulunmamaktadır. *Ekşi Sözlük Platformu*, farklı sosyo-demografik özelliklere sahip kullanıcıların, gönüllü olarak olaylara dönük görüşlerini paylaştığı bir sosyal medya aracıdır. Dolayısıyla bahsi geçen platform, geniş bir kullanıcı kümesine ulaşma imkânı yaratarak, sorunun kökenlerinin belirlenmesinde zengin bir veri kaynağı sunmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

NEET kavramı 1999 yılında Birleşik Krallık'ta yayınlanan *Sosyal Dışlanma Birimi Raporu* ile resmiyet kazanmış (Eurofound, 2016: 9); sonrasında da hem ulusal hem de uluslararası kuruluşlar tarafından tanımlanmıştır. Eurofound gençlerin işgücü piyasasındaki kırılganlığını

ve işgücü piyasasına erişimindeki engellerin neler olduğunu izlemeyi amaçlamaktadır ve NEET kavramını 15 ile 29 yaş aralığında yer alan ve istihdamda, eğitimde ve öğretimde olmayan bireyler olarak tanımlamaktadır (Eurofound, 2026). NEET kavramını OECD, istihdamda yer almayan, örgün eğitim veya mesleki eğitim faaliyetlerine katılmayan bireyler olarak tanımlarken (OECD, 2026); Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) istihdamda olmayan eğitim ve öğretim görmeyen gençler olarak ifade etmektedir (ILO, 2016). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ise NEET olan grubu "*İşsiz ve işgücüne dahil olmayan genç nüfusta yer alıp aynı zamanda eğitime (örgün eğitim, yaygın eğitim, çıraklık eğitimi, kurs) devam etmeyen nüfusu kapsar.*" şeklinde daha ayrıntılı bir tanım ile açıklamaktadır (TÜİK, 2025).

NEET kavramı sadece çalışmaya hazır ve iş arayan grubu değil, aynı zamanda çalışmaya hazır olmayan veya iş aramayan kişileri de içermektedir. Bu kişilerin istihdamdan ve eğitim sisteminden uzaklaşmalarının nedeni, hastalık, engellilik, çocuk/yetişkin bakımı gibi sorumlulukları veya farklı ilgi alanlarının olması, dinlenmek, seyahat etmek, yeni beceriler geliştirmek gibi gönüllü bir tercihin sonucu da olabilir (Furlong, 2006: 557). Kavram, iş bulma umudunu yitiren gücenmiş işgücünü de içermektedir (Tamesberger & Bacher, 2014: 1239). Dolayısıyla, NEET kavramının heterojen ve geniş kapsamı, işgücü piyasasına girme potansiyeli olan bireyleri de görünür kılmakta ve bu yönü ile genç işsizliğinden ayrışmaktadır (Şahin & Boduroğlu, 2025: 56-57).

YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı, NEET olma durumunun nedenleri, sonuçları ve sorunun çözümüne yönelik önerilerin neler olduğunun ortaya çıkarılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda Ekşi Sözlük Platformunda yer alan yazarların *"NEET", "ev genci"* ve *"Türkiye'de 5 milyon ev genci olması"* başlığı altında yer alan yorumları, MAXQDA 26 nitel veri analiz programı ile incelenmiştir. Araştırmanın evreni, 2025 yılı içerisinde Ekşi Sözlük Platformunda, araştırmanın amacı ile örtüşen biçimde yorum yapan katılımcılardan oluşmaktadır. Veriler *R İstatistik Programı* ile çekilmiş ve nitel araştırma programına yüklenerek analizler gerçekleştirilmiştir. 2025 yılında *"NEET"* başlığı altında 9; *"ev genci"* başlığı altında 25; "*Türkiye'de 5 milyon ev genci olması*" başlığı altında ise 431 yorum olmak üzere toplam 465 giriş bulunmaktadır. Bu kapsamda en çok yorum *"Türkiye'de 5 milyon ev genci olması"* başlığı altında toplanmaktadır. Toplam 431 yorumun ilki 17.05.2025 tarihinde, sonuncusu ise 24.12.2025 tarihinde yazılmıştır. "*Ev genci*" başlığı altında toplam 25 yorum bulunmakta; ilk yorum 14.01.2025, son yorum ise 23.11.2025 tarihinde kaydedilmiştir. "*NEET*" başlığında ise ilki 27.02.2025; sonuncusu ise 16.09.2025 tarihinde girilen toplam 9 yorum bulunmaktadır. Araştırmanın amacına katkı sağlamayan, mizahi amaçlı ve argo ifadeler içeren 217 yorum analize dahil edilmemiştir. Böylelikle araştırmanın bulguları, 248 kullanıcı yorumu üzerinden ele alınabilmiştir. Araştırma verileri, nitel analiz programına yüklendikten sonra, araştırma amacı ile uyumlu biçimde kodlanmış ve temel kategoriler oluşturulmuştur. Araştırmada Braun

ve Clarke'ın (2006) altı aşamadan oluşan tematik analiz basamakları rehber olarak kullanılmıştır. Buna göre veriler kodlamaya başlamadan önce tekrarlı biçimde okunmuş ve başlangıç kodlarını temsil edecek temalar aranmıştır. Ana temalar şekillenmeye başladıktan sonra tekrar veriler gözden geçirilerek isimlendirilmiş ve rapor haline getirilmiştir.

Nitel araştırmalar, nicel araştırmalar gibi sayısal veriler içermediğinden, nitel araştırmalarda güvenirlik ve geçerliğin belirlenmesi birtakım zorluklar barındırabilmektedir (Başkale, 2019: 380). Nitel araştırmalarda geçerlik araştırma kapsamında kullanılan yöntem ve yaklaşımların çalışma konusu ile ilgili olup olmadığına odaklanmaktayken; güvenirlik ölçüm aracı ile ilişkilidir (Yağar & Dökme, 2018: 7). Nitel araştırmalarda kullanılan geçerlik yöntemlerinden biri, veri çeşitlemesi, metot çeşitlemesi, araştırmacı çeşitlemesi ve kuramsal çeşitleme olarak dört farklı şekilde ele alınabilen, veri üçlemesidir (Stake, 1995: 134; Yıldırım, 2010: 88). Bu çalışmada farklı sosyo-demografik özelliklere sahip kişilerin görüş ve deneyimlerinden hareketle veri çeşitlemesi; iki ayrı araştırmacı tarafından veri kodlarının örtüştürülerek bulgulara erişilmesi bakımından ise araştırmacı çeşitlemesi yapılarak araştırmanın güvenirlik ve geçerliği sağlanmaya çalışılmıştır. Ek olarak araştırmada, çalışmanın amacı ile ilişkili tüm olumlu ve olumsuz görüşlere yer verilmesi, katılımcı görüşlerinin gözden geçirilmesi, veri kaynaklarından doğrudan alıntı yapılması, verilerin saklanması ve ayrıntılı olarak incelenmesi, nitel araştırmalarda kullanılan temel güvenirlik ve geçerlik ölçütleridir (Tekindal & Uğuz, 2020: 174). Çalışma kapsamında bahsi geçen ölçütler dikkate alınarak araştırmanın güvenirlik ve geçerliği sağlanmaya çalışılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmada, katılımcı görüşlerine göre, gençlerin istihdamda eğitimde ve yetiştirmede olmama nedenleri incelenmiştir. Bu kapsamda bulgular, *işgücü piyasası, eğitim, toplumsal* ve *bireysel* nedenler olarak dört ana başlıkta gruplandırılabilmektedir. İşgücü piyasası ile ilgili nedenler, en sık tekrarlanan bulgular olarak karşımıza çıkmaktadır. Ücretlerin düşüklüğü, kötü çalışma koşulları, sınırlı istihdam olanakları, işveren tercihleri ve torpil mekanizmasının işlerliği, liyakat inancının yitirilmesi ve yapay zekanın işgücü piyasasına etkisi işgücü piyasası ile ilgili nedenlerin başını çekmektedir. Eğitim ile ilgili nedenler ise sistemsel nedenler, üniversite sayılarının artması ve eğitim ile işgücü piyasası beklenti ve ihtiyaçlarının uyuşmaması en sık tekrarlanan başlıkları oluşturmaktadır. Toplumsal nedenler başlığı altında ailenin çocuğa yaklaşımı ve toplumsal cinsiyet algısı; bireysel nedenler ise çalışmanın getirisinin götürüsünden fazla olması ve çalışmayı tercih etmeme olarak sıralanabilir.

Katılımcılara göre gençlerin eğitim sistemi ve işgücü piyasası dışında kalmaları, gençlerin önemli kısmının psikolojik sağlık sorunları yaşamalarına; gelecek umutlarını yitirmelerine, sosyal hayat ile bağlarının zayıflamasına, bağımlılık ve suç eğiliminde artışa ve ülke ekonomileri açısından potansiyel işgücü kaybına neden olabilecektir. Ek olarak katılımcılar, NEET olma durumuna yönelik farklı çözüm önerileri getirmektedirler. Tekrarlanan kategoriler

incelendiğinde *"bireysel çabalar", "eğitim sistemi ile ilgili düzenlemeler"* ve "*gençlere yönelik istihdam politikaları*" kodlarının öne çıktığı görülmektedir.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

NEET oranlarının yüksekliği refah seviyesinin düşmesine, sosyal dışlanmanın artmasına, ekonomik büyüme ve kalkınmanın sekteye uğramasına (Rahmani et.al., 2024: 2), kamu gelirlerinin azalmasına, sosyal harcamaların artmasına ve nitelikli işgücünü göç etmeye teşvik eden olumsuz sosyo-ekonomik sorunlara neden olabilmektedir (Lodovici & Patrizio, 2013). Yüksek NEET oranlarının yol açtığı bu sosyo-ekonomik problemler, genç istihdamını artırmaya yönelik politikaları gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla bu çalışma, etkin politikalara yol göstermesi hedefi ile gençlerin hem istihdam hem de eğitim sistemi ile bağlarının zayıflamasının nedenlerini, doğurduğu sonuçları ve çözüm önerilerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Ekşi Sözlük yazarlarının yorumları aracılığı ile elde edilen bulgulara göre gençler, düşük ücretler, verilen emeğin getirisinin götürüsünden fazla olması, eğitimden kaynaklanan nedenler, kötü çalışma koşulları, sınırlı istihdam olanakları ve işverenlerin tercih ve tutumları gibi sebepler ile istihdamda ve eğitimde yer almamaktadırlar. Katılımcılara göre bu sorun, bireysel çabanın artırılması, eğitim sisteminde köklü değişimlerin olması ve devlet müdahalesi ile genç istihdamını artıracak politikaların geliştirilmesi suretiyle giderilebilir. Gençlerin NEET statüsü ve bu sürecin uzaması, bireylerin geleceğe yönelik umutlarını körelterek depresyona sürükleyen önemli sağlık sorunlarına neden oluşturmakta ve emek piyasaları açısından potansiyel işgücü kaybına sebebiyet verebilmektedir.

Araştırmanın bulguları doğrultusunda, gençlerin işgücü piyasasına girişlerinin önündeki bariyerlerin direncini kıracak politikaların üretilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Eğitim sisteminin çağın gereklilikleri göz önüne alınarak yeniden inşa edilmesi, üniversite kontenjanlarının sınırlandırılması, mesleki eğitimin teşvik edilmesi, eğitim sürecinin ardından zorunlu istihdam kotalarının yasal mevzuat ile güvence altına alınması, gençlerin mesleki gelişimlerini destekleyecek içeriklerin oluşturulması ve özendirilmesi yüksek NEET oranlarının düşürülmesine yardımcı olabilecektir.

Eğitim seviyesinin ve yeterliliğinin düşük olması, bireyleri işgücü piyasalarına girişlerde ve burada kalıcı konumlanmalarında yüksek risklerle karşı karşıya bırakabilmektedir (Caroleo et al., 2020: 996). Bu noktada eğitim seviyesinin ve yeterliliğinin artırılması; eğitim sürecini tamamlayan bireylerin istihdama sorunsuz şekilde geçişinin ve mesleki eğitim ile işgücü piyasası arasındaki uyumun sağlanması önemlidir (Caroleo et al., 2020: 997; Açar & Güneş, 2023: 65; Tatar & Öztürk, 2024: 139). Eğitim kurumları gençlerin beceri ve ihtiyaçları doğrultusunda kariyer gelişimlerine yön veren bir rol üstlenmeli ve kariyer destek programları oluşturmalıdır (Noh & Lee, 2017: 36-37). NEET statüsünde olan gençleri tespit etmek üzere Bakanlıklar, Üniversiteler, İŞKUR, Belediyeler, Muhtarlıklar ve Sivil Toplum Kuruluşları aracılığıyla iş birliği yapılarak, bölgesel bazda erişim merkezleri oluşturulmalı, çevrimiçi

eğitim ve danışmanlık hizmeti verilmelidir (Tatar & Öztürk, 2024: 141-142). Öte yandan, genç istihdamını artıracak aktif istihdam politikaları üretilmelidir. Bu noktada, NEET olan bireylerin sosyo-ekonomik profillerinin belirlenerek veri tabanı oluşturulması, çalışma yaşamından kopmalarının nedenlerinin araştırılması ve eğitimden ayrılanların eğitime devam etmeleri için çözüm önerileri geliştirilmesi, genç istihdamını artıracak politikalar bakımından önem arz etmektedir (Cansever & Namal, 2020: 130).

Bu çalışma, tek bir sosyal medya platformunda yer alan ve sadece 2025 yılında yapılan kullanıcı yorumları ile gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla farklı yıllarda ve farklı sosyal medya platformlarında yapılan yorumlar analize dahil edilememiştir. Öte yandan, sosyal medya kullanıcılarının yaş, eğitim düzeyi, gelir, cinsiyet ve dijital platform kullanım alışkanlıkları gibi belirli sosyo-demografik özelliklerde yoğunlaşabilmesi, veri setinde farklı toplumsal grupların görüşlerinin eşit düzeyde temsil edilmemesine ve dolayısıyla elde edilen bulguların yorumlanması ile genellenebilirliği üzerinde sınırlayıcı bir etki oluşturabileceğinden, bu durum araştırmanın metodolojik sınırlılıkları arasında değerlendirilmelidir. Ek olarak çalışmada kullanıcıların konuya yönelik mizah amaçlı ve argo ifadeleri araştırma kapsamına dahil edilmemiştir. Bu ifadelerin doğru şekilde yorumlanamaması da araştırmanın bulgularını etkileyebilecektir. Sonraki çalışmaların farklı platformlar ve tarih aralıkları arasında gerçekleştirilmesi, yazını zenginleştirecek bulgulara erişilmesini ve karşılaştırma yapabilme imkanını yaratabilecektir.

Anahtar Kelimeler: NEET, Genç İşsizliği, Genç İstihdamı, Ekşi Sözlük Platformu.

KAYNAKÇA

Açar, E., & Güneş, C. (2023). OECD ülkelerinde makroekonomik faktörlerin ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin oranına etkisi. *Gençlik Araştırmaları Dergisi, 11*(31), 56-68. https://doi.org/10.52528/genclikarastirmalari.1314685

Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 9*(1), 23-28.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology*, Qualitative Research in Psychology, 3(*2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa

Cansever, E. B., & Namal, M. K. (2019). İşgücünün görünmeyen dezavantajlıları: ne işte ne de eğitimde olmayan gençler. *Amme İdaresi Dergisi. 53*(3). 103-130.

Caroleo, F. E., Rocca, A., Mazzocchi, P. ve Quintano, C. (2020). Being NEET in Europe before and after the economic crisis: an analysis of the micro and macro determinants. *Social Indicators Research*, doi:10.1007/s11205-020-02270-6.

Eurofound. (2012). NEETs: Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Publications Office of the European

Union. https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/neets-young-people-not-employment-education-or-training-characteristics-costs-and-policy-responses-europe

Eurofound. (2016). Exploring the diversity of NEETs. Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/exploring-diversity-neets

Eurostat. (2026). Young persons neither in employment nor in education and training by labour status (NEET rates). https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_20/default/table?lang=en

Furlong, A. (2006). Not a very NEET solution: Representing problematic labour market transitions among early school-leavers. *Work, Employment and Society, 20*, 553–569. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0950017006067001

International Labour Organization. (2026). *Youth NEET rate*. ILOSTAT. Retrieved April 27, 2026, from https://ilostat.ilo.org/data/snapshots/youth-neet-rate

Lodovici, M. S. & Patrizio, M. (2013). The conditions of unemployed young women and men in the European Union, Europen Parliament, *The Advantages of a Gender Sensitive Approach to Tackle Youth Unemployment Workshop.* https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0116811enn_pdfweb_20170124172829.pdf

Noh, H., & Lee, B. J. (2017). Risk factors of NEET (Not in Employment, Education or Training) in South Korea: An empirical study using panel data. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development, 27*(1), 28-38. https://doi.org/10.1080/02185385.2017.1289860

OECD. (2026). *Youth not in employment, education or training (NEET)*. Retrieved April 27, 2026, from https://www.oecd.org/en/data/indicators/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.html

Rahmani, H., Groot, W., & Rahmani, A. M. (2024). Unravelling the NEET phenomenon: a systematic literature review and meta-analysis of risk factors for youth not in education, employment, or training. *International Journal of Adolescence and Youth, 29*(1), 2331576. https://doi.org/10.1080/02673843.2024.2331576

Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*, Sage Publications, USA.

Şahin, M., & Boduroğlu, G. (2025). Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin (NEET) yaşam deneyimleri: Zorluklar gereksinimler ve beklentiler. *Gençlik Araştırmaları Dergisi, 13*(35), 54-73.

Tamesberger, D. & Bacher, J. (2014). NEET youth in Austria: A typology including socio-demography, labour market behaviour and permanence. *Journal of Youth Studies, 17*(9), 1239-1259. https://doi.org/10.1080/13676261.2014.901492.

Tatar, M., & Öztürk, M. (2024). Türkiye'de NEET gençliği sorunsalına çözüm: NEET izleme merkezlerinin oluşturulması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(53)*, 133-152. https://doi.org/10.52642/susbed.1405239

Tekindal, M., & Uğuz Arsu, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi, 20*(1), 153-172.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2025). İstatistik veri portalı: Ne eğitimde ne istihdamda olan gençler (NEET). https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=NE%20E%C4%9E%C4%B0T%C4%B0MDE%20NE%20%C4%B0ST%C4%B0HDAMDA&dil=1.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2026). *Yaş grubuna göre ne eğitimde ne istihdamda olan genç nüfus*. https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/statistical-themes

Yağar, F., & Dökme S. (2018). Niteliksel araştırmaların planlanması: Araştırma soruları, örneklem seçimi, geçerlik ve güvenirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi, 3*(3), 1-9.

Yıldırım, K. (2010). Nitel araştırmalarda niteliği arttırma. *İlköğretim Online, 9* (1), 79-92.

Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan (NEET) Gençler: Makroekonomik Risk Faktörlerinin Sistematik Analizi

Evin MİSER

Öğr. Gör. Dr., Ankara Üniversitesi, emiser@ankara.edu.tr, evinmiser@gmail.com ORCID ID. 0000-0002-7855-4703

GİRİŞ

Küresel ölçekte yaşanan ekonomik şoklar ve giderek artan gelir eşitsizliği emek piyasalarını derinden sarsmaktadır. Teknolojilerin yarattığı üretkenlik artışına karşın, emek giderek daha fazla yoksullaşma ve prekaryalaşma tehdidi ile karşı karşıyadır. Bu çoklu krizden en çok etkilenen grupların başında ise gençler yer almaktadır.

Ne eğitimde ne istihdamda olan genç nüfus (Young people neither in employment nor in formal or non-formal education or training – NEET), işgücü piyasasında özel bir grup olarak giderek daha fazla dikkat çekmektedir. Gençlerin işgücü piyasalarında yüksek oranda seyreden işsizlik oranları, zamanla NEET olgusuna dönüşerek farklı bir sosyo-ekonomik boyuta geçmiştir. NEET kavramı salt genç işsizliğini ifade etmez; eğitim sisteminden ve devamında gelen çalışma yaşamından uzaklaşarak sosyal dışlanma ve marjinalleşmeyi de barındıran çok boyutlu bir olgudur. Klasik tanımıyla işsizlik; çalışma çağında olup (16-65 yaş arası) istihdamda yer almayan, belirli bir yakın dönemde aktif iş arama faaliyetinde bulunmuş ve çalışmaya hazır kişileri ifade eder (International Labour Organization, 2023). Oysa NEET, çalışma çağında olup, eğitime devam etmek istemeyen/edemeyen, iş aramayan veya umudunu yitirmiş inaktif gençleri de kapsayan heterojen bir gruptur (Rahmani vd., 2024). Doğal olarak bu gençler "işsiz" olarak tanımlanmazlar. Bu bakımdan NEET, geleneksel genç işsizliğinin ötesinde, bu gruba özgü göstergeler ve araştırmalar içinde incelenmektedir.

NEET olgusu, yarattığı ekonomik maliyetler ve daha da önemlisi bireylerin gelecekteki istihdam olanaklarında bıraktığı kalıcı "yara izi" etkisi ile küresel bir kriz olarak kabul edilmektedir (Şahin vd., 2023). Gençlerin işgücü piyasasına katılamamasının yarattığı ekonomik kayıp Avrupa GSYH'sinin %1.21'ine denk gelmektedir (Perło vd., 2025). NEET nüfusun Avrupa çapında yıllık maliyeti ise yaklaşık 142 milyar Euro olarak tahmin edilmektedir (Alves vd., 2025). Eğitim ve istihdamdan kopma, bu grupta yer alan gençleri, psikolojik çöküntü, sosyal dışlanma, yoksulluk gibi pek çok riske karşı kırılgan hale getirmektedir. Dolayısıyla NEET olgusunu anlamak ve açıklamak, gerek politika üreten kurum ve kuruluşlar gerekse üniversite ve araştırma merkezleri bakımından önemli bir konu başlığıdır.

NEET üzerine yapılan araştırmalar, farklı disiplinlerin farklı perspektiflerden beslenen zengin bir literatürü ortaya koymaktadır. Yapılan çalışmalar, vaka analizlerinden, hükümet

raporlarına, panel veri analizlerinden, derinlemesine mülakatlara geniş yelpazedeki metodolojilerle yürütülmektedir. Bu çalışmada, literatürde NEET olgusu ile ilişkili sosyo-ekonomik etmenlerin neler olduğu, makroekonomik göstergeler odağında incelenmektedir. Son yıllarda sistematik literatür taramalarında öne çıkan PRISMA yöntemi kullanılarak, literatürde yer alan araştırmalar arasında makroekonomik etmenler bulgulayan araştırmalar incelenmiştir. Çalışmamız, genç işsizliği ve NEET üzerine çalışan araştırmacılara, güncel literatürde yer alan bu makro göstergeleri sistematik bir bütünlük içinde sunmayı hedeflemektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İlk kez 1999'da Birleşik Krallık Sosyal Dışlanma Birimi tarafından yayınlanan *Bridging the Gap: New Opportunities for 16-18 Year Olds Not in Education, Employment or Training* raporunda karşımıza çıkan NEET kavramı, geleneksel olarak 15-24 veya 15-29 yaş aralığında olan ve işgücü piyasasında aktif olarak iş arayan gençlerin yanı sıra eğitim sisteminin ve işgücü piyasasının dışında kalmış inaktif gençleri de kapsamaktadır (Balan vd., 2025). Eğitim ve istihdamın dışında kalma durumu, bu gruptaki gençlerin arka planında yatan sosyal gerçekliğin işgücü piyasası dinamiklerinin ötesine geçtiğini gösterir. NEET grubu, salt bir istihdam sorununun ötesinde, sosyal dışlanma, marjinalleşme, eğitim sistemi yetersizlikleri, yoksulluk, sağlık sorunları gibi çok çeşitli etmenlerin bir araya geldiği çok boyutlu sosyal bir olgu olarak kavramsallaştırılır (Pesquera Alonso vd., 2022; Rahmani vd., 2024).

NEET nüfus, tek tip ve homojen bir grup değildir. Bu grup kendi içinde kısa ve uzun süreli işsizler, engellilik veya sağlık sorunları nedeniyle çalışamayanlar, bakım sorumluluklarını üstlenenler, iş bulma umudunu yitirmiş olanlar, seyahat veya sanatsal faaliyetler gibi nedenlerle kendi isteğiyle sistemin dışında kalan "gönüllüler" gibi farklı profiller ile eğitim ve istihdamın dışında kalmaktadır (Balan vd., 2025; Rahmani & Groot, 2023).

NEET statüsünde olan gençler OECD ülkelerinde toplam nüfusun % 6'sı ila %30'u arasında bir orana sahip olup, sayıları küresel çapta giderek artan bir grubu temsil etmektedir (Kevelson vd., 2020). NEET oranının giderek artması, bu olgunun arka planındaki etmenleri ve yaratacağı uzun vadeli sonuçları her geçen gün daha önemli hale getirmektedir. NEET gençlerin büyük çoğunluğu; yoksulluk, düşük akademik başarı, sağlık sorunları, sosyal destekten yoksunluk gibi sorunlarla karşı karşıyadır (Matli & Ngoepe, 2025; Pitkänen vd., 2021). Temel beceri ve eğitim eksiklikleri (Şahin vd., 2023), öz-yeterlik düşüklüğü ile motivasyon kaybı (Kõiv vd., 2024), suça sürüklenme gibi riskli davranışlar (Rahmani vd., 2024), depresyon ve anksiyete gibi ruh sağlığı problemleri (Gariépy vd., 2022) ve daha pek çok sorun, NEET statüsündeki gençler için tehdit niteliğindedir. İşsiz veya eğitim seviyesi düşük ebeveyn profili (Lindblad vd., 2026), azınlık/göçmenlik statüsü (Manhica vd., 2019), toplumsal cinsiyet eşitsizliği (Lüküslü & Çelik, 2022; Pennoni & Bal-Domańska, 2022) gibi faktörler de NEET olgusu ile ilişkilidir. Bu durumun bir sonucu olarak gençler, ileriki

yaşamlarında düşük ücretler ve güvencesiz istihdam gibi kalıcı "yara izi" etkilerine maruz kalmakta; aynı zamanda yoksulluk, suça eğilim, ruh sağlığı bozuklukları ve toplumdan izole olma gibi ağır sosyal dışlanma riskleriyle karşı karşıya kalmaktadırlar (Gunnes vd., 2025; Şahin vd., 2023).

YÖNTEM

NEET olgusunun karmaşık yapısı, farklı disiplinlerden ve metodolojilerden araştırmayı bir araya getirmiştir. Böylesi geniş literatür yelpazesinde çalışacak araştırmacıların, geleneksel literatür taramalarından ziyade sistematik yöntemler ile literatür taraması yapması daha sağlıklı sonuçlar ortaya koyacaktır. Araştırmacılar, yanlılığı (bias) en aza indirmek, taraflı kaynak seçiminden kaçınmak ve mevcut bilgi birikimini teorik altyapıya oturtmak amacıyla sistematik derleme metodolojilerini tercih etmelidirler (Munn vd., 2018). Bu çalışmada literatürde NEET olgusu üzerine yapılan araştırmalar, PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) tekniği ile sistematik bir biçimde incelenmiştir. Araştırma kapsamında, Scopus ve Web of Science veri tabanlarında yer alan ve NEET ile ilişkili ampirik bulgular sunan çalışmalar taranmıştır. Çalışmanın temel amacı, daha ileri seviye ekonometrik analizlerde kullanılacak ikincil veri kaynaklı değişkenleri saptamaktır. Literatürden elde edilen ve gösterge niteliği taşıyan sosyo-ekonomik değişkenler, ilerleyen dönemlerde yapılacak araştırmaların modellemesinin daha sağlıklı oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

PRISMA protokolünde ilerleyen araştırmanın ilk aşamasında Web of Science ve Scopus veri tabanlarında, "NEET" veya "neither in employment" sözcükleri taranmıştır. Elde edilen 1396 çalışma içinden, sosyal bilimler, psikoloji, ekonomi, ekonometri, finans, işletme ile sanat ve beşeri bilimler alanları filtrelenerek toplam 844 kaynağa ulaşılmıştır. Bu aşamada, kitap bölümleri, hakem değerlendirme süreci devam edenler, İngilizce ve Türkçe dilleri dışında yayınlar dışarıda bırakılmıştır. Bu kaynaklar Zotero referans yönetim yazılımına alınarak, öz kısımları taranmış, içeriğinde ve metodolojisinde "mülakat, vaka analizi, anket, yarı-yapılandırılmış görüşme" teknikleri bulunan araştırmalar elenmiştir. Referans havuzunda birden fazla tekrar eden yayınlar birleştirilmiştir.

Araştırmanın dahil edilme (içerme) kriterleri olarak "makroekonomi, ekonomi, ekonometri alanları", "regresyon, panel veri analizi, yapısal eşitlik modellemesi" yöntemleri ve ikincil veriye dayalı çalışmalar seçilmiştir.

Yapılan içerme-dışlama analizi sonucu elde edilen 59 araştırmanın kapsamı, metodolojisi ve bulguları tam metin üzerinden incelenmiştir. Sistematik derleme ve meta-analiz araştırmaları da ampirik bulgu sunmamaları nedeniyle bu son aşamada kapsam dışında bırakılmıştır. Sonuç olarak ekonomi alanında yazılmış, orjinal araştırma niteliğinde, ampirik bulgular sunan 14 temel araştırma tespit edilmiş ve detaylı tam metin okumalarıyla ortak temel bulgular tespit edilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

PRISMA protokolü yürütülerek elde edilen 14 araştırmanın bulguları sentezlenerek, NEET durumu ile ilişkili etmenler 4 ana grupta sınıflandırılmıştır. Buna göre elde edilen gruplar ve içerdikleri etmenler aşağıda özetlenmektedir:

Ülke ve Bölge Ekonomik Performansı: Ekonomik büyüme, işsizlik, asgari ücret seviyesi, bölgesel gelir dağılımı ve hanehalkı geliri NEET oranlarıyla ilişkili temel göstergelerdir. Buna ek olarak ekonomik durgunluk ve resesyon etkileri, ülkenin inovasyon ve ekonomik entegrasyon kapasitesi ile kohort büyüklüğü NEET oranlarıyla ilişkilidir.

Sosyal Faktörler ve İşgücü Piyasası Yapısı: İşgücü piyasalarına yönelik yasal düzenlemeler ve çalışan hakları, NEET oranlarıyla ilişkili ve politik bir araç niteliği taşıyan unsurlardır. Bunun yanı sıra, toplumsal yapı ile yakından ilişkili olan, toplumsal cinsiyet, göçmenlik / azınlık statüsü, kültürel sermaye eksikliği ve İnsani Gelişmişlik Endeksi (HDI) düşüklüğü gençleri eğitim ve istihdam sisteminden uzaklaştıran faktörlerdir.

Beşerî Sermaye ve Eğitim: Düşük eğitim seviyesi ve eğitim kurumlarını erken terk en yaygın risk unsuru olarak öne çıkmaktadır. Bunun yanı sıra ülke/bölgenin beşerî sermaye altyapısı, mesleki eğitim kurumlarının etkin ve verimli çalışması, gençlerin sahip olduğu becerilerin işgücü piyasası talepleriyle örtüşmesi bu grupta yer alan etmenlerdir.

Aile: NEET grupta yer alan gençlerin aile yapısı belirleyici bir role sahiptir. Ebeveynlerin düşük eğitim seviyeleri, ebeveyn işsizliği ile tek ebeveynli aile yapısı, NEET durumu üzerinde etkili unsurlardır.

Dört ana grupta sınıflandırılan etmenlerin tamamı, ulusal istatistikler veya kurumsal veri tabanları gibi kaynakların sunduğu ikincil veri setlerinden elde edilmiştir. Bu bulgular, gelecek dönemlerde yapılacak araştırmalarda, ileri düzey ekonometrik modeller için değişken niteliği taşımaktadır.

SONUÇ

NEET statüsünde yer alan gençlerin, neden ve nasıl eğitim/istihdam dışında kaldığını anlamak bilim dünyasında olduğu kadar, politik kararlara yön veren kurumlar için önemli bir sorudur. Gençlerin eğitim ve istihdam dışına sürüklenmesi, onların gelecekteki yaşamlarını tehdit edebilecek yoksulluk, suç, sağlık sorunları gibi risklere karşı daha kırılgan hale getirmektedir. Bu bakımdan NEET statüsündeki gençlerin durumu, toplumun her kesimini yakından ilgilendirmektedir.

NEET olgusu, yalnızca tek bir bölgenin sorunu değildir. Dünya'nın farklı bölgelerinde ve farklı sosyo-ekonomik yapılarda NEET üzerine araştırmalar devam etmektedir. Literatürde yer alan çalışmalar, farklı perspektif ve metodolojilerle NEET grubundaki gençlerin durumlarını incelemektedir. NEET olgusu makro düzeyde konjonktürle yakından ilişkilidir. Küresel çapta

NEET oranlarının artışı, küresel entegrasyonun NEET nüfusu da etkisi altına aldığını göstermektedir.

Bu çalışmada NEET oranlarının artış/azalışını etkileyen makro unsurlar literatürde yer alan çalışmaların bulguları temel alınarak araştırılmıştır. Genel olarak, düşük ekonomik büyüme, yüksek işsizlik oranları, gelir eşitsizliği, dezavantajlı aile yapısı ve işgücü piyasalarının kurumsal alt yapısı, gençleri eğitim ve istihdamın dışına iten önemli faktörlerdir.

Bu etmenlerin yanı sıra, Türkiye özelinde yapılan araştırmalarda ekonomik kriz etkisi (Şahin vd., 2023), gelir eşitsizliği (Şahin vd., 2023), eğitim süresi ve eğitimin niteliği (Erdogan vd., 2017; Erten & Keskin, 2019), göreli kohort büyüklüğü (Topcu & Biçimveren, 2020), enflasyon (Topcu & Biçimveren, 2020), cinsiyet (Erdogan vd., 2017; Lüküslü & Çelik, 2022; Özdemir vd., 2026; Topcu & Biçimveren, 2020), gelir (Topcu & Biçimveren, 2020), asgari ücret seviyesi (Dayioglu vd., 2022), inaktiflik süresi (Özdemir vd., 2026; Susanli, 2016) ile göç ve etnik unsur (Erdogan vd., 2017; Özdemir vd., 2026; Topcu & Biçimveren, 2020) faktörleri de dikkat çekicidir. Çalışma yaşamı düzenlemeleri, politik kararlara yön veren kurumlar için gençlerin istihdamını artıracak önemli araçlar arasındadır. Ülkelerin çalışma süreleri, iş güvencesi, güvenli çalışma ortamı ve adil ücret seviyesi, NEET oranlarını düşürmede hızlı sonuçlar verecek araçlar arasındadır.

Anahtar Kelimeler: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Genç Nüfus, NEET, İşgücü Piyasası, PRISMA, Sistematik Derleme, Makroekonomik Belirleyiciler.

KAYNAKÇA

Alves, D. E., Ballo, J. G., Nilsen, W., Lundberg, C. S., Lillebråten, A., & Bernstrøm, V. H. (2025). Which companies hire NEET? Organisational characteristics of hiring NEET in a Norwegian full-population registry study. *Journal of Youth Studies*, *28*(4), 601-620. https://doi.org/10.1080/13676261.2023.2290112

Balan, M., Uzlau, C., & Institute for Economic Forecasting, Romanian Academy, Bucharest, Romania. (2025). Structural Balan Uzlau. *Annals of Dunarea de Jos University of Galati. Fascicle I. Economics and Applied Informatics*, *31*(2), 235-242. https://doi.org/10.35219/eai15840409532

Dayioglu, M., Küçükbayrak, M., & Tumen, S. (2022). The impact of age-specific minimum wages on youth employment and education: A regression discontinuity analysis. *International Journal of Manpower*, *43*(6), 1352-1377. Scopus. https://doi.org/10.1108/IJM-02-2021-0079

Erdogan, E., Yentürk, N., Akyüz, A. A., Kurtaran, Y., Yurttagüler, L., Dursun, K., & Oy, B. (2017). *Being a NEET in Turkey: Determinants and Consequences*. (30).

Erten, B., & Keskin, P. (2019). Compulsory schooling for whom? The role of gender, poverty, and religiosity. *Economics of Education Review*, *72*, 187-203. Scopus. https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2019.06.001

Gariépy, G., Danna, S. M., Hawke, L., Henderson, J., & Iyer, S. N. (2022). The mental health of young people who are not in education, employment, or training: A systematic review and meta-analysis. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *57*(6), 1107-1121. Scopus. https://doi.org/10.1007/s00127-021-02212-8

Gunnes, M., Thaulow, K., Kaspersen, S. L., Jensen, C., & Ose, S. O. (2025). Young adults not in education, employment, or training (NEET): A global scoping review. *BMC Public Health*, *25*(1), 3394. https://doi.org/10.1186/s12889-025-24781-y

Kevelson, M. J. C., Marconi, G., Millett, C. M., & Zhelyazkova, N. (2020). College Educated Yet Disconnected: Exploring Disconnection From Education and Employment in OECD Countries, With a Comparative Focus on the U.S. *ETS Research Report Series*, *2020*(1), 1-29. Scopus. https://doi.org/10.1002/ets2.12305

Kõiv, K., Saks, K., Gencel, I. E., Güven, K. M., Azzopardi, A., Todoroska, V., & Petkovska, E. (2024). An intervention model for developing self-directed learning skills in NEET-youth: A literature review. *Frontiers in Education*, *9*. Scopus. https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1433484

Lindblad, V., Enemark, N. R., Gaardsted, P. S., Møller Hansen, L. E., Lauritzen, F. F., & Melgaard, D. (2026). Mapping social landscapes: Youth NEET risk and social issues in Europe – A systematic literature review. *Power and Education*, *18*(1), 65-109. Scopus. https://doi.org/10.1177/17577438241302378

Lüküslü, D., & Çelik, K. (2022). Gendering the NEET category: Young NEET women in Turkey. *Turkish Studies*, *23*(2), 200-222. https://doi.org/10.1080/14683849.2021.1882861

Manhica, H., Berg, L., Almquist, Y. B., Rostila, M., & Hjern, A. (2019). Labour market participation among young refugees in Sweden and the potential of education: A national cohort study. *Journal of Youth Studies*, *22*(4), 533-550. Scopus. https://doi.org/10.1080/13676261.2018.1521952

Matli, W., & Ngoepe, M. (2025). Extending the unified theory of acceptance and use of technology with the problems of digital access to (re)connect the disconnected NEETs. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, *38*(3), 1147-1166. Scopus. https://doi.org/10.1080/13511610.2021.1978281

Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *BMC Medical Research Methodology*, *18*(1), 143. https://doi.org/10.1186/s12874-018-0611-x

Özdemir, M. O., Metin Özcan, K., & Üçdoğruk Birecikli, Ş. (2026). What makes Turkish youth NEET? *Journal of Youth Studies*, *29*(3), 366-384. Scopus. https://doi.org/10.1080/13676261.2024.2446967

Pennoni, F., & Bal-Domańska, B. (2022). NEETs and Youth Unemployment: A Longitudinal Comparison Across European Countries. *Social Indicators Research*, *162*(2), 739-761. Scopus. https://doi.org/10.1007/s11205-021-02813-5

Perło, D., Piekutowska, A., & Poniatowicz, M. (2025). Determinants of the position of young people in the labour market in European Union countries: A PLS-SEM model and intervention strategies. *Economics and Environment*, *94*(3), 1253. https://doi.org/10.34659/eis.2025.94.3.1253

Pesquera Alonso, C., Muñoz Sánchez, P., & Iniesta Martínez, A. (2022). Is there a uniform NEET identity in the European Union? *International Journal of Adolescence and Youth*, *27*(1), 207-220. Scopus. https://doi.org/10.1080/02673843.2022.2065922

Pitkänen, J., Remes, H., Moustgaard, H., & Martikainen, P. (2021). Parental socioeconomic resources and adverse childhood experiences as predictors of not in education, employment, or training: A Finnish register-based longitudinal study. *Journal of Youth Studies*, *24*(1), 1-18. Scopus. https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1679745

Rahmani, H., & Groot, W. (2023). Risk Factors of Being a Youth Not in Education, Employment or Training (NEET): A Scoping Review. *International Journal of Educational Research*, *120*. Scopus. https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102198

Rahmani, H., Groot, W., & Rahmani, A. M. (2024). Unravelling the NEET phenomenon: A systematic literature review and meta-analysis of risk factors for youth not in education, employment, or training. *International Journal of Adolescence and Youth*, *29*(1). Scopus. https://doi.org/10.1080/02673843.2024.2331576

Susanli, Z. B. (2016). UNDERSTANDING THE NEET IN TURKEY. *Eurasian Journal of Economics and Finance*, *4*(2), 42-57. https://doi.org/10.15604/ejef.2016.04.02.004

Şahin, L., Ersöz, H. Y., Demir, İ., Kocakaya, M. E., Akgül, O., & Bükey, A. M. (2023). The Relationship between Cause and Effect Dimensions of Young People's Being "Not in Education, Employment, or Training (NEET)" in Turkey. *Sustainability*, *15*(21), 15274. https://doi.org/10.3390/su152115274

Topcu, M., & Biçimveren, L. (2020). Türkiye'de Bölgesel Genç İşsizlik: Belirleyiciler Cinsiyete Göre Değişken mi? *Journal of Economic Policy Researches / İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi*, *7*(2), 51-67. https://doi.org/10.26650/JEPR727340

İşin Dönüşümü, Hukuk ve Örgütlenme

Didyma Salonu

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Çağatay Edgücan ŞAHİN

Çoklu Kriz Dönemlerinde İşgücü Piyasasının Dönüşümü ve İş Sözleşmelerinin Krizler Sebebi ile Feshine İlişkin Bir Değerlendirme	*Erva Merve Karaduman – Hakan Keser*
YouTube İçerik Üreticilerinin Hukuki Statüsü ve Platform Ekonomisinde Güvencesiz Emek	*Burak Buluç*
Filipinler ve Uruguay'da Ücretli Ev İşçilerinin Sendikalaşması: Türkiye İçin Çıkarımlar	*Zehra Şafakoğlu – Sema Oğlak*
Yeşil Hapishane Kimin İçin Sürdürülebilir? İklim Krizi, Yeşil Dönüşüm ve Hükümlü Emeği Üzerine Eleştirel Bir İnceleme	*Levent Odabaşı*

Çoklu Kriz Dönemlerinde İşgücü Piyasasının Dönüşümü ve İş Sözleşmelerinin Krizler Sebebi ile Feshine İlişkin Bir Değerlendirme

Erva Merve KARADUMAN[1] • Hakan KESER[2]

[1] DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi ervamerve@hotmail.com

[2] DEÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Başkanı hakan.keser@deu.edu.tr 0000-0002-7961-7358 Orchid ID

GİRİŞ

Günümüzde işletmeler ve bu işletmelerde istihdam edilen çok sayıda işçi, ekonomik krizler, hiç beklenmeyen zamanlarda ortaya çıkan pandemiler, jeopolitik çatışmalar, yüksek enflasyon, enerji ve iklim kaynaklı sorunlar gibi birbirini tetikleyen çoklu krizlerden ciddi anlamda etkilenmektedirler. Bunlar içinde ulusal ve uluslararası düzeydeki ekonomik krizler, işletmelerin faaliyetlerini olumsuz etkileyen ve çalışma yaşamında ciddi sonuçlar doğuran en önemli krizlerden biridir. Nitekim ekonomik krizler ile birlikte artan belirsizlikler sonucu işletmeler radikal kararlar almak zorunda kalmaktadırlar. İşletmelerin aldıkları bu kararlar işletmelerin hayatta kalmak için geliştirdiği yapısal ve organizasyonel değişimlere yol açmaktadır. Çoklu kriz dönemlerinde devletin uygulamaya koyduğu teşvikler ve istihdam destekleri her zaman işletmelerin yaşadığı ekonomik sorunları çözmeye yeterli olmamaktır. Bu nedenle işletmeler maliyetlerini azaltmak amacıyla yeniden yapılanma gibi yöntemlere başvurmakta ve bunlardan en yaygın olanı da işyerinde çalışan işçi sayısını düşürmek olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenler bu kapsamda işçilerin iş sözleşmelerini feshederken özellikle iş güvencesi kapsamında olan işçiler de 4857 sayılı İş Kanunu'nun (İK) kendilerine sağladığı güvencelerden faydalanabilmektedir. Zira İK iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshederken işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olduğu esasını getirmiştir. Bu çalışmanın amacı, işverenlerin çoklu krizler sebebi ile yeniden yapılanmaya yönelik olarak almış oldukları işletmesel kararların, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebep olarak kabul edilip edilemeyeceğinin incelenmesi ve analiz edilmesidir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kriz kavramı, bir kurumun ya da sistemin işleyişinde ciddi ölçüde sıkıntı yaratan durumlarla birlikte mevcut önleyici tedbirlerin az kaldığı ve hızlıca alınması gereken kararların olduğu bir süreçtir. Küresel ekonomik dalgalanmalar özellikle gelişmekte olan ülkelerin istihdam

politikaları üzerinde olumsuz etkiler yaratmakta ve işgücü piyasasındaki sorunların artmasına neden olmaktadır. Ancak zaman zaman ekonomik krizler devam ederken beklenmeyen jeopolitik çatışmalar, savaşlar, enerji ve iklim kaynaklı sorunlar da ortaya çıkabildiğinden çok boyutlu ve çok kapsamlı çoklu kriz olgusu ortaya çıkabilmektedir. Bu durum faaliyetlerde ciddi yavaşlama ve üretimde talebin azalması sonuçlarını doğurarak işgücü piyasasında kalıcı bir istikrarsızlaşmaya yol açmaktadır.

Yeniden yapılanma kavramı ise; "işletmelerin rekabet şartlarına uyabilmek, müşterilerine daha iyi, daha kaliteli, daha çabuk hizmet sunabilmek, daha fazla kar etmek ve gelişme hızının sürekliliğini koruyabilmek için; hızla değişen dünya şartlarına ayak uydurmak üzere, kendisini fiziki ve psikolojik alanlarda baştan aşağı yeniden düzenlemesidir (Çetin, 1996, aktaran Yıldırım ve Yavan, 2007)". Çoklu kriz dönemlerinde de çalışma kapsamında öncelikle başvurulan yeniden yapılanma yöntemi işyerinde işçi sayısının azaltılması olmaktadır.

İK uyarınca, 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. İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebeplere işçinin ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışması; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olması, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmaması ve sık sık hastalanması örnek olarak gösterilebilecektir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeplere örnek olarak ise taraflar arasındaki ilişkinin temelden yıkılmasına sebep olmayacak ölçüde de olsa, işçinin işverene zarar verme tedirginliğini yaratması, işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışması, arkadaşlarından sık sık borç para istemesi, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtması, uzun telefon görüşmeleri yapması ve sık sık işe geç gelmesi gösterilebilecektir. Feshe sebebiyet verebilecek işletmesel sebepler ise, işyeri dışı ve işyeri içi sebepler olarak ikiye ayrılabilecektir. İşyeri dışı sebepler; talep azalışı, pazar daralması ve döviz dalgalanmalarının yanı sıra mevzuatta ülke geneline yansıyan "genel ekonomik kriz", belirli bir coğrafyayı etkileyen "bölgesel kriz" veya doğrudan etkilenen iş kollarını sarsan "sektörel kriz" şeklinde tanımlanan makroekonomik olumsuzluklardan oluşmaktadır. İşyeri içi sebepler ise; yeni çalışma yöntemleri, norm kadro uygulamaları sonucu kadro daraltılması veya bazı bölümlerin kapatılması gibi yapısal dönüşümlerdir (Çelik,2023; Süzek 2026).

Çoklu kriz dönemlerinde İK kapsamında işgücü piyasasında yapısal değişimler meydana gelmektedir. Süreçte işletmeler yapısal faaliyetlerini sürdürebilmek için tam zamanlı istihdam politikası yerine kısa çalışma, kısmi süreli çalışma ve geçici iş ilişkileri gibi esnek çalışma biçimlerine yönelmektedirler. İşgücü piyasasında yaşanan değişimle birlikte işverenlerin işletme faaliyetlerini sürdürme hakkı ile işçilerin iş güvencesi ve çalışma hakkı arasında denge kurulması önemlidir. Bu kapsamda işverenlerin ekonomik güçlükler neticesinde aldıkları kararlar iş hukuku çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Çoklu kriz dönemlerinde yaşanan ve dışsal bir etki niteliği taşıyan ücret artışları, piyasa kaybı, döviz kuru yükselmesi gibi faktörler işletmelerin mali yapısını doğrudan etkilemektedir. Bu durum işletmelerin finansal dengesini bozabilmekte ve yeniden yapılanmayla birlikte organizasyonel dönüşüm ihtiyacını gündeme getirebilmektedir. İK kapsamında bu tür ekonomik gelişmelerin, iş sözleşmesinin feshi bakımından "işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebep" olarak değerlendirilebilmesi için feshin gereken şartlara uygun şekilde gerçekleştirilmesi ve dayanılan geçerli sebebin somut delillerle ispatlanması gerekmektedir. Bunun için, öncelikle işverenin, yönetim yetkisi kapsamında işletmenin rekabet gücünü korumaya yönelik objektif ve ölçülebilir bir işletmesel karar alması gerekmektedir. Ortaya çıkan bu karar sonucunda ise, işletmenin istihdam fazlasının olduğu kanıtlamalıdır. Söz konusu olan işletmesel kararlar; norm kadro düzenlemeleri, işyeri veya bölüm kapatılması ya da asıl işin bir kısmının alt işverene devredilmesi gibi çeşitli uygulamalarla hayata geçirilebilmektedir. Yargısal denetim sürecinde mahkemeler, işletmesel kararın yerindeliğini değerlendirmemekle birlikte, kararın tutarlı biçimde uygulanıp uygulanmadığını, keyfi nitelik taşıyıp taşımadığını ve bu kararın feshi zorunlu kılıp kılmadığını incelemektedir.

Çoklu krizlerin işletmeler üzerinde yarattığı ekonomik olumsuzluklara karşı doğrudan fesih yoluna gitmek hukuken korunmamakta olup yargısal denetimle birlikte "feshe son çare olması" (ultima ratio) ilkesi temel bir denetim ölçütü olarak uygulanmaktadır (Güzel, 2005). Latince kökenli bir kavram olan ve feshin ancak kaçınılmaz bir son tedbir olarak devreye sokulabileceğini ifade etmektedir. İlke kapsamında işveren, istihdamı korumak adına elindeki tüm alternatifleri tüketip bitirmekle yükümlüdür. Bu doğrultuda fesihten önce; fazla çalışmaların durdurulması, yıllık ücretli izinlerin kullandırılması, yeni personel alımının durdurulması, işletme genel giderlerinden tasarruf edilmesi, süresi dolan taşeron sözleşmelerinin yenilenmemesi, personelin meslek içi eğitime tabi tutulması veya işverene ait başka bir birimde değerlendirilmesi gibi koruyucu yolların öncelikle denenmesi gerekmektedir.

Bu alternatif koruma mekanizmalarının en etkililerinden biri de 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun Ek 2. maddesinde düzenlenen kısa çalışma uygulamasıdır. Genel, bölgesel veya sektörel ekonomik kriz ya da zorlayıcı sebeplerle haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak azaltılması veya faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulması halinde uygulanan bir yöntemdir. Belirli koşulların gerçekleşmesi halinde, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanan kısa çalışma ödeneği, istihdamın korunmasında hayati bir rol oynamaktadır. Bu geçici istihdam kalkanı bir yandan çalışanların gelir kaybını asgariye indirerek sosyal güvence sağlarken, diğer yandan işvereni çoklu kriz dönemlerinde ağır işgücü maliyeti yükünden kurtarmaktadır. İşyerini ve mevcut istihdamı korumaya hizmet eden bu yasal imkanlar değerlendirilmeden doğrudan fesihe başvurulması, son çare kuralının açık bir ihlali olarak sayılabilecek, mahkemelerce yapılan feshin geçersizliğine karar verilebilecektir.

Yargısal olarak çoklu krizlerin varlığı veya kâr kaybı tek başına feshi geçerli kılmadığı için işverenin bu dışsal sarsıntıların işletmesini doğrudan etkilediğini, geçici olmadığını ve kalıcı bir istihdam fazlalığı yarattığını feshin kaçınılmaz hale geldiğini somut ve objektif verilerle kanıtlaması zorunludur. Bu bağlamda bilanço verileri, üretim ve satış istatistikleri ile makroekonomik göstergeler gibi belgeler ispat aracı olarak değerlendirilebilmektedir. Buna karşılık, yalnızca genel ekonomik dalgalanmalara dayanılması veya kâr kaybı iddiasında bulunulması, işçinin çalışma ilişkisinin devamının fiilen imkânsız hâle geldiğini ortaya koymak bakımından yeterli kabul edilmemektedir.

YÖNTEM

Bu çalışma, kriz dönemlerinde iş sözleşmelerinin feshine dair hukuki sınırları belirlemek amacıyla yürütülen nitel araştırma ve belge analizine dayanmaktadır. Başta İK olmak üzere, Anayasanın ilgili hükümleri ve konuya ilişkin çok sayıda Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararları temel veri kaynağı olarak kullanılmıştır. Buna ek olarak kitaplar, makaleler ve raporlardan yararlanılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Yapılan değerlendirme ve doktrindeki tartışmalar kapsamında, çoklu krizlerin tek başlarına iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebep olarak kullanılamayacağı; çoklu krizlerin işletmeyi doğrudan etkileyip etkilemediği ve bu krizler sebebi ile ilgili işçinin o işyerinde istihdam olanağının kalıp kalmadığı bulgularının önem taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ

Bu çalışmada çoklu kriz dönemlerinde iş sözleşmesinin feshi değerlendirilmiştir. İşletmeler çoklu kriz dönemlerinde işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebeplere dayanarak işçilerin iş sözleşmelerini feshedebilmektedirler. Söz konusu fesihler sonucu işçilerce açılan davalar sonucunda mahkemeler karar verirken sadece kriz sürecindeki soyut beyanları yeterli görmemektedirler. İşletmenin mali durumuna ilişkin finansal tablolar ve sektörel istihdam verileri gibi makroekonomik göstergelerle birlikte değerlendirerek somut bir inceleme yapmaktadırlar. Krizin geçici nitelikte olması; işverenin fesih sürecinde dürüstlük kuralına aykırı ve keyfi uygulamaların bulunması ya da işyerini ve mevcut istihdamı korumaya hizmet eden kısa çalışma gibi imkanlar değerlendirmeden doğrudan feshe başvurması hâlinde, yapılan fesihler geçersiz kabul edilebilmektedir. Sonuç olarak, ekonomik nedenlere dayalı fesihlerin hukuki geçerliliği; işletmesel kararların tutarlı biçimde uygulanmasına, feshin zorunluluğunun ortaya konulmasına ve işçinin istihdam imkânının kesin ve sürekli olarak ortadan kalktığının ispatlanmasına bağlıdır. Bir başka anlatımla, çoklu krizlerin tek başlarına iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin iş sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebep olarak kullanılamayacağı; ancak söz konusu krizlerin işletmeyi doğrudan etkilediğinin ve artık bu

krizler sebebi ile ilgili işçinin o işyerinde istihdam olanağının kalmadığının ispat edilmesi durumunda, iş sözleşmesinin feshinde bir geçerli sebep olarak kabul edilebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çoklu Kriz, İşgücü Piyasası, İşletmesel Karar, İş Güvencesi, Geçerli Sebep

KAYNAKÇA

Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T., & Özkaraca, E. (2023). *İş hukuku dersleri* (36. bs.). Beta Yayıncılık.

Demir, F. (2018). *En son Yargıtay kararları ışığında iş hukuku ve uygulaması* (10. bs.). Albi Yayınları.

Durmazgüler, E. (2010). *Kriz dönemlerinde iş sözleşmesinin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeniyle feshi* [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].

Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D., & Başkan, E. (2020). *İş hukuku* (10. bs.). Beta Yayıncılık.

Güzel, A. (2005). İş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinde ultima ratio (son çare) ilkesi ve uygulama esasları. İçinde *A. Can Tuncay'a armağan* (ss. 71–92). Legal Yayıncılık.

Keser, H. (2019). Ekonomik kriz ve asgari ücret artışlarının işçinin iş sözleşmesinin işverence feshinde geçerli sebep sayılıp sayılamayacağına ilişkin bir değerlendirme. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (41), 11–35.

Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2022). *İş hukuku* (7. bs.). Lykeion Yayınları.

Süzek, S., & Başterzi, S. (2025). *İş hukuku* (25. bs.). Beta Yayıncılık.

Yıldırım, H., & Yavan, Ö. (2007). Kit'lerde özelleştirme sonrası yeniden yapılanma: Çaycuma SEKA örnek uygulaması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, *3*(5), 117–138.

Yıldız, G. B. (2020). Ekonomik kriz ve işverenin ekonomik güçlüğe düşmesi durumlarında iş hukukunda işçinin korunması. *Çalışma ve Toplum*, *2*(65), 899–916.

YouTube İçerik Üreticilerinin Hukuki Statüsü ve Platform Ekonomisinde Güvencesiz Emek

Burak BULUÇ

Arş. Gör. Dr. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesibuluc.burak@gmail.comORCID:0000-0003-1336-5757

GİRİŞ

Küresel ölçekte yaşanan çoklu krizler (pandemi süreci, ekonomik kırılganlıklar ve dijital dönüşümün hızlanması) emek piyasaları üzerinde köklü dönüşümlere yol açmaktadır. Bu dönüşüm yansımalarından biri geleneksel istihdam ilişkilerinin dışında konumlanan ancak ekonomik anlamda giderek ağırlık kazanan platform çalışmalarının yaygınlaşmasıdır. TÜİK'in 2026 yılı Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması, Türkiye'de 16-74 yaş grubundaki bireylerin internet kullanım oranının %92,3'e ulaştığını ortaya koymaktadır (TÜİK, 2026).

Bir içerik üretimi platformu ve milyonlarca bireyin geçimini sağlayan ekosistem olarak YouTube, öne çıkan platformlardan biridir. Oxford Economics tarafından hazırlanan YouTube Türkiye Etki Raporu'na göre platform, 2021 yılında Türkiye'de 45.000'den fazla tam zamanlı işe eşdeğer istihdamı desteklemektedir (Oxford Economics, 2023:3). Platform ekonomisinin genel eğilimi, çalışanları formel istihdam ilişkisi dışında tutmakla birlikte onları fiilen işçi koşullarında çalıştırmaktır; bu işleyiş "gizli istihdam" (disguised employment) kavramı üzerinden açıklanmaktadır. Buna göre işgücünün bir kısmının haksız yere çalışma ve sosyal korumadan dışlanmasına izin verilerek kayıtlı ekonominin bazı bölümlerinin kayıt dışı kalmasına katkıda bulunulmaktadır (De Stefano, 2016:7). YouTube bağlamında bu ortamın karşılığı "içerik üreticisi" ve "iş ortağı" terimleridir; YouTube içerik üreticilerini hukuken "bağımsız yüklenici" konumuna yerleştirmekte, ancak algoritmik denetim mekanizmaları, içerik formatı ve yayın takvimi üzerindeki dolaylı yönlendirme işlevleri iş hukukundaki "bağımlılık" ölçütlerini önemli düzeyde karşılar nitelikte gözükmektedir. Bu çalışmanın temel araştırma sorusu şudur: YouTube içerik üreticileri, platform tarafından hukuken "bağımsız yüklenici" statüsünde konumlandırılmalarına karşın, fiilen ücretli bir işçinin tabi olduğu denetim ve bağımlılık koşullarında mı çalışmaktadırlar? Bu soru dört alt soruya ayrılarak incelenmektedir: (a) YouTube'un hukuki belgeleri platform ile içerik üreticisi arasındaki ilişkiyi nasıl tanımlamakta ve istihdam ilişkisini hangi hükümlerle dışlamaktadır? (b) İçerik üzerindeki mülkiyet ve gelir hakları nasıl paylaştırılmaktadır? (c) Algoritmik denetim, değerlendirme ve yaptırım hangi hükümlerle kurulmaktadır? (d) Uyuşmazlık çözümü ve sözleşme değişikliği süreçlerinde taraflar arasındaki güç dağılımı nedir?

Literatürde platform çalışması ve dijital emek üzerine önemli bir birikim oluşmakla birlikte bu birikimin büyük bölümü yolcu taşımacılığı ve teslimat platformlarına odaklanmaktadır.

Hukuki belgeleri sosyal politika perspektifiyle bütünleşik biçimde ele alan ve Türkiye bağlamına odaklanan çalışmalar sınırlıdır. Bu çalışma, platform kapitalizmi/algoritmik yönetim yaklaşımını ve bağımlı çalışan tartışmasını temel alarak bu iki literatürü Türkiye bağlamında birleştirmeyi amaçlamaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışma, YouTube içerik üreticilerinin emek koşullarını ve hukuki statüsünü iki eksen üzerinden analiz etmektedir: platform kapitalizmi ve algoritmik yönetim yaklaşımı, iş hukukundaki bağımlı çalışan tartışması. Bu iki eksen birbirini tamamlayan bir kavramsal zemin oluşturmakta; çalışmanın ekonomik ve hukuki boyutlarını kuramsal olarak temellendirmeyi amaçlamaktadır.

Platformlar toplumsal ilişkileri üç mekanizma aracılığıyla yeniden düzenlemektedir. Veriselleştirme (datafication), daha önce ölçülmeyen birçok yönün veriye dönüştürülmesini; metalaştırma (commodification), çevrimiçi ve çevrimdışı nesnelerin, etkinliklerin, fikirlerin ve duyguların dikkat, veri, kullanıcı ve para olmak üzere en az dört değer birimi üzerinden alınıp satılabilir metalara dönüştürülmesini; seçim (selection) ise platformların arayüzler ve algoritmalar aracılığıyla kullanıcı etkileşimini yönlendirme ve filtreleme kapasitesini ifade etmektedir (Van Dijck vd., 2018:33-37-40). Bu perspektiften YouTube algoritması, içerik üreticilerinin davranışlarını şekillendiren, izlenme süresi ve etkileşim metriklerini optimize ettiren ve çalışma pratiklerini fiilen yönlendiren bir "algoritmik işveren" işlevi görmektedir.

Algoritmik yönetim, işverenlerin işçileri kısıtlayarak ve tavsiye ederek yönlendirme, kaydederek ve puanlayarak değerlendirme, değiştirerek ve ödüllendirerek disipline etme yoluyla algoritmaları kullanabildiği "6R" olarak adlandırılan bir kontrol modeli içermektedir (Kellogg vd., 2020:366, 368; Lee vd., 2015:1603). Rosenblat'ın (2018:150) Uber analizi, algoritmik yönetimin işveren gibi görünmeden, sürücüleri kişiselleştirilmiş performans eşikleri üzerinden nasıl denetlediğini göstermektedir.

İş hukukunda bir istihdam ilişkisinin varlığı, işin fiilen nasıl ifa edildiğine göre belirlenmektedir. "Olguların önceliği ilkesi" olarak adlandırılan bu yaklaşım, ILO'nun 198 sayılı İstihdam İlişkisi Tavsiye Kararı'nın (2006) 9. maddesinde, bir iş ilişkisinin varlığının öncelikle işin ifasına ve işçinin ücretlendirilmesine ilişkin olgular tarafından belirlenmesi gerektiği biçiminde ifade edilmektedir (ILO, 2006). Bu ilke YouTube içerik üreticileri için özel bir önem taşımaktadır, çünkü platform üreticileri sözleşmede "bağımsız hizmet sağlayıcı" olarak nitelendirmekte; bu nitelendirmenin yerine içerik üreticilerinin platforma fiilen ne ölçüde bağımlı olduğuna bakılması gerekmektedir.

Avrupa Birliği'nin 2024/2831 sayılı Direktifi ile ILO'nun Platform Ekonomisinde İnsana Yakışır İş Sözleşmesi (No. 193, 2026), "dijital çalışma platformu"nu, işin kısmen uzaktan elektronik araçlarla, hizmet alıcısının talebi üzerine ve otomatik izleme veya karar alma

sistemleri kullanılarak organize edilmesi unsurlarını birlikte arayan bir hizmet sağlayıcı olarak tanımlamaktadır (Directive (EU) 2024/2831, 2024, md. 2(1)(a); ILO, 2026a, md. 1(a)). YouTube içerik üreticisi ise belirli bir alıcının talebi üzerine değil kendi inisiyatifiyle üretmekte; bu uyumsuzluk, içerik üreticilerinin bugüne kadar neden bu düzenlemelerin koruma alanı dışında kaldığını da açıklamaktadır. Bu bağlamda koruma kapsamını genişletecek bir yorumun, hizmetlerini yalnızca sosyal medya platformları üzerinden sunan bireyleri de kapsama alma riski taşıdığı öne sürülmektedir (Countouris & De Stefano, 2025:449). Bu çalışma, YouTube'un söz konusu tanımların kapsamına kesin biçimde girdiği iddiasını taşımamakta; bağımlılık ve algoritmik yönetim ölçütlerini analitik bir referans çerçevesi olarak kullanmakta ve kapsam sorununu Tartışma bölümünde ele almaktadır. Türk hukukunda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun genel işlem koşullarına ilişkin 20-25. maddeleri, platform sözleşmelerinin geçerliliğini değerlendirmek için bir referans noktası sunmaktadır (TBK, 2011).

YÖNTEM

Bu çalışmada veri toplama tekniği olarak doküman incelemesi, analiz yöntemi olarak ise nitel içerik analizi benimsenmiştir. Dokuman incelemesi, araştırılması amaçlanan olgular hakkında bilgiler içeren yazılı materyallerin analizini; içerik analizi ise verileri açıklayacak kavram ve ilişkilere ulaşmayı kapsamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013:217-259).

Birincil veri kaynağı olarak YouTube'a ait dört hukuki belge kullanılmıştır: 5 Ocak 2022 tarihli YouTube Hizmet Koşulları (YouTube, 2022), Reklam Verenlere Uygun İçerik Kuralları (YouTube, 2026a), Ücretli YouTube Hizmetleri ile İlgili Hizmet Şartları (YouTube, 2026b) ve YouTube Topluluk Kuralları (YouTube, 2026c). Bu belgeler, platformun içerik üreticileriyle kurduğu hukuki ilişkiyi, izin ve kısıtlama çerçevesini ve tek taraflı karar alma yetkisinin sınırlarını doğrudan düzenleyen metinler oldukları için amaçlı olarak seçilmiştir. Analiz sürecinde belgeler üzerinden kavramsal çerçeveden türetilen dört tema: (1) işçi-işveren ilişkisinin hukuki reddi, (2) emeğin mülkiyetsizleştirilmesi, (3) algoritmik otorite ve güvencesizlik, (4) uyuşmazlık çözümünde ve sözleşme değişikliğinde asimetri olarak ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda hükümler kodlanmış; hükümler arası ilişkiler belirlenmiş ve bulgular platform kapitalizmi, algoritmik yönetim ve dijital emek literatürü çerçevesinde yorumlanmıştır.

Çalışmanın sınırlılıkları şunlardır: analiz tek bir platform ve belirli bir zaman dilimiyle sınırlıdır; içerik üreticilerinin öznel deneyimlerini yansıtacak görüşme veya anket verisiyle desteklenmemiştir; bulgular hukuki metin düzeyindeki çıkarımları kapsamakta olup pratik uygulamaları doğrudan temsil etme iddiası taşımamaktadır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Belge incelemesi ve nitel içerik analizi sürecinde dört tema ortaya çıkmıştır.

Birinci tema, işçi-işveren ilişkisinin hukuki olarak reddedilmesidir. YouTube Hizmet Koşulları, platformu yalnızca bir hizmet sağlayıcı olarak tanımlamakta; içerik üreticileri ile platform arasındaki ilişkiyi bir hizmet kullanım sözleşmesi çerçevesinde kurmaktadır (YouTube, 2022). Belgede içerik üreticisi çoğunlukla "kullanıcı" olarak anılmakta; YouTube'un yaklaşımı, istihdam ilişkisini reddeden bir hüküm koymak yerine ilişkiyi baştan bir "hizmet ilişkisi" olarak tanımlayarak istihdam sorusunu hiç gündeme getirmeme şeklinde gerçekleşmektedir. Bu durum faaliyetlerin iş olarak tanımlanmaması riskinin sözleşme yapısına yansıması olarak ortaya çıkmaktadır (De Stefano, 2016:21). YouTube Ortaklık Programı, "içerik için doğrudan ödeme yapmak yerine" izleyicilerin "reklamlara gösterdikleri dikkatle ödeme yaptığı" bir düzen kurmakta; bu düzen emek ilişkisini bir dikkat ekonomisi işlemi olarak yeniden kodlamaktadır (Caplan & Gillespie, 2020:3). Algoritma, düzenli yükleme yapan kanalları öne çıkararak bu baskıyı ödül yapısında kodlamaktadır (Glatt, 2022:3863). Bu bulgu, AB Direktifi'nin (2024/2831, md. 4(2)) ve ILO 193 sayılı Sözleşme'nin (2026, md. 9) olguların önceliğine dayanan sınıflandırma yükümlülüğüyle örtüşmektedir.

İkinci tema, emeğin mülkiyetsizleştirilmesidir. Hizmet Koşulları'nın "YouTube'a Verilen Lisans" başlığı altında, içerik üreticisinin platforma yüklediği her türlü içerik üzerinde YouTube'a tüm dünyada geçerli, münhasır olmayan, telifsiz, alt-lisanslanabilir ve devredilebilir bir kullanım hakkı tanındığı düzenlenmektedir. Aynı belgenin "Para Kazanma Hakkı" hükmü YouTube'a içerikten para kazanma hakkı tanımakta ve hemen ardından "Bu Sözleşme, size ödeme alma hakkı kazandırmaz" ifadesine yer vermektedir (YouTube, 2022). Bu iki hükmün birlikte okunması, emeğin ürününün platforma devredildiğini, karşılığında ise mülkiyet ya da güvenceli ücret değil, şarta bağlı bir gelir paylaşımı imkânı elde edildiğini göstermektedir. Kullanıcıların ürettiği veri metasının mülkiyetini, platformun kullanım şartları ve gizlilik politikaları aracılığıyla kendi üzerinde tuttuğu görülmektedir (Fuchs, 2012:708). Gelir paylaşımının bu takdire bağlı niteliği, "para kazanmadan çıkarma" (demonetization) kavramıyla somutlaşmaktadır: YouTube bir içerik üreticiyi reklam geliri paylaşımı düzenlemesinden hariç tutabilmekte ya da Ortaklık Programı'ndan tamamen çıkarabilmektedir (Caplan & Gillespie, 2020:2).

Üçüncü tema, algoritmik otorite ve güvencesizliktir. YouTube'un öneri algoritması içerik üreticilerinin üretim davranışlarını doğrudan biçimlendirmektedir: videonun uzunluğu, başlığı, yayınlanma saati ve formatı algoritmanın tercih ettiği kalıplara göre şekillenmektedir. Hizmet Koşulları, platformun içeriğin sözleşmeyi ihlal ettiğine ya da kullanıcılara zarar verebileceğine "makul nedenlerle" kanaat getirmesi hâlinde içeriği kaldırma, hesabı askıya alma ya da sona erdirme hakkını saklı tutmaktadır (YouTube, 2022). Bu ölçütün varlığını değerlendirme yetkisi platformda olduğu için sona erdirme yetkisi tek taraflı ve geniş bir takdire dayanmaktadır. Ortaya çıkan yapıda, Kellogg ve diğerleri (2020:368) "6R" modelindeki yönlendirme, değerlendirme ve disipline etme işlevlerinin birlikte yer aldığı görülmektedir. Şeffaflık eksikliği, içerik üreticilerinin para kazanma kararlarının nedenine dair kendi teorilerini

geliştirmesine yol açmaktadır (Caplan & Gillespie, 2020:7). Gerekçesiz sona erdirme hakkı ise platformun kontrol hakkının en güçlü göstergelerinden sayılmaktadır (De Stefano, 2016:16). ILO 193'ün 13. ve 15. maddeleri, otomatik sistem kararlarının yazılı gerekçe ile gözden geçirilmesini öngörmekte (ILO, 2026b:5-6); AB Direktifi'nin 9-11. maddeleri de benzer şeffaflık ve insan incelemesi yükümlülükleri getirmektedir. Bu standartlar Türkiye iç hukukuna henüz yansımamıştır.

Dördüncü tema, uyuşmazlık çözümünde ve sözleşme değişikliğinde taraflar arasındaki asimetridir. Hizmet Koşulları, YouTube'a sözleşmeyi tek taraflı değiştirme yetkisi tanımakta ve hizmeti kullanmaya devam eden içerik üreticisinin değişiklikleri kabul ettiği varsayılmaktadır. "İşletme Kullanıcısı" sıfatı ile platformu kullananlar bakımından YouTube'un azami sorumluluğu, son 12 ayda ödenen gelir tutarı ile 500 avrodan hangisi daha yüksekse o miktarla sınırlandırılmaktadır (YouTube, 2022). İçeriğin kaldırılması ve hesabın sona erdirilmesi kararlarına karşı öngörülen tek yol, süreci ve ölçütleri belgelerde tanımlanmamış olan içsel bir itiraz mekanizmasıdır. Uyuşmazlık çözümünde algoritmaların yer alması, kullanıcıların otomatikleştirilmiş kurallarla yönetildiğini göstermektedir (Rosenblat, 2018:149). İtiraz süreçlerinin insan incelemesine tabi olup olmadığı belirsizliğini korumaktadır. ILO 193, güvenli ve etkili uyuşmazlık çözüm mekanizmalarına erişimi (md. 21) ve şeffaf sözleşme bilgilendirmesini (md. 18) öngörmektedir (ILO, 2026a). YouTube'un yapısı ise bunun aksine dışsal denetimsiz kalmaktadır.

SONUÇ

Bu çalışma, YouTube işleyişinin hukuki belgeler üzerinden incelenmesiyle, platform içerik üreticilerinin bir istihdam ilişkisinin korumalarından yoksun olduğu ancak emeğin ürünü, geliri ve görünürlüğü üzerinde platformun kapsamlı bir kontrol kurduğunu ortaya koymaktadır. Bu yapının katmanları dört tema üzerinden izlenebilmektedir. Taraflar arasındaki ilişki bir "hizmet kullanımı" olarak kodlanarak istihdam statüsü gündeme getirilmemekte; lisans ve para kazanma hükümleri emeğin mülkiyetsizleştirilmesi üzerinde etkiler yaratmakta; öneri algoritması, içerik kuralları ve yaptırım mekanizmaları üzerinden algoritmik otorite kurulmakta; tek taraflı değişiklik yetkisi ve içsel itiraz mekanizmaları ile uyuşmazlık çözümleri platformun takdirine bırakılmaktadır.

Sosyal politika açısından iki öneri öne çıkmaktadır. Birincisi, YouTube'un "dijital çalışma platformu" tanımının kapsamına girip girmediği sorusu kesin biçimde çözümlenmemiştir. ILO 193 Sözleşmesi'nin ve AB Direktifi'nin (2024/2831) öngördüğü şeffaflık, gerekçe bildirimi ve itiraz standartlarının içerik üreticilerine genişletilmesi, statü sorunundan bağımsız olarak savunulabilir bir politika tercihi olabileceği söylenebilir. İkinci olarak Türkiye'nin platform çalışması alanındaki düzenleme boşluğunun hem konum tabanlı platformları hem de içerik üreticiliğini kapsayacak biçimde ele alınması; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun genel

işlem koşulları rejimi, emek ilişkisine özgü koruma mekanizmalarıyla (itiraz süresi ve usulü, bağımsız inceleme) tamanlanabilir.

Gelecek araştırmalar için Türkiye'de YouTube içerik üreticileriyle yapılacak derinlemesine görüşmeler ve anket çalışmaları, bu hukuki analizin pratik boyutunu tamamlamaya katkı sunacaktır. Karşılaştırmalı bir perspektiften Twitch ve TikTok gibi platformların hukuki belgelerini kapsayan genişletilmiş bir analiz ise platform güvencesizliğinin yapısal boyutlarını daha bütünlüklü biçimde ortaya koyacak; "dijital çalışma platformu" kapsamına ilişkin tartışma da bu karşılaştırmalı zeminde daha ileri taşınabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Dijital Emek, Platform Kapitalizmi, Algoritmik Yönetim, Güvencesizlik

KAYNAKÇA

Caplan, R., & Gillespie, T. (2020). Tiered Governance and Demonetization: The Shifting Terms of Labor and Compensation in the Platform Economy. Social Media + Society, 6(2). https://doi.org/10.1177/2056305120936636

Countouris, N., & De Stefano, V. (2025). 'Not the usual gig': The personal scope(s) of application of Directive 2024/2831 on improving working conditions in platform work. European Labour Law Journal, 16(4), 432-451. https://doi.org/10.1177/20319525251375028

De Stefano, V. (2016). The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the "Gig-Economy". SSRN Electronic Journal. https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602

Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on Improving Working Conditions in Platform Work. Official Journal of the European Union, OJ L, 2024/2831, 11.11.2024 (2024). https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_202402831

Fuchs, C. (2012). Dallas Smythe Today - The Audience Commodity, the Digital Labour Debate, Marxist Political Economy and Critical Theory: Prolegomena to a Digital Labour Theory of Value. tripleC: Communication, Capitalism & Critique, 10(2), 692-740. https://doi.org/10.31269/triplec.v10i2.443

Glatt, Z. (2022). "We're All Told Not to Put Our Eggs in One Basket": Uncertainty, Precarity and Cross-Platform Labor in the Online Video Influencer Industry. International Journal of Communication, 16, 3853-3871.

ILO. (2006). Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). International Labour Organization. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

ILO. (2025). Platform ekonomisinde insana yakışır işlerin hayata geçirilmesi (Rapor V(1) / ILC.113/V(1)). Uluslararası Çalışma Konferansı, 113. Oturum. Uluslararası Çalışma Ofisi.

ILO. (2026a). C193—Decent Work in the Platform Economy Convention, 2026 (No. 193) (CNP/D.4). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:4496059

ILO. (2026b). ILO Convention No. 193: Convention concerning decent work in the platform economy. International Labour Conference. https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Instrument%20C.193-EN.pdf

Kellogg, K. C., Valentine, M. A., & Christin, A. (2020). Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. Academy of Management Annals, 14(1), 366-410. https://doi.org/10.5465/annals.2018.0174

Lee, M. K., Kusbit, D., Metsky, E., & Dabbish, L. (2015). Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems, CHI '15, 1603-1612. https://doi.org/10.1145/2702123.2702548

Oxford Economics. (2023). YouTube'un Türkiye'deki ekonomik, toplumsal ve kültürel etkisi. https://www.oxfordeconomics.com/wp-content/uploads/2023/01/YT_OE_Impact_Report_Turkiye.pdf

Rosenblat, A. (2018). Uberland: How algorithms are rewriting the rules of work. University of California Press.

TÜİK. (2026). Hanehalkı Bilişim Teknolojileri (BT) Kullanım Araştırması—2026 (No. 53925). Türkiye İstatistik Kurumu. https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58006

Türk Borçlar Kanunu, Kanun No. 6098. (2011). T.C. Resmî Gazete, 27836. https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf

Van Dijck, José, Thomas Poell, and Martijn de Waal, *The Platform Society* (New York, 2018; online edn, Oxford Academic, 18 Oct. 2018), https://doi.org/10.1093/oso/9780190889760.001.0001

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (9. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

YouTube. (2022). YouTube Hizmet Koşulları. https://www.youtube.com/static?template=terms

YouTube. (2026a). Reklamverenlere uygun içerik kuralları. https://support.google.com/youtube/answer/6162278

YouTube. (2026b). Ücretli YouTube Hizmetleri ile İlgili Hizmet Şartları. https://www.youtube.com/t/terms_paidservice

YouTube. (2026c). YouTube Topluluk Kuralları. https://support.google.com/youtube/answer/9288567

Filipinler ve Uruguay'da Ücretli Ev İşçilerinin Sendikalaşması: Türkiye İçin Çıkarımlar

Zehra ŞAFAKOĞLU[1] • Sema OĞLAK[2]

[1] Yüksek Lisans Öğrencisi. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. zehrasfkgl@gmail.com. ORCID: 0009-0009-3711-9797.

[2] Prof. Dr.. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. sema.oglak@adu.edu.tr. ORCID 0000-0001-6981-0325.

Giriş

Ücretli ev işçiliği; temizlik, yemek hazırlama, çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi hanelerin gündelik yaşamını sürdüren işleri kapsayan, büyük ölçüde kadın emeğine dayalı bir istihdam alanıdır. Bu çalışma biçiminin özel hanelerde yürütülmesi, iş ilişkisinin çoğu zaman aileye yardım, sadakat ya da kişisel bağlılık temelinde olması, ev işçilerinin işçi olarak tanınmasını ve toplu bir hak talebinde bulunmasını güçleştirmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre dünyada 15 yaş ve üzerindeki 75,6 milyon kişi ev işçisi olarak çalışmakta ve bunların yüzde 81,2'si kayıt dışı istihdam edilmektedir (ILO, 2021). Ev ve kişisel bakım hizmetlerine yönelik talebin nüfusun yaşlanması, kadınların işgücüne katılımı ve bakım ihtiyacındaki artışla birlikte genişlemesi, ev işçilerinin insan onuruna yakışır çalışma koşullarına kavuşturulmasını daha da önemli hâle getirmektedir. Ev ve kişisel bakım hizmetlerine olan talebin artmasıyla birlikte bu sorunun ele alınması daha da öncelikli hale gelmiştir (Schwenken & Hobden, 2020; Oelz, 2014).

Ücretli ev işçileri genellikle bireysel hanelerde çalıştıkları için örgütlenme ve sendikalaşma açısından diğer işçi gruplarına göre daha dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır (Blofield; 2012; Cherubini &Marchetti, 2020). Bununla birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2011 yılında kabul ettiği 189 No'lu Ev İşçileri Sözleşmesi ve 201 sayılı Tavsiye Kararı ev işçiliği için küresel asgari standartları belirlemektedir. 189 No'lu Ev İşçileri Sözleşmesi ile ev işçilerinin çalışma koşulları, sendikal hakları ve toplu pazarlık mekanizmaları uluslararası düzeyde daha görünür hâle gelmiştir. Sözleşme, ev işçilerinin örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının güvence altına alınmasını temel ilkelerden biri olarak tanımlamaktadır (ILO, 2011a; ILO, 2011b; ILO 2013a; Oelz, 2014).

Bu süreçte dünyada ilk kez Filipinler ve Uruguay, ev işçilerinin hukuki tanınması ve örgütlenmesi bakımından öne çıkan, ancak farklı kurumsal yollar izleyen iki örnektir. Özellikle Uruguay, ev işçilerinin toplu pazarlık sistemine dâhil edilmesi bakımından dünyadaki en başarılı örneklerden biri olarak kabul edilmektedir. Filipinler ise "Kasambahay

Yasası" ile ev işçilerini yasal koruma kapsamına alarak örgütlenme süreçlerine önemli bir zemin hazırlamıştır.

Amaç

Bu çalışmanın amacı, Uruguay ve Filipinler'de ücretli ev işçilerinin sendikal örgütlenme deneyimlerini karşılaştırmalı endüstri ilişkileri perspektifiyle incelemek; bu ülkelerde geliştirilen hukuki düzenlemeleri, örgütlenme biçimlerini ve toplu pazarlık mekanizmalarını değerlendirmek; elde edilen bulgular doğrultusunda Türkiye'de ücretli ev işçilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve sendikalaşmanın güçlendirilmesine yönelik politika çıkarımları geliştirmektir.

Kavramsal Çerçeve

ILO'nun 189 No'lu Sözleşmesi'ne göre ev işi, bir hane veya haneler için yapılan işleri; ev işçisi ise bir istihdam ilişkisi içinde mesleki temelde ev işi yapan kişiyi ifade eder (ILO, 2011a). Başka bir ifadeyle ev işi; kişinin kendisinin veya bir başkasının ev halkı için yerine getirdiği ve sorumluluğunu taşıdığı kişilerin günlük yaşamını sürdürmesini sağlayan tüm zihinsel, duygusal ve spiritüel görevlerin toplamından oluşmaktadır (Ergüder, 2025). Bu tanım, ev işini kadınların doğal sorumluluğunun uzantısı olarak gören yaklaşımın yerine, ücretli bir iş ilişkisi ve hak alanı anlayışını yerleştirir.

ILO'ya göre (2012) dünya çapında en az 53 milyon ev işçisi olduğunu; ancak bu tür işlerin genellikle gizli ve kayıtsız olduğu göz önüne alındığında, sayının yaklaşık 100 milyon olduğu ifade edilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ev işçileri, ücretli istihdamın en az %4 -12 arasında olduğu tahmin edilmektedir. Ev içi bakım, temizlik, çocuk ve yaşlı bakımı gibi işler, uzun süre ücretli emek ilişkisi olarak değil, kadınların "doğal" sorumluluklarının uzantısı olarak görülmüştür. Bu nedenle ev işçiliği, piyasalaşmış olsa bile çoğu zaman tam anlamıyla iş ilişkisi olarak kabul edilmemekte; sevgi, sadakat, aileye yakınlık ya da kişisel bağlılık gibi kavramlarla örtülmektedir. Bu durum, ev işçilerinin hem ekonomik değer üreticisi olarak tanınmasını hem de ortak hak talebinde bulunmasını zorlaştırmaktadır (İlkkaracan, Kim & Kaya; 2015).

Ev işçiliği, bakım ekonomisinin merkezinde yer almasına rağmen tarihsel olarak düşük ücretli, güvencesiz ve görünmez bir emek biçimi olarak kalmıştır. Ev içi bakım, temizlik ve yeniden üretim işleri çoğu zaman piyasa dışı, doğal veya ailevi sorumluluklar olarak görülmüş; bu durum ev işçilerinin ekonomik değer üreticisi olarak tanınmasını zorlaştırmıştır (İlkkaracan, Kim, & Kaya, 2015). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 189 sayılı Sözleşme ile 201 sayılı Tavsiye Kararı, ev işçilerinin diğer işçilerle aynı temel çalışma haklarına sahip olması gerektiğini belirtmektedir; bunlar arasında makul çalışma saatleri, haftalık dinlenme, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı yer almaktadır (ILO, 2013a).

Ev işçiliği, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle doğrudan ilişkilidir. Bu alanda çalışanların büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmakta; kadın emeği, düşük ücret, sosyal güvencesizlik ve kayıt dışılık içinde yoğunlaşmaktadır. Ev işçiliğinin hane içinde yürütülmesi, işin denetlenmesini ve çalışma koşullarının standartlaştırılmasını güçleştirmektedir. Ayrıca işverenle kurulan kişisel bağımlılık ilişkisi, ev işçilerinin hak talep etme kapasitesini zayıflatmaktadır (Erdoğdu & Toksöz, 2013; Schwenken & Hobden, 2020).

Öte yandan, ev işçiliği, klasik sendikacılık modellerinin sınırlarını görünür kılmaktadır. Geleneksel sendikal örgütlenme çoğunlukla ortak işyeri, belirli işveren ve toplu pazarlık masası etrafında şekillenirken; ev işçiliğinde işçiler dağınık hanelerde çalışmakta ve ortak bir işyeri deneyimi paylaşmamaktadır. Bu nedenle ev işçilerinin örgütlenmesi yalnızca ücret pazarlığıyla sınırlı değildir; sosyal güvenlik, göçmenlik statüsü, şiddetten korunma, bakım hakkı ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi daha geniş hak alanlarıyla iç içe geçmektedir (Schwenken & Hobden, 2020). Bu nedenle toplumsal hareket sendikacılığı, dernekleşme, yerel dayanışma ağları ve uluslararası savunuculuk mekanizmaları ev işçileri açısından önemli örgütlenme araçlarıdır.

Bu çalışmada ülkeler arasındaki farklılığı açıklamak amacıyla güç kaynakları yaklaşımından yararlanılmıştır. Yaklaşım, çalışanların yalnızca işgücü piyasasındaki konumlarından doğan yapısal güce değil; kollektif örgütlerden kaynaklanan örgütsel güce, hukuk ve toplu pazarlık kurumlarından kaynaklanan kurumsal güce ve sivil toplumla kurulan ittifaklardan kaynaklanan toplumsal güce de dayanabileceğini kabul eder (Schmalz et al., 2018; Bayrak, 2001). Ev işçilerinin ortak bir işyerinde toplanmaması nedeniyle yapısal güçleri zayıftır. Bu nedenle sendika, dernek ve ağlar yoluyla örgütsel güç; yasal koruma ve toplu pazarlık düzenekleri yoluyla kurumsal güç; kadın hareketi, göçmen örgütleri ve uluslararası kuruluşlarla ittifaklar yoluyla toplumsal güç özel önem taşır. Bu çerçeve, Uruguay'ın neden daha kurumsallaşmış bir toplu pazarlık sistemine ulaştığını, Filipinler'de ise hukuki kazanımların daha çok ağ temelli örgütlenme ve savunuculukla desteklendiğini açıklamaya yardımcı olmaktadır.

Yöntem

Çalışma, nitel araştırma yaklaşımına dayalı karşılaştırmalı doküman incelemesi niteliğindedir. Araştırmada ILO'nun 189 No'lu Ev İşçileri Sözleşmesi ve 201 Sayılı Tavsiye Kararı, Filipinler'deki Kasambahay Yasası, Uruguay'daki ev işçilerine ilişkin yasal düzenlemeler, toplu iş sözleşmeleri, uluslararası raporlar ve konuya ilişkin akademik çalışmalar incelenmiştir. Uruguay ve Filipinler, aynı soruna farklı kurumsal araçlarla yanıt veren 'en farklı sistemler' karşılaştırması olarak seçilmiştir. Elde edilen veriler; hukuki tanınma, sosyal koruma, sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve Türkiye açısından aktarılabilir politika dersleri çerçevesinde karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir.

Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın bulguları, Uruguay ve Filipinler'in ev işçiliğini hukuken tanıma ve sendikal örgütlenmeyi destekleme bakımından önemli adımlar attığını; ancak iki ülkenin oldukça farklı kurumsal yollar izlediğini göstermektedir.

Uruguay'da Ev İşçilerinin Sendikalaşması

Uruguay, ev işçilerinin işçi statüsünün tanınması ve toplu pazarlığa dâhil edilmesi bakımından en kurumsallaşmış örneklerden biridir. Ülke, 2012'de ILO'nun 189 No'lu Ev İşçileri Sözleşmesi'ni onaylayan ilk ülke olmuştur. Ücretli ev işlerinin düzenlenmesini, kayıt altına alınmasını ve yapılan işin takdir ve değerinin artırılmasını teşvik eden çalışma politikalarının uygulanmasıyla bu alanda bölgede öncü bir konuma yerleşmiştir (Salvador, 2019; ILO, 2013b).

2006 tarihli yasa, ev işçilerine çalışma süresi, dinlenme, fazla çalışma, ücretli izin ve sosyal güvenlik bakımından koruma sağlamıştır. Ev işçileri 2008'den itibaren 21 No'lu Ücret Konseyi kapsamında sektörel pazarlığa katılmış; Tek Ev İşçileri Sendikası (SUTD), ev işverenlerini temsilen Liga de Amas de Casa y Consumidores ve devlet temsilcileri üçlü bir yapı içinde ücret ve çalışma koşullarını müzakere etmiştir (Goldsmith, 2013; ILO, 2013b).

Uruguay deneyiminin ayırt edici özelliği, devletin yalnızca yasa koyucu olarak değil, dağınık hanelerdeki işçiler ile örgütlenmesi güç bireysel işverenler arasında müzakere zemini kuran bir aktör olarak işlev görmesidir. Tek Ev İşçileri Sendikası (SUTD), işveren örgütü Liga de Amas de Casa ve devlet temsilcileri aracılığıyla ev işçileri ücret konseylerinde temsil edilmekte ve çalışma koşullarına ilişkin toplu sözleşmeler müzakere edebilmektedir (Uruguay Ministry of Labour and Social Security, 2025; Goldsmith, 2013).

Bu süreçte ev işçileri için asgari ücret artışları, ücretli izin, haftalık çalışma süresi, fazla mesai ücreti, kıdem tazminatı, gece çalışması tazminatı, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri ve sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesi gibi önemli kazanımlar elde edilmiştir. 2025 yılında imzalanan yeni toplu sözleşmede ev işçilerinin "genel ev işleri", "aşçılık" ve "bakım hizmetleri" gibi meslek kategorilerine ayrılması dikkat çekici bir gelişmedir (Uruguay Ministry of Labour and Social Security, 2025; ILO, 2024). Özellikle yaşlı ve bakıma muhtaç bireylere bakım veren çalışanlar için ayrı bir bakım kategorisinin oluşturulması, bakım emeğinin profesyonelleşmesi açısından önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [MTSS], 2025, 2026).

Uruguay deneyimi, güçlü sendikal örgütlenmenin yalnızca ücretleri insan onuruna uygun düzeye getirilmesi bakım hizmetlerinin niteliğini ve sosyal güvenlik kapsamını da geliştirdiğini göstermektedir. Bu bağlamda, Uruguay örneği, ev işçilerinin işçi statüsünün tanınması, sosyal güvenlik sistemine dâhil edilmesi ve toplu pazarlık mekanizmaları içinde temsil edilmesi bakımından güçlü bir kurumsal model sunmaktadır.

Filipinler'de Ev İşçilerinin Sendikalaşması

Filipinler'de 2013 yılında kabul edilen Ev İşçileri Yasası (Kasambahay Yasası (Batas Kasambahay) ev işçilerini açık biçimde "işçi" olarak tanımış; yazılı sözleşme, asgari ücret, günlük ve haftalık dinlenme, 13. ay ücreti, sosyal güvenlik ve sağlık sigortası ile kötü muameleye karşı korunma gibi haklar getirmiştir (Republic of the Philippines, 2013). Yasa, ev işçiliğini özel hane içindeki bireysel bir ilişki olarak görmekten çıkarıp kamusal düzenlemeye konu bir istihdam ilişkisi durumuna getirmesi bakımından önemli bir kurumsal güç kaynağıdır. Kasambahay Yasası'nın hazırlanmasında işçi örgütleri, sivil toplum kuruluşları ve ILO aktif rol oynamıştır.

Filipinler deneyiminde sendikal örgütlenme; SUMAPI gibi ev işçisi örgütleri, sendika konfederasyonları, kadın kuruluşları, göçmen işçi ağları ve ILO'nun desteğiyle gelişen savunuculuk faaliyetlerine dayanmaktadır (ILO, 2006; Ogaya, 2020). Bununla birlikte ev işçilerinin dağınık hanelerde çalışması, kayıt dışılığın sürmesi ve işverenlerin bireysel hanelerden oluşması, örgütlenmenin yaygınlaşmasını sınırlamaktadır. Buna rağmen son yıllarda ev işçileri birlikleri ve yerel örgütler aracılığıyla hak temelli savunuculuk faaliyetlerinin arttığı görülmektedir (Ogaya, 2020).

Sonuç olarak, her iki ülkede de ev işçiliğinin 'gerçek iş' olarak hukuken tanınması ortak başlangıç noktasıdır. Farklılıkları ise, bu tanınmanın kollektif temsile nasıl dönüştürüldüğünde ortaya çıkmaktadır. Uruguay'da sendikanın örgütsel gücü, devletin oluşturduğu ücret konseyi ve tanınmış işveren temsilciliği sayesinde düzenli sektörel pazarlığa dönüşmüştür. Filipinler'de ise yasal kazanımlar daha çok sivil toplum, kadın hareketi ve işçi ağlarının toplumsal gücüyle elde edilmiş; fakat sürekli ve kapsayıcı toplu pazarlık yapısı aynı düzeyde kurumsallaşamamıştır. Bu bulgu, ev işçilerinin düşük yapısal gücünün yalnızca yasa ya da yalnızca örgütlenmeyle aşılamayacağını; örgütsel, kurumsal ve toplumsal güç kaynaklarının birbirini tamamlaması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Türkiye Açısından Değerlendirme

Türkiye'de ev hizmetleri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışında tutulmakta; iş ilişkileri ağırlıklı olarak Türk Borçlar Kanunu ve sosyal sigorta düzenlemeleri içinde ele alınmaktadır. 5510 sayılı Kanun'un Ek 9. maddesi, ayda 10 gün ve daha fazla çalışanlar ile 10 günden az çalışanlar için farklı sigortalılık rejimleri öngörmektedir (SGK, 2025). Bu düzenleme kayıtlılığı kolaylaştırsa da ev işçilerinin çalışma süresi, ücretli izin, ücret güvencesi, iş sağlığı ve güvenliği, denetim, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını bütüncül biçimde düzenleyen bir iş hukuku çerçevesi oluşturmamaktadır (Erdoğdu & Toksöz, 2013).

Uruguay ve Filipinler deneyimleri, Türkiye için birbirini tamamlayan dersler sunmaktadır. Öncelikle ILO 189'un onaylanması ve ev işçilerinin iş kanunu korumasına açık biçimde dâhil edilmesi ya da bu alanı bütüncül biçimde düzenleyen özel bir yasanın hazırlanması

gerekmektedir. İkinci olarak, Ek 9 kapsamındaki gün eşiğinin yarattığı koruma farklılıkları gözden geçirilmeli; birden fazla hanede çalışanların kolay ve düşük maliyetli biçimde tam sosyal korumaya erişmesi sağlanmalıdır. Üçüncü olarak, dijital üyelik, yerel dayanışma merkezleri ve belediye, kadın örgütleri ile sendikalar arasında kurulacak ağlar yoluyla ev işçilerine erişim güçlendirilmelidir. Dördüncü olarak, ev işçileri sendikaları ile hane işverenlerini temsil edebilecek yapıların katıldığı, kamu tarafından kolaylaştırılan sektörel sosyal diyalog veya ücret kurulu modeli değerlendirilmelidir. Son olarak, genel ev işleri, temizlik, çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve hasta bakımı gibi görevler mesleki yeterlilik, eğitim ve ücret düzeyleri bakımından ayrıştırılmalı; bakım emeği düşük nitelikli doğal kadın işi olarak değil, profesyonel bir çalışma alanı olarak tanınmalıdır.

Türkiye'nin ILO 189 No'lu Sözleşme'yi henüz onaylamamış olması ciddi bir sorun olmakla birlikte, ev işçiliğinin uluslararası insan onuruna yakışır iş standartları temelinde yeniden ele alınması ihtiyacını daha görünür hale getirmektedir (ILO, 2026).

Sonuç

Bu çalışma, ücretli ev işçilerinin etkili biçimde örgütlenebilmesi için hukuki tanınma ile sosyal korumanın gerekli olmasına karşın tek başına yeterli olmadığını göstermektedir. Uruguay'da sendikal örgütlenmenin devlet destekli üçlü toplu pazarlık sistemiyle birleşmesi, dağınık hanelerde çalışan işçilerin taleplerini ücret ve çalışma koşullarına ilişkin bağlayıcı kazanımlara dönüştürmüştür. Filipinler'de ise özel bir yasa, ev işçisi örgütleri, kadın hareketi, göçmen ağları ve uluslararası dayanışmanın katkısıyla önemli haklar sağlamış; buna karşılık sürekli sektörel pazarlığın sınırlı kalması uygulama ile temsil arasındaki boşluğu görünür kılmıştır.

Türkiye bakımından çıkarılacak temel sonuç, ev işçiliğinin yalnızca sosyal sigorta bildirimi üzerinden değil; iş hukuku, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, sosyal koruma, toplumsal cinsiyet eşitliği ve bakım politikaları bütünlüğünde ele alınması gerektiğidir. Ev işçilerinin görünmez ve güvencesiz konumunun aşılması; hukuki statünün güçlendirilmesine, ILO standartlarıyla uyuma, erişilebilir örgütlenme kanallarına ve kamu tarafından desteklenen sektörel sosyal diyalog mekanizmalarına bağlıdır. Yaşlanan nüfusla birlikte artan evde bakım ihtiyacı dikkate alındığında, bu adımlar yalnızca çalışanların haklarını değil, bakım hizmetlerinin sürekliliğini ve niteliğini de güçlendirecektir.

Diğer yandan, ev işçiliği alanında etkili sendikal temsilin yalnızca işçi statüsünün tanınmasına değil; sosyal güvenliğin genişletilmesine, ev içi çalışmanın denetlenebilir hale getirilmesine, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesine ve bakım emeğinin profesyonel bir çalışma alanı olarak kabul edilmesine bağlıdır. Bu nedenle ev işçilerinin sendikal örgütlenmesi, klasik işyeri sendikacılığının ötesine geçen; bakım hakkı, sosyal koruma, insan onuruna yakışır iş ve toplumsal cinsiyet eşitliğini birlikte içeren geniş yelpazeli bir mücadele alanı olarak değerlendirilmelidir.

Anahtar Kelimeler: Ev İşçileri, Sendikalaşma, Kadın Emeği, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Sosyal Güvenlik, Filipinler, Uruguay, Türkiye.

Kaynakça

Bayrak S. (2001). Yönetimde bir ihmal konusu olarak güç ve güç yönetimi-II-, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 6 (1), 23-44.

Blofield, M. (2012). Care work and class: Domestic workers' rights in Latin America. Penn State Press.

Cherubini, F., & Marchetti, S. (Eds.). (2020). Global domestic workers: Intersectional inequalities and struggles for rights. Bristol University Press. Convention, 2011. Convention concerning decent work for domestic workers.

Erdoğdu, S & Toksöz, G. (2013). *Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü: Türkiye'de ev işçileri.* Çalışma Koşulları ve İstihdam Serisi; No. 42 Ankara: ILO.

Ergüder, B. (2025). Ev işlerinin ücretlendirilmesi üzerine bir tartışma. Fiscaoeconomia, 9 (Toplumsal Cinsiyet Özel Sayısı), 458-475. https://doi.org/10.25295/fsecon.1711730. Geneva: ILO. http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C189

Goldsmith, M. R. (2013). Collective bargaining and domestic workers in Uruguay. Policy Brief, (12). Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)

İlkkaracan, İ.,Kim K., & Kaya T (2015). Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği. İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi (İTÜ BMT-KAUM) ve Levy Ekonomi Enstitüsü, İstanbul; İmak Ofset.

International Labour Organization [ILO]. (2011a). C189 Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). https://www.ilo.org/resource/other/c189-domestic-workers-convention-2011

International Labour Organization. (2011b). Domestic Workers Recommendation No. 201 concerning decent work for domestic workers. Geneva: ILO.

International Labour Organization. (2012). One year on, Uruguay is first to ratify ILO Domestic Workers Convention. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/resource/news/one-year-uruguay-first-ratify-ilo-domestic-work-convention

International Labour Organization. (2015). Domestic work, voice and representation through organizing. International Labour Office.

International Labour Organization. (2021). Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). International Labour Office.

https://www.ilo.org/publications/making-decent-work-reality-domestic-workers-progress-and-prospects-ten

International Labour Organization. (2024). Interactions between workers' organizations and the informal economy: Uruguay case study. Geneva: ILO

International Labour Organization. (2025). Domestic workers and transition to formal economy. Geneva: ILO.

International Labour Organization. (2013a). Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş 189 Sayılı ILO Sözleşmesi 201 Sayılı ILO Tavsiye Kararı. https://www.ilo.org/tr/publications/ev-işçileri-için-insana-yakışır-iş-uluslararası-çalışma-örgütü-189

International Labour Organization. (2013b). Domestic workers negotiate new collective agreements in Uruguay and Italy. Geneva: ILO

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2025, December 5). Trabajo doméstico: Acuerdo consolida avance histórico para más de 100 mil trabajadoras.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2026, June 26). Trabajo doméstico: Información sobre categorías, derechos y beneficios del sector.

Oelz, M. (2014). The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A window of opportunity for social justice. International Labour Review, 153(1), 143–172.

Ogaya C. (2020). The rights movement for domestic workers in the Philippines: Its local and transnational path to decent work. Revue Internationale des Études de Développement, 242 169-189https://doi.org/10.3917/ried.242.0169

Republic of the Philippines. (2013). Republic Act No. 10361: Domestic Workers Act (Batas Kasambahay). Manila.

Salvador S. (2019). The national integrated care system in Uruguay: An opportunity for the economıc empowerment of women. UN Women: Montevideo.

Schmalz, S., Ludwig, C., & Webster, E. (2018). The power resources approach: Developments and challenges. Global Labour Journal, 9(2), 113–134. https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569

Schwenken, H. & Hobden, C. (2020). Mapping domestic workers' organizing globally. Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas, 5 (1), 59-89. doi: http://dx.doi.org/10.17979/arief.2020.5.1.4959

Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK]. (2025). Dört adımda ev hizmetlerinde kolay işverenlik uygulaması (Ek 9 broşürü).

Uruguay Ministry of Labour and Social Security. (2019). The evaluation of formalization and collective bargaining in domestic work in Uruguay. MTSS Documents.

Uruguay Ministry of Labour and Social Security. (2025). Trabajo doméstico: Acuerdo consolida avance histórico para más de 100 mil trabajadoras. Montevideo.

Yeşil Hapishane Kimin İçin Sürdürülebilir? İklim Krizi, Yeşil Dönüşüm ve Hükümlü Emeği Üzerine Eleştirel Bir İnceleme

Levent ODABAŞI

Arş. Gör. Dr., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, levent.odabasi@adu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-9259-9158.

GİRİŞ

İklim krizinin derinleşmesi, devletleri ve kurumları enerji kullanımı, üretim biçimleri, kaynak yönetimi ve istihdam politikaları bakımından kapsamlı bir dönüşüm sürecine yöneltmektedir. Bu süreçte yeşil dönüşüm, yalnızca çevresel etkilerin azaltılmasını değil, aynı zamanda üretim ilişkilerinin, çalışma koşullarının ve istihdam biçimlerinin yeniden yapılandırılmasını ifade eden çok boyutlu bir dönüşüm olarak ele alınmaktadır. Yeşil istihdam kavramı da bu dönüşümün önemli bileşenlerinden biri haline gelmiştir. Bununla birlikte, yeşil dönüşüm tartışmalarında hangi işlerin "yeşil" olarak tanımlandığı kadar, bu işlerin hangi emek biçimleri üzerinden gerçekleştirildiği ve ne ölçüde adil çalışma koşulları sunduğu sorusu da önem taşımaktadır.

Bu çalışma, söz konusu tartışmayı cezaevi kurumlarına taşıyarak "sürdürülebilir hapishane" ya da "yeşil hapishane" uygulamaları ile hükümlü emeği arasındaki ilişkiyi eleştirel biçimde incelemektedir. Cezaevlerinde yenilenebilir enerji, enerji verimliliği, sürdürülebilir mimari, organik tarım, geri dönüşüm ve yeşil alan uygulamalarının yaygınlaşması, cezaevlerinin çevresel etkilerinin azaltılması açısından olumlu bir dönüşüm olarak sunulmaktadır. Ancak bu uygulamaların aynı zamanda yeni üretim ve çalışma alanları yaratması, yeşil dönüşümün emek boyutunu görünür kılmaktadır. Çalışmanın temel soruları bu nedenle şunlardır: Cezaevlerindeki yeşil dönüşüm hükümlü emeğini daha nitelikli, adil ve rehabilite edici bir çalışma biçimine mi dönüştürmektedir, yoksa hükümlü emeğini yeni bir sürdürülebilirlik söylemi içerisinde yeniden mi üretmektedir? Sürdürülebilirlik söylemi başka bir biçimde hapishane endüstrisi kompleksini destekliyor mu?

Çalışmanın temel amacı, "yeşil hapishane" tartışmasını çevresel sürdürülebilirliğin ötesine taşıyarak emek ve sosyal adalet perspektifinden yeniden değerlendirmektir. Bu çerçevede çalışma, yeşil dönüşüm ile hükümlü emeği arasındaki kesişimin literatürde görece sınırlı biçimde birlikte ele alınmasına katkı sunmayı ve "yeşil" niteliğin tek başına bir çalışma faaliyetinin adil veya sürdürülebilir olduğunu garanti etmediğini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın kavramsal çerçevesi üç tartışmanın kesişiminde kurulmaktadır: sürdürülebilir/yeşil hapishane, yeşil dönüşüm ve yeşil istihdam, hükümlü emeği. Yeşil dönüşüm, çevresel etkilerin azaltılmasına yönelik teknik ve kurumsal düzenlemelerin yanı sıra üretim ve çalışma ilişkilerinde ortaya çıkan değişimleri de kapsamaktadır. Bu nedenle yeşil istihdamın yalnızca sektörün çevresel niteliği üzerinden değil, işin niteliği, çalışma koşulları, ücret, haklar ve sosyal koruma gibi boyutlar üzerinden değerlendirilmesi gerekmektedir.

Sürdürülebilir hapishane yaklaşımı ise cezaevi kurumlarının enerji tüketimini ve çevresel ayak izini azaltmayı; yenilenebilir enerji, enerji verimliliği, sürdürülebilir mimari, organik üretim, geri dönüşüm ve yeşil alanlar aracılığıyla kurumsal sürdürülebilirliği artırmayı hedefleyen uygulamaları ifade etmektedir. Bununla birlikte, çevresel performansın iyileştirilmesi ile cezaevi kurumunun sosyal ve politik niteliğinin değişmesi aynı şey değildir. Bu nedenle "yeşil hapishane" kavramı, çevre politikaları ile cezaevi politikalarının kesişiminde eleştirel olarak incelenmelidir.

Hükümlü emeği bu çerçevede üçüncü ve kritik kavramsal alanı oluşturmaktadır. Cezaevlerinde organik tarım, geri dönüşüm, bakım-onarım, çevresel bakım veya benzeri üretim faaliyetlerinde hükümlülerin çalıştırılması, bir yandan rehabilitasyon ve beceri geliştirme amacıyla gerekçelendirilebilirken, diğer yandan hükümlü emeğinin hukuki ve ekonomik statüsü, ücretlendirme, çalışma koşulları ve gönüllülük gibi meseleleri gündeme getirmektedir. Dolayısıyla çalışma, yeşil dönüşümün yalnızca "daha az karbon" üreten kurumlar yaratıp yaratmadığını değil, aynı zamanda "daha adil emek ilişkileri" üretip üretmediğini sorgulamaktadır.

YÖNTEM

Çalışma, ampirik saha araştırmasına değil, eleştirel literatür incelemesine ve kavramsal analize dayanmaktadır. Analitik yaklaşım, sürdürülebilir hapishane ve yeşil hapishane literatürü ile hükümlü emeği, yeşil istihdam ve iklim krizi tartışmalarının birlikte değerlendirilmesine dayanmaktadır. Bu kapsamda yenilenebilir enerji, enerji verimliliği, sürdürülebilir mimari, organik tarım, geri dönüşüm ve çevresel bakım gibi uygulamalar, bunların ortaya çıkardığı çalışma ve üretim ilişkileri bakımından incelenmektedir.

Çalışmanın yöntemi karşılaştırmalı bir ülke araştırması veya nicel bir veri analizi değildir. Amaç, farklı literatürlerde çoğunlukla ayrı ayrı ele alınan çevresel sürdürülebilirlik, yeşil istihdam ve hükümlü emeği tartışmalarını aynı analitik çerçevede buluşturmak ve bu kesişimden hareketle kavramsal bir değerlendirme geliştirmektir. Bu nedenle çalışma, mevcut literatürün sunduğu bulgular üzerinden eleştirel ve yorumlayıcı bir analiz yürütmektedir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Literatürün birlikte değerlendirilmesi, cezaevlerindeki yeşil dönüşüm uygulamalarının iki yönlü bir niteliğe sahip olduğunu göstermektedir. Birinci yön, çevresel performansla ilgilidir. Yenilenebilir enerji, enerji verimliliği, organik üretim, geri dönüşüm ve yeşil alan uygulamaları cezaevlerinin kaynak tüketimini ve çevresel etkilerini azaltma potansiyeline sahiptir. Bu yönüyle yeşil dönüşüm, iklim krizine karşı kurumsal uyum açısından anlamlı bir politika alanı oluşturmaktadır.

İkinci yön ise emeğin niteliğiyle ilgilidir. Yeşil uygulamaların hayata geçirilmesi yeni üretim, bakım, tarım, geri dönüşüm ve çevresel yönetim faaliyetleri yaratabilmektedir. Bu faaliyetlerin hükümlü emeğiyle yürütülmesi durumunda ise "yeşil iş" ile "adil iş" arasındaki ayrım önem kazanmaktadır. Bir faaliyetin çevresel açıdan yararlı olması, o faaliyette çalışanların ücret, çalışma koşulları, haklar ve sosyal koruma bakımından adil bir konuma sahip olduğu anlamına gelmemektedir.

Bu durum özellikle hükümlü emeği bakımından belirgin bir paradoks ortaya çıkarmaktadır. Hükümlülerin yeşil üretim ve çevresel faaliyetlerde çalıştırılması, rehabilitasyon, mesleki beceri kazanımı ve topluma yeniden katılım açısından olumlu bir araç olarak sunulabilir. Ancak aynı faaliyetler, hükümlü emeğinin düşük maliyetli veya sınırlı haklara sahip bir emek biçimi olarak kullanılmasını da sürdürebilir. Böylece yeşil dönüşüm, mevcut emek eşitsizliklerini ortadan kaldırmak yerine onları sürdürülebilirlik söylemi içerisinde yeniden meşrulaştırma riski taşıyabilir.

Bu bulgu, "yeşil hapishane" kavramının yalnızca teknik göstergeler üzerinden değerlendirilmesinin yetersiz olduğunu göstermektedir. Bir cezaevinin enerji tüketimini azaltması, yenilenebilir enerji kullanması veya organik üretim gerçekleştirmesi çevresel açıdan olumlu olabilir; ancak bu uygulamaların kim tarafından gerçekleştirildiği, emeğin hangi koşullarda kullanıldığı ve ortaya çıkan ekonomik değerin nasıl dağıtıldığı soruları yanıtlanmadan söz konusu kurumu bütünüyle sürdürülebilir olarak nitelendirmek mümkün değildir.

Dolayısıyla çalışma, sürdürülebilirlik ile cezaevinin sürdürülebilirliği arasında kavramsal bir ayrım yapılması gerektiğini ileri sürmektedir. Yeşil dönüşüm cezaevinin çevresel maliyetlerini azaltırken, aynı zamanda cezaevi kurumunun daha verimli, daha düşük maliyetli ve daha kolay meşrulaştırılabilir hale gelmesine katkı sağlayabilir. Bu nedenle yeşil dönüşümün emek boyutu, yalnızca yeni iş alanlarının ortaya çıkması açısından değil, bu işlerin niteliği ve hükümlülerin çalışma hakları açısından da değerlendirilmelidir.

SONUÇ

Çalışma, cezaevlerindeki yeşil dönüşümün çevresel sürdürülebilirlik açısından önemli olanaklar sunduğunu, ancak bu dönüşümün emek boyutunun ayrıca sorgulanması gerektiğini

ortaya koymaktadır. Yeşil hapishaneler enerji verimliliği, yenilenebilir enerji, organik üretim ve geri dönüşüm gibi alanlarda olumlu çevresel sonuçlar yaratabilir. Bununla birlikte, bu uygulamaların hükümlü emeğiyle ilişkisi dikkate alınmadığında, sürdürülebilirlik kavramı cezaevi kurumunun sosyal ve ekonomik ilişkilerini görünmezleştiren dar bir teknik çerçeveye indirgenebilir.

Bu nedenle gerçek anlamda sürdürülebilir bir yeşil dönüşümün çevresel adalet ile emek adaletini birlikte ele alması gerekmektedir. Özellikle hükümlü emeği söz konusu olduğunda çalışma koşulları, ücretlendirme, gönüllülük, emek hakları, mesleki beceri kazanımı ve tahliye sonrası istihdama geçiş gibi boyutların yeşil dönüşüm politikalarının ayrılmaz unsurları olarak değerlendirilmesi önerilmektedir. Çalışmanın temel katkısı, yeşil dönüşüm tartışmasını özgür işgücü piyasalarının dışına taşıyarak cezaevleri gibi özgün kurumsal bağlamlarda emeğin nasıl yeniden üretildiği sorusunu gündeme getirmesidir. Bu perspektif, gelecekte farklı ülkelerdeki yeşil hapishane uygulamalarının hükümlü emeğinin hukuki statüsü, ücretlendirilmesi ve çalışma koşulları bakımından karşılaştırmalı olarak incelenmesine zemin sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Yeşil Dönüşüm, Yeşil İstihdam, Hükümlü Emeği, Sürdürülebilir Hapishaneler, İklim Krizi, Emek Adaleti.

KAYNAKÇA

Brisman, A., & South, N. (2014). *Green cultural criminology: Construction of environmental harm, consumerism, and resistance to ecocide*. Routledge.

Caradonna, J. L. (Ed.). (2018). *Routledge handbook of the history of sustainability*. Routledge.

Corwin, M. L., McElroy, J. R., Estes, M. L., Lewis, J., & Long, M. A. (2020). Polluting our prisons? An examination of Oklahoma prison locations and toxic releases, 2011–2017. *Punishment & Society*, *22*(4), 413–439.

Fazel, S., & Baillargeon, J. (2011). The health of prisoners. *The Lancet*, *377*(9769), 956–965.

Golembeski, C. A., Dong, K. A., & Irfan, A. (2021). Carceral and climate crises and health inequities: A call for greater transparency, accountability, and human rights protections. *World Medical & Health Policy*, *13*(1), 69–96.

Golembeski, C. A., Fullilove, R. E., & Allen, S. A. (2021). Green prisons and environmental justice: A review of the emerging literature. *Public Health Reports*, *136*(1), 22–29.

Jewkes, Y., & Moran, D. (2015). The paradox of the "green" prison: Sustaining the environment or sustaining the penal complex? *Theoretical Criminology*, *19*(4), 461–477.

Mazurek, K., Piché, J., & Schept, B. (2020). "Greening" injustice: Penal reform, carceral expansion and greenwashing. *Criminology & Public Policy*, *19*(4), 1237–1259.

Odabaşı, L. (2016). Cezaevi endüstrileri ve cezaevi özelleştirilmesi [Yüksek lisans tezi/Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

St. John, V. J. (2020). Placial justice: Restoring rehabilitation and correctional legitimacy through architectural design. *SAGE Open*, *10*(2), 1–16.

St. John, V. J., Blount-Hill, K. L., Allard, S., & Ayers, D. (2019). Architecture and correctional services: A facilities approach to treatment. *The Prison Journal*, *99*(6), 748–770.

Stohr, M. K., & Wozniak, J. F. (2014). The green prison. In F. T. Cullen & M. K. Stohr (Eds.), *The American prison: Imagining a different future* (pp. 193–213). Sage Publications.

Vourdoubas, J. (2020). Possibilities of creating net zero carbon emissions prisons in the island of Crete, Greece. *Open Journal of Energy Efficiency*, *9*(2), 81–93.

Yaşam Seyri, Yaşlanan İşgücü ve Sosyal Politika

Ephesus Salonu

Oturum Başkanı: Doç. Dr. Özgür ÖNGÖRE

Avrupa Birliği ve Türkiye'de Kadın Çalışanlar ve İş-Yaşam Dengesi Analizi	*Yağmur Okay Resuloğlu – Gürol Özcüre*
Yaşlı Çalışanlarda Dijital Eşitsizlik ve Gelir Farklılaşması: Türkiye Yaşlı Profili Araştırması Mikro Verisiyle Bir Analiz	*Harun Sıçrar*
Türkiye'de Yaşlılık Politikasının Değişen Söylemi: 2000 Sonrası Kalkınma Planları Üzerine Eleştirel Bir İnceleme	*Ömür Çetinkaya*
Demografik Hazırlık Penceresi ve Gecikmeli Uyum Maliyeti: Türkiye ve Kırgızistan'da Aktif Yaşlanma Politikalarının İşgücü Arzına Etkisi	*Hamit Özman*
Yaşlı Ebeveynler ile Genç Yetişkin Çocuklar Arasında: Türkiye'de Sandviç Neslin Bağlamsal Olarak Yeniden Çerçevelenmesi	*Enes Atay*

Avrupa Birliği ve Türkiye'de Kadın Çalışanlar ve İş-Yaşam Dengesi Analizi

Yağmur OKAY RESULOĞLU[1] • Gürol ÖZCÜRE[2]

[1] Doktora Öğrencisi. Ordu Üniversitesi. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, yagmur.okayy9@gmail.com ORCID ID: 0000-0001-6932-1898.

[2] Prof. Dr., Ordu Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, gozcure@gmail.com ORCID ID: 0000-0002-9125-5863.

GİRİŞ

Bireylerin ücretli işi ile özel yaşamı arasındaki öncelik durumunda doyumun sağlanmasını ifade eden iş-yaşam dengesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın istihdamının artırılmasında önemli bir sosyal politika aracıdır. Avrupa Birliği'nde sürdürülebilir istihdam politikalarının temelinde bulunan iş-yaşam dengesi, 20.05.2019 tarihli ve 2019/1158/EU sayılı İş-Yaşam Dengesi Konsey Yönergesi ile yasal bir güvence altına alınmıştır. Bu yönerge, Türkiye'nin AB'ye uyum süreci ve 19. Fasıl: Sosyal Politika ve İstihdam kapsamında geliştireceği politikalar için yol gösterici olmaktadır.

Bu çalışmanın temel araştırma sorusu; "Avrupa Birliği'nin İş-Yaşam Dengesi Yönergesi standartları ile Türkiye'deki mevcut yasal düzenlemeler ve uygulamalar kadın çalışanların bakım yükü ve istihdama katılımı bakımından nasıl bir farklılık göstermektedir?" şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın amacı; Avrupa Birliği ve Türkiye'deki iş-yaşam dengesi politikalarını ikincil veriler ve yasal mevzuat üzerinden karşılaştırmalı olarak incelemek, kadın çalışanların iş-yaşam dengesini sınırlayan etkenleri belirlemek ve ebeveyn izinleriyle bakım hizmetleri esasında uygulanabilir politika önerileri geliştirmektir.

KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Son yıllarda sosyo-ekonomik alandaki hızlı değişimler çalışanların iş yaşamındaki durumlarını köklü olarak değiştirmiş ve bu değişim giderek daha önemli olmaya başlamıştır. Çalışanların aile ve kişisel yaşamları da aynı şekilde önemini korumaya devam etmiştir (Özen Kapız, 2002).

İşyeri kavramı başta olmak üzere çalışma yaşamında esneklik başta olmak üzere yaşanan hızlı sosyo-ekonomik ve kültürel değişimler, kadınların iş yaşamında daha fazla yer almaya başlaması, stres düzeyinin artması gibi pek çok faktörler iş ve aile yaşamı dengesini bozmaya başlamıştır. Özellikle, çalışanların yaşadığı yoğun çalışma temposunun yaşamın tüm alanlarında artmasıyla birlikte bakım hizmetleri alanında çeşitli dengesizlikler ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, çalışanlar için iş ve iş dışındaki aile yaşamı arasındaki dengenin sağlanması ciddi bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Guest, 2002).

İş-yaşam dengesi kavramı yazın alanında ilk kez Birleşik Krallık'ta 1970'lerin sonlarına doğru ortaya çıkmıştır. Kavram, bireylerin çalışma yaşamı ve kariyerleri ile aile, arkadaş, sağlık, eğlence gibi bireysel yaşamı kapsayan alanlarda öncelik sıralaması yapabilmesini ifade etmektedir (Vyas vd., 2015). Bu açıdan bakıldığında iş-yaşam dengesi çalışan kişinin zamanını iş ve sosyal yaşamına uygun şekilde dengelemesi ve eşit saatlere bölmesini de ifade etmektedir (George vd., 2017). En sade haliyle iş-yaşam dengesi; kişinin çalışma yaşamı ve sosyal yaşamı ile ilgili sorumluluklarının dengede olması durumudur (Lockwood, 2003).

İş-yaşam dengesi literatürü, bireylerin çalışma yaşamı ile kişisel sorumluluklarını uyumlaştırma çabalarını sosyolojik ve psikolojik kuramlar çerçevesinde açıklamaya çalışmaktadır. Kahn vd. (1964) tarafından oluşturulan Rol Çatışması Kuramı, bireyin iş ve aile yaşamındaki rollerinin birbiriyle uyuşmayan istekler oluşturması sonucunda ortaya çıkan psikolojik stresi vurgulamaktadır. Kadın çalışanlar açısından bakıldığında bu çatışma, Hochschild (1989) tarafından kavramsallaştırılan "İkinci Vardiya" olgusuyla ön plana çıkmaktadır. İkinci vardiya, ücretli bir işte çalışan kadınların eve döndüklerinde ev işleri ve bakım sorumluluklarını üstlenerek ek bir mesai yapmak zorunda kalmalarını ifade etmektedir. Ayrıca Clark'ın (2000) ortaya koyduğu Çalışma-Yaşam Sınır Teorisi, bireylerin iş ve aile alanları arasındaki sınırları nasıl yönettiğini ve esnek çalışma modellerinin bu sınırlar arasındaki geçişi kolaylaştırıp çatışmayı azalttığını ileri sürmektedir.

20 Haziran 2019 tarihli ve 2019/1158/EU sayılı İş-Yaşam Dengesi AB Konsey Yönergesi, söz konusu kuramsal çatışmaları azaltmayı amaçlayan bir sosyal politika düzenlemesidir. Bu Yönerge; ebeveynlere çocuğun 8 yaşına kadar 4 ay ücretli ebeveyn izni (2 ayı eşler arasında devredilemez babalık/ebeveyn hakkı), yılda 5 iş günü bakım izni ve uzaktan-esnek çalışma hakkı tanımaktadır. Bu durumda bakım sorumluluğunun erkekler tarafından da üstlenilmesi teşvik edilerek kadın üzerindeki "ikinci vardiya" baskısı azaltılmaya çalışılmaktadır.

YÖNTEM

Bu araştırma, Avrupa Birliği'ne üye ülkeler ile Türkiye'deki kadın çalışanların iş-yaşam dengesini ve bu alandaki mevcut politika ve yasal düzenlemeleri incelemeyi amaçlayan nitel ve betimsel bir karşılaştırmalı ikincil veri ve doküman analizi çalışmasıdır. Doküman analizi; basılı veya elektronik materyallerin incelenerek anlamdırılması ve betimsel bir çerçeveye oturtulmasını içeren sistematik bir süreçtir (Bowen, 2009; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Doküman incelemesi, araştırmacıya zaman ve mekan sınırlarından ayrışarak geniş bir tarihsel ve kurumsal veri deposuna nesnel bir şekilde erişim sunmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen ikincil veriler, belirlenen kavramsal boyutlar doğrultusunda betimsel analiz yaklaşımıyla sınıflandırılarak yorumlanmıştır. İkincil veri analizi; daha önce farklı amaçlar ile oluşturulan, yayımlanan ya da arşivlenen resmi raporlar,mevzuat metinleri, istatistiksel göstergeler ve kurumsal politika belgelerinin yeni bir araştırma/çalışma doğrultusunda tekrar incelenmesini ifade etmektedir (Heaton 2004; Johnston, 2014).

Araştırmanın verileri; EUROSTAT, TÜİK, OECD, ILO ve WB gibi ulusal ve uluslararası kurumların güncel istatistiksel raporlarından, AB ve Türkiye'deki yasal düzenlemelerden (yönergeler, iş kanunları) ve konuyla alakalı akademik literatürden elde edilmiştir. Elde edilen veriler; kadın istihdam oranları, ebeveyn ve babalık izinleri, esnek çalışma modelleri ve çocuk bakım hizmetlerine ulaşım gibi temel göstergeler doğrultusunda karşılaştırmalı analiz tekniğiyle yorumlanmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Avrupa Birliği ve Türkiye İş-Yaşam Dengesi Karşılaştırması

Türkiye, Avrupa Birliği'nin iş-yaşam dengesi standartlarına hukuki mevzuat açısından kısmen uyum sağlamış olsa da uygulama pratikleri, çalışma süreleri ve kurumsal bakım altyapısı bakımından henüz AB seviyesinin oldukça gerisindedir (Özerdem, 2010). Türkiye, Avrupa Birliği Başkanlığı uyum süreçleri ve Avrupa Delegasyonu destekli istihdam projeleriyle standartları sağlamaya yaklaşsa da iş-yaşam dengesi hakkındaki politikalar ve uygulamalar açısından bakıldığında Eurostat ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün güncel verileri çerçevesinde farklılıklar şunlardır (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017):

1. Çalışma Süreleri ve Fazla Mesai (Düşük Uyum)

AB ülkelerinde haftalık azami çalışma süresi fazla mesailer dahil en fazla 48 saattir ancak fiilen bu süre ortalama 36 saattir. Tam ve yarı zamanlı çalışanların haftalık ortalama çalışma süresi 36 saat civarındadır. Hollanda'da 32,1 saat olmak üzere Avrupa Birliği'nde en kısa çalışma süresine sahip ülkedir. Türkiye ise haftalık ortalama 43,1 saat çalışma süresi ile Avrupa genelinde en uzun çalışma süresine sahip ülkedir.

Türkiye: İş Kanunu'na göre haftalık yasal çalışma süresi 45 saattir. Türkiye, fiili çalışma sürelerinin uzunluğu ve yıllık 270 saati aşan fazla mesai uygulamaları sebebiyle AB standartlarının oldukça gerisindedir. Son dönemde mevzuatı 40 saate düşürmeye dair yeni İş Kanunu Yasa tasarıları fikirleri planlansa da yasal sınırda değişiklik yoktur.

2. Babalık ve Ebeveyn İzinleri (Kısmi Uyum)

AB Standardı: Babalara doğum sonrasında en az 10 iş günü ücretli izin ve ebeveynlere birbirine devredilemez en az 4 aylık (2 ayı ücretli) ebeveyn izni hakkı zorunludur.

Türkiye: 2026 yılında yapılan yeni düzenleme ile babalık izni hem kamu hem de özel sektörde 10 gün olarak belirlenmiştir (7578 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun). Devredilemez uzun süreli ebeveyn izni veya gelişmiş bakım izinleri yasal mevzuatta AB düzeyinde yer almamaktadır (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017).

3. Esnek ve Uzaktan Çalışma (Orta Uyum)

AB Standardı: Bakım sorumluluğu olan tüm çalışanların esnek saatler veya uzaktan çalışma talep etme hakkı yasal güvence altındadır.

Türkiye: Mevzuatta uzaktan çalışma yönetmeliği bulunmaktadır. Ayrıca analık izni sonrası işçilere çocuk okul çağına gelene kadar kısmi süreli çalışma hakkı tanınmıştır. Ancak bu hakların kullanımı işveren onayına veya diğer etkenlere bağlı olarak uygulanabilirliği düşüktür (Consilium Europa Policies Work Life Balance).

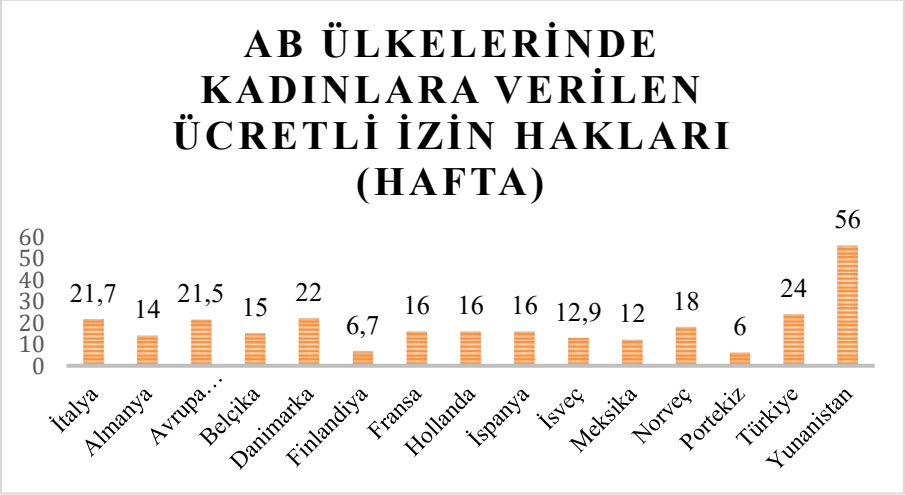
4. Kadınların İşgücüne Katılımı

AB Ülkeleri: 20-64 yaş arası kadınların istihdam oranı ortalama %71,3 seviyesindedir. Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlığı kadınların işe dönüşünü kolaylaştırmaktadır. Türkiye'de ise genel istihdam oranının %48,2 civarında seyrettiği Türkiye'de Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı'nın verilerine göre kadın istihdamı erkeklere oranla oldukça geride yer almaktadır. Bakım hizmetlerinin kurumsallaşamaması bu durumun esas sebeplerindendir (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017).

Türkiye'de kadına yüklenen geleneksel "ev içi bakım" rolü (Toksöz, 2015), kreş ve çocuk bakım imkânlarının yetersizliği ile birleştiğinde kadınların doğum sonrası işgücünden çekilmesine veya kayıt dışı/düşük ücretli esnek işlere yönelmesine neden olmaktadır.

Çalışma kapsamında elde edilen ikincil veriler ve mevzuat analizinden elde edilen bulgular şu şekildedir:

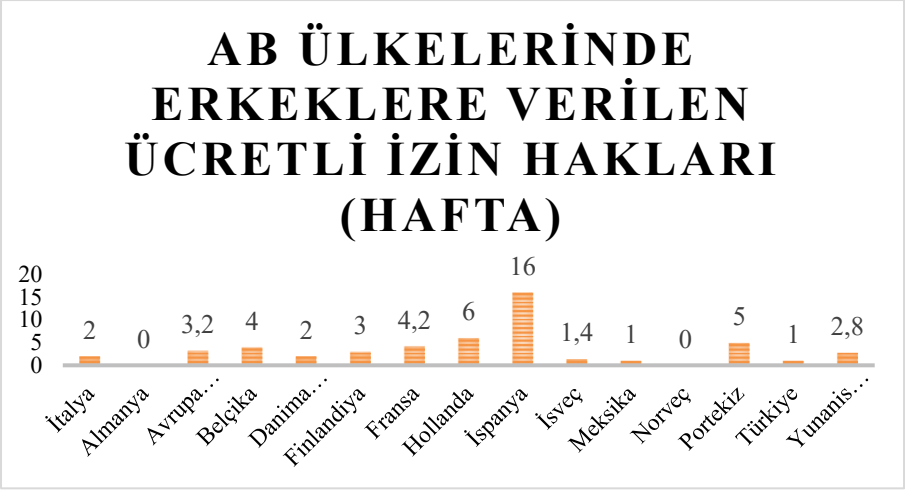
Tablo 1: Annelere Sunulan Ücretli İzin Hakları (Haftalık), 2025



Kaynak: OECD, Parental Leave System, 2024.

OECD'nin 2025 verilerine göre AB ülkeleri arasında Yunanistan, 56 hafta olan toplam ücretli çocuk bakım ve doğum izni olanağıyla en iyi durumda olan ülkedir. Türkiye'de ise doğum izni, 2026'da yapılan yeni yasal düzenlemeyle (33240 Sayılı Resmî Gazete, 2026) toplam 24 haftaya (8 hafta doğum öncesi, 16 hafta doğum sonrası) çıkarılarak AB standartlarına uyumlaştırılmaya çalışılmıştır. Avrupa Birliği ülkeleri ortalaması ise 21,5 haftadır.

Tablo 2: Babalara Sunulan Ücretli İzin Hakları (Haftalık), 2025



Kaynak: OECD, Parental Leave System, 2024.

Babalara verilen devredilemez ücretli izinlerde İspanya 16 haftalık tam ücretli izin hakkı ile AB

ülkeleri içinde lider durumdadır. AB genelinde babalık izni ortalaması 3,2 haftadır. Türkiye'de

4857 sayılı İş Kanunu'na göre erkek işçilere 5 gün, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi

memurlara ise 10 gün babalık izni verilmekteydi. 2026'da yapılan yeni yasal düzenlemeyle (33240

Sayılı Resmî Gazete, 2026) hem özel sektör çalışanları hem de kamu sektör çalışanların babalık

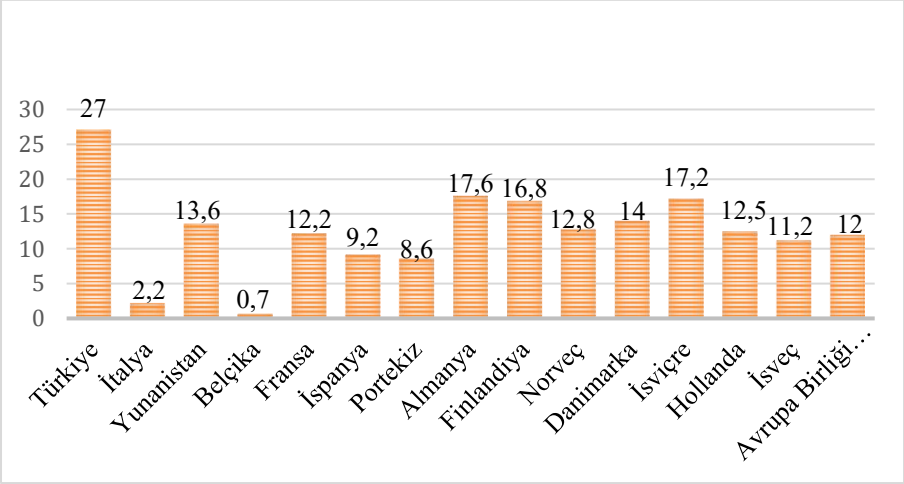
izin hakkı 10 gün olarak eşitlenmiştir. İmkanlar eşitlenmiş olsa da AB ortalamasına bakıldığında

Türkiye'deki babalık izinlerinin AB ortalamasının oldukça gerisinde kaldığını ve bakım yükünün

kadında kalmaya devam ettiğini göstermektedir. Türkiye'deki babalık izinlerinin AB ortalaması-

nın oldukça gerisinde kaldığını ve bakım yükünün kadında kalmaya devam ettiğini göstermektedir.

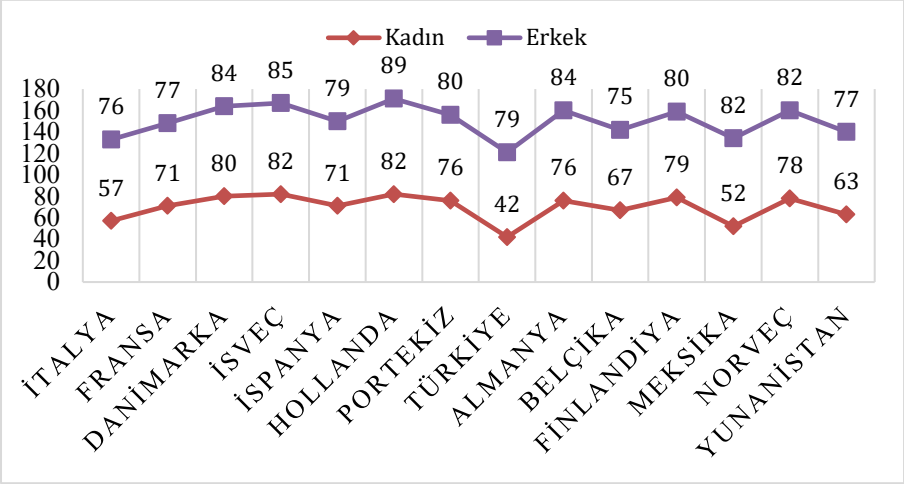
Tablo 3: Kadınlar Erkeklere Göre Ne Kadar Az Kazanıyor? (%)



Kaynak: EUROSTAT, Gender Pay Gap, 2024.

Kadınların erkeklere göre kazanç farklarına bakıldığında, kadınların erkeklere göre en az kazanç sağladığı ülke %27'lik fark ile Türkiye'dir. Bu oran çoğu ülkeye oranla oldukça yüksektir. Almanya ve İsviçre'de de kadınların erkeklere göre kazanç farkı yüksektir. Kadın-erkek kazancının eşite yakın olduğu, en iyi durumda olan ülke ise Belçika'dır ve ikinci sırada da %2,2'lik farkla İtalya'dır.

Tablo 4: AB Ülkeleri Cinsiyetlere Göre İşgücüne Katılma Oranları (2025)



Kaynak: World Bank, Labor Participate Rate, 2025.

Tablo 4'te kadınların işgücüne katılma oranının en iyi olduğu ülke %82 ile İsveç ve Hollanda'dır.

Bu ülkeleri %80 ile Danimarka, %79 ile Finlandiya takip etmektedir. Türkiye'ye bakıldığında %42

ile en düşük işgücüne katılım oranı görülmektedir. Aynı oranlara erkekler açısından bakıldığında

kadınlarla benzer özellikler gösteren Hollanda %89 oranıyla en iyi ülke olmakta ve İsveç %85 ve

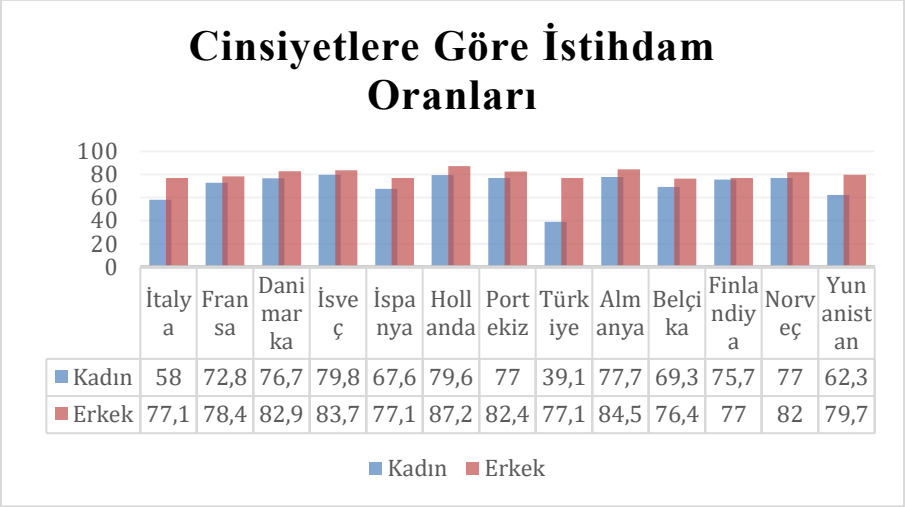
Danimarka ile Almanya ise %84 ile takip etmektedir. Türkiye'de ise durum %79 olmakla birlikte

diğer ülkelerle benzer düzeydedir. Ülkelerin erkek ve kadın oranları kıyaslandığında fark belirli

düzeyde iken Türkiye'de oranlar arası uçurum söz konusudur. Aradaki yaklaşık %33'lük fark, iş-

yaşam dengesi politikalarının ve bakım hizmetlerinin yetersizliği ile ilişkilendirilebilmektedir.

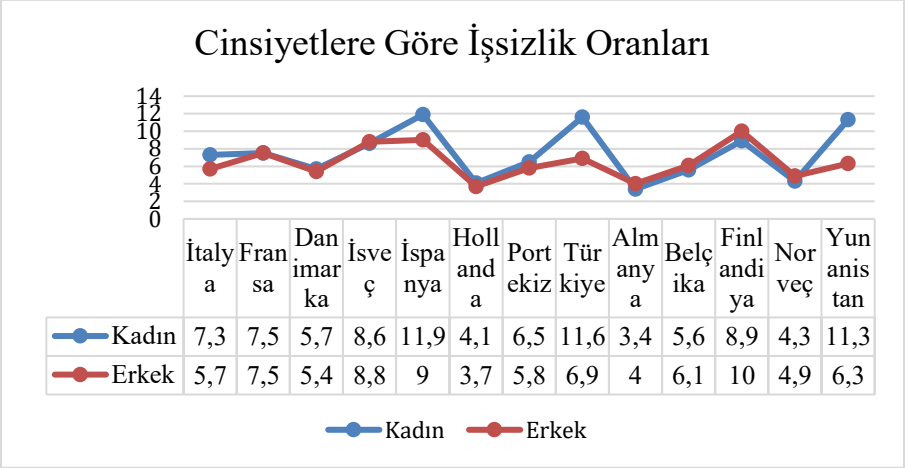
Tablo 5: AB Ülkeleri Cinsiyetlere Göre İstihdam Oranları 2025



Kaynak: Eurostat, Employment Rate, 2025.

Kadınların istihdam oranlarına bakıldığında en yüksek istihdama sahip ülke İsveç olmakla birlikte onu Hollanda, Almanya ve Portekiz takip etmektedir. Türkiye'deki durum AB ülkelerine kıyasla oldukça geridedir. Benzer şekilde erkeklerin istihdam oranlarında en yüksek istihdama sahip olan ülke Hollanda olmakla beraber onu Almanya ve İsveç izlemektedir. Türkiye'deki erkek istihdamı ise diğer ülkelere yakın durumdadır. Ancak kadın-erkek istihdam farkının belirginliği dikkat çekmektedir.

Tablo 6: AB Ülkeleri Cinsiyetlere Göre İşsizlik Oranları 2025



	İtalya	Fransa	Danimarka	İsveç	İspanya	Hollanda	Portekiz	Türkiye	Almanya	Belçika	Finlandiya	Norveç	Yunanistan
Kadın	7,3	7,5	5,7	8,6	11,9	4,1	6,5	11,6	3,4	5,6	8,9	4,3	11,3
Erkek	5,7	7,5	5,4	8,8	9	3,7	5,8	6,9	4	6,1	10	4,9	6,3

Kaynak: World Bank, Unemployment Rate, 2025.

AB ülkelerindeki kadın çalışanların işsizlik oranları incelendiğinde en düşük işsizliğe sahip ülke Almanya ve Hollandadır. Türkiye'deki kadın işsizliği ülkeler arasında en yüksek orana sahiptir. Erkeklerin işsizlik oranlarında ise en düşük işsizlik oranına sahip ülkeler yine Hollanda ve Almanyadır. Türkiye'de ise durum ortalama düzeydedir.

SONUÇ

İş ile aile yaşamını uyumlaştırma hedefi taşıyan iş-yaşam dengesi kavramı 1980'ler itibariyle kadınların iş yaşamına katılımlarının artışı ile yaşanan bir dizi değişime dayanmaktadır. Bu gelişmeler ile işe ayrılan alan ile özel yaşama ayrılan alan arasındaki denge kurulması önemli hale gelmiştir. Böylelikle iş-aile sorumluluklarının birbirine uyumlu hale getirilmesi zorunlu hale gelerek bu konuda yeni yasal düzenlemeler ve uygulamaların oluşturulması ihtiyacı doğmuştur. Uyumlaştırma düzenlemeleri kapsamında öncelikle hane içinde adil ve eşit biçimde işbölümü ve geleneksel kadın-erkek rollerinin yeniden oluşturulması ve bu çerçevede yasal düzenlemelere olan ihtiyaç önem kazanmıştır. Ancak iş-yaşam dengesinin sağlanması konusundaki uygulamalar dünyada yaşanan hızlı değişimleri yakalayamamış olup denge sağlanmasını yavaşlatmıştır. Günümüzde Avrupa Birliği'nde kadın istihdamını artırmak hedefiyle iş-yaşam dengesi uzlaştırma politikaları önem kazanmıştır. Söz konusu uzlaştırma politikaları eşitlik esasında yapılmakta olup esnek çalışma biçimleri, çocuk bakım hizmetleri, ebeveyn ve doğum izinleri gibi uygulamaları kapsamaktadır. Bu uygulamalar iş yaşamında kadın çalışanları korumaya yönelik olmakla birlikte iş-yaşam dengesinin kurulmasının

temelini oluşturmaktadır. Bu bağlamda politika ve uygulamaların varlığı ve etkinliği, kadınların hem iş yaşamında hem de ekonomik-sosyal yaşamda adil ve eşit bir konumda olmalarına katkı sağlamaktadır.

Bu bağlamda bu çalışmada, Türkiye ile AB ülkeleri arasında kadın çalışanların iş-yaşam dengesi ve bakım sorumlulukları açısından halen önemli yapısal farklılıklar bulunduğunu ortaya koyulmuştur. Türkiye'de 2026 yılında analık izninin 24 haftaya çıkarılması olumlu bir adım olmakla birlikte, babalık izinlerinin yetersizliği ve eşler arasında devredilemeyen ebeveyn izni modelinin olmayışı, bakım yükünün kadın üzerinde kalmasına ve kadınların "ikincil vardiya" kavramı içerisinde kalmalarına yol açmaktadır.

Çalışmanın sunduğu politika önerileri şunlardır:

- **Devredilemez Ebeveyn İzni:** AB'nin 2019/1158/EU sayılı İş-Yaşam Dengesi Yönergesi ile uyumlu olarak, babalar tarafından kullanılmadığı takdirde iptal olan en az 2 aylık devredilemeyen ebeveyn izni Türkiye mevzuatına uygulamaya konulmalıdır.
- **Kamusal Bakım Altyapısı:** Kadın istihdamını artırmak için izin sürelerinin uzatılmasının yanı sıra, erken çocukluk bakımı ve kreş hizmetleri gibi bakıma yönelik hizmetlerin hem kamu hem de özel sektör katkılarıyla yaygun hale getirilmelidir.
- **Esnek Çalışma Güvencesi:** Doğum sonrası esnek ve kısmi çalışma hakları, kadınların temel haklarını ve kariyer fırsatlarını engellemeyecek biçimde yasal güvence altına alınmalıdır.

Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, Kadın İstihdamı, AB 2019/1158 Yönergesi, Rol Çatışması Kuramı, Ebeveyn İzinleri.

KAYNAKÇA

7578 Sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. Qualitative Research Journal, 9 (2), 27-40.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations, 53(6), 747-770.

European Union. (2019). Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Work-Life Balance for Parents and Carers. Official Journal of The European Union.

EUROSTAT, Employment Rate, 2025.

EUROSTAT, Gender Pay Gap, 2024.

George, P.vd. (2017). Work-Life Balance: An Integrative Review. Journal Of Management & Quality-of-Life Studies, 12(2), 145-162.

Guest, D. E. (2002). Perspectives On the Study of Work-Life Balance. Social Science Information, 41(2), 255-279.

Gümüş, İ., Türkyılmaz, B. (2017). Güney Avrupa ve Türkiye'de İş-Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *6*(1), 64-88.

Heaton, J. (2004). Reworking Qualitative Data. SAGE Publications.

Hochschild, A., Machung, A. (1989). The Second Shift: Working Families and The Revolution at Home. Viking.

Johnston, M. P. (2014). Secondary Data Analysis: A Method of which the Time Has Come. Qualitative and Quantitative Methods in Libraries, 3(3), 619-626.

Kablay, S., Elma, Y. (2018). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Bunu Sağlamaya Yönelik Ülkemizdeki Uygulamalar. Politik Ekonomik Kuram, 2(2), 77-94.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. John Wiley.

Karaman, N. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramı Çerçevesinde Iş-Aile Yaşamı Uyum Politikaları ve Türkiye. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi, 49(1), 86-108.

Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance Challenges and Solutions. SHRM Research Quarterly, 1-10.

OECD. (2024). Parental leave system indicators. OECD Family Database.

Özen Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi Ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(3), 139-153.

Özerdem, F. (2010). Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu. T.C. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü Hakemli Araştırma Dergisi, *Yardım ve Dayanışma,* 1 (1).

Resmî Gazete. (2026). İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Düzenlemeleri. Sayı: 33120.

Toksöz, G. (2015). Kadınlar Işgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm Ve Patriarka Temelinde Bir Analiz. Çalışma ve Toplum, 4, 45-68.

Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015). İş Ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de Yeni Politika Arayışları. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 70(3), 723-750.

Vyas, B., Sajjan, V., Hanji, S. V. (2015). Work life balance of women employees. International Journal of Advance Research in Computer Science and Management Studies, 3(4), 366-373.

Yıldırım, A., Şimşek, H. (2021). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (12. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

World Bank, Unemployment Rate, 2025.

Yaşlı Çalışanlarda Dijital Eşitsizlik ve Gelir Farklılaşması: Türkiye Yaşlı Profili Araştırması Mikro Verisiyle Bir Analiz

Harun SIÇRAR

Öğr.Gör.Dr. Atatürk Üniversitesi, Horasan MYO, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Bölümü. harun.sicrar@atauni.edu.tr. 0000-0002-9956-1662.

GİRİŞ

Dijitalleşme, günümüz işgücü piyasalarında emek talebini, beceri yapılarını ve gelir dağılımını dönüştüren temel dinamiklerden biri haline gelmiştir. Bu dönüşüm, özellikle yaşlı çalışanlar açısından yeni bir sorun alanı yaratmaktadır. Çalışma yaşamında dijital araçların ve dijital becerilerin giderek daha fazla önem kazanması, ileri yaş gruplarındaki bireylerin işgücü piyasasındaki konumunu doğrudan etkileyebilmektedir. Dijital beceriye sahip olan yaşlı çalışanlar istihdamda kalma, gelir elde etme ve çalışma yaşamına uyum sağlama bakımından avantajlı hale gelirken; dijital araçlara erişimi, kullanım becerisi veya dijital teknolojilerden ekonomik fayda sağlama kapasitesi sınırlı olan bireyler yeni bir dışlanma riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle yaşlı çalışanlarda dijitalleşme, yalnızca teknolojik uyum meselesi değil; dijital eşitsizlik, gelir farklılaşması ve sosyal içerilme bağlamında ele alınması gereken güncel bir emek piyasası sorunudur (Helsper, 2021; Warschauer, 2004).

Bu sorun, çoklu krizler ve emek tartışmasıyla da yakından ilişkilidir. Ekonomik belirsizlikler, gelir yetersizliği, nüfusun yaşlanması ve çalışma yaşamının dijitalleşmesi, ileri yaş gruplarındaki bireylerin emek piyasasıyla ilişkisini yeniden şekillendirmektedir. Yaşlı bireylerin çalışma yaşamında daha uzun süre kalması ya da yeniden işgücü piyasasına yönelmesi, yalnızca sağlık, emeklilik veya gelir ihtiyacıyla değil; aynı zamanda dijitalleşen işgücü piyasasına uyum sağlayabilme kapasitesiyle de bağlantılıdır (Siren & Knudsen, 2017). Bu noktada dijital beceriler, klasik beşerî sermaye unsurlarının güncel bir uzantısı olarak değerlendirilebilir. Schultz'un (1961) ve Becker'in (1975) beşerî sermaye yaklaşımı, eğitim, beceri ve deneyimin bireyin üretkenliğini ve gelir potansiyelini artıran temel kaynaklar olduğunu ileri sürerken; Autor, Levy ve Murnane'in (2003) çalışması teknolojik değişimin özellikle problem çözme, analitik beceri ve karmaşık iletişim gerektiren görevleri tamamlayıcı bir rol üstlendiğini göstermektedir. Bu çerçevede dijital beceri, yaşlı çalışanlar için yalnızca teknik bir yeterlilik değil, gelir düzeyini ve işgücü piyasasında kalıcılığı etkileyebilecek yeni bir dijital sermaye unsuru olarak değerlendirilebilir.

Dijital uçurum literatürü, dijital eşitsizliğin yalnızca teknolojiye fiziksel erişim farklılığından ibaret olmadığını; kullanım becerileri, kullanım biçimleri ve dijital teknolojilerden elde edilen ekonomik ve sosyal faydalar açısından da ortaya çıktığını vurgulamaktadır (Hargittai, 2001; Van Deursen & Helsper, 2015; Van Deursen & Van Dijk, 2014; Van Dijk, 2012). Bu yönüyle çalışma, dijital uçurumu yalnızca erişim sorunu olarak değil, yaşlı çalışanların gelirleriyle

ilişkili çok boyutlu bir eşitsizlik alanı olarak ele almaktadır. Dolayısıyla dijital beceri, yaşlı bireylerin işgücü piyasasında ekonomik olarak içerilme kapasitesini etkileyen bir değişken olarak değerlendirilmektedir (Warschauer, 2004).

Bu çalışmanın temel amacı, "Türkiye Yaşlı Profili Araştırması Mikro Veri Seti, 2023" kullanılarak yaşlı çalışanlarda dijital beceri ve dijital teknoloji kullanımının aylık bireysel gelirle ilişkisini incelemektir. Literatürde dijitalleşme ve emek piyasası ilişkisi çoğunlukla genç çalışanlar, yüksek becerili işgücü, otomasyon riski, platform çalışması ve teknolojik değişimin ücret yapıları bağlamında ele alınırken; yaşlanma literatüründe aktif yaşlanma, sosyal katılım, sağlık ve yaşam kalitesi göstergeleri öne çıkmaktadır (WHO, 2002; Walker, 2002). Buna karşılık, yaşlı çalışanların dijital beceri düzeyleri ile gelir konumları arasındaki ilişki görece sınırlı biçimde tartışılmıştır (Seifert et al., 2018; Sourbati, 2009). Bu çalışma, dijital becerileri yaşlı çalışanlar açısından yeni bir sermaye biçimi olarak ele almakta; dijital eşitsizlik, ekonomik içerilme, aktif yaşlanma ve gelir farklılaşması tartışmalarına katkı sunmayı hedeflemektedir (Levitas, 2005; Van Deursen & Helsper, 2015).

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın kavramsal çerçevesi, beşerî sermaye yaklaşımının dijitalleşen emek piyasaları bağlamında yeniden yorumlanmasına dayanmaktadır. Schultz (1961) ve Becker'in (1975)beşerî sermaye yaklaşımı, eğitim, beceri ve deneyimin bireylerin üretkenliği ve gelir potansiyeli üzerindeki önemini vurgulamaktadır. Ancak dijitalleşen işgücü piyasalarında bu unsurların dijital beceri ve teknoloji kullanım kapasitesiyle birlikte ele alınması gerekmektedir. Autor, Levy ve Murnane'in (2003) teknolojik değişim ve görev yapıları üzerine çalışması da dijitalleşmenin özellikle analitik, problem çözme ve teknolojiyle tamamlayıcı becerilerin emek piyasasındaki değerini artırdığını göstermektedir. Bu nedenle dijital beceriler, yaşlı çalışanlar açısından gelir elde etme, istihdamda kalma ve çalışma yaşamına uyum sağlama kapasitesini etkileyebilecek yeni bir sermaye unsuru olarak değerlendirilebilir.

Bu yaklaşım, dijital eşitsizlik ve dijital bölünme literatürüyle tamamlanmaktadır. Van Dijk (2005) ve Hargittai (2002), dijital uçurumun yalnızca teknolojiye fiziksel erişimden değil, dijital araçları etkin kullanabilme becerilerinden de kaynaklandığını vurgulamaktadır. Van Deursen ve Helsper'ın (2015) üçüncü düzey dijital bölünme yaklaşımı ise dijital teknolojilerin kullanımından elde edilen ekonomik ve sosyal çıktılara odaklanmaktadır. Bu çalışma açısından bu yaklaşım önemlidir; çünkü yaşlı çalışanların dijital beceri düzeyleri ile aylık bireysel gelirleri arasındaki ilişki incelenmektedir.

Yaşlı çalışanlar, dijitalleşen işgücü piyasalarında özel bir analiz grubu olarak öne çıkmaktadır. Aktif yaşlanma yaklaşımı, yaşlı bireylerin yalnızca bakım ve sağlık hizmetlerinin konusu olarak değil, ekonomik ve toplumsal yaşama katılan aktif özneler olarak değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (WHO, 2002; Walker, 2002). Bununla birlikte, dijital beceri

düzeyi sınırlı olan yaşlı bireyler dijitalleşen iş süreçlerinden ve bu süreçlerin ekonomik getirilerinden dışlanma riskiyle karşı karşıya kalabilmektedir (Siren & Knudsen, 2017; Sourbati, 2009). Bu nedenle dijital beceriler, yaşlı çalışanların hem ekonomik içerilmesi hem de aktif yaşlanma süreçleri açısından önem taşımaktadır. Levitas (2005) ve Warschauer'ın (2004) sosyal içerilme tartışmaları da dijital teknolojilere erişim ve kullanım kapasitesinin ekonomik, sosyal ve kurumsal yaşama katılım açısından belirleyici olabileceğini göstermektedir. Bu çalışma, beşerî sermaye ve dijital eşitsizlik yaklaşımlarını bir araya getirerek yaşlı çalışanların dijital beceri düzeyleri ile gelir konumları arasındaki ilişkiyi aktif yaşlanma ve sosyal içerilme tartışmalarıyla ilişkilendiren bir kavramsal zemin sunmaktadır.

YÖNTEM

Bu çalışma, nicel araştırma yaklaşımıyla tasarlanmış ve Türkiye İstatistik Kurumu'nun Türkiye Yaşlı Profili Araştırması Mikro Veri Seti, 2023 kullanılarak gerçekleştirilen kesitsel bir ikincil veri analizidir. Araştırmanın örneklemini, 50 yaş ve üzerindeki bireyleri kapsayan veri setinde çalışma yaşamında yer alan bireyler oluşturmaktadır. Bu kapsamda ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlar ile işveren, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi konumundaki bireyler analize dahil edilmiştir.

Çalışmanın bağımlı değişkeni bireylerin aylık kişisel geliridir. Gelir değişkeni, dağılımın sağa çarpık yapısı ve sıfır gelir gözlemleri dikkate alınarak ln(gelir+1) biçiminde dönüştürülmüştür. Çalışmanın temel bağımsız değişkeni ise Türkiye Yaşlı Profili Araştırması Mikro Veri Seti, 2023'te yer alan dijital teknoloji kullanımı değişkenlerinden hareketle oluşturulan dijitalleşme endeksidir. Veri setinde hazır bir dijitalleşme endeksi bulunmadığından, endeks dijital erişim-beceri, temel dijital iletişim ve işlevsel dijital kullanım göstergeleri kullanılarak hesaplanmıştır. Dijital erişim-beceri boyutu telefon kullanabilme düzeyi ve cep telefonu üzerinden internete erişim durumunu; temel dijital iletişim boyutu arama yapma, mesajlaşma ve görüntülü konuşma kullanımını; işlevsel dijital kullanım boyutu ise internet kullanımı, e-posta, sosyal medya, güncel haber takibi, mobil bankacılık, e-devlet kullanımı ve çevrim içi alışveriş göstergelerini kapsamaktadır. Her bir alt boyut kendi içinde 0 ile 1 arasında standartlaştırılmış, ardından genel dijitalleşme endeksi bu alt boyutların ortalaması alınarak oluşturulmuş ve yorum kolaylığı sağlamak amacıyla 0 ile 100 arasında yeniden ölçeklendirilmiştir. Yüksek değerler daha yüksek dijitalleşme düzeyini ifade etmektedir.

Analizde yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, işyeri statüsü, işteki durum ve sosyal güvenlik kaydı kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır. Dijitalleşme düzeyi ile aylık kişisel gelir arasındaki ilişki çok değişkenli doğrusal regresyon modeliyle incelenmiş; olası değişen varyans sorununa karşı robust standart hatalar kullanılmıştır. Araştırmanın kesitsel yapısı nedeniyle bulgular nedensel etki olarak değil, dijitalleşme düzeyi ile gelir arasındaki istatistiksel ilişki olarak yorumlanmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Robust standart hatalarla tahmin edilen doğrusal regresyon modeli sonuçlarına göre, genel dijitalleşme endeksi ile aylık bireysel gelir arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Diğer değişkenler sabit tutulduğunda, genel dijitalleşme endeksindeki bir birimlik artış aylık bireysel gelirde yaklaşık %1,9'luk artışla ilişkilidir. Bu bulgu, dijitalleşme düzeyinin bireylerin gelir düzeyi üzerinde olumlu bir rol oynadığını göstermektedir.

Kontrol değişkenleri açısından yaş pozitif ve anlamlıdır; yaştaki bir yıllık artış gelirde yaklaşık %3,6'lık artışla ilişkilidir. Cinsiyet değişkeni de anlamlı olup, erkeklerin aylık bireysel gelir düzeyinin kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak katsayının yüksekliği nedeniyle bu bulgunun yorumunda temkinli olunmalıdır.

Medeni durumda referans kategori hiç evlenmemiş bireylerdir. Buna göre evli bireylerin aylık gelirleri hiç evlenmemiş bireylere kıyasla yaklaşık %54,5 daha düşüktür. Boşanmış bireyler ile hiç evlenmemiş bireyler arasında anlamlı bir fark bulunmazken, eşi ölmüş bireylerin gelir düzeyi anlamlı biçimde daha yüksektir.

Eğitim durumunda referans kategori ilköğretim ve altıdır. Bulgular, eğitim düzeyi yükseldikçe aylık bireysel gelirin arttığını göstermektedir. İlköğretim ve altı eğitim düzeyine kıyasla lise mezunlarının gelirleri yaklaşık %29,5, yükseköğrenim mezunlarının gelirleri yaklaşık %140,4 ve lisansüstü mezunlarının gelirleri yaklaşık %240,8 daha yüksektir. Bu sonuç, eğitim düzeyinin gelir üzerindeki güçlü etkisini ortaya koymakta ve beşerî sermaye yaklaşımıyla uyumlu görünmektedir.

İşyeri statüsünde referans kategori özel sektördür. Kamu sektöründe çalışanların aylık gelirleri özel sektörde çalışanlara kıyasla yaklaşık %40,1 daha yüksektir. İşteki durumda referans kategori ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışanlardır. Buna göre işveren/kendi hesabına çalışanların gelirleri referans gruba göre yaklaşık %55,7, ücretsiz aile işçilerinin gelirleri ise yaklaşık %82,1 daha düşüktür.

SGK kayıtlılık değişkeninde referans kategori SGK'ya kayıtlı olmayan çalışanlardır. SGK'ya kayıtlı çalışanların aylık gelirleri kayıt dışı çalışanlara kıyasla yaklaşık %181,4 daha yüksektir. Bu bulgu, kayıtlı istihdamın bireysel gelir düzeyiyle güçlü biçimde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Genel olarak modelin açıklayıcılık düzeyi yüksektir. Açıklayıcı değişkenler aylık bireysel gelirdeki değişimin yaklaşık %48'ini açıklamaktadır. Bulgular, dijitalleşme düzeyi, eğitim, kayıtlı istihdam, kamu sektöründe çalışma ve işteki durumun bireysel gelir düzeyiyle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir.

SONUÇ

Araştırma bulguları, yaşlı çalışanlarda dijitalleşme düzeyi ile aylık bireysel gelir arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Genel dijitalleşme endeksindeki artışın gelir düzeyiyle olumlu yönde ilişkili olması, dijital beceri ve teknoloji kullanım kapasitesinin yaşlı çalışanlar açısından yeni bir beşerî sermaye unsuru olarak değerlendirilebileceğine işaret etmektedir. Bununla birlikte gelir düzeyinin yalnızca dijitalleşme ile değil; eğitim, sosyal güvenlik kaydı, işteki durum ve işyeri statüsü gibi yapısal emek piyasası özellikleriyle de güçlü biçimde ilişkili olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, dijitalleşmenin yaşlı çalışanlar için gelir artırıcı bir potansiyel taşıdığını; ancak bu potansiyelin eğitim, kayıtlı istihdam ve güvenceli çalışma koşullarıyla birlikte değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu yönüyle çalışma, dijital eşitsizliğin yaşlı çalışanlar açısından yalnızca teknolojiye erişim sorunu olmadığını, gelir farklılaşması ve ekonomik içerilme boyutlarıyla da ele alınması gerektiğini göstermektedir. Araştırmanın kesitsel veri yapısı nedeniyle bulgular nedensel bir etki olarak değil, dijitalleşme düzeyi ile bireysel gelir arasındaki istatistiksel ilişki olarak yorumlanmalıdır. Ayrıca ters nedensellik olasılığı ve veri setinde yer almayan bazı bireysel ve mesleki özelliklerin etkisi göz ardı edilmemelidir.

Anahtar Kelimeler: Yaşlı Çalışanlar, Dijital Eşitsizlik, Dijital Beceri; Aylık Bireysel Gelir; Aktif Yaşlanma; Türkiye Yaşlı Profili Araştırması.

KAYNAKÇA

Türkiye'de Yaşlılık Politikasının Değişen Söylemi: 2000 Sonrası Kalkınma Planları Üzerine Eleştirel Bir İnceleme

Ömür ÇETİNKAYA

Öğr. Gör. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, omur.cetinkaya@ahievran.edu.tr, ORCID ID: 0009-0006-8378-6548

GİRİŞ

Türkiye'de yaşlılık, sosyal politika belgelerinde yeni bir konu değildir. Uzun yıllar emeklilik, sosyal güvenlik, sağlık, sosyal yardım ve kurumsal bakım başlıkları altında ele alınan yaşlılık, 2000'li yıllarla birlikte farklı bir kavram seti içinde tartışılmaya başlamıştır. Aktif yaşlanma, bağımsız yaşam, toplumsal katılım, evde bakım, uzun süreli bakım ve yakın dönemde dijital erişim bu yeni söz dağarcığının öne çıkan unsurlarıdır. Yaşlı refahını sosyal haklar, özerklik ve katılım üzerinden ele alan çalışmalar, söz konusu değişimin sadece hizmetlerin çeşitlenmesiyle açıklanamayacağını ortaya koymaktadır (Şeker & Kurt, 2018; Moyn, 2020; Jensantikul, 2023; Görgün Baran & Taşçı, 2024; Başaran, 2024). Burada önemli olan, yeni kavramların metne girmiş olması kadar, yaşlı bireyin bu kavramlar aracılığıyla nasıl bir toplumsal konuma yerleştirildiğidir.

Bu ayrım sosyal politika bakımından belirleyicidir. Yaşlı bireyin korunması gereken bir nüfus grubu, bakım hizmetinin alıcısı, koşullara bağlı bir hak sahibi ya da ekonomik ve sosyal yaşama katılan bir yurttaş olarak adlandırılması aynı politika anlayışına karşılık gelmez. Benzer biçimde, planlarda sıkça kullanılan "sağlanacaktır", "geliştirilecektir", "teşvik edilecektir" ya da "yararlanacaktır" gibi fiiller geleceğe dönük hedef bildirdiği gibi kimin eyleyen, kimin yararlanan ve kimin sorumluluk üstlenen aktör olarak kurulduğunu da gösterir. Dolayısıyla yaşlılık politikasındaki dönüşümü anlamak için politika araçlarının yanında bu araçları anlamlandıran dile de bakmak gerekir.

Kalkınma planları bu açıdan özel bir önem taşımaktadır. Sosyal güvenlik, sağlık, sosyal hizmet, aile, bakım, istihdam ve yerel yönetim gibi farklı alanlar aynı üst politika belgesinde bir araya gelir ve devletin orta vadeli öncelikleri ortak bir planlama dili içinde ifade edilir. Bu çalışmada dönem ve belge türü bakımından karşılaştırılabilirliği korumak amacıyla beş plan incelenmiştir: Uzun Vadeli Strateji ve VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005), IX. Kalkınma Planı (2007-2013), X. Kalkınma Planı (2014-2018), XI. Kalkınma Planı (2019-2023) ve XII. Kalkınma Planı (2024-2028). Belgelerin tamamı Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığının resmi arşivindeki nüshalar üzerinden kontrol edilmiştir.

Araştırmanın temel sorusu şudur: 2000 sonrası kalkınma planlarında yaşlı birey nasıl temsil edilmektedir ve bu temsil yaklaşık yirmi beş yıllık dönemde hangi süreklilikleri, hangi kırılmaları taşımaktadır? Bu soruya üç düzeyde yanıt aranmıştır. İlk olarak yaşlı bireyin

koruma, bakım, hak, katılım ve aktif yaşlanma çerçevelerindeki konumu incelenmiştir. İkinci olarak devlet, aile, yerel yönetim, piyasa ve yaşlı birey arasında eyleme ve sorumluluğa ilişkin dağılım izlenmiştir. Üçüncü olarak hak ve katılım dilinin bakım, aile, mali sürdürülebilirlik ve çalışma-emeklilik ilişkileriyle nasıl yan yana geldiğine bakılmıştır. Son düzey, çalışmayı kongrenin "Çoklu Krizler ve Emek" temasıyla da buluşturmaktadır. Yaşlılık politikası, emeklilik gelirinin çok ötesine uzanan bir alandır. Bakımın kim tarafından üstlenildiği, insanların ne kadar süre çalışmaya devam ettiği, sosyal güvenlik sisteminin nasıl finanse edildiği ve ev içindeki karşılıksız bakım yükünün kimin üzerinde kaldığı da bu politikanın temel meseleleridir

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal politika açısından yaşlılık, biyolojik bir yaşam evresinden daha geniş bir anlam taşır. Gelir güvencesi, sağlık, bakım, barınma, erişilebilirlik, ayrımcılıktan korunma ve toplumsal katılım bu alanın birbirine bağlı bileşenleridir. Hak temelli yaklaşım yaşlı bireyi yardımın nesnesi değil sosyal yurttaşlığın öznesi olarak görürken, aktif yaşlanma yaklaşımı bağımsızlık, katılım ve kapasitenin sürdürülmesini öne çıkarır(WHO, Second Pacific Community-based Rehabilitation Forum and the Meeting on Strengthening Rehabilitation Services in the Pacific, October 2015; Gökçeoğlu Balcı, 2017). Ancak aktif yaşlanmayı kendiliğinden bir hak genişlemesi olarak kabul etmek yeterli değildir. Katılım ve bağımsızlık vurgusu yaşlı bireyin özerkliğini güçlendirebilir; aynı kavram daha uzun çalışma yaşamı, emeklilik sisteminin mali sürdürülebilirliği ve bireysel sorumlulukla da ilişkilendirilebilir. Evde bakım politikaları yerinde yaşlanmayı desteklese de bakım sorumluluğunun aile içinde kimin üzerinde kaldığı sorusunu çözmez. Bu nedenle çalışmada kavramların metinde geçip geçmemesinden çok, hangi gerekçelerle kullanıldığına ve sorumluluğun hangi aktörler arasında nasıl dağıtıldığına bakılmıştır.

Analitik çerçevenin temelini Fairclough'un Eleştirel Söylem Analizi oluşturur. Fairclough söylemi metin, söylemsel uygulama ve toplumsal pratik arasındaki ilişki içinde ele alır (Fairclough, 1992). Wodak'ın söylem-tarihsel yaklaşımı ise farklı dönemlerde üretilen metinleri tarihsel bağlam, devamlılık ve kırılmalarla birlikte okumaya imkan verir (Wodak & Meyer, 2001). Bu çalışmada Fairclough ya da Wodak'tan hazır bir kod listesi alınmamıştır. Kuramsal yaklaşım, metne hangi soruların yöneltileceğini belirlemiş, kodlama şeması ise bu soruların yaşlılık sosyal politikası alanında izlenebilmesi için araştırmaya özgü olarak oluşturulmuştur. Böylece kuramsal çerçevenin sunduğu yönelim ile araştırmacının kodlama sürecindeki analitik tercihleri ayrı düzlemlerde ele alınmıştır

YÖNTEM

Araştırma nitel belge analizi ile eleştirel söylem analizini bir arada kullanan karşılaştırmalı bir tasarıma sahiptir. Analiz birimini kalkınma planları oluşturmaktadır. Veri setine alınacak

belgenin ulusal ölçekte resmi kalkınma planı olması, TBMM onayıyla üst politika belgesi niteliği taşıması, tam metnine resmi kurumsal kaynaktan ulaşılabilmesi ve yaşlılıkla doğrudan ya da sosyal güvenlik, bakım, nüfus, aile, sağlık ve katılım üzerinden dolaylı ilişki kurması aranmıştır. Özel İhtisas Komisyonu raporları, eylem planları, kanunlar, yönetmelikler ve kurum strateji belgeleri yaşlılık politikasının önemli bileşenleri olmakla birlikte, bu çalışmanın veri setine dâhil edilmemiştir. Çalışma, dönemler arasındaki değişimi aynı belge türü üzerinden izleyebilmek amacıyla kalkınma planlarıyla sınırlandırılmıştır.

Başlangıç noktasının 2000 sonrası olarak belirlenmesi iki gerekçeye dayanmaktadır. VIII. Planla başlayan dönem aynı belge ailesi içinde yaklaşık çeyrek yüzyıllık bir değişimi izlemeyi mümkün kılmaktadır. Ayrıca bu dönem, Türkiye'de sosyal güvenlik, sosyal hizmet, bakım, yönetişim, performans ve aktif yaşlanma gibi politika dillerinin yeniden biçimlendiği yılları kapsamaktadır. Çalışma bu nedenle Cumhuriyet döneminin tamamı hakkında bir genelleme iddiası taşımamaktadır ve 2000 sonrası planlama söyleminin kendi içindeki dönüşüme odaklanmaktadır.

Kodlama MAXQDA 2024 kullanılarak yürütülmüştür. Kod kitabı, doktora araştırması sırasında geliştirilmiş; çalışma tanımları, tetikleyici ifadeler ve izleme yerleri önceden belirlenmiştir. Aynı karar kuralları beş planın tümüne uygulanmıştır. Metinsel çözümlemede dört soru izlenmiştir: Politika hangi söylemsel çerçeveyle gerekçelendirilmektedir? İfadenin normatif gücü nedir? Yaşlı birey hangi toplumsal konumda temsil edilmektedir? Eyleyen ve karar veren özne kimdir? Bu sorular sırasıyla retorik, modalite, temsil ve öznellik üst kod aileleri altında takip edilmiştir. Bu dört aile Fairclough'un bire bir adlandırdığı kategoriler değildir; sözcük seçimi, kiplik, faillik/edilgenlik ve temsil ilişkilerine verdiği önemin araştırma problemine uyarlanmış karşılıklarıdır.

Tablo 1. Kodlama şeması ve karar mantığı

Kod ailesi	Analitik soru	Alt kodlar	Kodlama kararı / ayırt edici göstergeler
Retorik	Politika hangi meşrulaştırma çerçevesiyle kuruluyor?	Modernleşme; Teknokratik-idarî; Ekonomikleştirme; Güvenlik-düzen; Ahlak-aile	Uyum, yenilik, dijitalleşme; standart, koordinasyon, performans; mali sürdürülebilirlik/aktüerya; risk-denetim; aile/kuşaklar arası dayanışma gibi çerçevelerin politika gerekçesindeki işlevi.

Kod ailesi	Analitik soru	Alt kodlar	Kodlama kararı / ayırt edici göstergeler
Modalite	Metin ne ölçüde zorunlu, koşullu veya özendirici bir eylem kuruyor?	Zorunluluk; Koşulluluk; Yaptırım; Teşvik; İzin/idari	"Yapılacaktır/sağlanacaktır", şart-kriter-eşikler, yaptırım/denetim, teşvik-destek ve yetkilendirme/prosedür kalıpları.
Temsil	Yaşlı birey hangi toplumsal konumda kuruluyor?	Aktif-hak; Koşullu-hak; Muhtaç-yük; Koruyucu-idare; Klinik/bakım alıcısı; Yokluk/görünmezlik	Hak, katılım, bağımsızlık; şartlı yararlanma; muhtaçlık/bağımlılık; idari koruma; bakım-sağlık hizmet alıcılığı; beklenen yaşlılık referansının bulunmaması.
Öznellik	Eyleyen, karar veren ve sorumlu özne kim?	Etken fail-kurumsal; Etken birey/aile/topluluk; Yetki-hiyerarşi/koordinasyon; Edilgen-faili perdeleyen	Kurumun açık fail olduğu fiiller; bireyin/aile/topluluğun eyleyen olması; kurul-komisyon/merkez-yerel eşgüdüm; "yapılır/sağlanır/geliştirilir" gibi faili geri çeken yapılar.

Kodlama anahtar kelime sayımına indirgenmemiştir. Tetikleyici sözcükler ilgili pasajlara ulaşmayı kolaylaştırmış, nihai kod kararı ise cümlenin ve politika bağlamının işlevine göre verilmiştir. Örneğin "bakım" sözcüğünün bulunması tek başına Klinik/Bakım Alıcısı kodu için yeterli kabul edilmemiştir ve yaşlı bireyin gerçekten hizmet alan konumunda kurulup kurulmadığına bakılmıştır. "Aile" sözcüğü de ancak politikanın gerekçelendirilmesinde ya da sorumluluk dağılımında kurucu bir rol üstlendiğinde Ahlak-Aile retoriği kapsamında değerlendirilmiştir. Metinde karşılığı bulunmayan kategoriye kod verilmemiştir. MAXQDA frekansları istatistiksel genelleme üretmek için değil, yakın okumada görülen yönelimlerin planlar arasında nasıl değiştiğini kontrol eden yardımcı bir gösterge olarak kullanılmıştır.

Fairclough'un ikinci düzeyi kapsamında planların üretildiği kurumsal yapı, TBMM onayı, resmi dolaşım kanalları ve yıllık program-bütçe ilişkileri dikkate alınmıştır. Üçüncü düzeyde sosyal devletin yeniden yapılanması, mali sürdürülebilirlik, aile merkezli bakım, aktif yaşlanma ve dijitalleşme daha geniş toplumsal bağlamı oluşturmuştur. Wodak'ın tarihsel yaklaşımı, bu düzeylerde planlar arasındaki devamlılık ve kopuşların dönemler boyunca izlenmesine katkı sağlamıştır. Yorumların izlenebilirliği resmi belge kullanımı, önceden tanımlanmış kod kitabı, sabit karar kuralları ve MAXQDA üzerinde tutulan kodlama ile desteklenmiştir. Çalışmanın sınırı da burada ortaya çıkmaktadır. İncelenen şey politika

söylemidir. Plan hedeflerinin uygulamada gerçekleşme düzeyi, bütçe sonuçları ve yaşlıların gündelik deneyimleri bu bildirinin ampirik kapsamı içinde değildir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

VIII. ve IX. Planlar: Yaşlılığın hizmet ihtiyacı ve idari kapasite içinde kurulması

VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005), yaşlılığı ağırlıklı olarak demografik değişim ve sosyal hizmet ihtiyacı üzerinden ele almaktadır. Planın 1022. paragrafında sanayileşme, kentleşme, aile yapısındaki değişim ve 60 yaş üstü nüfusun artması; huzurevi, yaşlı danışma merkezi, bakım ve rehabilitasyon hizmetlerine duyulan ihtiyacın gerekçesi olarak sıralanır (DPT, 2000, s. 111). Burada yaşlı birey, hak talep eden özerk bir yurttaştan çok, artan hizmet ihtiyacının hedef grubudur. Kodlama açısından modernleşme ve teknokratik-idarî retorik belirgindir ve temsilde Koruyucu-İdare, öznellikte ise kurumsal faillik öne çıkar.

IX. Kalkınma Planı (2007-2013) bilgi toplumuna dönüşüm, AB uyumu, kapsayıcı kalkınma, yaşam kalitesi ve kurumsal koordinasyon gibi başlıkları daha görünür hale getirir. Buna rağmen yaşlılık kendi başına güçlü bir hak alanı olarak sınırlı bir görünürlüğe sahiptir. Yaşlı nüfustaki artış ve aile yapısındaki değişim, hizmetlerin önemini artıran demografik gelişmeler olarak kaydedilir (DPT, 2006). İlk iki plan yan yana okunduğunda belirgin olan, yaşlılık politikasının idari kapasite ve hizmet planlaması çevresinde kurulmasıdır. Yaşlı birey politika metninde vardır, fakat karar alan ya da talep üreten bir özne olarak güçlü biçimde yer almaz.

X. Plan: Aktif yaşlanmanın belirginleştiği geçiş

X. Kalkınma Planı (2014-2018) önceki iki plandan ayrılan daha açık bir dil değişimi içerir. Planın 352. politika ifadesi, artan yaşlı nüfusun "aktif bir hayat" sürmesini, sağlıklı ve güvenli yaşam koşullarına erişmesini ve kuşaklar arası dayanışmanın güçlendirilmesini hedeflemektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2013, s. 50). Aynı plan, yaşlıların kendi çevrelerinden uzaklaşmadan evlerinde bakım alabilmeleri için hizmetlerin çeşitlendirilmesini ve kurumsal bakımın sayı ve niteliğinin artırılmasını da öngörür. Bu iki pasaj birlikte değerlendirildiğinde X. Plan'daki değişim daha belirgin hale gelmektedir. Yaşlı birey, korunma ve bakım ihtiyacı üzerinden tanımlanan konumunun yanında, aktif yaşam ve hizmetlere erişim çerçevesinde hak sahibi bir özne olarak da yer bulmaktadır. Buna rağmen bakım hizmetlerinden yararlanan kişi konumu devam etmektedir. Kodlama bakımından "aktif bir hayat" ve erişim vurgusu temsil düzeyinde Aktif-Hak kategorisine karşılık gelir. "Sağlanacak" ve "yaygınlaştırılacak" türü kipler Modalite açısından Zorunluluk kodunu güçlendirirken, eylemi üstlenen kamu yapısı Etken Fail-Kurumsal olarak izlenmektedir. Evde ve kurumsal bakım ifadeleri ise Klinik/Bakım Alıcısı temsilinin sürdüğünü gösterir. X. Planı bir kopuş noktası olarak değil, eski ve yeni politika dillerinin daha görünür biçimde yan yana geldiği bir geçiş olarak değerlendirmek bu nedenle daha isabetlidir.

XI. ve XII. Planlar: Hak, bakım yönetişimi, dijitalleşme ve aile

XI. Kalkınma Planı (2019-2023) aktif-hak dilini daha ayrıntılı bir politika yapısı içine taşır. "Nüfus ve Yaşlanma" başlığında yaşlıların ekonomik ve sosyal hayata etkin katılımı, aktif ve bağımsız yaşam sürmesi ve nitelikli uzun süreli bakım hizmetlerinden yararlanması aynı amaç çerçevesinde ifade edilmektedir. Aynı sayfada sürdürülebilir ve kapsayıcı bir bakım güvence modeli, evde bakımda kurumlar arası eşgüdüm, yerel yönetimlerin rolünün artırılması ve yaşlı bakım işgücünün nitelik ve nicelik bakımından geliştirilmesi hedeflenir (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019, s. 154). Bu metin, Aktif-Hak ile Klinik/Bakım Alıcısı temsillerinin birbirinin alternatifi olmadığını açık biçimde ortaya koyar. Hak ve bağımsızlık dili, bakımın finansmanı, koordinasyonu ve emek gücüyle ilgili teknokratik düzenlemelerle aynı politika çerçevesi içinde yer almaktadır.

XII. Kalkınma Planı (2024-2028) aktif ve bağımsız ekonomik-sosyal katılımı, dijital becerilerin geliştirilmesini, hakların korunmasını ve bireyin kendi yaşlılık planlamasını yapabilmesini açık biçimde vurgular. Buna karşılık planın genel sosyal politika çerçevesi "Nitelikli İnsan, Güçlü Aile, Sağlıklı Toplum" ekseninde kurulmuştur (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, XII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2023). Burada iki yönelim aynı anda işler. Yaşlı birey kendi yaşamı üzerinde söz sahibi, katılan ve plan yapan bir özne olarak tanımlanırken aile de refahın temel kurumlarından biri olarak merkezde tutulur. Bu birlikte var oluş, 2000 sonrası değişimi "korumadan hakka geçiş" biçiminde tek doğrultulu bir ilerleme olarak okumayı zorlaştırmaktadır.

Tablo 2. 2000 sonrası kalkınma planlarında yaşlılık söyleminin karşılaştırmalı görünümü

Plan	Baskın söylemsel yönelim	Yaşlı bireyin temsili	Ayırt edici politika mantığı
VIII. Plan 2001-2005	Modernleşme / teknokratik-idarî	Koruyucu-idare; sınırlı aktif-hak	Demografik değişim, sosyal hizmet, bakım ve kurumsal kapasite
IX. Plan 2007-2013	Modernleşme / koordinasyon	Görece dolaylı ve sınırlı hak öznesi	Hizmet etkinliği, sosyal dayanışma, planlama ve izleme
X. Plan 2014-2018	Modernleşme; aile ve ekonomikleştirme eşliği	Aktif-hak güçlenir; bakım alıcılığı sürer	Aktif yaşam, evde/kurumsal bakım, kuşaklar arası dayanışma

Plan	Baskın söylemsel yönelim	Yaşlı bireyin temsili	Ayırt edici politika mantığı
XI. Plan 2019-2023	Teknokratik-idarî; mali sürdürülebilirlik	Aktif-hak güçlü; koruyucu-idare ve bakım alıcılığı eşlik eder	Uzun süreli bakım güvence modeli, eşgüdüm, yerel rol, bakım işgücü
XII. Plan 2024-2028	Aile + modernleşme/dijitalleşme	Aktif-hak güçlü; aile merkezli çerçeveyle birlikte	Katılım, dijital yetkinlik, bireysel yaşlılık planlaması, kaliteli bakım

Planlar arası karşılaştırma: temsil değişirken faillik ne ölçüde değişiyor?

Beş plan birlikte değerlendirildiğinde ilk dikkat çeken değişim, yaşlı bireyin metindeki konumudur. 2000'lerin başındaki koruyucu ve hizmet odaklı temsil, X. Plan sonrasında aktif, bağımsız ve katılımcı bir özne yönünde genişler. Ne var ki Koruyucu-İdare temsili ortadan kalkmış değildir. Kamunun düzenleyen, standart koyan ve koordinasyon sağlayan rolü güçlü biçimde devam eder. Bu nedenle yaşlı bireyin söylemde daha görünür bir hak öznesine dönüşmesi ile politika yapma ve uygulama yetkisinin dağılımı arasında ayrım yapmak gerekir. Temsil değişmekte ve karar verme failliği ağırlıklı olarak kurumsal aktörlerde kalmaktadır.

Bakım alanındaki dönüşüm de aynı ölçüde önemlidir. VIII. ve IX. Planlarda bakım daha çok sosyal hizmet kapasitesinin bir unsuru olarak yer alırken, X. Plan evde bakım ile kurumsal bakımı birlikte çeşitlendirmeyi hedefler. XI. Planla uzun süreli bakım güvence modeli, kurumlar arası eşgüdüm ve bakım işgücü açık bir politika konusu haline gelir. XII. Plan ise kaliteli bakım ve sağlık hizmetlerini aktif yaşlanma ve güçlü aile yaklaşımıyla aynı çerçevede ele alır. Böyle bakıldığında bakım sadece hizmet sunumu başlığı değildir. Bakım emeğinin kim tarafından yerine getirileceği, kamunun ne ölçüde destek sağlayacağı ve aileye hangi sorumluluğun bırakılacağı sosyal politika açısından temel meseledir.

Hak ve katılım dilinin ekonomik boyutu da planlar arası okumada belirginleşmektedir. X. Plandaki emeklilik parametrelerini çalışma hayatını uzatacak biçimde düzenleme hedefi, XI. Plandaki tamamlayıcı emeklilik ve sistem göstergeleri ile XII. Plandaki aktüeryal denge ve işgücüne katılım vurguları aynı tartışmanın farklı örnekleridir. Aktif yaşlanma burada tek başına toplumsal hayata katılımı anlatmaz, refah finansmanı, üretkenlik ve çalışma süresiyle de ilişkilidir. Bu durum kavramın normatif yönünü ortadan kaldırmaz, fakat aktif yaşlanmanın hangi ekonomik gerekçelerle birlikte kullanıldığını ayrıca incelemeyi gerekli kılar.

Planların tümünde daha istikrarlı kalan unsur kurumsal failliktir. Politika hedefleri değişmiş olsa da "sağlanacaktır", "geliştirilecektir", "yaygınlaştırılacaktır" ve "oluşturulacaktır" gibi

gelecek zamanlı zorunluluk yapıları kamu idaresini temel eyleyen olarak tutar. X. Plan sonrasında yaşlı birey daha belirgin bir hak ve katılım öznesi haline gelirken, karar alma ve uygulama failliği büyük ölçüde kurumsal aktörlerde kalır. Eleştirel söylem analizinin bu çalışmadaki asıl katkısı, temsil ile faillik arasındaki bu mesafeyi aynı metin içinde izlenebilir hale getirmesidir.

SONUÇ

2000 sonrası kalkınma planları, Türkiye'de yaşlılık politikasının dilinde belirgin bir değişim bulunduğunu ortaya koymaktadır. VIII. ve IX. Planlarda yaşlılık daha çok demografik değişim, hizmet ihtiyacı ve kurumsal kapasite bağlamında ele alınırken, X. Planla birlikte aktif yaşam, erişim ve katılım belirginleşmiştir. XI. Plan bu yönelimi uzun süreli bakım güvence modeli, yerel yönetimler ve bakım işgücüyle daha kurumsal bir çerçeveye taşımış; XII. Plan ise aktiflik, dijital katılım ve bireysel yaşlılık planlamasını güçlü aile söylemiyle aynı politika metni içinde bir araya getirmiştir.

Bu seyir, yaşlılık politikasının "yardım ve korumadan hak temelli politikaya geçiş" şeklinde doğrusal bir ilerleme anlatısıyla açıklanmasını güçleştirir. Hak, katılım ve aktif yaşlanma vurgusu güçlenmiştir; buna karşılık koruyucu idare, bakım alıcılığı, aile sorumluluğu, mali sürdürülebilirlik ve teknokratik koordinasyon geri çekilmemiştir. Güncel politika dili, farklı sosyal politika mantıklarının birbirinin yerini almasından çok üst üste gelmesine dayanmaktadır. Yaşlı birey aynı metin içinde hak sahibi, aktif katılımcı, bakım hizmeti alıcısı ve aile dayanışmasının parçası olarak kurulabilmektedir. Çalışmanın temel bulgusu tam da bu eşzamanlılıktır.

Kongrenin "Çoklu Krizler ve Emek" teması bakımından bu sonuç önem taşımaktadır. Yaşlılık politikasını emeklilik sonrası "pasif" bir dönemin politikası olarak değerlendirmek mümkün değildir. Emeklilik sisteminin finansmanı ve çalışma yaşamında kalma tartışmaları ücretli emekle; bakım işgücünün niteliği, evde bakımın örgütlenmesi ve aile içindeki bakım yükü ise hem ücretli hem ücretsiz emekle doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle yaşlılık politikası değerlendirilirken yalnız hizmet sayısına ya da kurumsal kapasiteye bakmak yeterli değildir. Hakkın kim için ve hangi koşullarda tanımlandığı, bakım ve refah sorumluluğunun hangi aktörler arasında paylaştırıldığı ve yaşlı bireyin karar süreçlerinde ne ölçüde özne olarak kurulduğu da dikkate alınmalıdır. Eleştirel söylem analizi uygulama ve etki analizlerinin yerine geçmez ancak politika dilinin sorumluluğu ve karar gücünü nasıl dağıttığını açığa çıkarmaya yarayan tamamlayıcı bir analitik imkân sunar.

Anahtar Kelimeler: Yaşlılık Politikaları, Kalkınma Planları, Sosyal Politika, Eleştirel Söylem Analizi, Aktif Yaşlanma

Not: Bu bildiri, yazarın doktora araştırmasında oluşturulan veri seti ve kodlama şemasının 2000 sonrası kalkınma planlarına odaklanan karşılaştırmalı yeniden analizine dayanmaktadır.

Demografik Hazırlık Penceresi ve Gecikmeli Uyum Maliyeti: Türkiye ve Kırgızistan'da Aktif Yaşlanma Politikalarının İşgücü Arzına Etkisi

Hamit ÖZMAN

Doç. Dr., Ege Üniversitesi, Türk Dünyası Araştırmaları Enstitüsü., T.D. Sosyal, Ekonomik ve Siyasal İlişkiler ABD., hamit.ozman@ege.edu.tr, ORCID:0000-0002- 2637- 2414

GİRİŞ

Nüfusun yaşlanması, son yıllarda pek çok ülkenin gündemine giren önemli bir sorundur. Doğurganlık oranlarının düşmesi ve insanların daha uzun yaşaması, çalışma çağındaki nüfusun göreli olarak azalmasına ve yaşlı nüfusun büyümesine yol açmaktadır. Bu durum emeklilik sistemlerini, işgücü piyasasını ve devlet bütçesini de doğrudan etkilemektedir (SBB, 2023; OECD, 2018). Dünya genelinde, yaşlı bağımlılık oranlarının sürekli arttığı görülmektedir. 1990'larda her 100 çalışma çağındaki (15-64 yaş arası nüfus) kişiye düşen yaşlı sayısı 10 iken bu sayı 2023 yılında ise 15'e yükselmiştir (ÇSGB, 2024).

Aktif yaşlanma politikaları, yaşlı bireylerin yalnızca bakım alan bir grup olarak görülmemesi gerektiği anlayışına benimseyerek bu kişilerin çalışma ve toplumsal yaşama katılabilen bireyler olarak görülmesini hedeflemektedir. Bu çalışmada demografik dönüşümün farklı aşamalarında bulunan Türkiye ve Kırgızistan karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Çalışma, her iki ülkedeki aktif yaşlanma politikalarının, işgücü arzı üzerindeki olası etkilerini incelemektedir. Araştırmada Türkiye, yaşlanmaya yönelik politika uyumunun giderek daha maliyetli hale geldiği bir örnek; Kırgızistan ise yaşlanmanın ileri evresine ulaşılmadan önleyici politikaların geliştirilebileceği bir örnek olarak ele alınmaktadır. Çalışma, birincil saha araştırmasına değil, ikincil veriler ile resmi politika belgelerine dayanmaktadır. Bu nedenle araştırma, aktif yaşlanma politikalarının bireyler veya işverenler üzerindeki doğrudan etkisini ölçmeyi amaçlamamakta olup ülkelerin mevcut politika yönelimlerini ve olası işgücü arzı etkilerini karşılaştırmalı olarak değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

AARP International (2025) tarafından hazırlanan rapor, demografik yaşlanmayı bir yük olarak değil, doğru politika tasarımıyla dönüştürülebilecek bir ekonomik fırsat olarak konumlandırmaktadır. Raporda, özellikle cinsiyet odaklı müdahaleler ve sosyal koruma sistemlerinin düşük ve orta gelirli ülkelerde, hızla güçlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Literatüre bakıldığında, konunun daha çok Batı Avrupa ve Doğu Asya ülkeleri üzerinden tartışıldığı görülmektedir (AARP International, 2025; UNECE, 2021). Türkiye'ye ilişkin çalışmalar ise genellikle demografik tahminler ya da sosyal güvenlik reformları ile sınırlı kalmaktadır (Acar ve Kitapçı, 2019). Kırgızistan söz konusu olduğunda ise emek göçü araştırmaları ön plana çıkmakta, demografik yaşlanma meselesi yeterince ele alınmamaktadır (OECD, 2018; Prague Process, 2024). Bu çalışma, söz konusu boşluğu iki ülkeyi birlikte değerlendirerek doldurmayı amaçlamaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışma aktif yaşlanma ve demografik yük analizi ve çoklu kriz olmak üzere üç temel kavramsal yaklaşıma odaklanmaktadır. Bu yaklaşıma göre, yaşlı insanlar çalışma, gönüllülük ve sosyal yaşam yoluyla ekonomiye katkıda bulunabilirler (Kırgızistan Çalışma, Sosyal Güvenlik ve Göç Bakanlığı, 2025; SBB, 2023). Bu anlayışı genişletmek için, "gümüş ekonomi" kavramı, yaşlıları ekonomik büyümenin yanı sıra tüketici ve üretici olarak da görmektedir (Başaran, 2024; Şakar, 2026). Bu çerçevede aktif yaşlanma politikaları, yaşlı bireylerin ekonomik ve toplumsal katılımını destekleyerek işgücü arzının sürdürülebilirliğine katkı sağlamaktadır. Ayrıca bu politikalar, yaşlanmanın kamu maliyesi üzerindeki baskılarını da hafifletmeyi amaçlamaktadır.

Demografik yük analizi, nüfus yaşlanmasının ekonomiyi nasıl etkilediğini açıklamaktadır. Artan yaşlı nüfus, sosyal güvenlik sistemlerine baskı yapmakta ve tasarruf oranlarını düşürmektedir (Sosyal Araştırmalar, 2018; SBB, 2022). Bu çalışma, nüfus yaşlanmasını yalnızca tekil bir demografik dönüşüm olarak almamaktadır. Eser, nüfusta görülen yaşlanmayı, işgücü daralması, uluslararası emek göçü, bakım hizmetleri açığı ve sosyal koruma finansmanı baskısının aynı anda derinleştiği bir çoklu kriz bağlamında değerlendirmektedir. Türkiye'de yaşlanmanın hızlanması; emeklilik, sağlık ve uzun dönemli bakım harcamaları üzerinden kamu maliyesi üzerinde önemli bir baskı unsurudur. Bununla birlikte Kırgızistan'da daha belirgin olan dış göç olgusu çalışma çağındaki nüfusu azaltarak benzer biçimde işgücü arzını kırılganlaştırmaktadır (Prague Process,2024; OECD, 2018).

Literatürdeki ilk araştırma boyutu, nüfus yaşlanmasının işgücü arzı, ekonomik büyüme ve kamu maliyesi üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır. Andre, Gal ve Schief (2024), çalışma hayatının uzatılmasının yaşlanmanın istihdam üzerindeki olumsuz sonuçlarını azaltabileceğini, ancak tek başına bütünüyle ortadan kaldıramayacağını belirtmektedir. Literatürün ikinci ekseni ise ağırlıklı olarak yaşlı çalışanların işgücü piyasasında tutulmasını sağlayan politikalar üzerinde yoğunlaşmaktadır. Moulaert ve Biggs (2013), aktif ve üretken yaşlanma yaklaşımlarının, yaşlı bireylerin toplumsal katkısını ağırlıklı olarak ücretli çalışma üzerinden tanımlama riski taşıdığına dikkat çekmektedir.

Eshnazarova (2022), BM ve Kırgız Cumhuriyeti Ulusal İstatistik Komitesi'nden alınan veriler yardımıyla Kırgızistan'ın demografik yapısını incelemiştir. Makalede, Kırgızistan'ın 6,7 milyonluk genç ve dinamik bir nüfusa sahip olduğu, nüfusun %57'sinin çalışma çağında olduğu ve bunun ülke için büyük bir demografik fırsat yarattığı belirtilmektedir. Aynı çalışmada, toplamda 60 yaş üstü nüfusun payının ise yüzde 8,28'de kaldığı vurgulanmıştır. Makalede, düşük istihdam nedeniyle işgücü göçü ve güney-kuzey bölgeler arasındaki demografik eşitsizlikler de temel bir kırılganlık olarak değerlendirilmiştir.

YÖNTEM

Bu çalışma, nitel araştırma yaklaşımı çerçevesinde tasarlanmış ve araştırmada karşılaştırmalı politika analizi yöntemi kullanılmıştır. Bu nedenle karşılaştırma, ülkelerin birbirine benzer olup olmadığını belirlemekten çok, demografik zamanlamanın politika üretme kapasitesi ve uyum maliyetlerine etkisini ortaya çıkarmak üzere tasarlanmıştır. Üst satırlarda da ifade edildiği üzere, analiz üç kavramsal eksenden oluşmakta olup bunlar aktif yaşlanma, demografik yük ve çoklu kriz yaklaşımıdır. Çalışmada, bu çerçeveler kullanılarak yaşlanmanın işgücü arzı, sosyal koruma sistemi, kamu maliyesi ve emek piyasası üzerindeki etkileri birlikte değerlendirilmiştir. İki ülke arasındaki demografik yapı, işgücü piyasası ve politika çerçevelerindeki önemli farklılıklar, bu karşılaştırmayı analitik açıdan verimli kılmaktadır. Kullanılan veriler ise temel olarak üç kaynaktan elde edilmiştir:

Resmi belgeler ve istatistikler: SBB Aktif Yaşlanma Özel Uzman Komisyonu Raporu (2023), Ulusal İstihdam Stratejisi 2025-2028 (ÇSGB, 2024) ve Kırgızistan Aktif Uzun Ömür Devlet Programı 2025-2030 (Kırgızistan Çalışma, Sosyal Güvenlik ve Göç Bakanlığı, 2025), İstatistiklerle Yaşlılar Raporu (TÜİK, 2026).

Uluslararası raporlar: OECD Kırgızistan Sosyal Koruma Raporu (2018), AARP Uluslararası Türkiye Raporu (2025) ve UNECE Türkiye Ulusal Raporu (2021).

Akademik çalışmalar: Sosyal politika, emek ekonomisi ve demografik dönüşüm alanlarındaki yerli ve uluslararası yayınlar (Acar ve Kitapçı, 2019; Başaran, 2024; Eshnazarova, 2022; Şakar, 2026).

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bilindiği üzere, demografik sınıflandırma sisteminde bir ülkenin "yaşlanan nüfus eşiği", 65 yaş üstü nüfusun toplam nüfus içindeki payına dayanmaktadır. Birleşmiş Milletler (BM) ilk olarak 1956 yılında belirlediği bu eşikler, 65 yaş üzerindeki kişilerin oranı %4'ten az ise 'genç', %4 ile %7 arasında ise 'olgun' , %7'yi aşıyorsa 'yaşlı' ve %10'u aşıyorsa "çok yaşlı" nüfus yapısına işaret etmektedir.

Araştırmanın amacıyla uyumlu olarak bulgular, iki ülkenin demografik dönüşüm düzeyleri ile aktif yaşlanma politikalarının işgücü arzı üzerindeki yansımalarını dört madde halinde ortaya koymaktadır. İlk bulgu, iki ülkenin demografik olarak önemli oranda farklı olmasıdır. Türkiye'de yaşlanan nüfus oranı 2014'te %8,0'dan 2023'te %10,2'ye yükselmiş ve ülke 2024 yılında resmen yaşlanan ülke eşiğini aşmıştır. Bu oranın 2040'ta %16'ya ve 2060'ta %22'nin üzerine çıkacağı öngörülmektedir (ÇSGB, 2024). Kırgızistan'da bu oran %5,7'dir ve 2030'da %7'nin üzerine çıkması beklenmektedir (Kırgızistan Çalışma, Sosyal Güvenlik ve Göç Bakanlığı, 2025). Bu tablo Türkiye'nin bugün bu sorunla karşı karşıya olduğunu, ancak Kırgızistan'ın henüz hazırlık/başlangıç aşamasında olduğunu göstermektedir. Türkiye'nin %7'den %10'a geçişi sadece 15-20 yıl sürmüştür. Fransa (115 yıl), İsveç (85 yıl) ve ABD (69

yıl) gibi batılı ülkelerden çok daha agresif, adeta Vietnam (19 yıl) ve Tayland (22 yıl) eğrisine paralel bir yaşlanma hızı sergilemektedir (Shi & Zhao, 2024).Türkiye'nin 15-20 yıl gibi kısa bir sürede bu kadar hızlı yaşlanması, ekonomik kalkınmasını tamamlamadan yaşlanma, yani "zenginleşmeden yaşlanma" riskini yaratmaktadır.

İkinci bir bulgu ise işgücüne katılım oranlarındaki kırılganlıkla ilgilidir. Türkiye'nin 65 yaş ve üzeri nüfusunun %13,1'i istihdam edilmekte olup bu oran OECD ortalaması olan yaklaşık %15'e kıyasla oldukça düşüktür. Cinsiyet farkı da önemli ve çok net bir eğilim göstermektedir. Yaşlı erkeklerde bu oran %21,4 iken yaşlı kadınlarda yalnızca %6,5 düzeyindedir (OECD, 2025; TÜİK, 2026). 55-64 yaş grubu OECD ülkelerinde en az istihdam edilen gruplar arasında yer almaktadır. Bu durum işgücü talebinin demografik geçişe yetişemediğini göstermektedir. Kırgız işgücünün temel sorunu ise işgücü göçüdür. Yaklaşık bir milyon Kırgız vatandaşı yurt dışında çalışmakta olup bu göç ülkenin GSYİH'nin yaklaşık %18,6'sını oluşturmaktadır (Prague Process, 2024). İşgücü arzındaki daralmanın ötesinde, yaşlanma aynı zamanda, verimliliği ve bölgesel eşitsizlikleri etkilemektedir. OECD (2020) raporuna göre yaşlanma, 2006 ile 2014 yılları arasında OECD bölgelerinde kişi başına düşen GSYİH büyümesini ortalama 1,5 puan azaltmıştır ve incelenen bölgelerin yaklaşık yarısında verimlilik artışı, bu kaybı telafi edememiştir. Ayrıca, işgücü verimliliğindeki düşüşlerin daha fazla yaşlanan bölgelerde daha yüksek olduğu ve bunun özellikle kentsel alanlarda belirgin olduğunu görülmektedir.

Üçüncü bulgu, aktif yaşlanma politikalarının uygulamaya da bağımlı olmasıdır. OECD'nin çok düzeyli yönetişim yaklaşımı, yaşlanma politikalarının işe yaraması için merkezi ve alt düzey kurumlar arasındaki koordinasyonun, mali esnekliğin ve işgücü piyasası uyumunun gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Burada, Türkiye'deki ayrıntılı politika belgelerine rağmen fiili istihdam sonuçlarının düşük olması, uygulama kapasitesinin belirleyici olduğunu göstermektedir. Kırgızistan'ın 2025-2030 Aktif Uzun Ömür Programı ise nüfus önemli ölçüde yaşlanmadan önce geliştirilmiştir (Xinhua, 2025; Akchabar, 2025). Programın nispeten erken geliştirilmesi Kırgızistan için bir avantajdır. Ancak bu avantajın farkına varmak için mali kapasite, kurumsal koordinasyon ve göç baskılarını dengelemeye yönelik teşvikler de gerekmektedir (OECD, 2018).

Dördüncü bulgu, her iki ülkede de benzer politika açıkları olduğudur. Temel konular arasında, çalışan yaşlı kadın sayısının artırılması, esnek ve aşamalı emeklilik, yaşam boyu öğrenme ve dijital işgücü piyasasına uyum sağlama yer almaktadır (Sakar 2026; Kırgızistan Çalışma, Sosyal Güvenlik ve Göç Bakanlığı, 2025). Bu bulgular, sosyal refah politikası ve işgücü arzı yönetiminde, aktif yaşlanmanın dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

SONUÇ

Yaşlıların refahı için sosyal politika tercihi olmanın yanı sıra, işgücü arzını korumak, verimliliği artırmak ve kamu maliyesi üzerindeki gelecekteki baskıları sınırlamak için ivedilikle aktif yaşlanma politikalarının tasarlanması, bir mali düzenleme stratejisi olarak da ele alınmalıdır. Her iki ülke için de temel sonuç aynıdır: Yaşlı nüfus bir yük olarak değil, koşullar uygun olduğunda ekonomik bir katkı sağlayıcı olarak görülmelidir. İşte bu noktada, "gümüş ekonomi" yaklaşımı bu anlayışın somut bir politika zeminine oturtulmasına imkan tanıyabilecektir. Nitekim bu yaklaşımın somutlaşması, emeklilik politikaları, istihdam teşvikleri ve eğitimi birleştiren bütüncül bir strateji aracılığıyla mümkün olabilir; zira böyle bir strateji, işgücü arzının uzun vadeli sürdürülebilirliğini sağlayabilecektir.

Türkiye ve Kırgızistan örnekleri, demografik yaşlanmanın farklı hızlarda ilerleyebileceğini ancak işgücü arzı için benzer riskler taşıdığını göstermektedir. Türkiye için en büyük engel, bu hızla gelişen sürece zamanında ve etkili bir şekilde karşı koyacak politikalar üretmektir. Kırgızistan'da işgücü göçü zaten işgücü açıkları, kayıplar yaratmaktadır. Bu kayıplar, yaşlanan nüfusun sosyal güvenlik ve sağlık harcamaları üzerindeki yükü artırdığından, yaşlılık politikalarına yönelik hazırlıklar kaçınılmaz olarak daha acil bir öncelik haline gelmektedir (Prague Process, 2024; OECD, 2018).

Türkiye-Kırgızistan karşılaştırması, iki ülke demografik geçişin farklı aşamalarında olduklarından, "demografik hazırlık penceresi" ve "gecikmeli uyum maliyeti" kavramları aracılığıyla daha iyi anlaşılabilir. Türkiye açısından sorun, yaşlanmanın artık fiili bir olgu haline gelmiş olması ve politika uyumunun gecikmesi durumunda emeklilik, sağlık, bakım hizmetleri ve işgücü piyasası üzerindeki baskıların daha yüksek bir ekonomik, kurumsal maliyet üretmesi ve üretmeye devam etmesidir. Buna karşılık, Kırgızistan henüz yaşlanmanın ileri evresine ulaşmamış olmakla birlikte, işte tam da bu nedenle bir demografik hazırlık penceresine sahiptir. Diğer bir ifadeyle, Kırgızistan örneği günümüzde yaşlı nüfusun işgücü arzı ve sosyal koruma sistemi üzerindeki etkileriyle başa çıkmak için önleyici politikalara hala olanak tanımaktadır. Bu bağlamda, Türkiye'nin öncelikli görevi gecikmiş uyum maliyetlerini göğüslemek gibi görünürken, Kırgızistan ise bu hazırlık penceresini iyi kullanırsa, gelecekteki mali ve sosyal baskıları belirli ölçüde hafifletebilecektir.

Anahtar Kelimeler: Demografik Yaşlanma, İşgücü Arzı, Aktif Yaşlanma Politikaları, Türkiye, Kırgızistan

KAYNAKÇA

AARP International. (2025). *Closing the gender income security gap for older adults in low- and middle-income countries: An Aging Readiness and Competitiveness Initiative 5.0 insights brief*. https://doi.org/10.26419/int.00351.001

Acar, İ. A., & Kitapçı, İ. (2019). Sosyal güvenliğin demografik boyutu: Türkiye'deki emeklilik sisteminin değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/09/6.ibrahimAttilaACAR.ismailkiTAPCI.pdf

Akchabar. (2025, March 24). Kyrgyzstan is developing an active longevity programme. https://www.akchabar.kg/en/news/v-kyrgyzstane-razrabatyvayut-programmu-aktivnogo-dolgoletiya

Andre, C., Gal, P., & Schief, M. (2024). *Enhancing productivity and growth in an ageing society: Key mechanisms and policy options*. OECD Economics Department Working Papers, No. 1807.

Başaran, N. (2024). Yaşlılara yönelik sosyal politika uygulamaları olarak aktif yaşlanma ve gümüş ekonomi stratejilerinin dünya ve Türkiye perspektifinden değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *24*(2). https://doi.org/10.30976/susead.1408019

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2024). *Ulusal istihdam stratejisi (2025-2028)*. https://www.csgb.gov.tr/Media/t0bomvck/ulusal-istihdam-stratejisi-2025-2028.pdf

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2022). *Sosyal güvenlik sistemindeki dönüşümün işgücü arzı üzerinde uzun dönemli etkileri*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Sosyal-Guvenlik-Sistemindeki-Donusumun-Isgucu-Arzi-Uzerinde-Uzun-Donemli-Etkil

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2023). *On ikinci kalkınma planı (2024-2028): Aktif yaşlanma özel ihtisas komisyonu raporu*. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2025/08/Aktif-Yaslanma-OIK-Raporu_01082025.pdf

Eshnazarova, A. (2022). Kırgızistan'ın demografik yapısına ilişkin değerlendirme. *KutBilim Sosyal Bilimler ve Sanat Dergisi*, *2*(2), 135–146. https://izlik.org/JA59NA56CG

Kırgızistan Çalışma, Sosyal Güvenlik ve Göç Bakanlığı. (2025). *Aktif uzun ömür devlet programı 2025-2030* [Resmi program belgesi].

Moulaert, T., & Biggs, S. (2013). *International and European policy on work and retirement: Reinventing critical perspectives on active ageing and mature subjectivity*. Human Relations, 66(1).

OECD. (2018). *Social protection system review of Kyrgyzstan*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2018/06/social-protection-system-review-of-kyrgyzstan_g1g90458/9789264302396-en.pdf

OECD. (2023). *Labour market and education reforms are needed to create more and better jobs in Türkiye* (Economics Department Working Papers No. 1782). https://doi.org/10.1787/54657452-en

OECD. (2025). *OECD Employment Outlook 2025: Navigating the golden years*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2025_194a947b-en/full-report/navigating-the-golden-years-making-the-labour-market-work-for-older-workers_2bc681ed.html

OECD. (2025). *Pensions at a Glance 2025: OECD and G20 indicators*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2025_e40274c1-en.html

Prague Process. (2024, September 8). Kyrgyz Republic: Country profile. https://www.pragueprocess.eu/en/countries/872-kyrgyz-republic

Şakar, Ö. (2026). İstihdama ve toplumsal hayata yönelik aktif yaşlanma politikalarının gümüş ekonomi ekseninde yeniden düşünülmesi. *The Journal of Academic Social Science*, *14*(173), 361–371. https://doi.org/10.29228/ASOS.88852

Shi, A. R., & Zhao, H. (2024, July). *Population aging in ASEAN+3: But is 60 the new 40?* (AMRO Working Paper). https://amro-asia.org/wp-content/uploads/2024/07/AMRO-WP_Population-Aging-in-ASEAN3-But-is-60-the-New-40_July-3-2024.pdf

Sosyal Araştırmalar. (2018). *Demografik fırsat penceresinden Türkiye'de istihdam ve işsizlik*. https://www.sosyalarastirmalar.com/articles/the-employment-and-unemployment-in-turkey-from-demographic-opportunitywindow.pdf

Türkiye İstatistik Kurumu (2026). *İstatistiklerle yaşlılar, 2025*. https://www.tuik.gov.tr

UNECE. (2021). *National report — Turkey: Implementation of the Madrid International Plan of Action on Ageing (MIPAA)*. https://unece.org/sites/default/files/2021-10/mipaa20-report-turkey.pdf

United Nations. (1956). *The ageing of populations and its economic and social implications* (Population Studies, No. 26). https://digitallibrary.un.org/record/3975472

Xinhua. (2025, March 18). Kyrgyzstan develops state program for active longevity. https://english.news.cn/20250318/56585c2897a246e68c6417bd3614daaa/c.html

24.kg. (2025, March 16). Kyrgyzstan on brink of aging: Able-bodied population declining. https://24.kg/english/323036_Kyrgyzstan_on_brink_of_aging_Able-bodied_population_declining_/

Yaşlı Ebeveynler ile Genç Yetişkin Çocuklar Arasında: Türkiye'de Sandviç Neslin Bağlamsal Olarak Yeniden Çerçevelenmesi

Enes ATAY

Arş. Gör. Dr. Yalova Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, enes.atay@yalova.edu.tr, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-4173-0080

GİRİŞ

Türkiye'de aile, bakım ve çalışma yaşamı arasındaki ilişkiler; demografik yaşlanma, eğitimden istihdama geçişin uzaması, genç yetişkinlere aile desteğinin devam etmesi ve ücretsiz bakım emeğinin toplumsal cinsiyete göre eşitsiz dağılmasıyla birlikte ele alınmalıdır. Bu dönüşümler, orta ve ileri orta yaşlı yetişkinleri hem yaşlı ebeveynlerine hem de çocuklarına yönelik sorumlulukların kesiştiği bir konuma taşıyabilir. Bununla birlikte iki kuşağın aynı anda hayatta olması, tek başına sandviç nesil statüsünü ya da bakım yükünü göstermez; kuşaklar arasında gerçekten sunulan desteğin türü, sıklığı, süresi ve sonuçları ayrıca belirlenmelidir.

Bu çalışma şu soruya yanıt aramaktadır: Türkiye'de yaşlı ebeveynlere yönelen bakım ile ekonomik ve konutsal bağımsızlaşması geciken genç yetişkin çocuklara yönelen desteğin kesişmesi, hangi koşullarda fiilî bir sandviçleşmeye ve hangi koşullarda kaynak baskısına dönüşür? Genç yetişkin çocukların sandviç nesil çözümlemesine dâhil edilmesi uluslararası literatürde bütünüyle yeni değildir (Grundy & Henretta, 2006, s. 707; Hämäläinen & Tanskanen, 2021, s. 336). Bu nedenle çalışmanın katkısı, söz konusu ilişkiyi Türkiye'nin refah, gençlik geçişleri ve bakım rejimi içinde birleştiren, sınırları ve ölçüm ölçütleri belirli bir çerçeve önermesidir. Amaç, yaygınlık tahmini yapmak değil; daha sonra ampirik bir makalede sınanabilecek kavramsal bir temel oluşturmaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sandviç nesil kavramı klasik olarak, orta yaştaki yetişkinlerin bağımlı çocukları ile bakıma ihtiyaç duyan yaşlı ebeveynlerine eşzamanlı destek sunmasını anlatır. Ancak Grundy ve Henretta (2006, s. 707), küçük çocuk–kırılgan ebeveyn bileşiminin görece seyrek olduğunu; yaşayan ebeveynleri ve kısmen bağımlı yetişkin çocukları bulunan kişilerin daha yaygın bir konum oluşturduğunu göstermiştir. Hämäläinen ve Tanskanen de (2021, s. 336) yetişkin çocuklara ve yaşlı ebeveynlere yönelen parasal, pratik, bakım ve duygusal transferleri birlikte incelemiş; desteğin yönünün destek türüne göre değiştiğini ortaya koymuştur. Dolayısıyla kavramsal ihtiyaç, yetişkin çocukları ilk kez kapsama almaktan değil, hangi kuşaklar arası bağın ne zaman "sandviçleşme" sayılacağını açıklığa kavuşturmaktan doğmaktadır.

Bu açıklık için demografik ve sosyal sandviçleşme ayrımı belirleyicidir. Demografik sandviçleşme, iki kuşağa aynı anda sahip olma potansiyelini; sosyal sandviçleşme ise iki

yönde fiilen kaynak aktarımını ifade eder (Albertini et al., 2022, s. 274). Yaşam seyri yaklaşımı da bakım üstlenmeyi tek bir andaki statü olarak değil, aile ve istihdam yörüngeleri, biriken avantaj/dezavantajlar ve bağlantılı yaşamlar içinde gelişen bir süreç olarak ele alır (Rodrigues et al., 2022, s. 1305). Böylece aynı demografik konumdaki kişilerin neden farklı destek örüntüleri ve farklı düzeylerde yük yaşadıkları açıklanabilir.

Türkiye bağlamında bu süreç aileye dayalı ve toplumsal cinsiyetlendirilmiş refah düzeniyle ilişkilidir. Ailenin refah rejiminin önemli bir dayanağı olması ve kamusal bakım hizmetlerinin sınırlılığı, bakım ile istihdamın uzlaştırılmasını özellikle kadınlar açısından güçleştirir (Buğra & Yakut-Çakar, 2010, ss. 519–520, 529–530). Türkiye'de yaşlı bakımını inceleyen doğrudan ampirik çalışma da bakım sorumluluğunun kadınların işgücüne katılımı ve çalışma süreleriyle olumsuz ilişkili olduğunu, etkinin sandviç konumdaki kadınlarda daha ağırlaştığını bildirmektedir (İzdeş Terkoğlu & Memiş, 2022, ss. 88–89, 116–117). Bu bulgular "aile güçlüdür" biçimindeki kültürelci bir açıklamadan çok, bakım hizmetleri, işgücü piyasası, hane kaynakları ve toplumsal cinsiyet normlarının birlikte işlediği kurumsal bir mekanizmaya işaret eder.

YÖNTEM

Çalışma, sandviç nesil ve kuşaklar arası destek, aileye dayalı refah rejimi ve toplumsal cinsiyetlendirilmiş bakım, genç yetişkinlerin bağımsızlaşma süreçleri ve yaşlı bakımı üzerine çalışmaları ortak bir kavramsal çerçevede birleştiren bir kuram sentezine dayanmaktadır. Kuram sentezi, farklı kuram veya araştırma alanlarında daha önce bağlantısız ya da uyumsuz biçimde ele alınan kavramsal unsurları bütünleştirerek incelenen olguya ilişkin yeni veya geliştirilmiş bir açıklama üretmeyi amaçlayan kavramsal araştırma tasarımıdır (Jaakkola, 2020, s. 21). Kaynak havuzu amaçlı ve problem odaklı biçimde üç gruptan oluşmuştur: (i) sandviç nesil, kuşaklar arası transfer ve yaşam seyri çalışmalarının kavramı tanımlayan veya ölçen temel örnekleri; (ii) Türkiye'de refah rejimi, gençlerin eğitim–istihdam geçişi ve bakım emeğine ilişkin doğrudan çalışmalar; (iii) Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) göstergeleri. Bu amaçlı tarama sistematik ve eksiksiz bir derleme iddiası taşımamaktadır; TÜİK verileri de aynı hanelerdeki çifte desteğin yaygınlığını kanıtlamak için değil, araştırma probleminin yapısal zeminini göstermek için kullanılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Çalışmada üç düzeyli bir çerçeve önerilmektedir. Birinci düzey, aynı anda yaşayan bir yaşlı ebeveyne ve genç yetişkin çocuğa sahip olmayı ifade eden demografik maruziyettir. İkinci düzey, aynı on iki aylık dönemde iki yöne de düzenli ve somut kaynak aktarılan fiilî çift yönlü destektir. Yukarı yönlü destek; kişisel bakım, ev işi, ulaşım, sağlık koordinasyonu veya maddi katkıyı; aşağı yönlü destek ise düzenli parasal yardım, barınma, ev içi hizmet, ulaşım ya da

eğitim ve işe geçiş desteğini kapsar. Üçüncü düzey, bu desteğin zaman baskısı, mali zorlanma, rol çatışması, istihdam kaybı ya da iyilik hâlinde bozulmayla oluşan yüktür.

Çerçeve üç önermeye dayanır. İlk olarak, demografik maruziyet fiilî çift yönlü desteğin önkoşulu olabilir; fakat otomatik sonucu değildir. İkinci olarak, yükü belirleyen destek vermenin varlığından çok desteklerin yoğunluğu, süresi ve hane kaynaklarına oranıdır. Üçüncü olarak, toplumsal cinsiyet, istihdam statüsü, gelir/sınıf, kardeşler arası paylaşım, birlikte yaşama, ebeveynin işlevsel kısıtlılığı ve erişilebilir kamusal bakım hizmetleri bu ilişkiyi düzenler. Bu ayrım, aile dayanışması ile yükü birbirine eşitlemez: iki yöne destek vermek karşılıklılık ve yakınlıkla birlikte yaşanabilir; "yük" ancak kaynak baskısı veya olumsuz sonuçlar gösterildiğinde kullanılmalıdır.

Resmî göstergeler bu çerçevenin Türkiye'de araştırılmasını gerekçelendiren ilk yapısal koşulu göstermektedir. Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki payı 2024'te %10,6'ya ulaşmıştır (Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), 2025); ana senaryoda bu payın 2050'de %23,1 olması beklenmektedir (TÜİK, 2024). Bu artış, yaşlı ebeveynleri bulunan orta kuşağın potansiyel havuzunu genişletmektedir.

Aşağı yönlü destek açısından, 2025'te 15–24 yaş grubunda ne eğitimde ne de istihdamda olanların oranı %23,3; genç kadınlarda ise %30,9'dur (TÜİK, 2026a). Türkiye'ye ilişkin önceki mikro veri bulguları da cinsiyetin ve hanedeki çalışan sayısının NEET olasılığıyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Susanli, 2016, s. 42). Ancak NEET statüsü, aileye ekonomik bağımlılığın doğrudan bir ölçüsü değildir. NEET verisi yalnızca uzayan ve kırılgan geçişlere ilişkin bağlamsal bir göstergedir. Bu nedenle gelecekte parasal transfer, birlikte yaşama, konut desteği ve desteğin süresi doğrudan sorulmalıdır. Bakım emeğinin eşitsiz dağılımı da mekanizmanın cinsiyet boyutunu görünür kılmaktadır: 15 yaş ve üzerindeki kadınlar hanehalkı ve aile bakımına günde ortalama 4 saat 3 dakika, erkekler ise 58 dakika; çalışan kadınlar 2 saat 38 dakika, çalışan erkekler ise 47 dakika ayırmaktadır (TÜİK, 2026b).

Bu göstergeler, farklı veri setlerinden elde edilen bağımsız oranlardır. Aynı kişilerin hem yaşlı ebeveyne hem de genç yetişkin çocuğa destek verdiğini göstermez. Dolayısıyla Türkiye'de genişletilmiş sandviç neslinin yaygın olduğu öne sürülmemektedir. Fakat demografik yaşlanma, kırılgan gençlik geçişleri ve cinsiyetlendirilmiş ücretsiz emeğin, böyle bir olgunun ortaya çıkması için eşzamanlı yapısal koşullar oluşturduğu söylenebilir. Yapısal koşullar, bireyin hem yaşlı ebeveyne hem de genç yetişkin çocuğa sahip olduğu bir demografik konum yaratır. Bu durum, her iki kuşağa aynı dönemde fiilen destek verilmesine; desteğin yoğunlaşmasının ise zaman, gelir ve bakım kapasitesi üzerinde baskı oluşturmasına yol açabilir. Ancak sürecin her aşaması bireysel, ailesel ve kurumsal koşullara göre farklılaşabilmektedir.

SONUÇ

Bu çalışma, sandviç nesil kavramını yalnızca küçük çocuklara ve yaşlı ebeveynlere aynı anda bakım verilmesiyle sınırlandırmamaktadır. Genç yetişkin çocuklara sunulan maddi, konut ve pratik destekleri de dikkate almaktadır. Ancak iki kuşağın aynı anda varlığını tek başına bir yük olarak görmemektedir. Çalışmanın özgün katkısı, yetişkin çocukları bu kavrama ilk kez dâhil etmek değildir. Asıl katkı, Türkiye bağlamında üç durumu birbirinden ayırmasıdır: iki kuşak arasında bulunma, her iki kuşağa fiilen destek verme ve bu destek nedeniyle yük yaşama. Çalışma ayrıca destek türlerini ve yükün ortaya çıktığı koşulları ölçülebilir hâle getirmektedir. Bu çerçeve sosyal politika açısından da önemlidir. Yaşlı bakımı, gençlerin bağımsız yaşama ve istihdama geçişi, bakım izinleri ve esnek çalışma düzenlemeleri birbiriyle bağlantılı politikalar olarak ele alınmalıdır.

Çalışmanın sınırlılıkları, amaçlı taramanın sistematik olmaması ve makro göstergelerin aynı hanelerde eşzamanlı olarak desteklenmemesidir. İzleyen makalede, en az bir yaşayan ebeveyni ve 18–34 yaş arasında en az bir çocuğu bulunan 45–69 yaş arası yetişkinlerden veri toplanması; destek türü, sıklığı, süresi ve parasal değeri ile zaman baskısı, mali zorlanma, istihdam ve iyilik hâli sonuçlarının birlikte ölçülmesi önerilmektedir. Nicel taramanın bakım verenler ve destek alan iki kuşakla yapılacak görüşmelerle tamamlanması, hane içi müzakereyi ve toplumsal cinsiyet farklarını görünür kılacaktır. Böyle bir tasarım, burada önerilen kavramsal zincirin yaygınlığını ve açıklayıcılığını doğrudan sınayabilir.

Anahtar Kelimeler: Sandviç Nesil, Kuşaklar Arası Destek, Genç Yetişkinlik, Yaşlı Bakımı, Toplumsal Cinsiyet, Aileye Dayalı Refah Rejimi

KAYNAKÇA

Albertini, M., Tur-Sinai, A., Lewin-Epstein, N., & Silverstein, M. (2022). The older sandwich generation across European welfare regimes: Demographic and social considerations. European Journal of Population, 38(2), 273–300. https://doi.org/10.1007/s10680-022-09606-7

Buğra, A., & Yakut-Çakar, B. (2010). Structural change, the social policy environment and female employment in Turkey. Development and Change, 41(3), 517–538. https://doi.org/10.1111/j.1467-7660.2010.01643.x

Grundy, E., & Henretta, J. C. (2006). Between elderly parents and adult children: A new look at the intergenerational care provided by the 'sandwich generation'. Ageing & Society, 26(5), 707–722. https://doi.org/10.1017/S0144686X06004934

Hämäläinen, H., & Tanskanen, A. O. (2021). 'Sandwich generation': Generational transfers towards adult children and elderly parents. Journal of Family Studies, 27(3), 336–355. https://doi.org/10.1080/13229400.2019.1586562

İzdeş Terkoğlu, Ö., & Memiş, E. (2022). Impact of elderly care on 'sandwiched-generation' women in Turkey. New Perspectives on Turkey, 66, 88–121. https://doi.org/10.1017/npt.2022.12

Jaakkola, E. (2020). Designing conceptual articles: Four approaches. AMS Review, 10, 18–26. https://doi.org/10.1007/s13162-020-00161-0

Rodrigues, R., Filipovič Hrast, M., Kadi, S., Hurtado Monarres, M., & Hlebec, V. (2022). Life course pathways into intergenerational caregiving. The Journals of Gerontology: Series B, 77(7), 1305–1314. https://doi.org/10.1093/geronb/gbac024

Susanli, Z. B. (2016). Understanding the NEET in Turkey. Eurasian Journal of Economics and Finance, 4(2), 42–57. https://doi.org/10.15604/ejef.2016.04.02.004

Türkiye İstatistik Kurumu. (2024, 30 Temmuz). Nüfus projeksiyonları, 2023–2100 (Haber bülteni No. 53699). https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/53699/metadata

Türkiye İstatistik Kurumu. (2025, 13 Mart). İstatistiklerle yaşlılar, 2024 (Haber bülteni No. 54079). https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/54079/metadata

Türkiye İstatistik Kurumu. (2026a, 14 Mayıs). İstatistiklerle gençlik, 2025 (Haber bülteni No. 58017). https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/58017/metadata

Türkiye İstatistik Kurumu. (2026b, 26 Haziran). Zaman kullanım araştırması, 2025 (Haber bülteni No. 62065). https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/62065/metadata

Çalışma Yaşamında Güvencesizlik ve Eşitsizlik

Priene Salonu

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Gamze Yücesan ÖZDEMİR

Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı Sonrası 696 Sayılı KHK Kapsamındaki Sürekli İşçilerin Değerlendirilmesi	*Dilek Eser*
Çoklu Krizler Karşısında Türkiye'de Kadın Emeğinin Dayanıklılığı ve Kırılganlığı	*İlayda Erturun – Zümre Özdemir Güler*
Dijitalleşme, Yerel Basın ve Freelance Gazetecilik: Eskişehir Örneği	*Erkan Kıdak – Aslıcan Kalfa Topateş – Kamil Orhan*
Dijital Patriyarkal Şiddet Döngüsü Modeli Bağlamında Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Dijital Şiddet: Kadın Akademisyenler Üzerine Nitel Bir Araştırma	*Hatice Şebnem Seçer – Aylin Sezer*

Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı Sonrası 696 Sayılı KHK Kapsamındaki Sürekli İşçilerin Değerlendirilmesi

Dilek ESER

Doç. Dr. , Dokuz Eylül Üniversitesi, dilek.eser@deu.edu.tr, orcid no: https://orcid.org/0000-0002-2993-3555

Giriş

Türkiye'de kamu kurum ve kuruluşları, temizlik, güvenlik, yemek, bakım-onarım ve benzeri hizmetlerin önemli bir kısmını uzun yıllar boyunca "personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alımı" yoluyla, yani alt işveren (taşeron) şirketler aracılığıyla karşılamıştır. Bu model; düşük ücret, her ihale döneminde işverenin değişmesi, kıdem ve iş güvencesi kayıpları gibi sonuçları nedeniyle uzun süre eleştirilmiştir. Kamuda taşeron işçi sayısı 2004'te birkaç bin düzeyindeyken 2017'de 850 bine ulaşmış; bu gelişmede memur alımlarındaki sıkı kadro politikası ve belediyelerdeki personel gideri sınırları belirleyici olmuştur (Özkal Sayan, 2018). Yasa koyucu ise uzun süre bu işçilerin kadro taleplerinin önünü kapatmayı tercih etmiş; 2006 yılında 5538 sayılı Kanun'la İş Kanunu'nun 2. maddesine eklenen fıkrayla, hizmet alımı kapsamında çalışanların bu çalışmalarına dayanarak kamu kadrolarına atanma ve kadrolu işçilerin mali haklarından yararlanma hakkı kazanamayacakları öngörülmüştür. 2014 yılında 6552 sayılı Kanun'la getirilen ücret güvencesi, yıllık izin ve kıdem tazminatına ilişkin iyileştirmeler de sorunları gidermeye yetmemiştir (Coşkun vd., 2023). Olağanüstü hal döneminde çıkarılan 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) (Resmî Gazete [RG], 24.12.2017, S. 30280) ile 375 sayılı KHK'ye geçici 23. ve 24. maddeler eklenmiş; bu işçilerin belirli şartları taşımaları ve sınavda başarılı olmaları kaydıyla hizmet aldıkları kamu idaresinin "sürekli işçi" kadrolarına, mahallî idarelerde ise belediye şirketlerine geçirilmesi öngörülmüştür. KHK, 7079 sayılı Kanun'la aynen kabul edilerek kanunlaşmıştır. Belediye şirketleriyle birlikte kamuda işçi statüsündeki istihdamı bir milyonun üzerine taşıyan bu düzenleme, kamu istihdam tarihimizin en kapsamlı kadroya geçiş işlemlerinden biridir (Coşkun vd., 2023; Cilavdaroğlu, 2019).

Ne var ki geçiş, işçiyi mekânsal olarak sabitleyen bir kayıtla yapılmıştır. Geçici 23. maddenin beşinci fıkrasının birinci cümlesi şöyledir: "Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, birinci fıkrada öngörülen şartları taşıdıkları sürece ve çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde geçiş işlemi yapılmadan önceki ihale sözleşmesi kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere istihdam edilebilir." Maddenin diğer fıkralarında da kadroların, yüklenicinin hakedişlerinin ödendiği bütçe, teşkilat ve birim/yerleşim yeri adına ihdas edilmiş sayılacağı ve herhangi bir sebeple boşalmaları hâlinde hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılacağı öngörülmüştür. Uygulamada "çakılı kadro" olarak adlandırılan bu yapı nedeniyle eşinin tayini, kendisinin ya da bir yakınının hastalığı, çocuğunun eğitimi gibi nedenlerle başka bir birime veya ile geçmek

isteyen sürekli işçilerin talepleri idarelerce kategorik olarak reddedilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de kuralın geçiş öncesi işyerinde çalışmaya devam etmeyi açıkça öngördüğünü, bu nedenle başka bir ile veya bölgeye naklin mümkün olmadığını kabul etmiş; ret işlemine karşı açılan davalarda ancak işlemin hukuka aykırılığının tespitine karar verilebileceğini, doğrudan nakle hükmedilemeyeceğini belirtmiştir (Yargıtay 9. HD, E.2024/14198, K.2025/1316, 10.2.2025).

Aynı Daire, önüne gelen bir yer değişikliği uyuşmazlığında kuralın Anayasa'ya aykırı olduğu kanısına vararak itiraz (somut norm denetimi) yoluyla Anayasa Mahkemesi'ne (AYM) başvurmuştur. Başvuruda kuralın sürekli işçilerin yer değişikliğini kategorik olarak engellediği, işverenin yönetim yetkisinin yargısal denetimini imkânsız kıldığı ve bu işçileri diğer sürekli işçilere göre güvencesiz bıraktığı ileri sürülmüş; Anayasa'nın 2., 5., 10., 13., 17. ve 49. maddelerine aykırılık iddia edilmiştir. AYM, 26.11.2025 tarihli ve E.2025/100, K.2025/242 sayılı kararıyla (RG, 9.3.2026, S. 33191) "…çalıştırıldıkları teşkilat ve birimde…" ibaresini oyçokluğuyla iptal etmiştir. Mahkemeye göre sürekli işçiler ile idare arasındaki ilişki bir özel hukuk ilişkisidir; işçinin yer değişikliği talebinin değerlendirilmesi işverenin yönetim yetkisi kapsamında kalır ve bu yetki dürüstlük kuralına (TMK m. 2) ve işçiyi gözetme borcuna uygun kullanılmalıdır. Kural, teşkilat ve birimdeki işleyişin aksamasını önleme amacı taşısa da taleplerin karşılanmasının her durumda bu işleyişi bozacağı söylenemez. Dolayısıyla makul nedenlere dayanan taleplerin iş ve kadro durumu çerçevesinde değerlendirilmesine ve bu kararların yargısal denetimine imkân tanımayan mutlak yasak, sosyal devlet ilkesinin çalışma hayatındaki görünümü olan devletin çalışanları koruma yükümlülüğünü düzenleyen Anayasa'nın 49. maddesine aykırıdır. Kural 49. maddeye aykırı bulunduğundan diğer maddeler yönünden ayrıca incelenmemiş; Üye Ömer Çınar karşıoy kullanmıştır. İptalin doğuracağı hukuki boşluk kamu yararını ihlal edici görüldüğünden, Anayasa'nın 153. maddesinin üçüncü fıkrası ve 6216 sayılı Kanun'un 66. maddesinin (3) numaralı fıkrası uyarınca iptal hükmünün yürürlüğü dokuz ay ertelenmiş ve 9.12.2026 olarak belirlenmiştir. Böylece yasama organına yeni bir düzenleme yapma imkânı tanınmıştır.

Konu, kongrenin "Çoklu Krizler ve Emek" ana temasıyla iki düzlemde doğrudan ilişkilidir. İlk olarak 696 sayılı KHK, kamu hizmetlerinin taşeronlaştırılmasının yarattığı güvencesizlik krizine bir çözüm olarak sunulmuş; ancak bu çözüm, işçiyi belirli bir teşkilat ve birime mutlak biçimde bağlayarak yeni bir kırılganlık alanı üretmiştir. İkinci olarak, birbirini izleyen ve birbirini besleyen krizler (yüksek enflasyon ve hayat pahalılığı, salgın, 6 Şubat 2023 depremleri gibi büyük afetler ve iklimle bağlantılı olaylar), literatürde "polikriz" olarak kavramsallaştırılan bir tablo oluşturmaktadır (Tooze, 2022). Bu tablo işçilerin ve ailelerinin yaşam koşullarını ani ve zorunlu biçimde değiştirebilmekte; eş durumu, bakım yükü, sağlık, barınma veya can güvenliği gibi nedenlerle yer değiştirme ihtiyacı doğurmaktadır. Hareket imkânı tanımayan bir istihdam statüsü, kriz dönemlerinde işçinin uyum kapasitesini ortadan kaldırmakta ve krizin maliyetini işçiye ve ailesine yüklemektedir. Kamu idaresi açısından ise

aynı krizler mali disiplin ve personel planlaması üzerindeki baskıyı artırmaktadır. Bu nedenle iptal kararı, kriz koşullarında emeğin korunması ile kamu hizmetinin sürekliliği arasında nasıl bir denge kurulacağı sorusunun somut bir örneğidir.

Çalışmanın amacı, iptal kararının sürekli işçiler ve kamu yönetimi bakımından doğuracağı sonuçları ortaya koymak ve erteleme süresi içinde yapılacak yasal düzenlemenin içeriğine ilişkin öneriler geliştirmektir. Araştırmada hukuk bilimine özgü doktriner (dogmatik) yöntem ile yargı kararlarının içerik analizi birlikte kullanılmıştır. Bu çerçevede ilgili mevzuat, AYM kararının çoğunluk görüşü ile karşı oy gerekçesi, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi içtihadı ve konuya ilişkin iş hukuku, kamu yönetimi ve çalışma ilişkileri literatürü incelenmiş; ulaşılan bulgular ışığında de lege ferenda önerilere yer verilmiştir. Karar üç başlık altında ele alınacaktır: (I) işçi hakları ve bireysel iş hukuku, (II) kamu yönetimi, idari istikrar ve kamu hizmetinin sürekliliği, (III) yapılacak yeni yasal düzenlemenin içeriği.

I. İşçi Hakları ve Bireysel İş Hukuku Açısından Değerlendirme

696 sayılı KHK, 4 Aralık 2017 itibarıyla kamu kurum ve kuruluşlarında personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım sözleşmeleri kapsamında alt işveren işçisi olarak çalışanları kapsamış; yaklaşık 850-900 bin taşeron işçisini ilgilendirmiştir. Bunlardan merkezî idarelerde yaklaşık 393 bini sürekli işçi kadrolarına, yaklaşık 351 bini belediye şirketlerine olmak üzere toplam 744 bin civarında işçinin geçişinin yapıldığı tahmin edilmektedir (Özkal Sayan, 2018). Strateji ve Bütçe Başkanlığı verilerine göre ise kamuda sürekli işçi sayısı 2017 sonunda 384.911 iken 2018 sonunda 984.226'ya, belediye iktisadi teşebbüslerinde çalışan işçi sayısı aynı dönemde 99.871'den 339.717'ye yükselmiştir (Coşkun vd., 2023). Başvurular 2 Ocak 2018'den itibaren on gün içinde alınmış, geçiş işlemlerinin tamamı doksan günlük süre içinde (yaklaşık 2 Nisan 2018'e kadar) sonuçlandırılmıştır. İşçi hakları perspektifinden bakıldığında bu hız, bireysel hakların yeterince müzakere edilemediği bir çerçeve doğurmuştur. Nitekim alan araştırmaları, kadroya geçişin ücretin düzenli ödenmesi ve iş güvencesi bakımından iyileşme sağladığını; buna karşılık işçilerin süreç hakkında yeterince bilgilendirilmediğini, ücret farklılıklarının iş barışını olumsuz etkilediğini ve yaygın bir hak kaybı algısı oluştuğunu ortaya koymaktadır (Eriş ve Bucak, 2018; Daşdemir ve Lamba, 2022; Özer, 2022). Geçişin hastalık izni kullanımı gibi çalışma koşullarına yansımaları da ampirik olarak incelenmiştir (Çoban, 2018). Doktrinde ayrıca geçiş koşullarının (dava ve takiplerden feragat, sulh sözleşmesi) ağır olduğu, ücret ve sosyal hakların belirlenmesinin Yüksek Hakem Kuruluna bırakılmasının toplu sözleşme mantığıyla bağdaşmadığı ve düzenlemenin sendikaların katılımı olmaksızın KHK yoluyla yapılmasının sakıncalı olduğu vurgulanmıştır (Özkal Sayan, 2018).

Geçişin ardından geçen yaklaşık sekiz yıllık süreçte işçi hakları mücadelesi büyük ölçüde yargı yoluyla şekillenmiştir. Kadroya geçerken imzalatılan sulh ve feragat beyanlarının kapsamı, ücret kayıplarının telafisi, işveren değişikliğinin toplu iş sözleşmesine etkisi (Yiğit, 2019), geçiş yapan işçilerin ilk toplu iş sözleşmelerinin Yüksek Hakem Kurulunca belirlenmesi

(Uçkan Hekimler, 2019), kıdem süresinin birleştirilmesi ve nihayet yer değişikliği yasağı sırasıyla dava konusu edilmiş; bunların her biri Yargıtay içtihadıyla kısmen çözümlenmiştir. AYM de 27.12.2023 tarihli ve E.2018/96, K.2023/222 sayılı kararıyla geçici 23. maddenin birinci fıkrasında dava ve takiplerden feragat ile sulh sözleşmesi imzalanmasını kadroya geçiş koşulu hâline getiren (c) ve (ç) bentlerini iptal etmiştir. RG'de 9 Mart 2026'da yayımlanan yer değişikliğine ilişkin iptal kararı ise bu sürecin ulaştığı en güncel aşamayı temsil etmektedir.

Bireysel iş hukuku ve temel hak ve özgürlükler ekseninden bakıldığında, iptal kararının çıkış noktası, geçici 23. madde kapsamındaki işçilerin diğer kamu ve özel sektör işçilerine kıyasla güvencesiz bir konuma düşürülmüş olmasıdır. İtiraz konusu kural, yer değişikliğini kategorik olarak engellemekte ve bu suretle işverenin yönetim yetkisinin somut olay bazında yargısal denetimini de imkânsız kılmaktaydı. Mutlak bir yasak niteliği taşıdığından işin gerekleri, kadro durumu, kamu yararı ve işçinin kişisel-makul nedenlerinin (örneğin aile birliğinin sağlanması, sağlık durumu, eşin tayini) birlikte değerlendirilmesine hiçbir şekilde imkân tanımıyordu.

Bu açıdan iptal kararı, sürekli işçilerin 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi diğer işçilerle benzer bir hukuki konuma taşınması yönünde önemli bir adımdır. Karşıoy gerekçesinde isabetle belirtildiği üzere, 4857 sayılı Kanun işçiye kural olarak bir yer değişikliği talep etme hakkı tanımamaktadır. Ancak kararın özü yeni bir "nakil hakkı" yaratmak değil; talebin dürüstlük kuralı ve işçiyi gözetme borcu çerçevesinde değerlendirilmesini ve bu değerlendirmenin yargısal denetimini mümkün kılmaktır. Başka bir deyişle karar, sürekli işçiler için yasa koyucunun getirdiği mutlak istisnayı kaldırarak onları iş hukukunun genel ilkelerinin koruma alanına geri döndürmektedir.

AYM kararı "her isteyen işçi başka yere nakledilir" anlamına gelmemekte; yalnızca mutlak yasağı kaldırıp yer değişikliği taleplerinin somut olay bazında değerlendirilmesi zorunluluğunu getirmektedir. Dolayısıyla işçi hakları perspektifinden asıl kritik soru, dokuz aylık erteleme süresi içinde yapılacak yeni düzenlemenin bu potansiyel kazanımı ne ölçüde somutlaştıracağı ve yargısal denetimin uygulamada ne kadar etkili işleyeceğidir. Yargıtay'ın ret işlemine karşı yalnızca tespit hükmü kurulabileceğine ilişkin içtihadı sürdüğü sürece, yargısal denetimin işçiye sağladığı koruma sınırlı kalacaktır.

Sulh ve feragat beyanlarına ilişkin içtihat gelişimiyle birlikte okunduğunda, iptal kararı, sürekli işçi statüsünün "istisnai ve kısıtlayıcı" bir rejim olmaktan çıkarılıp işçi lehine yorum ilkesine daha yakın bir çerçeveye taşınması olarak yorumlanabilir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, geçiş sırasındaki feragat ve sulh beyanlarına yalnızca geçiş anına kadar doğmuş haklar bakımından değer atfetmekte; doğmamış haktan feragat edilemeyeceği ilkesi gereğince bu beyanların kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti gibi feshe bağlı haklar bakımından hüküm ifade etmeyeceğini kabul etmektedir (Yargıtay 9. HD, E.2023/159, K.2023/610, 17.1.2023; E.2023/8562, K.2023/14094, 11.10.2023).

II. Kamu Yönetimi ve İdari İstikrar Açısından Değerlendirme

696 sayılı KHK'nin idari tasarımı, başından itibaren merkezî bir planlama ve mali disiplin mantığına dayanmıştır. Aynı düzenlemeyle personel çalıştırılmasına dayalı hizmet alım ihalelerine son verilmiş, mevcut sözleşmeler 2 Nisan 2018 itibarıyla feshedilmiş sayılmış ve sürekli işçi kadroları "başka bir işleme gerek kalmaksızın" ihdas edilmiştir. Bu sıkı ve merkezî kurgu, 375 sayılı KHK'ye eklenen geçici 23 ve 24. maddelerle kalıcı bir statü hâline getirilmiş, olağanüstü halin sona ermesinin ardından 703 sayılı KHK ile mevzuat uyumu sağlanarak sistemin sürekliliği korunmuştur. Sekiz yıla yaklaşan uygulama sürecinde idare bu mantığı büyük ölçüde korumuş; işçi sayısının, istihdam yerinin ve ücret düzeninin öngörülebilirliği, gerek bakanlık düzenlemeleri gerekse Yargıtay içtihadı aracılığıyla sürdürülmüştür.

Bu çerçevede sürekli işçilerin sınırsız biçimde nakil talep edebilmesi, idarelerin personel planlamasında ciddi belirsizlikler doğurabilecektir. Zira sürekli işçi kadroları belirli bir hizmet alım sözleşmesi kapsamında, belirli bir bütçe, teşkilat ve birim adına ihdas edilmiş; kadronun herhangi bir sebeple boşalması hâlinde de hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılacağı öngörülmüştür. Karşıoy gerekçesi de bu noktadan hareket etmektedir: İşçiler kadroya kendi iradeleriyle ve bu koşulu bilerek başvurmuşlar; yasa koyucu geçişi kamu hizmetinin sürekliliği ve bütçe koşulları çerçevesinde aynı kurum ve birimde istihdam esasına göre planlamıştır. Karşıoya göre sınırlama işin doğasından kaynaklanmakta, meşru bir amaca yönelmekte ve ölçülü bulunmaktadır; ayrıca idarenin atama ve yer değiştirme konusunda geniş bir takdir alanı bulunmaktadır. Doktrinde daha da ileri giderek alt işveren işçilerinin sınav veya kura olmaksızın kadroya alınmasının bizzat kanun önünde eşitlik (AY m. 10) ve kamu hizmetine girme hakkı (AY m. 70) ile bağdaşmadığını, bütçe ve sosyal güvenlik finansmanı üzerinde ek yük yarattığını savunan görüş de bulunmaktadır (Arslantürk, 2023). Uygulamaya dönük çalışmalar da belediye işçileri ile belediye şirketi işçileri arasındaki özlük hakkı farklarının ve boşalan kadroların nasıl yönetileceğinin orta vadede önemli sorun alanları olacağına dikkat çekmektedir (Coşkun vd., 2023). Bu eleştiriler, yer değişikliği rejiminin kamu kaynağının etkin kullanımını ve idarenin personel planlamasını gözetecek biçimde kurulması gerektiğine işaret etmektedir.

Diğer yandan AYM'nin dokuz aylık yürürlük erteleme kararı vermesi de bizzat bu idari istikrar kaygısının bir yansımasıdır. Mahkeme, iptal hükmünün derhâl yürürlüğe girmesi hâlinde oluşacak hukuki boşluğun kamu yararını zedeleyebileceğini öngörmüş ve yasama organına yeni bir düzenleme yapması için süre tanımıştır. Bu durum, kamu yönetimi perspektifinin anayasa yargısı düzeyinde de dikkate alındığını göstermektedir. Kaldı ki çoğunluk görüşü de kuralın hizmet aksamasını önleme amacını meşru kabul etmiş; yalnızca bu amaca ulaşmak için mutlak bir yasağa başvurulmasını orantısız bulmuştur. Bu nedenle erteleme süresinde yapılacak düzenlemenin hem bireysel hakları hem de idarenin personel politikasını gözeten ölçütler içermesi gerekmektedir.

III. Yeni Yasal Düzenleme Nasıl Olmalıdır?

Bildirinin hazırlandığı tarih itibarıyla konuya ilişkin kamuoyuna yansımış bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. 9.12.2026 tarihine kadar düzenleme yapılmaması hâlinde ibare yürürlükten kalkacak ve yer değişikliği talepleri yalnızca yönetim hakkı, dürüstlük kuralı ve işçiyi gözetme borcu gibi genel ilkelere göre değerlendirilecektir. Bu durum idareler arasında farklı uygulamalara, dolayısıyla hukuki belirsizliğe ve eşitsizliğe yol açabilecektir. Bu nedenle AYM kararının gerekçesiyle uyumlu, somut, öngörülebilir ve denetlenebilir bir çerçeveye ihtiyaç bulunmaktadır.

Çalışmanın tam metninde, böyle bir çerçevenin hangi temel eksenler üzerinde kurulabileceği tartışılacaktır. Bu eksenler; yer değişikliği talebinin hangi nesnel ölçütlere göre değerlendirileceği, belirli bir birim adına ihdas edilmiş ve boşaldığında iptal edilmiş sayılan kadroların yer değişikliğine nasıl uyarlanacağı, sürecin şeffaflığı ile yargısal denetimin etkinliği ve düzenlemenin işverene tek taraflı nakil yetkisi tanıyan bir araca dönüşmemesi için işçi rızasının nasıl güvence altına alınacağı sorularını kapsamaktadır. Bunların yanı sıra afet ve benzeri kriz hâllerine özgü hükümlere duyulan ihtiyaç ile 657 sayılı Kanun'daki memur yer değiştirme sisteminin iş hukukunun özel hukuk niteliği gözetilerek ne ölçüde model alınabileceği de değerlendirilecektir

Ayrıca düzenlemenin yalnızca kanun yoluyla mı, yoksa sosyal diyalog araçlarıyla birlikte mi hayata geçirilmesi gerektiği sorusu ele alınacaktır. 696 sayılı KHK sürecinde sendikaların mevzuat yapımından dışlanmasına yöneltilen eleştiriler (Özkal Sayan, 2018) ile 6356 sayılı Kanun'un ek 2. maddesiyle bağlayıcı hâle gelen kamu kesimi çerçeve anlaşma protokollerinin sunduğu imkânlar ve taşıdığı merkezîleşme riskleri (Uçkan Hekimler, 2019) bu tartışmanın çıkış noktasını oluşturacaktır.

Sonuç

AYM'nin nakil yasağını iptal eden kararı, Yargıtay'ın kendi içtihadının anayasal sınırını sorgulaması üzerine doğmuştur; oysa bu içtihat yıllar boyunca kamu istihdamının mali ve idari öngörülebilirliğini koruma işlevi görmüştür. Karar, iki meşru kamusal çıkarı, yani bireysel hak ve özgürlüklerin korunması ile kamu hizmetinin sürekliliğini ve idari istikrarı yeniden dengeleme girişimidir. Mahkeme, mutlak yasağı Anayasa'ya aykırı bularak işçi hakları lehine bir adım atmış, dokuz aylık yürürlük ertelemesiyle de kamu yönetimi kaygılarını gözetmiştir.

Çalışmanın özgün katkısı üç noktada toplanmaktadır. Birincisi, karar yalnızca bireysel bir hak ihlali tespiti olarak değil, çoğunluk görüşü ve karşıoy gerekçesi birlikte okunarak işçi hakları ile idari istikrar arasındaki gerilim ekseninde ele alınmıştır. İkincisi, "çakılı kadro" sorunu çoklu kriz bağlamına yerleştirilmiş ve mekânsal hareketsizliğin kriz dönemlerinde kriz maliyetini işçiye ve ailesine aktaran bir mekanizma olduğu gösterilmiştir. Üçüncüsü, erteleme süresi içinde yapılacak düzenlemenin hangi temel eksenler üzerinde kurulması gerektiği

tartışmaya açılmış ve tam metinde geliştirilecek bir de lege ferenda değerlendirmenin çerçevesi çizilmiştir. Sürecin nihai sonucu 9 Aralık 2026'ya kadar yapılacak düzenlemenin içeriğine bağlıdır. Düzenlemenin somut, öngörülebilir ve denetlenebilir ölçütler içermesi hâlinde hem işçilerin temel hak ve özgürlükleri korunacak hem de kamu idaresinin personel planlaması makul bir çerçeveye kavuşturulabilecektir.

Anahtar Kelimeler: Sürekli İşçi, 696 KHK, İş Hukuku

Kaynakça

Cilavdaroğlu, A. A. (2019). Personel hizmeti sunan belediye şirketleri. *Sayıştay Dergisi*, (113), 181–205.

Arslantürk, Y. (2023). Kamu kurumlarındaki alt işveren çalışanlarının kadroya alınmasının anayasal eleştirisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, *13*(1), 845–871. https://doi.org/10.52273/sduhfd..1185085

Coşkun, B., Pank Yıldırım, Ç. ve Şen, E. (2023). 696 sayılı KHK ve 7079 sayılı Kanunun Türkiye'de kamu sektörü istihdamına etkisi. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, *11*(2), 15–37. https://dergipark.org.tr/tr/pub/eyad/article/1230470

Çoban, M. (2018). Sözleşmeli sürekli işçi statüsüne geçen personelin öncesinde ve sonrasında hastalık izni kullanma durumu: Akdeniz Üniversitesi Hastanesi örneği. [Dergi/kongre künyesi tamamlanacak]

Daşdemir, M. Z. ve Lamba, M. (2022). Taşerondan kadroya geçişin işçiler ve yöneticiler tarafından değerlendirilmesi: Burdur ili örneği. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *12*(Özel Sayı), 9–30.

Eriş, H. ve Bucak, F. K. (2018). Taşeron işçilerin kadroya geçirilmeleri hakkında kamu hastane yöneticilerinin görüşleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, *21*(4), 719–744.

Özer, K. (2022). Taşeron işçilerin kadroya geçirilmesinin etkileri: Üniversite hastanesi örneği. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, *11*(2), 213–227. https://doi.org/10.46971/ausbid.1057406

Özkal Sayan, İ. (2018). Türkiye'de kamuda taşeron işçi istihdamı: 696 sayılı KHK'ya ilişkin bir değerlendirme. *Emek Araştırma Dergisi (GEAD)*, *9*(14), 51–64. http://emekarastirma.org/uploads/dergi/2948.pdf

Tooze, A. (2022, 28 Ekim). Welcome to the world of the polycrisis. *Financial Times*.

Uçkan Hekimler, B. (2019). Türkiye'de kamu sektöründe yeni bir endüstri ilişkileri sistemine geçişin habercisi: Kamu kesimi toplu iş sözleşmesi çerçeve anlaşma protokolleri. *Çalışma ve Toplum*, 2019/2, 903–916.

Yiğit, E. (2019). İşyeri devri ve kamuda çalışan alt işveren işçilerinin kadroya geçişi bağlamında işveren değişikliğinin toplu iş sözleşmesine etkisi. *Türk-Alman Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. https://dergipark.org.tr/tr/pub/tauhfd/article/666533

Yargı Kararları

Anayasa Mahkemesi. (2023, 27 Aralık). E.2018/96, K.2023/222 sayılı karar.

Anayasa Mahkemesi. (2025, 26 Kasım). E.2025/100, K.2025/242 sayılı karar. *Resmî Gazete* (9 Mart 2026, Sayı: 33191).

Anayasa Mahkemesi. (2026, 9 Mart). Sürekli işçi kadrosuna geçirilen işçilerin yer değiştirmelerine imkân tanımayan kurala ilişkin itiraz başvurusu hakkında karar [Basın duyurusu]. https://www.anayasa.gov.tr/tr/haberler/norm-denetimi-basin-duyurulari/

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2023, 17 Ocak). E.2023/159, K.2023/610 sayılı karar.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2023, 11 Ekim). E.2023/8562, K.2023/14094 sayılı karar.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. (2025, 10 Şubat). E.2024/14198, K.2025/1316 sayılı karar.

Mevzuat

375 sayılı 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu … ile Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. (1989, 30 Haziran). *Resmî Gazete* (Sayı: 20211).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. (1965, 23 Temmuz). *Resmî Gazete* (Sayı: 12056).

4721 sayılı Türk Medenî Kanunu. (2001, 8 Aralık). *Resmî Gazete* (Sayı: 24607).

4857 sayılı İş Kanunu. (2003, 10 Haziran). *Resmî Gazete* (Sayı: 25134).

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu. (2011, 4 Şubat). *Resmî Gazete* (Sayı: 27836).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. (2012, 7 Kasım). *Resmî Gazete* (Sayı: 28460).

6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun. (2011, 3 Nisan). *Resmî Gazete* (Sayı: 27894).

696 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. (2017, 24 Aralık). *Resmî Gazete* (Sayı: 30280).

7079 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun. (2018, 8 Mart). *Resmî Gazete* (Sayı: 30354 Mükerrer).

703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. (2018, 9 Temmuz). *Resmî Gazete* (Sayı: 30473, 3. Mükerrer).

Çoklu Krizler Karşısında Türkiye'de Kadın Emeğinin Dayanıklılığı ve Kırılganlığı

İlayda ERTURUN[1] • Zümre ÖZDEMİR GÜLER[2]

[1] Arş. Gör., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. E-posta: ilayda.gucu@adu.edu.tr, ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8069-2224

[2] Dr. Öğr. Üyesi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Söke İşletme Fakültesi, Ekonomi Bölümü. E-posta: zoguler@adu.edu.tr . ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2730-4584.

GİRİŞ

Kadın emeğinin çoklu krizler karşısındaki görünümü, işgücü piyasasıyla kurulan bağların sürdürülebildiği dayanıklılık alanlarını ve bu bağların güvencesiz biçimde yeniden kurulduğu kırılganlık alanlarını aynı anda barındırabilmektedir; bu çalışma söz konusu iki boyutu birlikte izlemeyi amaçlamaktadır. Ekonomik daralmalar, salgınlar, yüksek enflasyon ve belirsizlik dönemleri bir yandan işgücü piyasalarını toplam istihdam üzerinden etkilerken diğer yandan kadınlar ile erkeklerin işgücüne katılma, işte kalma ve işsizlikten yeniden istihdama geçme olasılıklarını farklılaştırmaktadır (Azmat vd., 2006; Alon vd., 2022). Kadınların hizmet sektörlerinde ve güvencesiz çalışma biçimlerinde yoğunlaşması, ücretli ve ücretsiz bakım sorumluluklarını daha fazla üstlenmesi ve iş arama alanlarının zaman ile mekân bakımından sınırlanması, çoklu krizlerin toplumsal cinsiyete dayalı sonuçlarını güçlendirmektedir (İlkkaracan, 2012; Le Barbanchon vd., 2021). COVID-19 dönemine ilişkin araştırmalar, önceki durgunluklardan farklı olarak hizmetler ve bakım düzenindeki bozulmanın kadın istihdamını daha güçlü etkileyebildiğini, bu etkilerin ülke, sektör ve kurumsal yapıya göre değiştiğini göstermektedir (Albanesi ve Kim, 2021; Alon vd., 2022; Bluedorn vd., 2023). Kriz sonrasında işgücüne katılım ve istihdam oranlarının yükselmesi, kişilerin daha kolay iş bulabildiği ya da daha güvenceli ve nitelikli işlerde çalıştığı anlamına gelmemektedir.

Türkiye'de kadın emeğinin görünümü; bakım rejimi, toplumsal normlar, eğitim, kentleşme, sektörel dönüşüm ve kayıt dışı çalışma biçimlerinin ekonomik şoklarla kesişmesi sonucunda şekillenmektedir (Dildar, 2015; İlkkaracan, 2012; Tunalı vd., 2021). Mevcut literatür çoğunlukla kadın istihdamının düzeyini, belirleyicilerini veya tek bir krizin ortalama etkisini incelemektedir (Albanesi ve Kim, 2021; Bluedorn vd., 2023). Yıllık göstergelere ve tek dönemli karşılaştırmalara dayanan bu yaklaşım, küçük fakat kalıcı yön değişimlerini gecikmeli görünür kılmakta; tek bir bileşik endeks kullanımı ise farklı boyutlardaki zıt hareketleri birbirine telafi ettirebilmektedir. Bu yöntemsel sınırlılığı aşmak amacıyla araştırma, Türkiye'de kadın ve erkekler arasındaki temel işgücü piyasası farklarını 2014Q1-2026Q1 döneminde çeyreklik veriyle ve çok boyutlu bir izleme yaklaşımıyla ele almakta; amaç, kadın emeğinin hangi boyutlarda dayanıklılık, hangi boyutlarda kırılganlık sergilediğini belirlemektir. Literatüre katkı; işgücüne erişim ile işsizlik baskısını ayrı kanallar olarak ele alıp

bu kanalları Erişim Açığı Endeksi ve İşsizlik Baskısı Endeksi ile ölçülebilir kılmak, genç kadın işsizliğini öncü kırılganlık göstergesi olarak sisteme dâhil etmek ve EWMA ile CUSUM kontrol grafiklerini toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ardışık izlenmesine uyarlamaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmada dayanıklılık ve kırılganlık aynı işgücü piyasası sürecinde eş zamanlı ortaya çıkabilen iki boyut olarak kavramsallaştırılmıştır. Dayanıklılık, kadınların olumsuz koşullara rağmen işgücü piyasasıyla bağlarını sürdürmesi, istihdam ve katılım bakımından erkeklere yaklaşması veya kriz sonrasında toparlanabilmesiyle ilişkilidir. Kırılganlık ise işgücüne giren kadınların uygun işe yerleşememesi, daha yüksek işsizlik riskine maruz kalması ve özellikle genç kadınların okuldan işe geçişinde kalıcı kayıplar yaşaması biçiminde ortaya çıkabilir. Eğitim düzeyinin yükselmesi ve hizmet sektörünün büyümesi kadın istihdamını artırırken, bakım yükü, çalışma düzeninin uyumsuzluğu ve sektörel ayrışma kadın-erkek istihdam farkının azalmasını sınırlandırmaktadır (Goldin, 2014: 1091-1097; Ngai ve Petrongolo, 2017: 1-4).

Kavramsal model iki temel kanala dayanmaktadır. Erişim açığı, erkek-kadın istihdam ve işgücüne katılım farklarını; işsizlik baskısı ise kadın-erkek genel ve genç işsizlik farklarını kapsamaktadır. Katılımın artması erişim açığını daraltabilse de işgücüne yeni katılan kadınların aynı hızda istihdam edilememesi işsizlik baskısını yükseltebilir. İşgücü piyasası geçişlerinin cinsiyete göre farklılaşması ile iş arama ve ulaşım kısıtları, erişim ile işsizlik arasındaki bu ayrışmanın mikro temellerini oluşturmaktadır (Azmat vd., 2006: 1-5; Le Barbanchon vd., 2021: 381-386). Genç işsizliğinin kariyerin ilerleyen dönemlerinde ücret ve istihdam olasılığı üzerinde iz bırakabilmesi, genç kadın işsizlik farkının erken uyarı sisteminde ayrıca izlenmesini gerekli kılmaktadır (Bell ve Blanchflower, 2011: 241-245). Bu yaklaşımda Bileşik Eşitsizlik Endeksi genel yönü özetlemekte; Erişim Açığı ve İşsizlik Baskısı endekslerinin ayrıca izlenmesi ise bir boyuttaki bozulmanın diğerindeki iyileşme tarafından görünmez kılınmasını önlemektedir.

YÖNTEM

Analiz dönemi, 2014 yılının birinci çeyreği ile 2026 yılının birinci çeyreği arasındaki 49 gözlemi kapsamaktadır. Veriler Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İşgücü İstatistiklerinden elde edilmiştir (TÜİK, 2026). Veri setinde 15-64 yaş grubuna ait kadın ve erkek işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranları ile 15-24 yaş grubuna ait genç işsizlik oranları yer almaktadır. Tüm seriler çeyreklik frekansta kullanılmıştır. 2014-2020 dönemine ait aylık seriler, ilgili çeyrekteki üç ayın basit aritmetik ortalaması alınarak çeyreklik frekansa dönüştürülmüş; 2021 sonrası doğrudan çeyreklik olarak yayımlanan değerler değiştirilmeden kullanılmıştır. 2021Q1 ve sonrasına 1, önceki dönemlere 0 değeri verilen dönem göstergesi,

2021 öncesi ve sonrası gözlemleri ayırmak ve dönemler arası karşılaştırmaları gerçekleştirmek amacıyla kullanılmıştır.

İstihdam ve işgücüne katılım açıkları erkek oranından kadın oranının; genel ve genç işsizlik farkları ise kadın oranından erkek oranının çıkarılmasıyla hesaplanmış ve böylece tüm göstergelerde pozitif değerlerin kadınlar aleyhine eşitsizliği göstermesi sağlanmıştır. Göstergelerin ortak bir yapıda temsil edilmeye uygunluğu, değişkenler arasındaki korelasyonların kısmi korelasyonlara göre yeterliliğini değerlendiren Kaiser–Meyer–Olkin ölçütü ve korelasyon matrisinin birim matristen farklı olup olmadığını sınayan Bartlett küresellik testiyle incelenmiştir (Kaiser ve Rice, 1974; Dziuban ve Shirkey, 1974). Göstergelerin boyutsal yapısını ortaya koymak amacıyla temel bileşenler analizi uygulanmış; bu analiz endeks ağırlıklarını belirlemek için değil, erişim ve işsizlik göstergelerinin farklı boyutlar oluşturup oluşturmadığını değerlendirmek için kullanılmıştır. Standartlaştırılmış istihdam ve katılım açıklarının ortalamasından Erişim Açığı Endeksi, genel ve genç işsizlik farklarının ortalamasından İşsizlik Baskısı Endeksi ve dört göstergenin eşit ağırlıklı ortalamasından Bileşik Eşitsizlik Endeksi oluşturulmuştur. 2021 öncesi ve sonrası dönem ortalamaları, eşit varyans varsayımını gerektirmeyen Welch t testiyle karşılaştırılmış (Welch, 1947); sonuçların dağılım varsayımlarına duyarlılığını değerlendirmek amacıyla Mann–Whitney U testi parametrik olmayan tamamlayıcı test olarak kullanılmıştır (Mann ve Whitney, 1947). Serilerin durağanlık özellikleri, birim kökü sınayan ADF ve durağanlığı sınayan KPSS testleri birlikte değerlendirilerek incelenmiştir (Dickey ve Fuller, 1979; Kwiatkowski vd., 1992). Endekslerdeki kalıcı düzey değişimlerinin zamanını belirlemek amacıyla en az dört gözlem uzunluğundaki bölümlere izin veren dinamik programlama temelli çoklu değişim noktası analizi uygulanmış ve uygun bölümleme Bayes Bilgi Kriterine göre seçilmiştir (Schwarz, 1978). Tarihsel davranıştan küçük ve kalıcı sapmaların izlenmesinde 2014Q1–2019Q4 dönemi referans alınarak EWMA (Roberts, 1959) ve aynı yöndeki birikimli sapmaların belirlenmesinde çift yönlü CUSUM (Page, 1954) kontrol şemaları kullanılmıştır. Veri setinde 2020Q4 gözleminin iki aylık ortalamaya dayanması nedeniyle analizler bu gözlem dışlanarak da tekrarlanmış ve temel bulguların değişmediği görülmüştür.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Tanımlayıcı bulgular, en yüksek yapısal eşitsizliğin işgücüne katılım ve istihdam göstergelerinde bulunduğunu göstermektedir. İncelenen dönemde işgücüne katılım açığı ortalama 39,54, istihdam açığı 37,37 , genel işsizlik farkı 4,18 ve genç işsizlik farkı 7,83 puan olarak gerçekleşmiştir. Genç işsizlik farkı, diğer göstergelere kıyasla daha yüksek değişkenlik göstermiştir. İstihdam ve katılım açıkları arasında güçlü pozitif ilişki bulunurken, erişim göstergeleri ile işsizlik farkları arasında ters yönlü ilişkiler gözlenmiştir.

KMO değerinin 0,461 ile 0,50 eşik değerinin altında kalması, göstergelerin tek boyutlu bir yapı altında temsil edilmesine ilişkin örneklem yeterliliğinin sınırlı olduğuna işaret etmiştir.

Buna karşılık Bartlett küresellik testinin anlamlı bulunması ($\chi^2 = 150{,}90\,; sd = 6; p < 0{,}001$), göstergeler arasında sistematik ilişkiler bulunduğunu göstermiştir. İlk iki temel bileşen toplam varyansın %93,95'ini açıklamış; bileşen yükleri erişim göstergeleri ile işsizlik göstergelerinin farklı yapısal yönlerde toplandığını ortaya koymuştur. Bu nedenle temel bileşenler analizi tek bir bileşik skor üretmek amacıyla değil, göstergelerin boyutsal yapısını değerlendiren destekleyici bir analiz olarak kullanılmış; sonraki analizlerde kuramsal olarak tanımlanan Erişim Açığı ve İşsizlik Baskısı alt endeksleri esas alınmıştır.

2021 öncesi ve sonrası karşılaştırmalar belirgin bir ayrışma ortaya koymuştur. İstihdam açığı 38,06'dan 36,46'ya, işgücüne katılım açığı ise 40,88'den 37,76 puana gerilemiştir. Buna karşılık genç işsizlik farkı 6,73 puandan 9,31 puana, genel işsizlik farkı ise 3,82'den 4,65 puana yükselmiştir. Welch t testi ve Mann–Whitney U testi sonuçları, dört göstergenin tamamında dönemler arasındaki farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir. Erişim Açığı Endeksi 2021 sonrasında 1,32 standart sapma azalırken, İşsizlik Baskısı Endeksi 0,86 standart sapma artmıştır. Buna karşılık Bileşik Eşitsizlik Endeksinde anlamlı bir dönem farkı oluşmamıştır. Bu bulgu, işgücüne erişimdeki göreli güçlenme ile işsizlik baskısındaki artışın bileşik göstergede birbirini kısmen dengeleyebildiğini ve alt boyutların ayrı ayrı izlenmesinin daha açıklayıcı olduğunu göstermektedir.

Doğrusal eğilim sonuçları dönem karşılaştırmalarıyla aynı yönü göstermektedir. Katılım ve istihdam açıkları zaman içinde azalırken, genel ve özellikle genç işsizlik farkları yükselme eğilimi göstermiştir. ADF testlerinde birim kök boş hipotezi serilerin hiçbirinde reddedilemezken, KPSS testleri tüm serilerde durağanlık boş hipotezinin reddedildiğini göstermiştir. Bu nedenle zaman içindeki sonuçlar uzun dönemli nedensel ilişkiler olarak değil, yön değişimleri ve izleme sinyalleri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

BIC temelli çoklu değişim noktası analizi, Erişim Açığı Endeksi için 2015Q3, 2018Q3 ve 2022Q3; İşsizlik Baskısı Endeksi için 2016Q2; Bileşik Eşitsizlik Endeksi için ise 2018Q3 çevresinde kalıcı seviye değişimlerine işaret etmiştir. Erişim Açığı Endeksindeki 2022Q3 değişimi, kadınların istihdam ve işgücüne katılım bakımından erkeklere göre daha düşük bir açık düzeyine geçtiğini düşündürürken, İşsizlik Baskısı Endeksindeki uzun dönemli yükseliş, erişimdeki yakınsamanın iş bulma eşitliğine aynı ölçüde yansımadığını göstermektedir.

EWMA sonuçlarında Erişim Açığı Endeksi 2020Q1'den itibaren alt kontrol sınırının altında kalıcı bir hareket üretmiştir. Pandeminin ilk dönemindeki daralma, kadınların mutlak durumundaki iyileşmenin yanı sıra erkek istihdamındaki daha güçlü gerilemeyle de ilişkili olabileceğinden tek başına olumlu bir gelişme olarak yorumlanmamıştır. Açığın 2021 sonrasında da daha düşük düzeylerde seyretmesi ise kadınların göreli konumunun daha kalıcı biçimde güçlendiğine işaret etmektedir. İşsizlik Baskısı Endeksi 2024Q4'ten itibaren EWMA üst kontrol sınırını aşmış ve bu sinyal 2025 boyunca sürmüştür. CUSUM sonuçları da İşsizlik Baskısı Endeksinde 2023Q3 ve 2025Q4 dönemlerinde yukarı yönlü birikimli sapma sinyalleri

bulunduğunu göstermiştir. EWMA'nın 2024Q4 sonrasında sürekli üst sınır aşımı üretmesi ile CUSUM'un daha erken dönemde birikimli sapma yakalaması birlikte değerlendirildiğinde, kadınların göreli işsizlik baskısındaki yükselişin tek dönemlik bir sıçramadan ziyade zamana yayılan bir değişim niteliği taşıdığı görülmektedir. Kısmi 2020Q4 gözlemi analiz dışında bırakıldığında KMO değeri, temel bileşen yapısı, dönem karşılaştırmaları, değişim noktaları ve EWMA–CUSUM sinyallerinin temel yönü değişmemiştir. Bu sonuç, çalışmanın temel bulgularının tek bir kısmi çeyrek gözlemine bağlı olmadığını göstermektedir.

Genel olarak bulgular, kadınların işgücüne katılım ve istihdam bakımından erkeklerle arasındaki farkı azaltmasına rağmen, genel ve özellikle genç işsizlik farklarının kadınlar aleyhine genişleyebildiğini göstermektedir. Bu durum, işgücüne erişimdeki yakınsamanın işe yerleşme eşitliğiyle aynı anlama gelmediğini ortaya koymakta ve kadın emeğinde dayanıklılık ile kırılganlığın aynı dönemde farklı boyutlarda birlikte görülebileceğini desteklemektedir.

SONUÇ

Türkiye'de kadın emeği incelenen dönemde bütünüyle işgücü piyasasından geri çekilmemiş; aksine işgücüne katılım ve istihdam bakımından erkeklerle arasındaki fark azalmıştır. Özellikle 2021 sonrasında istihdam açığının 1,59, işgücüne katılım açığının ise 3,12 puan daralması, kadınların işgücü piyasasına erişim bakımından göreli konumunun güçlendiğini göstermektedir. Buna karşılık aynı dönemde genç işsizlik farkının 2,58 ve genel işsizlik farkının ise 0,83 puan artması, işgücüne katılım ve istihdamdaki bu yakınsamanın işsizlik boyutuna aynı ölçüde yansımadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, kadın emeğinde dayanıklılık ve kırılganlığın aynı dönemde farklı boyutlarda birlikte görülebildiğine işaret etmektedir. Toparlanmanın işgücü piyasasının bütün aşamalarına eşit biçimde yayılmaması, erişimdeki göreli güçlenmenin işe yerleşme eşitliği anlamına gelmediğini göstermektedir. Kadınların işgücü piyasasına girişini destekleyen politikaların işe yerleşme, işte kalma ve nitelikli istihdama geçişi destekleyen araçlarla tamamlanması gerekmektedir. Erişilebilir bakım hizmetleri, genç kadınlar için okuldan işe geçiş programları, yerel beceri eşleştirme ve ulaşım destekleri ile aktif işgücü politikalarının kalıcı işe yerleşme sonuçları üzerinden değerlendirilmesi öncelikli alanlardır. Erken uyarı sisteminden elde edilen sinyaller ise doğrudan bir politika müdahalesi gerektiren kesin göstergeler olarak değil, daha ayrıntılı inceleme yapılması gereken dönemleri belirleyen uyarılar olarak değerlendirilmelidir. Bu dönemlerin yaş, eğitim, bölge, sektör ve aile durumu gibi özellikler bakımından ayrıca incelenmesi, gözlenen kırılganlığın hangi gruplarda ve hangi mekanizmalar üzerinden ortaya çıktığının anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Sonuçların yorumlanmasında 49 çeyreklik sınırlı gözlem sayısı, 2014–2020 dönemindeki aylık verilerin çeyreklik ortalamalara dönüştürülmesi, 2020Q4 gözleminin yalnızca iki aylık veriye dayanması ve toplulaştırılmış göstergelerin ücret, iş kalitesi, işsizlik süresi, bakım yükü ve işgücü akımlarını doğrudan içermemesi dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte 2020Q4

gözleminin dışlandığı sağlamlık analizinde temel bulguların korunması, sonuçların bu tek gözleme bağlı olmadığını göstermektedir. Bu çalışma, iki kanallı süreç izleme yaklaşımı, kadın emeğinin dayanıklılığı ile kırılganlığını aynı anda görünür kılarak çoklu krizler döneminde daha dengeli ve zamanında politika değerlendirmesi için uygulanabilir bir başlangıç sunmaktadır. Sürece atıl işgücü, NEET, kayıt dışılık, zamana bağlı eksik istihdam ve bölgesel farklılıkların eklenmesi erken uyarı sistemini güçlendirecektir. Mikro veri ve bölgesel panel analizleri alarm dönemlerinin hangi mekanizmalardan kaynaklandığını test edebilir. Durum-uzay, Markov geçiş ve yapısal kırılma modelleri rejim değişimlerinin olasılıksal değerlendirilmesine katkı sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Kadın Emeği, Çoklu Krizler, Erişim Açığı ve İşsizlik Baskısı

KAYNAKÇA

Albanesi, S., & Kim, J. (2021). Effects of the COVID-19 recession on the US labor market: Occupation, family, and gender. Journal of Economic Perspectives, 35(3), 3-24. https://doi.org/10.1257/jep.35.3.3

Alon, T., Coskun, S., Doepke, M., Koll, D., & Tertilt, M. (2022). From mancession to shecession: Women's employment in regular and pandemic recessions. NBER Macroeconomics Annual, 36, 83-151. https://doi.org/10.1086/718660

Azmat, G., Güell, M., & Manning, A. (2006). Gender gaps in unemployment rates in OECD countries. Journal of Labor Economics, 24(1), 1-37. https://doi.org/10.1086/497817

Bell, D. N. F., & Blanchflower, D. G. (2011). Young people and the Great Recession. Oxford Review of Economic Policy, 27(2), 241-267. https://doi.org/10.1093/oxrep/grr011

Bluedorn, J., Caselli, F., Hansen, N.-J., Shibata, I., & Tavares, M. M. (2023). Gender and employment in the COVID-19 recession: Cross-country evidence on "she-cessions." Labour Economics, 81, 102308. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102308

Dickey, D. A., & Fuller, W. A. (1979). Distribution of the estimators for autoregressive time series with a unit root. Journal of the American Statistical Association, 74(366a), 427–431. https://doi.org/10.1080/01621459.1979.10482531

Dildar, Y. (2015). Patriarchal norms, religion, and female labor supply: Evidence from Turkey. World Development, 76, 40-61. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2015.06.010

Dziuban, C. D., & Shirkey, E. C. (1974). When is a correlation matrix appropriate for factor analysis? Some decision rules. Psychological Bulletin, 81(6), 358–361. https://doi.org/10.1037/h0036316

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. American Economic Review, 104(4), 1091-1119. https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091

İlkkaracan, İ. (2012). Why so few women in the labor market in Turkey? Feminist Economics, 18(1), 1-37. https://doi.org/10.1080/13545701.2011.649358

Kaiser, H. F., & Rice, J. (1974). Little Jiffy, Mark IV. Educational and Psychological Measurement, 34(1), 111–117. https://doi.org/10.1177/001316447403400115

Kwiatkowski, D., Phillips, P. C. B., Schmidt, P., & Shin, Y. (1992). Testing the null hypothesis of stationarity against the alternative of a unit root: How sure are we that economic time series have a unit root? Journal of Econometrics, 54(1–3), 159–178. https://doi.org/10.1016/0304-4076(92)90104-Y

Le Barbanchon, T., Rathelot, R., & Roulet, A. (2021). Gender differences in job search: Trading off commute against wage. The Quarterly Journal of Economics, 136(1), 381-426. https://doi.org/10.1093/qje/qjaa033

Mann, H. B., & Whitney, D. R. (1947). On a test of whether one of two random variables is stochastically larger than the other. The Annals of Mathematical Statistics, 18(1), 50–60. https://doi.org/10.1214/aoms/1177730491

Ngai, L. R., & Petrongolo, B. (2017). Gender gaps and the rise of the service economy. American Economic Journal: Macroeconomics, 9(4), 1-44. https://doi.org/10.1257/mac.20150253

Page, E. S. (1954). Continuous inspection schemes. Biometrika, 41(1–2), 100–115. https://doi.org/10.1093/biomet/41.1-2.100

Roberts, S. W. (1959). Control chart tests based on geometric moving averages. Technometrics, 1(3), 239–250. https://doi.org/10.1080/00401706.1959.10489860

Schwarz, G. (1978). Estimating the dimension of a model. The Annals of Statistics, 6(2), 461–464.

Tunalı, İ., Kırdar, M. G., & Dayıoğlu, M. (2021). Down and up the "U": A synthetic cohort (panel) analysis of female labor force participation in Turkey, 1988-2013. World Development, 146, 105609. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105609

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2026). *İşgücü İstatistikleri*. Veri Portalı.

Welch, B. L. (1947). The generalization of "Student's" problem when several different population variances are involved. Biometrika, 34(1–2), 28–35. https://doi.org/10.2307/2332510

Dijitalleşme, Yerel Basın ve Freelance Gazetecilik: Eskişehir Örneği

Erkan KIDAK[1] • Aslıcan KALFA TOPATEŞ[2] • Kamil ORHAN[3]

[1] Dr. Pamukkale Üniversitesi. ekidak@pau.edu.tr. ORCID: 0000-0001-5856-5686.

[2] Doç. Dr. Pamukkale Üniversitesi. atopates@pau.edu.tr. ORCID: 0000-0002-0790-6150.

[3] Prof. Dr. Pamukkale Üniversitesi. korhan@pau.edu.tr. ORCID: 0000-0002-0232-5306.

GİRİŞ

Türkiye'de dijitalleşme süreci, yerel basında çalışan bağımlı (kurumsal/ücretli, sözleşmeli) ve bağımsız (freelance ya da sahte kendi hesabına) gazetecilerin emek süreçlerini, istihdam biçimlerini, mesleki özerkliklerini ve sosyal haklara erişimlerini köklü biçimde dönüştürmektedir. Bu çalışma, Eskişehir örneği üzerinden yerel basında dijitalleşmenin ürettiği emek rejimi dönüşümünü ve bu dönüşümün bağımlı/bağımsız gazeteciler arasında yarattığı yeni güvencesizlik biçimlerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

Çalışmada nitel desenleme kullanılmıştır. Araştırma, Eskişehir yerel basınında ücretli ve freelance biçiminde çalışan gazetecilerle gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelere dayanmaktadır.

Araştırmada öncelikle dijitalleşme sürecinin, yerel basında çalışan bağımlı ve bağımsız gazetecilerin emek süreçlerini (haber üretimi, işin örgütlenmesi, iş yoğunluğu, dijital denetim vb.) nasıl yeniden yapılandırdığına odaklanılmıştır. Bununla birlikte bağımlı ve bağımsız yerel gazetecilerin, dijitalleşme bağlamında iş güvencesi, istihdam sürekliliği ve sosyal haklara erişim bakımından ne tür benzer ve farklı güvencesizlik deneyimleri yaşadığı irdelenmiştir. Buradan hareketle freelance ve sahte kendi hesabına çalışma pratiklerinin yaygınlaşmasının, yerel basın çalışanları için yarattığı güvencesizlik biçimine odaklanılmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Dijitalleşme, dünya genelinde yerel gazeteciliğin emek rejimini köklü biçimde dönüştürmektedir. Birçok yerel ajansın ve haber merkezlerinin kapanması, işten çıkarmaların artması, uzaktan çalışma pratiklerinin yaygınlaşması ve yeni denetim biçimlerinin emek üzerindeki etkisini pekiştirmesi, yerel gazeteciler için artan güvencesizlik ve kırılgan çalışma koşulları üretmektedir (Kinsun, 2025). Bununla birlikte, Covid-19 pandemi süreciyle beraber dünya genelinde büyük bir ivmeyle yükselen basında dijitalleşme, emek denetimini arttırarak gazeteciler üzerinde baskı yaratma işlevini yerine getirmektedir (Hayes ve Sullivan, 2024).

Türkiye'de ise dijitalleşme ve medyanın sektörel yapısındaki dönüşümle birleşerek, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, sendikal örgütlülüğün zayıflaması ve işsizlik tehdidi gibi sorunları derinleştirmektedir (Kaderoğlu Bulut ve Dinçer, 2024). Mevcut çalışmalar, Türkiye'de gazetecilikte güvencesizleşme ve freelance çalışmanın yaygınlaştığını göstermekte;

ancak bu çalışmaların önemli bir bölümü ulusal/merkez medya ve dijital haber ajanslarına odaklanmaktadır (Abay Çelik, 2023; Kaderoğlu Bulut, 2017).

Türkiye'de dijitalleşme ve gazetecilik ilişkisine dair mevcut çalışmalar, medya alanındaki emek rejimi dönüşümünü önemli ölçüde görünür kılmış olsa da bu literatürün belirgin sınırlılıkları bulunmaktadır. Ulusal düzeyde yapılan çalışmalar, bir yandan medya dijitalleşmesinin istihdam yapısını dönüştürerek kitlesel işten çıkarmalar, iş kaybı korkusu, iş yoğunlaşması ve mesleki özerklik kaybı ürettiğini; diğer yandan yeni dijital pozisyonlar ve beceri alanları yarattığını göstermektedir (Bakırmekik, 2022; Çiğdem ve Erdoğan, 2020; Uzunoğlu, 2018). Türkiye'de gazetecilikte güvencesizleşme ve dijitalleşme sürecini inceleyen araştırmalar, geleneksel haber ajanslarının çözülmesi, sendikasızlaşma, düşük ücretler ve esnek çalışma biçimleri üzerinden kalıcı bir "prekarya" tabakası oluştuğunu ortaya koymakta; freelance gazeteciler üzerine yapılan çalışmalar ise, serbest çalışmanın dijitalleşme sayesinde genişlediğini, fakat ücret, sosyal güvenlik ve örgütlenme bakımından yoğun bir kırılganlık ve hak kaybı yarattığını göstermektedir (Kaderoğlu Bulut, 2019).

Bununla birlikte bu literatür, büyük ölçüde ulusal/merkez medya ve dijital haber ajanslarına odaklanmakta; yerel basın alanında dijitalleşmenin ürettiği emek rejimi dönüşümünü hem kavramsal hem de ampirik düzeyde sınırlı biçimde ele almaktadır. Yerel basında çalışan bağımlı (kurumsal/ücretli) ve bağımsız (freelance ve sahte kendi hesabına) gazetecilerin emek süreçleri, güvencesizlik deneyimleri ve dayanışma/direnç stratejileri çoğunlukla parçalı vakalar üzerinden tartışılmakta; emek süreci teorisi çerçevesinde bütünlüklü bir "dijital emek rejimi" kavramsallaştırması ve bu rejimin ürettiği yeni güvencesizlik biçimlerine dair analitik bir tipoloji henüz geliştirilmiş değildir. Ayrıca, Türkiye'deki çalışmaların önemli bir kısmı tek şehir, tek medya örgütü ya da yalnızca freelance gazeteciler gibi sınırlı gruplara odaklandığından, farklı illeri kapsayan çok merkezli, karma yöntemli ve ölçek temelli bir tasarımla yerel basının emek haritasını çıkaran araştırmaların eksikliği dikkat çekmektedir.

Çalışmada, Türkiye'de yerel basın alanında dijitalleşmenin emek rejimi üzerindeki etkilerini, Eskişehir örneğiyle hem bağımlı hem de bağımsız (freelance, sahte kendi hesabına) gazeteciler üzerinden sistematik biçimde ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu yönüyle çalışma, ulusal düzeyde çoğunlukla ulusal/merkez medya ya da dijital haber ajanslara odaklanan mevcut araştırmalardan ayrışmakta; yerel basını kendi özgül emek rejimi dinamikleriyle birlikte inceleyen bütünlüklü bir çerçeve önermektedir.

Diğer taraftan, kavramsal düzeyde çalışma, emek süreci teorisi ve çalışma ilişkileri literatürü çerçevesinde Türkiye yerel basınında dijitalleşmenin ürettiği emek rejimi dönüşümünü açıklamayı ve bağımlı/bağımsız gazeteciler arasında ortaya çıkan yeni güvencesizlik biçimlerine ilişkin karşılaştırma yapmayı hedeflemektedir. Ulusal literatürde freelance gazetecilik, güvencesiz istihdam ve dijitalleşme temaları çoğunlukla parçalı biçimde ele alınırken (Bulut, 2026; Göçer ve Karademir, 2025; Göçer ve Atabek, 2004, Şen, 2024;

Çelikbaş ve Özsoy, 2022; Kurt vd., 2022; Koloğlu, 2019 vb.), bu araştırma söz konusu temaları yerel basın bağlamında bir araya getirerek hem emek rejiminin ana eksenlerini hem de güvencesizlik biçimlerinin içsel farklılaşmalarını görünür kılan kuramsal bir çatı sunma amacını taşımaktadır.

YÖNTEM

Çalışma, Eskişehir yerel basınında dijitalleşme sürecinin gazetecilik emeğini nasıl dönüştürdüğünü ve bu süreçte ortaya çıkan güvencesizlik biçimlerini derinlemesine anlamak amacıyla nitel araştırma yöntemiyle tasarlanmıştır. Nitel yaklaşım, emek süreçlerinin gündelik pratikler, öznel deneyimler ve bağlamsal dinamikler düzeyinde anlaşılmasına imkân tanıması bakımından bu çalışmanın kuramsal ve analitik çerçevesiyle uyumludur (Creswell, 2013). Araştırmada temel veri toplama tekniği olarak yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat kullanılmış; veriler emek süreci teorisi çerçevesinde tematik içerik analizi ile çözümlenmiştir.

Araştırmanın evrenini, Eskişehir'de yerel basında (yerel gazete, haber sitesi, televizyon/radyo ve bu mecraların dijital uzantılarında) çalışan bağımlı ve bağımsız gazeteciler oluşturmaktadır. Örneklem oluşturulurken, emek rejimi ve güvencesizlik deneyimleri açısından farklı konumları temsil eden katılımcılara ulaşmak amacıyla maksimum çeşitlilik ve kuramsal örnekleme ilkeleri bir arada uygulanmıştır (Patton, 2002). Bağımlı (kurumsal/ücretli, sözleşmeli) ve bağımsız (freelance, sahte kendi hesabına) çalışan gazetecileri kapsayan bu örnekleme sürecinde, medya türü, istihdam statüsü ve mesleki kıdem bakımından çeşitlilik gözetilmiştir. Katılımcılara ulaşmada, yerel medya alanının enformel örgütlenme yapısı göz önünde bulundurularak kartopu örnekleme tekniğinden de yararlanılmıştır. Bu yöntemsel çerçeve içerisinde, Eskişehir'de çalışan 8'i freelance, 9'u ücretli olmak üzere 17 gazeteciyle görüşme gerçekleştirilmiştir.

Veriler, araştırma soruları çerçevesinde hazırlanan yarı yapılandırılmış mülakat formu aracılığıyla toplanmıştır. Mülakat formu, dijitalleşme sürecinde gündelik emek pratiklerinin dönüşümü, sahte kendi hesabına ve freelance çalışma deneyimleri, platform temelli gazetecilik pratikleri, dijital denetim ve performans ölçümü biçimleri, mesleki özerklik ve kimliğin yeniden kuruluşu, güvencesizlik ve kırılganlık deneyimleri ile bireysel ve kolektif dayanışma/örgütlenme stratejileri temalarını kapsamaktadır.

Toplanan veriler, emek süreci teorisi çerçevesinde tematik içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir (Braun & Clarke, 2006). Analiz sürecinde önce verilerle yakın temas kurularak yinelenen örüntüler ve anlamlı birimler tanımlanmış; ardından bu birimler, çalışmanın kuramsal çerçevesiyle (dijital emek rejimi, güvencesizlik eksenleri, mesleki özerklik ve dijital denetim) ilişkilendirilerek tematik kategoriler oluşturulmuştur. Bağımlı ve bağımsız gazetecilerin güvencesizlik ve özerklik deneyimleri arasındaki örüntüler analitik karşılaştırma birimleri olarak özel biçimde izlenmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, iki ana eksende ele alınmıştır: dijital denetim ve yeni Taylorizm ile bağımlı ve serbest (freelance) çalışan gazetecilerin güvencesizlik deneyimleri ve prekaryalaşma. Her iki eksen de birbirini besleyen yapısal dinamikler barındırmakta; Eskişehir yerel basınının özgül koşulları altında emek rejiminin nasıl dönüştüğünü bütünlüklü biçimde ortaya koymaktadır.

Dijital Denetim ve Yeni Taylorizm

Görüşmeler, dijitalleşme süreciyle birlikte yerel basın kuruluşlarında algoritmik yönetim pratiklerinin belirleyici bir konuma geldiğini ortaya koymuştur. Katılımcılar, tıklanma oranı, sayfa görüntüleme sayısı ve sosyal medya etkileşim verilerinin yalnızca performans göstergesi olarak değil, editöryal karar alma mekanizmalarını doğrudan yönlendiren araçlar olarak işlev gördüğünü aktarmıştır. Bu durum, haber değeri yargısının giderek platform metriklerine devredilmesi anlamına gelmektedir. Braverman'ın (2008) emek süreci teorisinde betimlediği "tasarım ile uygulama arasındaki ayrışma" dijital çağda yeni bir biçim kazanmaktadır. Algoritmik sistem, işin içeriğini ve hızını gazeteciden devralarak denetim altına almaktadır.

Araştırma bulguları, elektronik gözetim pratiklerinin de çalışma deneyimini köklü biçimde dönüştürdüğünü göstermektedir. Çevrimiçi varlığın kesintisiz sürdürülmesi, anlık mesajlaşma platformları üzerinden her an erişilebilir olma beklentisi ve dijital iş takip araçlarıyla gerçek zamanlı üretkenlik izlemesi, katılımcılar tarafından rutinleşmiş baskı kaynakları olarak tanımlanmaktadır. Bu pratikler, ofis içi ve ofis dışı çalışma zamanı arasındaki sınırı fiilen ortadan kaldırmakta, mesai kavramını belirsizleştirmektedir. Algoritmik yönetim literatüründe de vurgulanan bu durum (Wood vd., 2019), gazetecinin bireysel zamanı üzerindeki tasarruf hakkını kurumsal denetim lehine törpülemektedir.

Söz konusu bulgular, dijital teknolojilerin emek sürecine yansımalarını kavramlaştırmak açısından "yeni Taylorizm" çerçevesiyle güçlü bir örtüşme sergilemektedir. Taylorist örgütlenme ilkelerinin dijital ortama taşınması, haber üretim sürecini modüler ve ölçülebilir birimlere ayrıştırmakta; haberin bütünsel anlatım değerinin yerini verimlilik göstergeleri almaktadır. Görüşmeler, haber baskısının belirgin biçimde arttığını, gazetecilerin aynı süre içinde daha fazla içerik üretmek durumunda kaldığını ve bu durumun haber kalitesine ilişkin mesleki kaygılarla iç içe geçtiğini ortaya koymaktadır. Ajans ve platform hızına yetişme zorunluluğu çalışma süresini fiilen uzatmaktadır. Diğer yandan iş-yaşam dengesi katılımcılar tarafından neredeyse telafi edilemez biçimde bozulmuş olarak tanımlanmaktadır.

Öte yandan bağımlı ve freelance gazeteciler arasındaki karşılaştırmalı bulgular, denetim mekanizmalarının niteliğinde anlamlı bir farklılaşmaya işaret etmektedir. Kurumsal yapı içinde çalışan dokuz gazeteci, doğrudan hiyerarşik ve teknolojik denetimle, editörlük kanalıyla doğrulanan metrik baskılarla yüz yüze kalmaktadır. Buna karşın sekiz freelance gazeteci,

piyasa denetiminin dolaylı ama son derece belirleyici biçimiyle karşı karşıya olduğunu ifade etmektedir. Freelance gazetecilerin iş alma kapasitesi, yayın organlarının algoritmik tercih davranışları ve geri dönüş hızı gibi ölçütlere göre şekillendiğinden, denetim bireyselleşmekte ve görünmez kılınmaktadır.

Buna benzer şekilde GIG ekonomisi literatüründe de benzer bir örüntü göze çarpmaktadır: platform ekonomisi üzerine yapılan çalışmalarda denetim, geleneksel yapılandırılmış hiyerarşilerden farklı olarak hem algoritmik araçların yaygınlığı hem de genel olarak paydaş aktörlerin (müşteri, platform ve diğer tarafların değerlendirme sistemleri) etkisiyle işlemektedir (Duggan, Carbery, McDonnel ve Sherman, 2023). Buna göre, GIG Ekonomisi çerçevesinde yer alan platform örgütleri tarafından ifade edilen esneklik vaatleri karmaşıklığı dolayısıyla sorgulanmaktadır. Bu durum özgürlük olarak sunulan durumun freelance gazetecilerin örtülü güvencesizlik deneyimine kavramsal bir paralellik sunmaktadır.

Bu bulgular, Türkiye basın emek piyasasında freelancelaşmanın yapısal bir dönüşüm olarak nasıl kurumlaştığını (Uzunoğlu, 2018) ve kurumsal bağlılığın güvencesini ortadan kaldırırken denetimi piyasa mantığına devrettiğini somut biçimde doğrulamaktadır.

Güvencesizlik Deneyimleri ve Prekaryalaşma

İkinci eksen kapsamındaki bulgular, araştırmaya katılan gazetecilerin güvencesizlik deneyimlerinin hem biçim hem de yoğunluk bakımından farklılaştığını göstermektedir. Bağımlı çalışanlar arasında "örtük güvencesizlik" olarak nitelendirilebilecek bir örüntü saptanmıştır. Buna göre ücret baskısı ve işini kaybetme kaygısı en önemli güvencesizlik biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Freelance gazetecilerde ise güvencesizlik çok daha açık ve katmanlı bir görünüme sahiptir. Düzensiz ve öngörülemeyen gelir akışları, sosyal güvenceden tam ya da kısmi yoksunluk, SGK kapsamı dışında kalma ve mesleki temsil olanaklarının son derece sınırlı olması bu grubu ayrıştıran başlıca koşullar arasında yer almaktadır. Araştırma bulguları, Türkiye'de yerel basın çalışanlarının güvencesizlik pratiklerinin genel tablosunu betimleyen Cangöz ve Gönç Savran'ın (2025) tespitlerini büyük ölçüde teyit etmektedir. Serbest zamanlı gazeteciler için çok önemli görülen sorunlardan birisi de basın kartlarının olmamasıdır.

Standing'in (2011) prekarya kavramsallaştırması, söz konusu deneyimleri teorik düzlemde eklemlemek açısından güçlü bir analitik çerçeve sunmaktadır. Görüşmelerden elde edilen bulgular, uzun vadeli istihdam güvencesinin zayıfladığını, çalışma koşullarının belirli kurumsal güvencelerden yoksun bir esneklik rejimine teslim edildiğini ve gazetecilerin örgütsel temsil kanallarına erişiminin belirgin biçimde daraldığını açık bir şekilde göstermektedir.

Araştırma, freelancelaşmanın yalnızca ekonomik bir tercih değil, söylemsel düzeyde de kurumlaşmış bir norm hâline geldiğini gözler önüne sermektedir. Katılımcıların önemli bir

bölümü, freelance çalışma biçiminin "özgürlük", "esneklik" ve "girişimcilik" söylemleriyle meşrulaştırıldığını aktarmıştır. Bu durum, güvencesizliği bireysel bir tercih ya da fırsat olarak konumlandırmakta, onu yapısal bir sorun olarak görünür kılacak kolektif talep ve örgütlenme olanaklarını zayıflatmaktadır.

Araştırma bulgularının bütünü değerlendirildiğinde, Eskişehir yerel basınında emek rejiminin dönüşümünün tekil bir krizin ürünü olmadığı açıkça görülmektedir. Aksine, bu dönüşüm; yüksek enflasyon ve reklam gelirlerinin erimesiyle şekillenen ekonomik kriz, editoryal bağımsızlığı kısıtlayan siyasal baskı ortamı ve çalışma pratiklerini kökten dönüştüren teknolojik değişimin iç içe geçtiği çoklu kriz sarmalının bir bileşkesidir. Gazeteciler bu sarmalın her halkasını eş zamanlı olarak deneyimlemekte; dijital denetim mekanizmaları ile güvencesizlik koşulları arasındaki karşılıklı besleme ilişkisi hem çalışma kapasitelerini hem de gazeteciliğin kamusal işlevini doğrudan tehdit etmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada, dijitalleşmenin yerel basında emek denetimi ve güvencesizleşme açısından etkilerini Eskişehir örneği üzerinden ortaya koyulması amaçlanmıştır. Çalışma, bu çerçevede 8'i freelance ve 9'u ücretli statüde olmak üzere 17 gazeteciyle yapılan görüşmelere dayalı olarak hazırlanmıştır. Yapılan görüşmelerden elde edilen bulgular, dijital denetim ve Yeni Taylorizm ile bağımlı/freelance gazetecilerin güvencesizleşme deneyimleri üzerinden ele alınmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular, dijitalleşmenin yerel basındaki çalışma ilişkilerini çok boyutlu biçimde dönüştürdüğünü ortaya koymaktadır. Algoritmik denetim mekanizmaları ve metrik baskısı, gazetecilerin editöryal özerkliğini aşındırmakta, mesai sınırları fiilen ortadan kalkmaktadır. Ücretli/bağımlı statüdeki gazetecilerde bu durum, sözleşme güvencesi görünürde sürerken derinleşen bir örtük güvencesizlik olarak tezahür etmektedir. Freelance gazetecilerde ise iş akdinin bizzat kendisinden kaynaklanan açık güvencesizlik biçimini almaktadır. "Özgürlük" ve "esneklik" söylemleri ise güvencesizliği meşrulaştırıcı işlev görmektedir.

Kuramsal açıdan çalışma, prekarya yazınına (Standing, 2011) "örtük / açık güvencesizlik" ikili tipolojisi biçiminde özgün bir katkı sunmaktadır. Söz konusu tipoloji, tek bir sektör içindeki farklı istihdam statülerinin güvencesizliği nasıl farklı kanallardan ürettiğini analitik olarak kavramlaştırmayı mümkün kılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Dijitalleşme, Sahte Kendi Hesabına Çalışma, Freelance Emek, Gazeteciler, Yerel Basın, Emek Süreci.

KAYNAKÇA

Abay Çelik, Z. E. (2023). "Dijitalleşen Yerel Basın Ne Kadar Yerel? 7 Coğrafi Bölgeden 7 Yerel Gazete Örneği", ESAM Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(2), 72-95, https://doi.org/10.53662/esamdergisi.1354370.

Asenahabi, B. M. (2019). "Basics of Research Design: A Guide to Selecting Appropriate Research Design", International Journal of Contemporary Applied Researches, 6(5), 76-89.

Bakırmekik, M. (2022). "Effects of Media Digitalization on Journalist Employment, Economics", Business and Organization Research, 4(1), pp. 32-53.

Birsen, H. (2011). "Yerel Basın Yöneticilerinin Bakış Açılarıyla Eskişehir Yerel Basını", Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, 1(1).

Breaugh, J. A. (1985). "The Measurement of Work Autonomy", Human Relations, 38(6), 551-570.

Bros, V., and Gatica-Perez, D. (2025). "Decoding Community Proximity Discourse: A Mixed-Methods Comparative Analysis Of Online Local And National Newspapers In Romandy, Switzerland", Plos One, 20(8), e0328059.

Bulut, G. (2015). "İletişim Çalışmalarına Sınıf Merkezli Yaklaşım: "Deneyim" Olarak İletişim", İletişim Araştırmaları, 12(2), 67-80.

Bulut, G. (2020). "Re-Engaging Critical Communication Studies With Social Classes: Communication as Experience", Handbook of Research on the Political Economy of Communications and Media, IGI Global, 78-97.

Bulut, G. (2024). "Yapay Zeka - Gazetecilik Ilişkisi Üzerine -1: Teknolojinin Emeğe Genel Etkisi ve Gazeteciliğe Yansımaları", 24 Saat Gazetesi (15.07.2024), https://www.24saatgazetesi.com/yapay-zeka-gazetecilik-iliskisi-uzerine-1-teknolojinin-emege-genel-etkisi-ve-gazetecilige-yansimalari (Erişim Tarihi: 25.02.2026).

Bulut, G. (2026). "'Gazeteci Patronlar' Yeniden mi?", Refleksiyon: Gazetecilik ve İletişim Araştırmaları, https://refleksiyon.org/gazeteci-patronlar-yeniden-mi/ (Erişim Tarihi: 23.02.2026).

Cangöz, İ., & Gönç Şavran, T. (2025). Türkiye'de Gazetecilikte Prekaryalaşma: Yaş, Cinsiyet Ve Güvencesizlik Dinamikleri. İletişim, 43.

Çelikbaş, S. ve Özsoy, S. (2022). "Dijitalleşme Sürecinde Yerel Medyanın Sorunları: Bolu Örneği", SDÜ İFADE, 4(1), 1-33.

Çiğdem, S. ve Erdoğan, E. (2020). "Türkiye'de Freelance Gazetecilerin Çalışma Koşulları", Sosyoekonomi, 28(46), 243-269.

Creswell, J. W. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.), SAGE Publications.

Creswell, J. W., and Plano Clark, V. L. (2017). Designing and Conducting Mixed Methods Research (2nd ed.), SAGE Publications.

ÇSGB (2024). Ulusal İstihdam Stratejisi (2025-2028), https://www.csgb.gov.tr/Media/t0bomvck/ulusal-istihdam-stratejisi-2025-2028.pdf (Erişim Tarihi: 18.02.2026).

Duggan, J., Carbery, R., McDonnell, A., and Sherman, U. (2023). "Algorithmic HRM Control in the Gig Economy: The App-Worker Perspective", *Human Resource Management*, 62(6), 883-899, https://doi.org/10.1002/hrm.22168.

Göçer, F. ve Atabek, N. (2024). "Yeni Kapitalizmde Emek Politikaları ve Medya Çalışma Hayatındaki İzleri: Gazeteciler Üzerine Bir İnceleme", Yeni Medya Elektronik Dergisi, 8(2), 207-250, ISSN: 2548-0200.

Göçer, F. ve Karademir, S. (2025). "Yerel Medyada Kadın Gazetecilerin Çalışma Süreçlerine Yönelik Bir İnceleme: Trabzon ve Giresun Örneği", Karadeniz Araştırmaları Enstitüsü Dergisi, 11(24), 227-244, DOI: 10.31765/karen.1710331.

Güney, G. (2025). "Dijital Dönüşümün İşgücü Piyasasina Etkisi: Türkiye'deki Aktif İşgücü Programlarina Yönelik Bir Değerlendirme", Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi, 7(18), 61-73.

Hayes, K., and O'Sullivan, M. (2024). "Labouring the News: Management Control Strategies and Work Intensification in the Digital Newsroom", Journalism, 25(6), 1346-1364.

Igo, L. B., Riccomini, P. J., Bruning, R. H., and Pope, G. G. (2006). "How Should Middle-School Students with LD Approach Online Note-Taking? A Mixed-Methods Study", Learning Disability Quarterly, 29(2), 89-100.

Jenkins, J., and Graves, L. (2019). Case Studies in Collaborative Local Journalism, University of Oxford.

Jerónimo, P., and Torre, L. (2025). "Local Journalism in the Digital Age: A Systematic Review of a Decade of Research", Texto Livre, 18, e031pt.

Kaderoğlu Bulut, Ç. (2019). Sınıfın Sınırında: Gazeteciler ve Proleterleşme, Notabene Yayınları.

Kaderoğlu Bulut, Ç. ve Dinçer, Ö. (2024). Gazetecilik Yeniden: Değişim, Deneyim ve Arayışlar, Ütopya Yayınları.

Karagülle, M. (2023). Dijitalleşen Kamu İstihdam Hizmetlerinde İyi Ülke Uygulamaları ve İşkur, Uzmanlık Tezi.

Karataban, M., and Gökmen, Ç. E. (2022). "Transformation of Work Practice in the Digitalized Labor Process: Freelancers in Turkey", International Journal of Contemporary Economicss and Administrative Sciences, 12(1), 243-264.

Kinsun, S. (2025). Precarious Labour: Digital Transformations of UK Newspaper Journalism (Doctoral dissertation, University of Essex).

Koloğlu, H. (2019). Yerel Yazılı Basında Çalışan Kadın Gazetecilere Yönelik Mobbing ve Mücadele Yöntemleri: Antalya Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kurt, E. M., Tüt, N. D. ve Özsoy, S. (2022). "Yerel Basında Kadın Çalışanların Sorunları", Kritik İletişim Çalışmaları Dergisi, 4(1), 1-13, e-ISSN 2667-6850.

Onwuegbuzie, A. J., and Collins, K. M. (2007). "A Typology of Mixed Methods Sampling Designs in Social Science Research", Qualitative Report, 12(2), 281-316.

Raghunath, N., Koronis, G., Karthikayen, R., Silva, A., and Yogiaman, C. (2023). "A Social Science Mixed-Methods Approach to Stimulating and Measuring Creativity in the Design Classroom", Design Science, 9, e34.

SBB (2023). On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028), https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/11/On-Ikinci-Kalkinma-Plani_2024-2028_17112023.pdf (Erişim Tarihi: 10.02.2026).

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., and Salanova, M. (2003). "Utrecht Work Engagement Scale-9", Educational and Psychological Measurement.

Schoonenboom, J., and Johnson, R. B. (2017). "How to Construct a Mixed Methods Research Design", Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 69(Suppl 2), 107-131.

Şen, R. (2024). "Gaziantep Yerel Medyasında Çalışan Gazetecilerin Prekaryalaşma Deneyimleri", Gaziantep University Journal of Social Sciences, 23(3), 841-864.

Şuğle, M. A. (2001). İş Hukuku Açısından Gazeteci. ÇGD Yayınları.

Şuğle, M. A. (2006). "Basın İş Kanununun Kişi Bakımından Kapsamı, Gazeteci Kavramı ve İş Sözleşmesinin Kurulması", Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, İstanbul, Legal Yayıncılık, 20-37.

Unbehaun, H. (2001). "Sivas Vilayetinde Basının Doğuşu", Türklük Bilimi Araştırmaları, (10), 9.

Uzunoğlu, S. (2018). Gazeteci emeğinin dönüşümü ve güvencesizleşme: Türkiyeli dijital haber odalarının serbest muhabirleri üzerine bir çalışma. Moment Dergi, 5(2), 195-218.

Vander Elst, T., De Witte, H.and De Cuyper, N. (2014). "The Job Insecurity Scale: A Psychometric Evaluation Across Five European Countries", European Journal of Work and Organizational Psychology, 23(3), 364-380.

Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., and Benach, J. (2010). "The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric Properties of a New Tool for Epidemiological Studies Among Waged and Salaried Workers", Occupational and Environmental Medicine, 67(8), 548-555.

Vural, A. M. (1997). Bir İletişim Kurumu Olarak Yerel Basının Kamuoyu Oluşumu Sürecindeki İşlevi ve Yerel Basın-Kamuoyu İlişkileri: Eskişehir Basını Örneğinde Bir Uygulama, Doctoral dissertation, Anadolu University (Turkey).

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. Work, employment and society, 33(1), 56-75.

Dijital Patriyarkal Şiddet Döngüsü Modeli Bağlamında Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Dijital Şiddet: Kadın Akademisyenler Üzerine Nitel Bir Araştırma

Hatice Şebnem SEÇER[1] • Aylin SEZER[2]

[1] Prof. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi. sebnem.secer@deu.edu.tr. 0000-0001-6431-2976.

[2] Arş. Gör. Dokuz Eylül Üniversitesi. aylin.sezer@deu.edu.tr. 0009-0005-2634-6477.

GİRİŞ

Çalışma yaşamının örgütlenme biçimlerini köklü bir biçimde dönüştüren dijitalleşme, iş süreçlerini zaman ve mekân sınırlarından bağımsız kılmıştır. Özellikle yükseköğretim kurumları gibi bilgi yoğun alanlarda dijital iletişim teknolojilerinin yaygınlaşması, akademik emeğin üretim ve denetim süreçlerini yeniden biçimlendirmiştir. Elektronik posta, çevrim içi toplantı platformları, anlık mesajlaşma uygulamaları ve kurumsal dijital ağlar, akademik çalışma süreçlerinin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Ancak dijitalleşmenin sağladığı esneklik ve erişilebilirlik avantajlarının yanı sıra yeni eşitsizlik biçimlerini de beraberinde getirdiği söylenebilmektedir.

Bu eşitsizliklerden belki de en önemlisi, kadınların dijital ortamlarda maruz kaldıkları şiddet ve baskı unsurlarıdır. Kadına yönelik dijital şiddet; özel yaşamın ihlali, dijital gözetim, cinsiyetçi söylemler, çevrim içi taciz, sürekli erişilebilirlik baskısı ve psikolojik baskı gibi çok boyutlu uygulamaları kapsamaktadır. Çalışma yaşamında ortaya çıkan bu pratikler çoğu zaman performans takibi, kurumsal iletişim, kurum kültürü veya iş disiplini adı altında meşrulaştırılmakta ve görünmez hale gelmektedir. Özellikle kadın çalışanların mesai saatleri dışında iş ile ilgili mesajlara yanıt vermelerinin beklenmesi, sürekli erişilebilir olmaları beklentisi, çevrim içi olma durumlarının takip edilmesi ve dijital iletişim kanalları aracılığıyla cinsiyetçi davranışlara maruz kalmaları, dijital şiddetin çalışma yaşamındaki güncel yansımalarını oluşturmaktadır.

Bu çalışma ile kadına yönelik dijital şiddetin, bireysel deneyimlerin ötesinde, dijital patriyarka çerçevesinde ele alınması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda tarafımızca öne sürülen ‘‘Dijital Patriyarkal Şiddet Döngüsü Modeli’’ ile dijital ortamlarda süregelen kadına yönelik şiddetin döngüsel modeli çıkarılmış ve çalışma bu model çerçevesinde şekillendirilmiştir. Dijital patriyarka, toplumsal cinsiyet temelli güç ilişkilerinin dijital teknolojiler aracılığıyla yeniden üretilmesini ifade etmektedir. Bu perspektiften hareketle çalışma yaşamındaki dijital şiddetin nasıl ortaya çıktığı, nasıl sürdürüldüğü ve kadın çalışanlar tarafından nasıl deneyimlendiği incelenmektedir. Araştırma özellikle kadın akademisyenlerin deneyimlerine odaklanarak dijital çalışma ortamlarında görünmez kalan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ‘‘Dijital Patriyarkal Şiddet Döngüsü Modeli’’ ile ortaya koymayı hedeflemektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Patriyarka, erkeklerin kadınlar üzerinde sistematik üstünlük kurduğu ve kaynaklara erişim süreçlerini kontrol ettiği tarihsel ve toplumsal bir güç ilişkisi sistemidir. Teknolojik gelişmelerin toplumsal cinsiyet ilişkilerinden bağımsız olmadığı yönündeki yaklaşımlar, dijital teknolojilerin de mevcut eşitsizlikleri yeniden üretebildiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda dijital patriyarka kavramı, patriyarkal güç ilişkilerinin dijital platformlar ve iletişim teknolojileri aracılığıyla yeniden inşa edilmesini açıklayan kuramsal bir çerçeve sunmaktadır.

Dijital çalışma ortamları ilk bakışta eşitlikçi ve tarafsız alanlar gibi görünebilmektedir. Ancak bu ortamlar içerisinde toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıkların farklı biçimlerde yeniden üretir. Özellikle kadınların sürekli erişilebilir olmalarının beklenmesi, dijital iletişim süreçlerinde daha fazla duygusal emek harcamaları, görünmez bakım yüklerinin devam etmesi ve çevrim içi ortamlarda cinsiyetçi söylemlerle karşılaşmaları bu yeniden üretimin örnekleri arasında yer almaktadır.

Literatürde dijital şiddet genellikle çevrim içi taciz, siber zorbalık veya dijital gözetim kavramları üzerinden incelenmektedir. Ancak çalışma yaşamı bağlamında dijital şiddetin patriyarkal yapılarla ilişkisini açıklayan araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle çalışma, dijital patriyarka yaklaşımını çalışma yaşamı bağlamında ele alarak literatüre kuramsal ve ampirik katkı sunmayı amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra çalışmanın özgün katkılarından bir diğeri, “Dijital Patriyarkal Şiddet Döngüsü Modeli”nin önerilmesidir. Bu model, çalışma yaşamında kadına yönelik dijital şiddetin tek seferlik olaylardan ibaret olmadığı, birbirini besleyen döngüsel bir süreç olduğunu ileri sürmektedir. Modelin ilk aşamasını sürekli erişilebilirlik talebi oluşturmaktadır. İkinci aşamada dijital gözetim ve kontrol mekanizmaları devreye girmekte; üçüncü aşamada ise cinsiyetleştirilmiş dijital şiddet ortaya çıkmaktadır. Dördüncü aşamada kadın çalışanlar duygusal emek ve sessizlik stratejileri geliştirirken son aşamada ise bu süreç normalleşerek yeniden erişilebilirlik beklentisini üretmektedir. Böylece dijital patriyarkal yapı kendini sürekli yeniden üretmektedir. Model, dijital şiddeti bireysel etkileşimlerden öte yapısal bir süreç olarak değerlendirmekte ve çalışma yaşamındaki görünmez cinsiyet eşitsizliklerini açıklayan analitik bir çerçeve sunmaktadır. Formun ÜstüFormun Altı

YÖNTEM

Araştırma nitel araştırma desenine dayanmaktadır. Kadın akademisyenlerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları dijital şiddet deneyimlerini derinlemesine ortaya koyabilmek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırma yaklaşımı, bireylerin deneyimlerini, algılarını ve anlamlandırma süreçlerini bütüncül bir biçimde inceleme olanağı sağlaması nedeniyle tercih edilmiştir.

Araştırmanın çalışma grubunu devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenerek farklı akademik unvanlardan ve disiplinlerden kadın akademisyenlerin araştırmaya dâhil edilmiştir. Bu sayede dijital şiddetin farklı akademik pozisyonlarda nasıl deneyimlendiğine ilişkin karşılaştırmalı değerlendirmeler yapılabilmesi planlanmıştır.

Veriler yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. Görüşmelerde katılımcılara dijital iletişim süreçleri, mesai dışı erişilebilirlik beklentileri, çevrim içi gözetim deneyimleri, dijital ortamda karşılaşılan cinsiyetçi davranışlar, duygusal emek süreçleri ve baş etme stratejilerine ilişkin sorular yöneltilmiştir. Elde edilen veriler ‘‘Dijital Şiddet Döngüsü Modeli’’ aşamaları çerçevesinde tematik analiz yöntemiyle değerlendirilecektir. Analiz sürecinde kadın akademisyenlerin anlatılarında tekrar eden temalar belirlenerek dijital şiddetin ortaya çıkış ve yeniden üretim mekanizmaları incelenecektir. Çalışma halihazırda devam ettiği için elde edilen bulguların kısmi analizi ise sürmektedir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın teorik çerçevesi doğrultusunda kadın akademisyenlerin çalışma yaşamında çeşitli dijital şiddet biçimlerine maruz kaldıkları öngörülmektedir. İlk olarak sürekli erişilebilirlik beklentisinin kadın akademisyenler üzerinde önemli bir baskı yarattığı düşünülmektedir. Akademik çalışma süreçlerinde elektronik posta, WhatsApp grupları ve çevrim içi toplantı platformları üzerinden kurulan iletişim, çalışma saatlerinin belirsizleşmesine neden olmakta ve iş ile özel yaşam arasındaki sınırları aşındırmaktadır.

İkinci olarak dijital gözetim ve kontrol mekanizmalarının akademik emek üzerinde yeni denetim biçimleri yarattığı değerlendirilmektedir. Çevrim içi toplantılara katılımın izlenmesi, elektronik sistemler üzerinden performansın değerlendirilmesi ve sürekli çevrim içi olma beklentisi kadın akademisyenler üzerinde yoğun bir baskı oluşturabilmektedir.

Üçüncü olarak dijital iletişim süreçlerinde cinsiyetçi söylemler ve mikro saldırganlıkların yeniden üretildiği öngörülmektedir. Kadın akademisyenlerin görüşlerinin daha az dikkate alınması, dijital ortamlarda küçümseyici ifadelerle karşılaşmaları veya mesleki yeterliliklerinin sorgulanması bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu süreçler kadınların yalnızca akademik performanslarını değil, psikolojik iyi oluşlarını da olumsuz etkileyebilmektedir.

Araştırmanın özgün katkılarından biri olarak geliştirilen “Dijital Patriyarkal Şiddet Döngüsü Modeli”, dijital şiddetin birbirini besleyen aşamalardan oluşan döngüsel bir süreç olduğunu ileri sürmektedir. Modelin ilk aşamasını sürekli erişilebilirlik beklentisi oluşturmaktadır. Bunu dijital gözetim ve kontrol süreçleri izlemektedir. Üçüncü aşamada cinsiyetleşmiş dijital şiddet ortaya çıkmakta; dördüncü aşamada kadınlar sessizlik stratejileri ve yoğun duygusal emek yoluyla bu baskılarla baş etmeye çalışmaktadır. Son aşamada ise yaşanan deneyimler çalışma

yaşamının olağan bir parçası olarak algılanmakta ve normalleşmektedir. Normalleşme süreci yeniden erişilebilirlik beklentisini besleyerek döngünün devam etmesine neden olmaktadır.

SONUÇ

Dijitalleşmenin çalışma yaşamında yarattığı dönüşüm, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yeni biçimlerde ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Kadın akademisyenlerin maruz kaldıkları dijital şiddet deneyimleri, dijital teknolojilerin yalnızca iletişim ve üretim araçları olmadığını; aynı zamanda güç ilişkilerinin yeniden üretildiği alanlar olduğunu göstermektedir.

Bu çalışma, dijital patriyarka yaklaşımı çerçevesinde çalışma yaşamında kadına yönelik dijital şiddetin yapısal boyutlarını görünür kılmayı amaçlamaktadır. Araştırmanın, yükseköğretim kurumlarında dijital çalışma süreçlerinin toplumsal cinsiyet perspektifiyle yeniden değerlendirilmesine katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca geliştirilen ‘‘Dijital Patriyarkal Şiddet Döngüsü Modeli’’nin dijital şiddetin açıklanmasına yönelik özgün bir kuramsal çerçeve sunacağı ve gelecekte yapılacak araştırmalar için yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dijital Patriyarka, Dijital Şiddet, Kadın Akademisyenler, Çalışma Yaşamı

KAYNAKÇA

Akan, E., ve Gürhan, N. (2020). FEMİNİZMİN" e-HALİ": DİJİTAL FEMİNİZM ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA. *HAFIZA*, *2*(2), 4-22.

Aksar, I. A., Firdaus, A. S. B., Danaee, M., and Maqsood, H. (2020). Virtual manifestations of patriarchy: Digital experience of Pakistani women. *Asian Women*, *36*(1), 61-89.Errázuriz, V. (2021). A digital room of their own: Chilean students struggling against patriarchy in digital sites. *Feminist Media Studies*, *21*(2), 281-297.

Beta, A. R. (2022). Fight the patriarchy: Digital feminist public pedagogy and post-feminist media culture in Indonesia. *Penny Jane Burke et al., Gender in an Era of Post-Truth Populism: Pedagogies, Challenges and Strategies*, 211-225.

Cebecioğlu, G., ve Altıparmak, İ. B. (2017). Dijital Şiddet: Sosyal Paylaşım Ağları Üzerine Bir Araştırma Digital Violence: A Research on Social Networks. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Dergisi*, *7*(2), 423-431.

Çarkcı, D., ve Ulutaş, D. A. (2025). KADINA YÖNELİK DİJİTAL ŞİDDETİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ VE YANSIMALARI: ALANYAZIN ÇALIŞMALARI ÜZERİNE BİBLİYOMETRİK VE TEMATİK BİR İNCELEME. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, *25*(68), 761-802.

Çıtak, G., ve Yücel, Y. (2022). Kadına El Kalkmaz: Peki Ya Dijital Şiddet?. *Meyad Akademi*, *3*(2), 162-169.

Demirkaya, S. (2023). Çalışma Hayatında Şiddetin Yeni Görünümü: Dijital Şiddet. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR)*, *10*(100), 2629-2649.

Dixon, K., Cashmore, E., ve Cleland, J. (2026). Dijital Ataerkillik ve Andrew Tate'in Algılanan Tehdidi: Platformlu Risk Toplumunda Kadınların Deneyimleri. *Sosyoloji* , 00380385251408235.

Fuchs, C. (2018). Capitalism, patriarchy, slavery, and racism in the age of digital capitalism and digital labour. *Critical Sociology*, *44*(4-5), 677-702.

Hill, R. L., and Allen, K. (2021). 'Smash the patriarchy': the changing meanings and work of 'patriarchy'online. *Feminist Theory*, *22*(2), 165-189.

Karakuş, M. (2024). Dijital şiddet ve sosyal medya üzerine bibliyometrik bir araştırma. *TRT Akademi*, *9*(20), 204-227.

Öksüzoğlu, T. Ö. (2021). Kadınlara yönelik siber zorbalık durumları ve önlem çalışmaları. *European Journal of Educational and Social Sciences*, *6*(1), 67-75.

Özpişkin, N., Kapar, H., ve Demirbaş, E. (2025). DİJİTAL DÜNYADA KADIN: YÜKSEKÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİ ARASINDA DİJİTAL ŞİDDET DENEYİMLERİ. *Akademik MATBUAT*, *9*(2), 102-121.

Sarışın, M. (2022). Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin yeni yüzü: Dijital şiddet. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, *8*(2), 257-285.

Seçgin, L., ve Selçuk, K. T. (2023). Sanal ağların distopyası: Kadına yönelik dijital şiddet. *Dünya İnsan Bilimleri Dergisi*, *2023*(1), 203-217.

Songül, T. A. N. (2025). Sadece Şaka Değil: Sosyal Medyada Mizah Perdesi Altında Kadına Yönelik Dijital Şiddetin Normalleştirilmesi. *Fiscaoeconomia*, *9*(spec. 1), 441-457.

17 EKİM 2026 CUMARTESİ

PARALEL OTURUMLAR – VI

09.00-10.30

Örgüt, Yönetim ve Çalışan Deneyimi – *Altınkum Salonu*

Teknoloji, Yapay Zekâ ve İşin Geleceği – *Didyma Salonu*

Eğitim, Gençlik ve Kariyer Geçişleri – *Ephesus Salonu*

Toplumsal Dönüşüm, Çalışma Biçimleri ve Yaşam Seyri – *Priene Salonu*

Örgüt, Yönetim ve Çalışan Deneyimi

Altınkum Salonu

Oturum Başkanı: Prof. Dr. İlknur KILKIŞ

Taşeron Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Deneyimleri: Nitel Bir Araştırma	*Beyza Nur Küçük – Mine Gündoğdu – Hazel Ulukaya*
Araştırma Geliştirme Merkezlerinde Yetenek Yönetimi Yaklaşımının İncelenmesi	*H. Hakan Sakaoğlu – Özlem Çakır*
Banka Çalışanlarında İş Güvencesi Algısının İşe İlişkin Öznel İyi Oluş ve Verimlilik Üzerindeki Etkileri	*Yasemin Öztunç – Serap Palaz*
Psikolojik Güvenliğin Duygusal Zeka Üzerindeki Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü	*Alime Nisa Ayhan – Özgür Öngöre*
İnsan Kaynakları Yönetiminde Rasyonellik Söylemi ve Anlamsız İşlerin Üretimi: Eleştirel Bir İnceleme	*Meryem İpekli – Fuat Man*

Taşeron Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Deneyimleri: Nitel Bir Araştırma

Beyza Nur KÜÇÜK[1] • Mine GÜNDOĞDU[2] • Hazel ULUKAYA[3]

[1] Yüksek Lisans Öğrencisi. Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. beyzakucuk@marun.edu.tr

[2] Dr. Öğr. Üyesi. Siirt Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. minegundogdu@siirt.edu.tr 0000-0002-8137-7373

[3] Dr. Öğr. Üyesi Marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. hazel.agun@marmara.edu.tr. 0000-0003-3211-8794

GİRİŞ

Çalışma yaşamında meydana gelen ekonomik, teknolojik ve örgütsel değişimler işletmelerin insan kaynağını yönetme biçimlerini de önemli ölçüde etkilemiştir. Artan rekabet koşulları, maliyetleri azaltma çabaları ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması, taşeron çalışma sisteminin birçok sektörde yaygın olarak kullanılmasına neden olmuştur. Özellikle perakende, sağlık, hizmet ve üretim sektörlerinde yaygın olarak görülen taşeron çalışma sistemi, işletmelere maliyet avantajı ve esneklik sağlamakla birlikte çalışanlar açısından çeşitli sorunları da beraberinde getirebilmektedir.

Taşeron çalışanlar çoğu zaman aynı iş ortamında kadrolu çalışanlarla birlikte görev yapmalarına rağmen ücret, yan haklar, kariyer fırsatları, sosyal imkanlar ve iş güvencesi gibi konularda farklı uygulamalarla karşılaşabilmektedir. Bu durum çalışanların örgüte yönelik değerlendirmelerini etkileyebilmekte ve örgütsel adalet algılarının şekillenmesinde önemli rol oynayabilmektedir. Çalışanların örgüt içerisindeki uygulamaları ne derece adil buldukları, yalnızca iş yaşamına ilişkin değerlendirmelerini değil, aynı zamanda örgüte yönelik tutum ve davranışlarını da etkileyen önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir.

Örgütsel adalet algısının çalışanların örgüte bağlılıkları deneyimleri ile yakından bağlantılı olduğu düşüncesinden hareketle, bu araştırmada taşeron çalışanların örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık algılarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında perakende sektöründe görev yapan taşeron çalışanlarla yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiş ve elde edilen veriler betimsel analiz yöntemiyle değerlendirilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışanların örgüt içerisindeki uygulamalara ilişkin adalet algılarının bireysel ve örgütsel çıktılar üzerindeki etkisinin ortaya konulmasıyla birlikte, örgütsel adalet kavramı yönetim ve örgütsel davranış literatüründe önem kazanan temel araştırma alanlarından biri hâline gelmiştir. Adalet kavramının temelleri Platon ve Sokrates dönemlerine kadar uzanmakta olup, örgütsel adalet çalışmalarının kuramsal dayanağını büyük ölçüde Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisi oluşturmaktadır (Örücü et al., 2020). Örgütsel adalet, örgüt içerisinde çalışanlara

yönelik uygulama ve süreçlerin adil, tarafsız ve etik ilkeler doğrultusunda yürütülmesini ifade etmektedir. Araştırmalar, örgütsel adaletin çalışanların güven, iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi bireysel çıktılarının yanı sıra müşteri memnuniyeti, verimlilik ve örgütsel etkinlik gibi örgütsel sonuçlar üzerinde de önemli etkileri bulunduğunu göstermektedir (Cropanzano et al., 2007).

Örgütsel adalet algısının çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendiren önemli değişkenlerden biri olması nedeniyle, bu kavramla en sık ilişkilendirilen yapılardan biri örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasındaki psikolojik bağı ifade etmekte ve bireyin örgütte kalma isteğini, örgütsel amaç ve değerleri benimsemesini ve örgütle özdeşleşmesini yansıtmaktadır (Taşkın & Dilek, 2010). Çalışanların örgütsel uygulamaları adil olarak algılamaları, örgüte duydukları güveni ve aidiyet duygusunu güçlendirirken, adaletsizlik algısı örgütsel bağlılığın zayıflamasına neden olabilmektedir.

Bu bağlamda örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık kavramlarına ilişkin çalışanların algılarının incelenmesi, özellikle esnek ve güvencesiz istihdam biçimlerinde çalışan gruplar açısından daha da önem kazanmaktadır. Taşeron çalışma sistemi, işgücü piyasalarında esnek istihdamın yaygınlaşmasıyla birlikte birçok sektörde önemli bir istihdam modeli hâline gelmiştir (Tiyek, 2014).Bununla birlikte taşeron çalışanlar, ücret, yan haklar, kariyer olanakları, iş güvencesi ve örgütsel uygulamalar bakımından tipik istihdamda bulunanlara kıyasla çeşitli eşitsizliklerle karşılaşabilmektedir (Çelen, 2021). Bu farklılıklar, çalışanların örgütsel adalet algısını ve buna bağlı olarak örgüte yönelik aidiyet ve bağlılık düzeylerini etkileyebilmektedir (Cropanzano et al., 2007).

Bu araştırmada, taşeron çalışanların örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık algılarını, bu algıları belirleyen durumları belirlemek ve çalışanların deneyimlerini ortaya çıkaran derinlemesine görüşmeler ile incelemek hedeflenmiştir. Araştırmanın, taşeron çalışanların örgütsel deneyimlerini adalet ve bağlılık açısından ortaya koyarak çalışma yaşamında eşitlik, adil yönetim uygulamaları ve çalışan bağlılığının geliştirilmesine yönelik öneriler sunması beklenmektedir.

YÖNTEM

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi, bireylerin yaşadıkları deneyimleri, olaylara yükledikleri anlamları ve konuya ilişkin görüşlerini ayrıntılı biçimde inceleme imkânı sağlamaktadır (Creswell, J. W., & Poth, 2018). Araştırmanın çalışma grubu ise erişilebilirlik ve gönüllülük (Creswell, J. W., & Poth, 2018) temelinde, amaçlı örnekleme yöntemlerinden kartopu örneklemesine dayalı bir durum çalışması oluşturulmuştur. Örneklemde, perakende sektöründeki bir örgütte en az 6 aydır görev yapan ve örgütsel adalet ile bağlılık kavramlarına ilişkin deneyimlerini paylaşmaya gönüllü beyaz yakalı 8 taşeron çalışan yer almıştır. Katılımcı grubunun homojen olması, araştırma sorularının sınırları da dikkate alınarak elde edilen görüşmeler neticesinde veri doygunluğu (Malterud et al., 2016) saptanarak örneklem büyüklüğü 8 kişi olarak belirlenmiştir. Katılımcı grubunda 6 kadın ve 2

erkek; yaş aralığı 23-32 arası olarak belirlenmiştir. Katılımcıların toplam çalışma süresi ortalaması yaklaşık 6 yıl olarak tespit edilmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Mülakat aşamasında katılımcılardan öncelikle *örgütsel adalet ve bağlılık ile ilgili deneyimlerini anlatmaları* istenmiştir. Bu doğrultuda mülakatlara, *"İşyerindeki politika ve uygulamalarla ilgili taşeron çalışan olarak adalet anlayışını nasıl değerlendiriyorsunuz?"; "Çalıştığınız kurumun bir parçası olduğunuzu düşünüyor musunuz?"* şeklinde toplamda 10 soruya yanıt aranmıştır. Görüşme formu hazırlanırken örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık literatüründen ilgili alt boyutlarından yararlanılmış, araştırmanın amacı doğrultusunda katılımcıların deneyimlerini ortaya çıkarmaya yönelik sorular oluşturulmuştur. Araştırmanın veri analizi aşamasında betimsel analiz temel alınmıştır. Böylelikle araştırmanın konuları bağlamında betimsel analiz ile verilerin önceden belirlenmiş bir kavramsal çerçeve (tema/kategori) doğrultusunda sistematik biçimde özetlenmesi, tanımlanması ve yorumlanması sağlanmıştır. Bu kapsamda öncelikle ses kayıt cihazına kaydedilmiş olan ve not edilmiş olan mülakatlar deşifre edilerek bilgisayar ortamında yazılı hale getirilmiştir. Daha sonra mülakat metinleri tek tek ele alınmış ve her bir veri derinlemesine analiz edilmiştir. Verilerin analiz sürecinde katılımcı ifadeleri incelenmiş, benzer görüşler belirlenen ortak temalar altında toplanmış ve elde edilen bulgular örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık boyutları çerçevesinde yorumlanmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Kavramsal çerçevede ele alınan örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık kavramlarından hareketle, bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen bulgulara yer verilmekte ve bulgular ilgili öne çıkan durumlar tartışılmaktadır. Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, taşeron çalışanların örgütsel adalet algılarının özellikle dağıtımsal ve işlemsel adalet boyutlarında olumsuz olduğu görülmektedir. Katılımcılar, ücret, yan haklar, kariyer fırsatları ve sosyal imkânlar açısından eşitsizlik yaşadıklarını, karar alma süreçlerine yeterince dâhil edilmediklerini ve örgütsel uygulamaların şeffaf yürütülmediğini ifade etmişlerdir. Bunu vurgulayan bir katılımcı görüşü de açıkça durumu ortaya koymaktadır: *"Özellikle yan haklardan yararlanamıyoruz. Bono, gıda çeki, esnek yan hak uygulamaları gibi imkanlardan faydalanamıyoruz…"* (K1). *"Bazı e-postalar bize gelmiyor, bazen bizden destek kullanıcı şeklinde bahsediliyor."* (K8). Buna karşın, etkileşimsel adalet boyutunda yöneticilerin adil, saygılı ve destekleyici tutum sergilediği yönünde daha olumlu değerlendirmeler ön plana çıkmıştır. Başka bir katılımcı görüşü bunu desteklemektedir; *"Bugüne kadar yöneticilerimin kadrolu ya da taşeron ayrımı yaparak davrandığını görmedim."* (K5) Örgütsel bağlılık açısından ise çalışanların duygusal bağlılıklarının düşük olduğu, aidiyet duygusunun kuruma değil daha çok çalışma arkadaşlarına yönelik geliştiği belirlenmiştir. Yine bir katılımcı görüşü bu durumu açıklamaktadır; *"Kendimi kuruma çok ait hissedemiyorum. Benim için daha çok işimi yaptığım ve karşılığında maaşımı aldığım bir yer haline geldi."* (K8) Devam bağlılığının ağırlıklı olarak ekonomik zorunluluklar, iş güvencesi ve mevcut iş düzenini koruma isteğine dayandığı, daha iyi koşullar sunulması hâlinde işten ayrılma eğiliminin bulunduğu

görülmüştür. Bu durumu özetleyen katılımcı görüşü; *"Daha iyi bir iş bulduğumda ayrılmayı düşündüğümü söyleyebilirim"* (K6). Normatif bağlılık boyutunda ise katılımcılar görevlerini yerine getirmeyi etik ve mesleki bir sorumluluk olarak değerlendirmiş, ancak bu sorumluluk anlayışının kuruma yönelik güçlü bir sadakatten ziyade yapılan işe bağlılık şeklinde ortaya çıktığı belirlenmiştir. Bu boyutu ifade eden örnek katılımcı ifadesi; *"İşim bana verildiyse en iyi şekilde yapmak gerektiğini düşünüyorum. Bu benim çalışma anlayışımın bir parçası."*(K4) Bu bulgular, taşeron çalışanlarda örgütsel adalet algısının özellikle dağıtımsal ve işlemsel boyutlarda zayıflamasının, örgüte yönelik duygusal bağlılığın gelişmesini sınırlandırdığını; buna karşılık bağlılığın daha çok ekonomik gereklilikler ve mesleki sorumluluk temelinde sürdürüldüğünü göstermektedir. Taşeron çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin tema -alt temalar, araştırma bulguları doğrultusunda Şekil 1'de özetlenmiştir.

Şekil 1: Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algısına ilişkin tema-alt temalar

TAŞERON ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL ADALET VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGILARINA İLİŞKİN TEMALAR

ÖRGÜTSEL ADALET TEMALARI

	Temel Bulgular	Genel Değerlendirme
DAĞITIMSAL ADALET TEMALARI	• Yan hak farklılıkları • Ücret eşitsizliği • Sosyal etkinliklerden dışlanma • Kariyer fırsatlarının sınırlılığı • Aynı işi yapmalarına rağmen farklı haklardan yararlanma	Katılımcılar örgütün sunduğu hak ve kazanımların adil dağıtılmadığını düşünmektedir. Benzer iş ve sorumluluklara rağmen farklı uygulamalarla karşılaştıklarını ifade etmektedirler.
İŞLEMSEL ADALET TEMALARI	• Karar süreçlerine katılamama • İkinci planda kalma algısı • Bilgilendirme eksikliği • Süreçlerin belirsizliği • Kısmi katılım	Örgütsel süreçlerin yeterince şeffaf, katılımcı ve açık olmadığı algısı hâkimdir. Katılımcılar karar alma ve uygulama süreçlerinde dışlandıklarını belirtmektedir.
ETKİLEŞİMSEL ADALET TEMALARI	• Yöneticilerin adil davranması • Olumlu yönetici ilişkileri • Saygı ve destek algısı • Kısmen olumsuz deneyimler • Kurumsal ayrımın kişilerarası ilişkilere yansıması	Yöneticilerle ilişkiler büyük ölçüde olumlu değerlendirilmekle birlikte, kurumsal uygulamalardaki eşitsizlik zaman zaman kişilerarası ilişkilere de yansımakta ve adalet algısını olumsuz etkilemektedir.

ORTAK TEMALAR

Adalet algısındaki eksiklikler, özellikle dağıtımsal ve işlemsel boyutlarda, örgüte yönelik duygusal bağlılığı sınırlamakta; devam ve normatif bağlılık ise daha çok ekonomik ve mesleki faktörlere dayanmaktadır.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TEMALARI

	Temel Bulgular	Genel Değerlendirme
DUYGUSAL BAĞLILIK TEMALARI	• Kuruma aidiyet hissedememe • Ekibe bağlılık • Kuruma mesafe • Duygusal uzaklaşma • Sınırlı aidiyet • Yüksek aidiyet (az sayıda katılımcı)	Duygusal bağlılık genel olarak düşük düzeydedir. Aidiyet daha çok çalışma arkadaşlarına yöneliktir.
DEVAM BAĞLILIĞI TEMALARI	• İş güvencesini koruma isteği • Ekonomik zorunluluklar • Mevcut düzenin sağladığı istikrar • Daha iyi fırsat bulunursa ayrılma eğilimi • Kuruma değil işe bağlılık	Devam bağlılığı ekonomik gerekliliker, iş güvencesi ve mevcut düzeni koruma isteğine dayanmaktadır.
NORMATİF BAĞLILIK TEMALARI	• Görev sorumluluğu • İş ahlakı ve profesyonellik • Etik sorumluluk algısı • Çalışma disiplinini sürdürme isteği • Kuruma değil işe sadakat	Normatif bağlılık daha çok mesleki sorumluluk ve iş ahlakı anlayışına dayanmakta, kuruma yönelik sadakat sınırlı kalmaktadır.

GENEL DEĞERLENDİRME

Bulgular birlikte değerlendirildiğinde, taşeron çalışanların örgütsel adalet algılarında özellikle dağıtımsal ve işlemsel adalet boyutlarında olumsuz değerlendirmeler öne çıkmaktadır. Bu durum, çalışanların örgüte yönelik duygusal bağlılık geliştirmelerini sınırlamakta; devam bağlılığı daha çok ekonomik gerekliliker ve iş güvencesine, normatif bağlılık ise mesleki sorumluluk ve etik anlayışına dayanmaktadır.

SONUÇ

Bu araştırmada, taşeron çalışanların örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık algılarına ilişkin deneyimleri nitel araştırma yöntemiyle incelenmiştir. Elde edilen bulgular, taşeron çalışanların örgütsel adalet algılarının olumlu – olumsuz değerlendirmesine bağlı olarak örgütsel bağlılık algılarını da yönlendireceğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte araştırma bulguları, önceki çalışmalarla büyük ölçüde örtüşmektedir. Katılımcılar, özellikle örgütsel uygulamaların adilliğine ilişkin değerlendirmelerinde ücret, yan haklar, kariyer fırsatları ve karar alma süreçlerini temel belirleyiciler olarak görmüş (Çoban, 2013; Çelen, 2021), bu alanlarda yaşanan eşitsizliklerin örgüte yönelik tutumlarını olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Buna karşılık asıl işveren– taşeron işveren bağlamında yöneticilerle kurulan olumlu ilişkilerin çalışanların örgüte yönelik değerlendirmelerinde dengeleyici bir rol üstlendiği belirlenmiştir (Taşkın & Dilek, 2010)

Örgütsel adalet boyutları açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların en olumsuz algılarının dağıtımsal adalet boyutunda yoğunlaştığı görülmüştür. Benzer iş ve sorumluluklara sahip olmalarına rağmen ücret, yan haklar, sosyal olanaklar ve kariyer fırsatları bakımından kadrolu çalışanlarla aralarında önemli farklılıklar bulunduğu ifade edilmiştir. Bu durum, çalışanların örgütsel uygulamaları adil bulmamalarına ve örgüte yönelik aidiyet duygularının zayıflamasına neden olmaktadır. İşlemsel adalet boyutunda ise karar alma süreçlerine katılımın sınırlı olması,

bilgilendirme eksiklikleri ve özellikle kadroya geçiş ile kariyer süreçlerindeki belirsizlikler çalışanların adalet algısını olumsuz etkilemektedir (Bayram, 2005). Buna karşın etkileşimsel adalet boyutunda yöneticilerin çalışanlara karşı saygılı, destekleyici ve adil davranmaları, katılımcılar tarafından olumlu değerlendirilmiştir. Bu bulgu, örgütsel uygulamalara yönelik olumsuz algılara rağmen yöneticilerle kurulan kişilerarası ilişkilerin çalışanların örgütsel tutumlarını olumlu yönde etkileyebildiğini göstermektedir.

Örgütsel bağlılık açısından elde edilen bulgular, taşeron çalışanların duygusal bağlılıklarının olmadığını ifade etmişlerdir. Katılımcılar çalışma arkadaşlarıyla güçlü ilişkiler kurmalarına rağmen aynı düzeyde bir aidiyet duygusunu kuruma karşı geliştiremediklerini belirtmişlerdir. Devam bağlılığı boyutunda çalışanların örgütte kalma nedenlerinin büyük ölçüde ekonomik zorunluluklar (Avcı, 2017), iş güvencesi ve mevcut çalışma düzenini koruma isteğine dayandığı belirlenmiştir. Daha iyi çalışma koşulları sunulması hâlinde işten ayrılabileceklerini ifade etmeleri, örgütte kalma kararlarının duygusal bağlılıktan çok rasyonel değerlendirmelerle şekillendiğini göstermektedir. Normatif bağlılık boyutunda ise çalışanların görev sorumluluğu, iş ahlakı ve profesyonellik anlayışını benimsedikleri, ancak bu sorumluluğun kuruma yönelik güçlü bir sadakatten ziyade yapılan işe yönelik olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın genel bulguları birlikte değerlendirildiğinde, taşeron çalışanların örgütlerinde adaletsiz uygulamalar olduğunu düşündükleri durumlarda örgüte yönelik duygusal bağlılıklarının bu yönde olumsuz değerlendirilebileceği görülmektedir (Tiyek, 2014; Çoban, 2013). Özellikle dağıtımsal ve işlemsel adalet boyutlarında algılanan adaletsizlikler, çalışanların örgütle özdeşleşmelerini ve aidiyet geliştirmelerini güçleştirmektedir. Buna karşılık yöneticilerle kurulan olumlu ilişkiler, etkileşimsel adalet algısını destekleyerek çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutumlarını kısmen dengelemektedir.

Araştırmanın bulguları, sosyal mübadele yaklaşımı (Molm, 2003) açısından da değerlendirilebilir. Çalışanlar, örgütün kendilerine asıl çalışanlar gibi adil davrandığını düşündüklerinde, bu adil yaklaşımı örgüte ekstra çaba ve örgütte kalma isteği ile karşılık verme eğilimindedir. Buna karşılık, ücretlendirme, terfi veya karar süreçlerinde adaletsizlik algılayan taşeron çalışanlar, örgütün kendilerine verdiği değerin düşük olduğu sonucuna varabilmekte; bu durum ise örgütsel aidiyetlerinin zayıflamasına yol açabilmektedir. Bununla birlikte, bu araştırmanın önceki çalışmalardan ayrışan yönü, taşeron çalışma bağlamında etkileşimsel adaletin dengeleyici rolüne dikkat çekmesidir. Bulgular, çalışanların örgütsel uygulamalarda bazı eşitsizlikler algılasalar dahi, yöneticileri tarafından dinlendiklerini ve kararların gerekçeleri hakkında yeterince bilgilendirildiklerini düşündüklerinde örgüte yönelik tamamen olumsuz bir tutum geliştirmeyebilmektedir. Sonuç olarak çalışma, taşeron çalışanların örgütsel bağlılığını artırmaya yönelik uygulamaların yalnızca ekonomik düzenlemelerle sınırlı tutulmaması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, taşeron çalışanlara yönelik ücret, yan haklar, kariyer olanakları ve karar alma süreçlerinde daha adil uygulamaların geliştirilmesi; örgütsel süreçlerin şeffaflaştırılması ve çalışanların yönetime katılımının artırılması, hem örgütsel bağlılığın güçlendirilmesine katkı sağlayabilecek hem de çalışma ilişkilerinin niteliğini yansıtan temel unsurlar olarak değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Taşeron çalışma, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, nitel araştırma yöntemi

KAYNAKÇA

Avcı, A. (2017). Örgütsel Bağlılık: Kavramsal Çerçevesi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *Journal of Turkish Studies*, *12*(Volume 12 Issue 6). https://doi.org/10.7827/turkishstudies.11535

Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Journal of Turkish Court of Accounts*, (59).

Çoban, A. (2013). Psikolojik Sermaye'nin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerindeki Rolü . *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, *5*(2).

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches. In *SAGE Publications*.

Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. In *Academy of Management Perspectives* (Vol. 21, Number 4). https://doi.org/10.5465/AMP.2007.27895338

Çelen, A. (2021). Taşeron (Alt İşveren) Uygulamalarının İşçi Örgütlenmeleri Üzerindeki Etkileri. *Journal Of Academıc Socıal Resources*, *6*(29). https://doi.org/10.31569/asrjournal.309

Malterud, K., Siersma, V. D., & Guassora, A. D. (2016). Sample Size in Qualitative Interview Studies: Guided by Information Power. *Qualitative Health Research*, *26*(13). https://doi.org/10.1177/1049732315617444

Molm, L. D. (2003). Theoretical comparisons of forms of exchange. *Sociological Theory*, *21*(1). https://doi.org/10.1111/1467-9558.00171

Örücü, E., Korkmaz, E., & Kırboğa, R. (2020). *Örgütsel Adalet Algisinin Örgütsel Vatandaşlik Davranişina Etkisinde Örgüt Kültürünün Rolü*. http://dergipark.org.tr/esad

Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, *2*(1).

Tiyek, R. (2014). Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü Ve Taşeron Çalişma. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*.

Araştırma Geliştirme Merkezlerinde Yetenek Yönetimi Yaklaşımının İncelenmesi

H. Hakan SAKAOĞLU[1] • Özlem ÇAKIR[2]

[1] Doktora Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Programı, hhsakaoglu@yahoo.com 0000-0002-8182-193X

[2] Prof. Dr, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ozlem.cakir@deu.edu.tr, 0000-0002-8542-7358

GİRİŞ

Küresel rekabet dinamiklerinin bilgi ve teknoloji odaklı dönüştüğü günümüz iktisadi düzeninde, ulusların ve işletmelerin rekabet gücünü belirleyen temel unsur inovasyon yapabilme kapasiteleridir. Bilimsel bilginin ticarileştirilmesi ve ulusal/bölgesel katma değere dönüştürülmesi sürecinde politika yapıcılar çeşitli kurumsal teşvik ve arayüz mekanizmalarına başvurmaktadır (Sungur, 2011: 2). Bu arayüzlerin en kritik kurumsal aktörlerinden birini Araştırma-Geliştirme (Ar-Ge) merkezleri oluşturmaktadır. Literatürde Ar-Ge merkezleri sıklıkla üniversite-sanayi iş birliğinin kurumsallaşması ve bölgesel kalkınmanın itici gücü olmaları bağlamında ele alınmaktadır.

OECD ve Eurostat tarafından hazırlanan Oslo Kılavuzu, inovasyonu yalnızca teknik bir yenilik olarak değil; yeni veya önemli ölçüde geliştirilmiş bir ürün, süreç ya da yöntemin uygulanması olarak tanımlayarak sürecin beşeri ve yönetsel boyutunu ön plana çıkarmıştır. İnovasyon ekosisteminin merkezinde ise rutin dışı, soyutlama ve yaratıcılık gerektiren bilişsel emeğiyle Ar-Ge personeli yer almaktadır. Yüksek nitelikli bu işgücünün işe alınması, kurumsal hedeflere kanalize edilmesi, motivasyonu, eğitimi ve kurumda tutulması, standart iş süreçlerine yönelik geleneksel insan kaynakları yönetimi teknikleriyle yönetilemeyecek kadar karmaşık bir yapı sergilemektedir. Bu noktada devreye giren "yetenek yönetimi" yaklaşımı; kritik beşeri sermayenin sistematik biçimde belirlenmesini, geliştirilmesini ve örgütsel hafıza içinde korunmasını hedefleyen stratejik bir çerçeve sunmaktadır.

Türkiye'de 5746 Sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun çerçevesinde kurulan ve sayıları giderek artan Ar-Ge merkezlerinin performansı, fiziki altyapı ve finansal teşvikler kadar, bu merkezlerde istihdam edilen araştırmacıların yetenek yönetimi dinamikleriyle doğrudan ilişkilidir. Ar-Ge faaliyetlerinin sürekliliği, teknik altyapı ve finansmanın yanı sıra uzman çalışanların bilgi birikimine, ekip içi öğrenmeye ve proje deneyiminin korunmasına bağlıdır. Bu nedenle Ar-Ge merkezlerinde işe alım, gelişim, performans ve elde tutma uygulamaları yalnızca idari süreçler olarak görülemez. Çalışma ekonomisi açısından bu uygulamalar, nitelikli iş gücüne erişim ile çalışanların kariyer ve çalışma koşullarına ilişkin beklentilerinin nasıl karşılandığı sorusunu da gündeme getirir.

Bu araştırmanın temel amacı; Ar-Ge merkezlerindeki insan kaynağı profilinin yapısal özelliklerini belirlemek ve uygulanan yetenek yönetimi pratiklerinin Ar-Ge personeli ve inovasyon süreçleri üzerindeki etkilerini ampirik veriler ışığında incelemektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

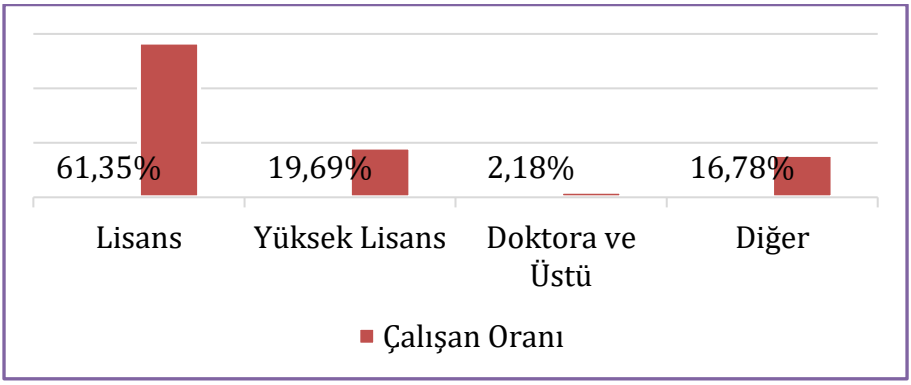
Yetenek yönetimi kavramı, 1990'ların sonunda McKinsey & Company tarafından yayımlanan "Yetenek Savaşları" (The War for Talent) raporu ile iş dünyasının gündemine taşınmış olsa da teorik köklerini Beşeri Sermaye Teorisi'ne dayandırmaktadır. Beşeri sermaye; bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve deneyimlerin ekonomik bir değer yaratma potansiyelini ifade eder. Yetenek yönetimi ise, örgütlerin mevcut ve gelecekteki stratejik hedeflerini gerçekleştirebilmeleri adına gereksinim duyacakları kritik insan sermayesini öngörme, temin etme, geliştirme ve elde tutma yönündeki bütüncül ve planlı faaliyetler bütünüdür (Cappelli, 2008: 74).

Bu yönüyle yetenek yönetimi, yalnızca mevcut insan kaynağının değerlendirilmesiyle sınırlı olmayan; gelecekte ortaya çıkabilecek iş gücü gereksinimlerinin belirlenmesini, kritik pozisyonlar için uygun çalışanların hazırlanmasını ve örgütsel hedeflerle uyumlu insan sermayesi yapısının oluşturulmasını amaçlayan stratejik bir süreç niteliği taşımaktadır. Yetenek yönetimi uygulamaları kapalı bir sistem içinde gerçekleşmemekte; dışsal (makro) ve içsel (mikro) çevresel faktörlerin etkileşimiyle biçimlenmektedir. İşgücü piyasalarındaki demografik değişimler, teknolojik devrimler, yasal mevzuatlar ve makroekonomik dalgalanmalar dışsal bağlamı oluştururken; örgüt kültürü, liderlik tarzı, kurumsal hafıza ve çalışma ilişkileri içsel dinamikleri belirlemektedir. Özellikle kriz dönemleri ve küresel belirsizlikler, çalışanların beklentilerini, esneklik taleplerini ve yetenek planlamasının parametrelerini köklü biçimde dönüştürmektedir Salgın hastalık ve ekonomik krizler dışsal bağlamsal bir faktör olarak örgütlerin yetenek yönetimi süreçlerini, çalışan beklentilerini, çalışma biçimlerini ve insan sermayesi planlamasını önemli ölçüde etkilemiştir (Zake vd., 2024: 9).

İnovasyon, yalnızca yeni bir ürün ortaya koyma ya da teknolojik bir araç geliştirme süreci değildir. Kavramın temelinde yenileme düşüncesi bulunsa da çağdaş yönetim ve kalkınma literatüründe inovasyon, yeni fikirlerin ekonomik, sosyal veya teknolojik çıktılara dönüştürülmesiyle anlam kazanan çok boyutlu bir süreç olarak ele alınmaktadır. 5746 Sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun kapsamında Türkiye'deki Ar-Ge merkezlerinin gelişimi, ulusal inovasyon sisteminin bir parçasıdır. Ulusal inovasyon sistemi yaklaşımı doğrultusunda Ar-Ge merkezleri; üniversiteler, araştırma enstitüleri ve kamu otoriteleri arasındaki etkileşim ağının merkezinde yer almaktadır (Jeong vd., 2025: 5-6). Dolayısıyla Ar-Ge çalışanlarının yetenek yönetimi, sadece firma içi bir verimlilik aracı değil; örtük bilginin dolaşıma girmesini ve teknolojik sıçramayı sağlayan makroekonomik bir kaldıraçtır.

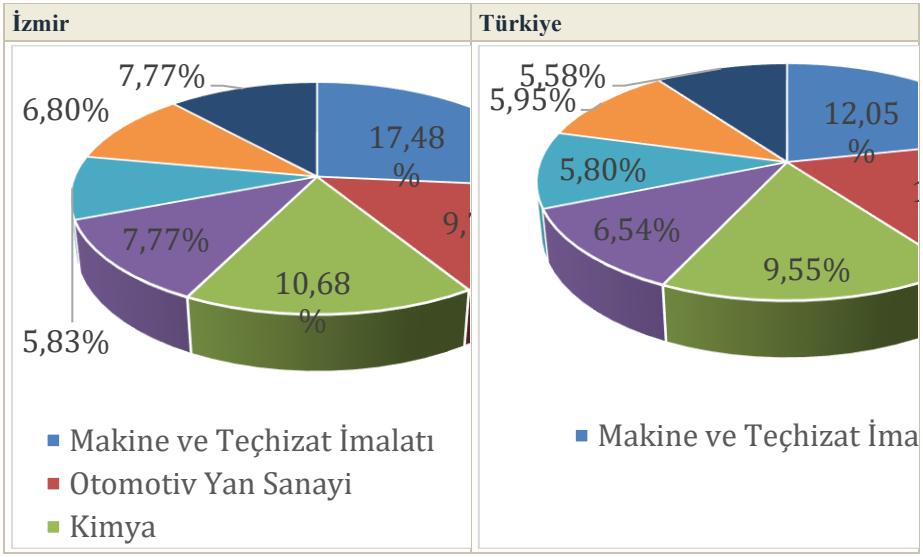
Ar-Ge merkezleri, yüksek belirsizlik, yoğun teknik risk, hızlı teknolojik eskime ve küresel rekabet baskısı altında faaliyet göstermektedir. Bu merkezlerde görev alan araştırmacıların yalnızca var olan kuramsal bilgiyi tatbik etmeleri yeterli olmamakta; dışarıdan gelen yeni bilgiyi algılama, özümseme ve ticari bir değere dönüştürme kabiliyeti sergilemeleri beklenmektedir. Cohen ve Levinthal'ın (1990: 47) geliştirdiği "Özümseme Kapasitesi" (Absorptive Capacity) yaklaşımı, bir örgütün dışsal bilginin değerini tanıma, onu özümseme ve ticari çıktılara uygulama yeteneğinin doğrudan çalışanların ön bilgi düzeyine ve beşeri sermaye derinliğine bağlı olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenle Ar-Ge merkezlerinde yetenek yönetimi, çalışanları yalnızca görev tanımlarına göre değerlendiren dar bir süreç değil, öğrenme kapasitesini büyüten ve bilgi kullanımını yönlendiren bir yönetim anlayışı olmalıdır. Bu çerçevede yetenek yönetimi işe alım sürecinden başlayarak, eğitim, geliştirme, ücretlendirme, performans değerlendirme ve ilerleme fonksiyonlarında Ar-Ge çalışanlarına özgü farklı uygulamalar için bir zemin oluşturmaktadır.

İstihdam edilen personelin eğitim düzeyine ilişkin dağılım incelendiğinde; Ar-Ge merkezlerinde lisans mezunlarının ağırlıklı çoğunluğu oluşturduğu, ancak doktora derecesine sahip personel oranının da önemli bir seviyede bulunduğu belirlenmektedir. Sektörel bazda ise Türkiye genelinde ve araştırmanın yürütüldüğü İzmir ilinde "Makine ve Teçhizat İmalatı" ile "Otomotiv Yan Sanayi" sektörlerinin Ar-Ge ekosisteminin omurgasını (%20-25 bandında) oluşturduğu, İzmir'in sektörel yapısının genel olarak Türkiye geneli ile uyum sergilediği görülmektedir. (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, İstatistikler (03.07.2026)



Tablo 1 : Türkiye'de Ticaret ve Ar-Ge Merkezlerinde çalışanların öğrenim durumuna göre dağılımı (30.06.2026)

İzmir	Türkiye



Tablo 2 : Türkiye'de Ar-Ge Merkezlerinin karşılaştırmalı sektörel dağılımı (30.06.2026)

YÖNTEM

Bu çalışma, nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Niteliksel (qualitative) araştırma tekniği gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi teknikler kullanarak algı ve olayların, insan davranışlarının içinde bulunduğu doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir şekilde incelemeyi ve çok boyutlu açıklamayı amaçlamaktadır (Erdoğan ve ark, 2014; Yıldırım ve Şimşek, 2016; Bütün ve Demir, 2016). Bu araştırma yöntemi, amaca yönelik durumların derinlemesine betimlenmesi, yorumlanması ve katılımcıların düşünce ve davranışlarını anlayarak, kuramlar oluşturma ve modellemeyi hedeflemektedir. Nitel araştırma, nicel araştırma deseninin aksine miktarı, sıklığı ya da şiddeti ölçmek yerine algı, davranış ve yorumları tüm detayları ile anlamaya çalışır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Araştırmanın çalışma grubu, nitel araştırmalarda hedefe yönelik zengin bilgiye ulaşmayı sağlayan amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Çalışma, Haziran 2026 verilerine göre bünyesinde 103 tescilli Ar-Ge merkezi barındıran İzmir ilinde yürütülmüştür. Örnekleme; sektörel dinamiklerin ve çalışma koşullarının farklılaştığı iki temel sektörden (bilişim/yazılım ve medikal/sağlık) 3 farklı firmanın Ar-Ge ve İnsan Kaynakları bölüm yöneticileri dahil edilmiştir.

Firma	Faaliyet Sektörü	Tam Zamanlı Ar-Ge Personel Sayısı	Görüşülen Birim Yöneticileri
Firma A	Bilişim / Yazılım	70	Ar-Ge ve İK Bölüm Yöneticileri
Firma B	Bilişim / Yazılım	43	Ar-Ge ve İK Bölüm Yöneticileri
Firma C	Sağlık / Medikal	18	Ar-Ge ve İK Bölüm Yöneticileri

Tablo 3: Araştırma Kapsamındaki Firmaların Temel Göstergeleri

Bu araştırma kapsamında veriler; araştırmacılar tarafından yetenek yönetiminin temel fonksiyonları (işe alım, eğitim, performans, kariyer ve elde tutma) dikkate alınarak hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Görüşmeler Ar-Ge merkezi yöneticileri ile derinlemesine yapılmış; elde edilen veriler içerik analizi tekniğiyle kodlanarak tematik çerçevede çözümlenmiştir. Veri toplama süreci devam etmektedir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Yapılan görüşmeler sonucunda Ar-Ge merkezlerinde yetenek yönetimi uygulamalarının; sektörün teknolojik niteliğine, işin organizasyonel yapısına ve çalışan profilinin beklentilerine göre şekillendiği tespit edilmiştir. Elde edilen ampirik bulgular beşeri sermaye, işgücü piyasası ve örgütsel davranış literatürü bağlamında beş temel tema altında tartışılmıştır:

İşe Alım ve Seçim Dinamikleri: Teknik Yetkinliğin Ötesinde Sosyal Beceriler ve Ağ Bağı: Görüşme yapılan tüm firmalarda mülakat süreçlerinin İK ve teknik yöneticilerce ortaklaşa yürütüldüğü belirlenmiştir. Temel bulgu; Ar-Ge personeli seçiminde salt teknik bilginin tek başına yeterli kabul edilmediği, iletişim ve takım çalışması gibi sosyal becerilerin öncelikli aranan kriterler haline geldiğidir. Bu durum, inovasyonun bireysel bir çaba olmaktan ziyade kolektif bir öğrenme süreci olduğu yönündeki kuramsal yaklaşımlarla örtüşmektedir.

Sektörel ayrışma incelendiğinde; yazılım firmalarının (Firma A ve B) nitelikli adaya ulaşmak için profesyonel sosyal ağ platformu LinkedIn'i ve prim ödemeli "Çalışan Referans Sistemi"ni yoğun olarak kullandığı görülmüştür. Medikal sektöründeki Firma C ise daha uzun Ar-Ge döngülerine ve katı regülasyonlara bağlı olduğundan dönemsel işe alım yerine yıllık bütçe planına dayalı kalıcı istihdamı tercih etmektedir.

Performans Yönetimi ve Motivasyon: Bilişsel Emeğin Çıktı Odaklı Değerlendirilmesi: Görüşülen her üç işletmenin de hedef ve çıktı bazlı performans modelleri uyguladığı saptanmıştır. Ancak çıktının tanımlanma ve takip edilme biçimi sektöre göre farklılaşmaktadır. Yazılım firmalarında performans takibi; 6 aylık periyotlarla yapılan yüz yüze görüşmeler, sistem üzerindeki bildirim ("ticket") kapatma süreleri ve net iş çıktıları üzerinden yürütülmektedir. Medikal Ar-Ge merkezinde ise performans; yıllık Kaizen öneri sayıları, kamu

destekli TÜBİTAK projeleri ve tescillenen patent başarılarına göre değerlendirilmekte, bu çıktılar çalışanların zam ve ödül oranlarını doğrudan farklılaştırmaktadır. Bu bulgu, standartlaştırılması güç olan yaratıcı Ar-Ge süreçlerinin geleneksel mesai girdisiyle değil, ancak katma değerli inovasyon çıktıları (proje, patent, metodoloji) üzerinden rasyonel bir biçimde değerlendirilebileceğini doğrulamaktadır.

Beşeri Sermayenin Geliştirilmesi ve Bilgi Özümseme Kapasitesi: Firmaların teknik bilgi eksikliklerini gidermede üniversite-sanayi iş birliklerine başvurduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte gelişim kanalları sektörel ihtiyaçlara göre ayrışmaktadır. Yazılım firmaları; işe uyum sürecinde kıdemli çalışanların mentorluğundan yararlanmakta, zihinsel yorgunluğu ve tükenmişliği azaltmak amacıyla İK eliyle sosyal eğitimler düzenlemekte ve teknolojik dönüşüm için kurum dışından yapay zekâ danışmanlığı almaktadır. Medikal firma ise üst yönetim bütçesiyle doğrudan dikey teknik eğitimlere, uzmanlık sertifikasyonlarına ve uluslararası ihtisas fuarlarına katılıma odaklanmaktadır. Bu durum Cohen ve Levinthal'ın (1990) özümseme kapasitesi teziyle paralellik göstermektedir: Medikal firma dikey teknik uzmanlaşmayla kurumsal bilgi derinliğini artırmayı amaçlarken, yazılım firmaları mentorluk ve danışmanlıklar kanalıyla çok boyutlu ilişkisel öğrenmeyi geliştirmeye yönelmektedir.

Yeteneği Elde Tutma, Çalışma Koşulları ve Esneklik: Mekânsal Ayrışma: Araştırmanın dikkat çekici bulgularından biri, bilgi işçisini elde tutma stratejilerinin üretim ortamının fiziki gereklerine göre ayrışmasıdır. İşe alım süreçleri uzun ve maliyetli olan yazılım firmaları; ofis içi sosyal dinlenme alanları, düzenli kurumsal kutlamalar, 7/24 kesintisiz çalışma gerektiren sistemlere bağlı "icap (nöbet)" düzeni ve bu nöbetin akabinde sağlanan uzaktan çalışma esneklikleriyle yeteneği kurumda tutmaktadır. Buna karşılık, medikal Ar-Ge merkezinde fabrika içi departmanların birbirine olan operasyonel bağımlılığı ve laboratuvar koşulları nedeniyle esnek mesai saatleri uygulanamamaktadır. Firma C bu kısıtı; şeffaf ve net dikey kariyer basamakları sunarak, kurum içi terfi mekanizmalarını işleterek ve servis/ulaşım imkânlarını genişleterek telafi etmeye çalışmaktadır. Bu ampirik veri, Ar-Ge personeli için tek tip bir çalışma rejiminin uygulanamayacağını, üretim teknolojisinin çalışma koşullarını doğrudan sınırlandırdığını göstermektedir.

Yükseköğretim Çıktıları ve Beceri Uyuşmazlığı (Skill Mismatch) Eleştirisi: Görüşme yapılan tüm Ar-Ge ve İK yöneticilerinin üzerinde uzlaştığı ortak eleştiri, mevcut örgün eğitim sisteminin ezberci yapısının bireylerin yaratıcılığını baskıladığı yönündedir. Katılımcılar; üniversitelerden mezun olan adayların kuramsal bilgiye sahip olsalar dahi analitik sorgulama, problem çözme ve yenilikçi fikir üretme noktasında yetersiz kaldıklarını belirtmişlerdir. Çalışma ekonomisi yazınında "nitelik/beceri uyuşmazlığı" olarak tanımlanan bu tablo, firmaları işe alım sonrasında ilave yetiştirme maliyetlerine katlanmak zorunda bırakmaktadır.

SONUÇ

Araştırma bulguları, Ar-Ge merkezlerinde yürütülen insan kaynakları süreçlerinin geleneksel işleyişten ayrılarak stratejik bir "yetenek yönetimi" modeline evrildiğini doğrulamaktadır. Ar-Ge personelinin yüksek eğitim düzeyi, yenilikçi beklentileri, otonomi ve esneklik arayışları, yetenek yönetimini bu merkezler için vazgeçilmez bir yönetim yaklaşımı kılmaktadır.

Nitelikli çalışanların kuruma kazandırılması, gelişimlerinin desteklenmesi, yetkinliklerine uygun inovatif projelerde konumlandırılması ve adil performans modelleriyle kurumda tutulması Ar-Ge faaliyetlerinin sürdürülebilirliği açısından belirleyicidir. Ar-Ge merkezlerinde katma değer doğrudan çalışanların zihinsel sermayesinde ve proje hafızasında biriktiğinden, yetenekli bir uzmanın örgütten ayrılması yalnızca tek kişilik bir istihdam kaybı yaratmamakta; teknik birikimin dağılmasına, devam eden projelerin akamete uğramasına ve inovasyon sürekliliğinin kesintiye uğramasına neden olmaktadır. Dolayısıyla Ar-Ge merkezlerinde inovasyon başarısının beşeri sermaye unsurundan ve onun stratejik yönetiminden soyutlanamayacağı açıktır.

Araştırma, tek tip bir yetenek yönetiminin var olamayacağını; sektör dinamiklerinin (yazılımın mekândan bağımsız dijital yapısı ile sağlık/medikal sektörünün laboratuvara bağlı entegre üretim yapısı) insan kaynakları uygulamalarını kökten biçimlendirdiğini ortaya koymuştur. Kurumların kendi sektörel ve beşeri sermaye gerçekliklerine uygun özelleştirilmiş sistemler kurgulamaları esastır.

Yapılan çalışmada, inovasyonun bilgi paylaşımı, öğrenme, güven, yaratıcılık ve ekip çalışmasıyla yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ar-Ge merkezlerinde çalışanların fikirlerini rahatça dile getirebildiği, hata yapma korkusunun baskın olmadığı, yöneticilerin gelişimi desteklediği ve başarıların görünür kılındığı bir ortamda yenilikçi davranışların daha kolay gelişeceği söylenebilir. Buna karşılık çalışanların katkısının görülmediği, kariyer olanaklarının zayıf kaldığı, performans değerlendirmesinin adil algılanmadığı ya da bilgi paylaşımının sınırlı olduğu yapılarda inovasyon potansiyeli düşük kalabilir. Burada küçük gibi görünen yönetsel eksiklikler bile Ar-Ge projelerinin niteliğini etkileyebilir.

Ar-Ge merkezleri çoğu zaman belirsiz sonuçlara sahip projelerle çalışır. Her deneme başarıya ulaşmaz, her fikir ürüne dönüşmez, her teknik çözüm pazarda karşılık bulmaz. Bu yüzden Ar-Ge ortamında çalışanların sabırlı, öğrenmeye açık ve çözüm üretmeye istekli olması gerekir. Yetenek yönetimi, çalışanların bu özelliklerini ortaya çıkaran ve sürdüren bir zemin sağlayabilir. Eğitim programları, mentorluk, proje içi öğrenme, kariyer planlama, adil ödüllendirme ve etkili geri bildirim gibi uygulamalar çalışanların hem kuruma bağlılığını hem de yenilik üretme isteğini artırabilir. Fakat bu uygulamaların kâğıt üzerinde kalmaması gerekir. Çalışanların gerçekten desteklendiğini hissetmesi, uygulamaların etkisini büyük ölçüde belirler.

Yapılan çalışmada yetenek yönetiminin inovasyon üzerindeki etkisi doğrudan bir neden sonuç ilişkisi gibi değil, daha çok destekleyici ve güçlendirici bir yönetim süreci olarak ele alınmaktadır. Yetenek yönetimi iyi kurulduğunda çalışanların bilgi üretme kapasitesi artar, ekipler arasındaki iş birliği güçlenir, proje bilgisi korunur ve Ar-Ge çıktılarının değere dönüşme ihtimali yükselir. Zayıf kurulduğunda ise nitelikli çalışanların elde tutulması güçleşir, kurum içindeki bilgi akışı bozulur ve yenilik faaliyetlerinden beklenen verim azalabilir. Bu nedenle Ar-Ge merkezlerinde inovasyon başarısı, teknik kapasite ile insan kaynağı kapasitesinin birlikte yönetilmesine bağlıdır.

Yetenek yönetimi uygulamalarının Ar-Ge merkezlerinde daha etkili olabilmesi için öncelikle kurumların hangi tür yeteneklere ihtiyaç duyduğunu doğru belirlemesi gerekir. Her Ar-Ge merkezi aynı yetkinliklere ihtiyaç duymaz. Sektör, proje türü, teknolojik altyapı, kurum kültürü ve stratejik hedefler bu ihtiyacı değiştirir. Bu nedenle tek tip bir yetenek yönetimi anlayışı yerine, kurumun kendi yapısına uygun bir sistem kurulmalıdır. Çalışanların güçlü yönleri, gelişim alanları, kariyer beklentileri ve proje katkıları düzenli biçimde izlenmelidir. Böylece insan kaynağı rastlantısal biçimde değil, planlı ve daha bilinçli biçimde inovasyon sürecine dahil edilebilir.

Ar-Ge merkezlerinde inovasyonun insan kaynağından bağımsız düşünülmemesi gerekmemektedir. Teknoloji ne kadar gelişirse gelişsin, o teknolojiyi anlamlandıran, geliştiren ve yeni bir değere dönüştüren çalışanlardır. Yapılan çalışmada yetenek yönetimi, Ar-Ge merkezlerinin yenilikçi kapasitesini besleyen, proje sürekliliğini koruyan ve çalışan potansiyelini kurumsal hedeflerle birleştiren stratejik bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle Ar-Ge merkezlerinde sürdürülebilir inovasyon için çalışanların yeteneklerini gören, geliştiren ve doğru alanlara yönlendiren bir yönetim anlayışına ihtiyaç vardır.

Anahtar Kelimeler: Yetenek Yönetimi, İnovasyon, Ar-Ge Merkezleri, Stratejik İnsan Kaynakları.

KAYNAKÇA

Cappelli, P. (2008). Talent on demand: Managing talent in an age of uncertainty. *Harvard Business Review*, 74–81. https://doi.org/10.1108/hrmid.2009.04417fae.002

Cohen, W. M., ve Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly, 35*(1), 128-152.

Jeong, D., Kang, T., Si, S., Lee, S., ve Eum, W. (2025). Mapping innovation networks: A *network-based approach to actor heterogeneity in national innovation systems*. arXiv.

Patton, M. Q. (2016). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev. Ed.). Pegem Akademi. (Orijinal eser 2002'de yayımlanmıştır).

Sungur, Onur (2011). İşletme Kuluçkaları Destek Hizmetlerinin Firma Hayatta Kalma Üzerindeki Rolü: Cox Orantılı Hazard Regresyon Modeli ile İş Geliştirme Merkezlerine (İŞGEM) Yönelik Ampirik Bir Analiz. Yayımlanmış Doktora Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2026). (03.07.2026) İstatistikler https://www.sanayi.gov.tr/istatistikler/istatistiki-bilgiler/mi0203011502

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10. Baskı). Seçkin Yayıncılık. [1, 2]

Zake, G., Jonck, P., & Pelser, A. (2024). Impact of contextual factors on organisational performance mediated by talent management. *Journal of Industrial Psychology, 50*, 1–12. https://doi.org/10.4102/sajip.v50i0.2184

Banka Çalışanlarında İş Güvencesi Algısının İşe İlişkin Öznel İyi Oluş ve Verimlilik Üzerindeki Etkileri

Yasemin ÖZTUNÇ[1] • Serap PALAZ[2]

[1] Yüksek Lisans Öğrencisi. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İİBF. ÇEEİ Bölümü, Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Programı. yaseminoztunc12@gmail.com. ORCID ID https://orcid.org/0009-0001-3500-1631

[2] Prof. Dr. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İİBF. ÇEEİ Bölümü. spalaz@bandirma.edu.tr. ORCID IDhttps://orcid.org/0000-0003-4330-4947

GİRİŞ

Günümüz çalışma yaşamı, küreselleşme, dijitalleşme, ekonomik dalgalanmalar ve artan rekabet baskısı gibi dinamikler nedeniyle sürekli bir dönüşüm içerisindedir. Bu dönüşüm, çalışanların iş güvencesine ilişkin algılarını doğrudan etkilerken, özellikle finans sektörü gibi yüksek rekabetin ve performans baskısının yoğun olduğu alanlarda daha belirgin hale gelmektedir. Söz konusu sektörde hızlı değişim, yoğun iş temposu ve artan iş baskısı, çalışanların iş yaşamına yönelik algılarını ve psikolojik deneyimlerini şekillendiren önemli faktörler olarak öne çıkmaktadır. Bu nedenle, finans sektöründe çalışanların iş deneyimlerini etkileyen bu değişkenler arasındaki ilişkilerin daha kapsamlı biçimde ele alınması önem arz etmektedir. Türkiye'de banka çalışanları üzerine iş güvencesi, işe ilişkin öznel iyi oluş ve verimlilik değişkenlerini birlikte ele alan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu çalışma, banka çalışanlarının algılanan iş güvencesi algısının, işe ilişkin öznel iyi oluş ve verimlilik düzeyleri arasındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma, iş güvencesinin çalışanların iş temelli psikolojik zorlanmaları ve verimlilikleri üzerindeki etkilerini inceleyerek, çoklu krizler ve belirsizliklerin çalışma yaşamında yarattığı sonuçların anlaşılmasına katkı sunmayı hedeflemektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Küreselleşmenin ekonomik gelişmeleri büyük ölçekte etkilediği günümüzde iş güvencesi kavramı, çalışma hayatında aktif rol alan bireylerin kişisel olarak hem psikolojik hem de mesleki açıdan iyi oluş düzeyleri (Diener vd., 2003, s. 404) ve işteki verimliliklerini etkileyen temel faktörlerden biri olarak nitelendirilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde iş güvencesi, çalışan bireyin geçimini sağladığı işinde, diğer çalışanlarla olan ilişkisinin ve aldığı ücretin devamlılığının temin edilmesi (Yüksel & Yıldız, 2002, s. 63); iş güvencesi algısı da çalışanın var olan işinin gelecekte de devam edeceği algısının bulunması (Probst 2003, s. 452) şeklinde ifade edilebilmektedir. Sürekli ve belirli süreli işlerin değerlendirildiği istihdam şekli (Güran-Göven, 2025), yüksek ve düşük seviyedeki ücretin değerlendirildiği gelir düzeyi (Karacaoğlu, 2015, ss. 13-21), çalışanlarının iş tutumu ile tavır ve davranışlarını destekleyen

işletmelerin değerlendirildiği örgüt kültürü (Borg & Elizur, 1992, s. 13), sendikaların ve sendikal üyeliğin iş güvencesine katkısının değerlendirildiği sendikalaşma (Sverke & Hellgren, 2002, s. 49). gibi önemli unsurlar içeren iş güvencesinin konu edildiği bu araştırmanın temel kuramsal çerçevesi, Kaynakların Korunması Teorisine dayanmaktadır. Bu teoriye göre bireyler, sahip oldukları değerli kaynakları koruma ve geliştirme eğilimindedirler. Bu bağlamda iş güvencesi, çalışanlar açısından önemli bir kaynak olarak değerlendirildiğinde, bu kaynağın tehdit altında algılanması stres, kaygı ve psikolojik kaynak kaybına yol açabilecektir. Böyle bir süreç, çalışanların iş stres düzeylerinde artmaya neden olurken, aynı zamanda iş performansı ve verimlilik üzerinde de olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Hobfoll, 1989, ss. 513-524). Bu nedenle araştırmada iş güvencesi algısı, işyerinde öznel iyi oluş ve verimlilik arasındaki ilişkiler, temel olarak Kaynakların Korunması Teorisi çerçevesinde ele alınmıştır. Bununla birlikte iş güvencesi algısının çalışan tutumları üzerindeki etkisini anlamada, örgütü ve çalışanları ilgilendiren ve aralarındaki öznel algıyı kapsamına alan (Tomprou & Nikolaou, 2011) Psikolojik Sözleşme Teorisi de önemli bir açıklayıcı çerçeve sunmaktadır (Anderson & Schalk, 1998, ss. 637-647). Çalışanlar örgütlerinden belirli bir istikrar ve süreklilik beklerken, iş güvencesindeki zayıflama bu beklentileri olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu durum, çalışanlar tarafından psikolojik sözleşmenin ihlali şeklinde değerlendirilerek örgüte yönelik tutumları ve psikolojik iyi oluşları üzerinde negatif etkiler yaratabilmektedir (Rousseau, 1989, ss. 121-139). Yine İş Talepleri-Kaynakları Modeli de iş kaynaklarının çalışan motivasyonu ve performansı üzerindeki belirleyici rolüne dikkat çekmektedir (Schaufeli & Bakker, 2004, ss. 293-315). Bu model kapsamında iş güvencesi, çalışanlara güven ve istikrar sağlayan önemli bir kaynak olarak ele alınmakta (Bakker & Demerouti, 2007, ss. 309-328); dolayısıyla yüksek düzeyde iş güvencesi, çalışanların hem psikolojik olarak daha rahat hissetmelerini etkilemekte hem de verimliliklerini destekleyebilmektedir (Bilge, 2025, ss. 57-83). Sonuç olarak, araştırmanın temel teorik dayanağını Kaynakların Korunması Teorisi oluşturmakla birlikte Psikolojik Sözleşme Teorisi ile İş Talepleri-Kaynakları Modeli de bu ilişkilerin daha bütüncül biçimde açıklanmasına katkı sağlayan tamamlayıcı yaklaşımlar olarak değerlendirilmiştir.

YÖNTEM

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de kamu ve özel bankalarda görev yapan çalışanların iş güvencesi algıları, işe ilişkin öznel iyi oluş ve verimlilik düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek; ayrıca söz konusu değişkenlerin demografik ve örgütsel özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek ve iş güvencesi algısının işe ilişkin öznel iyi oluş ile verimlilik üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Bu araştırmanın evrenini, Türkiye genelinde hem kamu hem de özel bankalarda görevli olan banka çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi, olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Çalışma kapsamında, çeşitli iller ve ilçelerde faaliyet gösteren bankalarda görev yapan ve erişim sağlanabilen toplam 388 banka çalışanına ulaşılmıştır. Veriler, gerekli etik kurul izni alındıktan sonra 08.10.2025–16.03.2026 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmaya

katılımda gönüllülük esası dikkate alınmış ve katılımcılara araştırmanın amacı hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Araştırma kapsamında, veri toplamak maksadıyla; daha önce geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış olan, aynı zamanda banka çalışanlarına uygun ölçeklerden faydalanılmıştır. Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki hizmet süresi, banka türü, bankadaki görev ve pozisyonu gibi kişisel bilgilerini içeren demografik sorular çalışmanın amacı doğrultusunda hazırlanmış olup, 7 maddeden oluşmaktadır. Çalışanların iş güvencesi algılarını ölçmeye yönelik hazırlanan, geçerliliği ve güvenirliği Geçdoğan-Yılmaz (2020) tarafından test edilip geliştirilen; araştırmacının çalışmasında kullanmış olduğu iş güvencesi algısı ölçeği 6 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışmada işe ilişkin öznel iyi oluş, genel yaşam doyumundan ziyade Cam ve Palaz (2023) çalışmasına ve WERS (2011) temelli yaklaşıma dayalı olarak işe bağlı öznel deneyim göstergesi ile ölçülmüştür. Türkçeye uyarlanarak Cam ve Palaz (2023) tarafından işe ilişkin öznel iyi oluşu ölçmek için makale çalışmasında kullanılmış olan ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Korkmaz-Durmuş (2015) tarafından, literatür taramasının neticesinde meydana getirilen verimliliğe ait ölçek sorularının, güvenirliğini test eden araştırmacının aynı zamanda çalışmasında da uyguladığı çalışan verimliliği ölçeği 12 maddeden oluşmaktadır. Veri analizi sürecinde öncelikle anket yoluyla elde edilen veriler SPSS Version 21 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla frekans ve yüzde analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin normallik dağılımları çarpıklık (skwness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenerek değerlendirilmiş ve verilerin parametrik testlere uygun olduğu belirlenmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek ve faktör yapısını belirlemek amacıyla, Açımlayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik değişkenlerine göre farklılıkları incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış, anlamlı farklılıkların tespiti için Post-hoc testlerinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Daha sonra bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeler üzerindeki etkilerini test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Katılımcıların büyük çoğunluğu erkek (%68,8), 31-40 yaş aralığında (%41,2), evli (%62,4) ve lisans mezunudur (%63,9). Çalışanların önemli bir kısmı 1 ila 5 yıl arası kıdeme sahiptir (%27,8). Katılımcıların %43'ü gelirlerinin giderlerini karşıladığını belirtmiştir. Görev unvanları açısından en yüksek oranı müdürler (%25,8) oluştururken, müdür yardımcısı/şef ve müşteri temsilcileri %22,7'lik oranlarla onları takip etmektedir. Katılımcıların önemli bir bölümü haftada 40-45 saat arasında çalışmakta (%81,2) olup, bu durum sektörün yoğun çalışma koşullarına işaret etmektedir. Ayrıca banka çalışanlarının büyük çoğunluğunun (%72,7) büyük şehirlerde yaşadığı belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre banka

çalışanlarının iş güvencesi algıları cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, kıdem ve çalışılan banka türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Algılanan işe ilişkin öznel iyi oluş ise yalnızca cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaştığı, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem ve banka türüne göre ise farklılaşmadığı görülmüştür. Verimlilik düzeyinin de medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği, diğer demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırma kapsamında yapılan analiz sonuçları aşağıda belirtilmektedir:

Tablo 1 İş Güvencesi, İşe İlişkin Öznel İyi Oluş, Verimlilik Faktör Analizi

Değişkenler	Toplam Varyans	KMO	Bartlett's($\chi 2$)	Cronbach Alpha
İş Güvencesi	69,245	,890	1486,959	,910
İşe İlişkin Öznel İyi Oluş	52,238	,764	915,908	,810
Verimlilik	57,616	,873	2104,307	,881

Tablo 2 Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3
İş Güvencesi	1	-,479	,333
İşe İlişkin Öznel İyi Oluş	-,479**	1	-,329**
Verimlilik	,333**	-,329**	1
****Korelasyon Anlamlılığı 0,01**			

Tablo 3 İş Güvencesi, İşe İlişkin Öznel İyi Oluş ve Verimlilik İle İlgili Regresyon Analizleri

Standartlaşmamış ve Standartlaştırılmış Katsayılar								
Model	**B**	**Std.Hata**	**Beta**	**T**	**R Kare**	**F**	**Df**	**Sig.**
İş Güvencesi	-,388	,036	-,479	-10,724	,230	115,000	1	,000

Standartlaşmamış ve Standartlaştırılmış Katsayılar								
Bağımlı Değişken: İşe İlişkin Öznel İyi Oluş								
İş Güvencesi	**,367**	**,053**	**,333**	**6,948**	**,111**	**48,281**	**1**	**,000**
Bağımlı Değişken: Verimlilik								
İşe İlişkin Öznel İyi Oluş	**-,448**	**,065**	**-,329**	**-6,856**	**,109**	**47,010**	**1**	**,000**
Bağımlı Değişken: Verimlilik								

Tablolarda gösterilen analiz sonuçlarına göre iş güvencesinin işe ilişkin öznel iyi oluş düzeyi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi bulunurken, verimlilik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca işe yönelik öznel iyi oluşun verimlilik üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bir başka ifade ile iş güvencesi algısı arttıkça çalışanların iş yaşamına ilişkin olumsuz psikolojik deneyimlerinin azaldığı, diğer bir ifadeyle öznel iyi oluş düzeylerinin iyileştiği görülmektedir. Bu sonuç, iş güvencesinin çalışanların geleceğe yönelik belirsizliklerini azaltarak stres ve gerginlik düzeylerini düşürdüğünü göstermektedir. Ayrıca iş güvencesinin verimlilik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin bulunması, kendisini güvende hisseden çalışanların işlerine daha fazla odaklanabildiklerini ve daha yüksek performans sergileyebildiklerini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte öznel iyi oluş değişkeninin verimlilik üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olması ilk bakışta olumsuz bir sonuç gibi görünmekle birlikte, kullanılan ölçeğin yapısı dikkate alındığında bu durum çalışanların iş yaşamında yaşadıkları stres, gerginlik ve iş yükü algısı arttıkça verimliliklerinin azaldığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle çalışanların iş yaşamına ilişkin olumlu psikolojik durumları arttığında verimlilikleri de yükselmektedir.

SONUÇ

Araştırma bulguları, banka çalışanlarının iş güvencesi algıları ile verimlilikleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Bu sonuç, çalışanların kendilerini güvende hissettikleri çalışma ortamlarında daha yüksek performans ve verimlilik sergilediklerine işaret etmektedir. Bu nedenle banka yönetimlerinin çalışanların iş güvencesi algısını güçlendirecek uygulamalara önem vermesi, sürdürülebilir istihdam politikaları geliştirmesi ve çalışma koşullarını iyileştirmesi önerilmektedir. Araştırmada işyerinde hissedilen öznel iyi oluş ile

verimlilik arasındaki negatif ve anlamlı ilişki bankacılık sektöründe yoğun iş yükü, performans baskısı ve stres faktörlerinin çalışanların psikolojik durumları üzerinde olumsuz etki yarattığını göstermektedir. Bu doğrultuda insan kaynakları birimlerinin stres yönetimi, psikolojik danışmanlık, çalışan destek programları ve iş-yaşam dengesi uygulamalarına ağırlık vermesi önem taşımaktadır. Esnek çalışma uygulamaları, dinlenme olanakları ve çalışanların mesleki gelişimlerini destekleyen eğitim programları da öznel iyi oluşun artırılmasına katkı sağlayabilir. Çalışmanın sonuçları, bankacılık sektöründe sürdürülebilir başarı ve verimlilik için yalnızca finansal hedeflere odaklanmanın yeterli olmadığını, çalışanların iş güvencesi algılarının ve psikolojik iyi oluşlarının da dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu çalışma Türkiye'deki kamu ve özel bankalarla sınırlıdır. Gelecekte farklı sektörlerde, farklı bölgelerde veya yalnızca kamu ya da özel bankalar üzerinde yapılacak çalışmaların literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca iş güvencesi, öznel iyi oluş ve verimlilik ilişkilerinin farklı değişkenlerle birlikte incelenmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesi, İşe İlişkin Öznel İyi Oluş, Verimlilik, Banka, Banka Çalışanları.

KAYNAKÇA

Anderson, N.,& Schalk, R. (1998). The Psychological Contract in Retrospect and Prospect. *Journal of Organizational Behavior, 19(1),* 637-647.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology, 22(3),* 309–328.

Bilge, A. P. (2025). Tükenmişlik ve İşe Tutkunluğu Açıklarken: İş Talepleri-Kaynakları Modeli. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 14(1),* 57 – 83.

Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement Available to Purchase. *International Journal of Manpower, 13(2),* 13-26.

Cam, S., & Palaz, S. (2023). Mutual Interests Management With a Purposive Approach: Evidence From the Turkish Shipyards for an Amorphous Impact Model Between (subjective) Well-Being and Performance. *Industrial Relations Journal, 54(1),* 1-113.

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, E. R. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well–Being Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology, 54(1),* 403–425.

Geçdoğan-Yılmaz, R. (2020). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Güvencesi Algıları ile Mesleki Benlik Saygıları Arasındaki İlişkide Örgütsel Muhalefetin Aracılık Etkisi (Doktora Tezi).* Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi,

Güran-Göven, R. (2025). *Ücret Adaleti, İş Güvencesi ve Sosyal Desteğe Yönelik Algının İş Motivasyonuna Etkisinde İyi Oluş Halinin Aracı Rolü ve Konuyla İlgili Bir Araştırma* [Doktora Tezi]. İstanbul Üniversitesi.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *Journal of American Psychologist, 44(3),* 513-524.

Karacaoğlu, K. (2015). Çalışanların İş Güvencesizliğinin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi: Alanya Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 7(1),* 13-21.

Korkmaz-Durmuş, Ü. (2015). *Mobbingin Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkileri Sakarya İmalat Sanayisinde Bir Araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Maltepe Üniversitesi,

Probst, T. M. (2003). Development And Validation Of The Job Security Index And The Job Security Satisfaction Scale: A Classical Test Theory And IRT Approach. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 76(1),* 451-467.

Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 2(2),* 121-139.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior, 25(3).* 293-315.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A Meta-analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7(3),* 242-264.

Tomprou, M., & Nikolaou, I. (2011). A Model of Psychological Contract Creation Upon Organizational Entry. *Career Development International, 16(I4),* 342-363.

Wers, (2011). *İş ve İstihdam İlişkileri Anketi 2011.* Birleşik Krallık Veri Arşivi. https://www.gov.uk/government/collections/workplace-employment-relations-study-wers

Yüksel, R., & Yıldız, S. (2002). İş Güvencesi Yasa Tasarısı: Emeğin Çalışma Hakkının Korunması mı? Sermayenin Rekabet Avantajını Kaybetmesi mi?. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(1),* 63-78.

Psikolojik Güvenliğin Duygusal Zeka Üzerindeki Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü

Alime Nisa AYHAN[1] • Özgür ÖNGÖRE[2]

[1] Yüksek Lisans Öğrencisi. Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD. 241146003@ogr.kastamonu.edu.tr

[2] Doç. Dr. Kastamonu Üniversitesi. ozgurongoretr@yahoo.com. ORCID ID: 0000-0003-1366-1345.

GİRİŞ

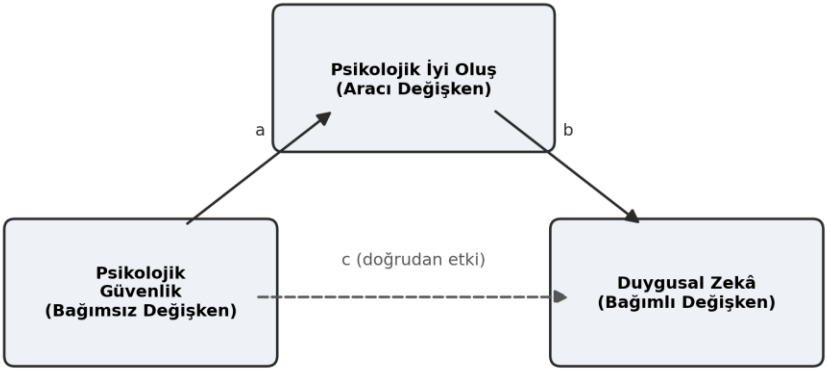
Küresel ölçekte yaşanan dönüşümle birlikte ekonomik, sağlık ve toplumsal krizler öğretmenlerin çalışma koşullarını ağırlaştırmakta ve bu bağlamda psikolojik güvenlik ve duygusal zeka gibi psikolojik kaynaklar daha önemli hale gelmektedir. Örgütsel psikoloji ve insan kaynakları yönetimi alanında, çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyini belirleyen bireysel ve örgütsel etkenler yeterince açıklığa kavuşturulamamıştır; bu düzeyin verimlilik, iş doyumu ve örgütsel bağlılıkla güçlü ilişkiler sergilemesi konunun önemini artırmaktadır (Diener ve Seligman, 2002). Alan yazında öne çıkan iki yapı duygusal zeka ve psikolojik güvenliktir: duygusal zeka, bireyin kendi ve diğerlerinin duygusal süreçlerini tanıma ve düzenleme yeteneği olarak iş ortamındaki uyum ve refahın kritik bir yordayıcısı kabul edilirken (Petrides ve Furnham, 2001), psikolojik güvenlik çalışanların kişilerarası risk almaktan çekinmeksizin fikir ve hatalarını açıkça paylaşabildiği iklimi ifade etmektedir (Edmondson, 1999). Bu bağlamda öğretmenlerin iş yaşamındaki psikolojik güvenlik ve iyi oluş düzeyleri, adalet, yurttaşlık ve refah eksenli daha geniş bir sosyal dayanıklılık tartışmasının mikro düzeydeki bir yansıması olarak da değerlendirilebilir; çoklu krizler döneminde istihdamın insana yakışır ve güvenli koşullarda sürdürülebilmesi, bireysel dayanıklılığın temel bileşenlerinden biri olarak görülmektedir (Atatanır, 2025).

Duygusal zeka, psikolojik güvenlik ve psikolojik iyi oluşun aynı model içinde birlikte kullanılan bir çalışmaya, özellikle Türkiye'de öğretmen örnekleminde, rastlanmamıştır. Bu çalışma söz konusu boşluğu doldurmayı ve aracı mekanizmalara ilişkin tartışmaya katkı sunmayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, psikolojik güvenliğin çalışanların duygusal zekası üzerindeki etkisinin psikolojik iyi oluş aracılığıyla da gerçekleşip gerçekleşmediğini öğretmen örneklemi üzerinde nicel olarak incelemektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Duygusal zeka kavramını ilk kez kullanan Salovey ve Mayer (1990), bu yapıyı bireyin kendi ve başkalarının duygularını tanıma, düzenleme ve kullanma yeteneği olarak tanımlamıştır; yüksek duygusal zekalı bireylerin stresle daha iyi başa çıktığı görülmektedir (Schutte ve ark., 1998; Çakan ve Akbaba Altun, 2005). Psikolojik güvenlik, bireyin imajı veya kariyerine

yönelik olumsuz sonuçlardan korkmadan kendini gösterebilme hissi (Kahn, 1990) ve bir takımın kişilerarası risk almak açısından güvenli olduğuna dair paylaşılan ortak inanç (Edmondson, 1999) olarak tanımlanmakta; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş katılımıyla pozitif ilişkili bulunmaktadır (Mecek ve Yazıcı, 2023). İyilik hâli, Dünya Sağlık Örgütü (1998) tarafından yalnızca hastalık veya engelin yokluğu değil, psikolojik, bedensel ve sosyal alanlarda tam anlamıyla iyilik hissi olarak tanımlanmaktadır (Eser ve ark., 2019). Çalışmanın kuramsal zemini Hobfoll'un (1989) Kaynakların Korunması Kuramı ve Fredrickson'ın (2001) Genişlet-Kur Kuramı çerçevesinde açıklanabilir; buna göre psikolojik güvenlik örgütsel bir kaynak, duygusal zeka ise bu kaynağın etkili biçimde değerlendirilme kapasitesidir. Bu doğrultuda araştırma modelinde psikolojik güvenlik bağımsız değişken, psikolojik iyi oluş aracı değişken, duygusal zeka ise bağımlı değişken olarak konumlandırılmıştır.



Dolaylı etki (a × b): Psikolojik Güvenlik → Psikolojik İyi Oluş → Duygusal Zekâ

Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Bu kuramsal çerçeve doğrultusunda araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir: H1. Psikolojik güvenlik, psikolojik iyi oluşu anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır. H2. Psikolojik iyi oluş, duygusal zekayı anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır. H3. Psikolojik güvenlik, duygusal zekayı anlamlı ve pozitif yönde yordamaktadır. H4. Psikolojik güvenlik, psikolojik iyi oluş aracılığıyla duygusal zeka üzerinde anlamlı bir dolaylı etkiye sahiptir.

YÖNTEM

Çalışma nicel araştırma yaklaşımını benimseyen ilişkisel tarama deseniyle tasarlanmıştır. Araştırmanın evreni Türkiye'de resmi ve özel okullarda aktif olarak görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Veriler, Google Forms aracılığıyla hazırlanan çevrimiçi anket

yöntemiyle toplanmıştır. Anket; Sosyodemografik Bilgi Formu, Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği Kısa Formu (Deniz, Özer ve Işık, 2013), Psikolojik Güvenlik Ölçeği (Bülbül, Aytaç ve İşiaçık, 2022) ve WHO-5 İyilik Hâli İndeksi'nden (Eser ve ark., 2019) oluşmaktadır. Gönüllülük esasına dayalı çevrimiçi duyurular ve kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılan örneklem 170 öğretmenden oluşmuştur. Kartopu örnekleme yöntemi, öğretmen popülasyonuna ait bir çerçeve listesine ulaşımın sınırlı olması nedeniyle tercih edilmiştir. Örneklemin %89,4'ü (n=152) kamu, %8,8'i (n=15) özel okulda görev yapmakta ve 3 katılımcı (%1,8) "diğer kurumlarda" görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %48,2'si (n=82) alan öğretmeni, %15,9'u (n=27) PDR, %10,0'ı (n=17) sınıf öğretmeni ve %25,9'u (n=44) diğer branşlardandır. %56,5'i (n=96) lisede, %16,5'i (n=28) ilkokulda, %11,8'i (n=20) ortaokulda, %15,2 diğer kademelerde görev yapmaktadır.

Araştırma hipotezlerini sınamak amacıyla analizler IBM SPSS 23 Statistics programıyla gerçekleştirilmiştir. Psikolojik güvenliğin duygusal zeka üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık (mediatör) rolünü belirlemek amacıyla PROCESS makro (Model 4) kullanılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

16 maddeden oluşan duygusal zeka ölçeği tek boyutlu olarak ele alınmış ve güvenirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0.77 olarak bulunmuştur. 7 maddeden oluşan tek boyutlu psikolojik güvenlik ölçeğinin güvenirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0.85 olarak hesaplanmıştır. 5 maddeden oluşan psikolojik iyi oluş ölçeğinin güvenirlik katsayısı (Cronbach Alfa) ise 0.74 olarak saptanmıştır.

Ölçeklerin yapı geçerliği ilgili Türkçe uyarlama çalışmalarında (Deniz, Özer ve Işık, 2013; Bülbül, Aytaç ve İşiaçık, 2022; Eser ve ark., 2019) doğrulayıcı faktör analizleriyle önceden test edildiğinden, bu çalışmada ölçekler için yalnızca güvenirlik katsayıları raporlanmıştır.

Psikolojik güvenlik ile duygusal zeka arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracılık rolü, Andrew F. Hayes (2022) tarafından geliştirilen PROCESS Macro Model 4 kullanılarak ve 5.000 bootstrap örneklemesi ile test edilmiştir.

İlk aşamada psikolojik güvenliğin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi incelenmiş ve psikolojik güvenliğin psikolojik iyi oluşu pozitif ve anlamlı düzeyde yordadığı görülmüştür ($\beta = 0,176$, $SE = 0,051$, $t = 3,453$, $p < .001$, %95 GA [0,075; 0,276]). Bu model, psikolojik iyi oluştaki varyansın %6,6'sını açıklamaktadır ($R^2 = .066$, $F(1,169) = 11,920$, $p < .001$).

İkinci aşamada psikolojik güvenlik ve psikolojik iyi oluş birlikte modele dâhil edilerek duygusal zeka üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bulgular, psikolojik iyi oluşun duygusal zeka üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermiştir ($\beta = 1,318$, $SE = 0,181$, $t = 7,271$, $p < .001$, %95 GA [0,960; 1,676]). Buna karşılık, psikolojik güvenliğin duygusal zeka

üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmamıştır (β = 0,230, SE = 0,124, t = 1,858, p = .065, %95 GA [-0,014; 0,475]). Bu model, duygusal zekadaki varyansın %28,7'sini açıklamaktadır (R^2 = .287, F(2,168) = 33,859, p < .001).

Bootstrap analizi sonucunda psikolojik güvenliğin psikolojik iyi oluş aracılığıyla duygusal zeka üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı bulunmuştur (β = 0,231, BootSE = 0,082, %95 Bootstrap GA [0,081; 0,398]). Güven aralığının sıfırı içermemesi, dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (Hayes, 2022). Elde edilen bulgulara göre H1, H2, H4 hipotezleri doğrulanırken H3 hipotezi reddedilmiştir.

Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, psikolojik güvenliğin duygusal zeka üzerindeki etkisinin psikolojik iyi oluş aracılığıyla gerçekleştiği, doğrudan etkinin ise anlamlı olmaması nedeniyle tam aracılık olduğu söylenebilir (bkz. Hayes, 2022).

Tablo 1. Psikolojik Güvenlik, Psikolojik İyi Oluş ve Duygusal Zeka Arasındaki Dolaylı Etki Modeli

Yol	β	*P*	%95 GA	Sonuç
Psikolojik güvenlik → Psikolojik iyi oluş (a)	0,176	< .001	[0,075; 0,276]	Anlamlı
Psikolojik iyi oluş → Duygusal zeka (b)	1,318	< .001	[0,960; 1,676]	Anlamlı
Psikolojik güvenlik → Duygusal zeka (c)	0,23	.065	[-0,014; 0,475]	Anlamlı değil
Dolaylı etki (a×b)	0,231	—	[0,081; 0,398]	Anlamlı

Bu bulgular, psikolojik güvenliğin koruyucu bir örgütsel kaynak işlevi gördüğünü gösteren önceki araştırmalarla (Yazıcı ve Mecek, 2023) örtüşmekte ve çalışmanın kuramsal zemini olan Hobfoll'un (1989) Kaynakların Korunması Kuramı ile Fredrickson'ın (2001) Genişlet-Kur Kuramı'nı desteklemektedir. Psikolojik güvenlik, öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarını genişletmelerine ve bu kaynağı etkili biçimde kullanabilmelerine (duygusal zeka) zemin hazırladığı söylenebilir. Ekonomik, sağlık ve toplumsal krizlerin öğretmenlerin emek koşullarını ağırlaştırdığı günümüz bağlamında, psikolojik güvenlik kritik bir örgütsel destek unsuru olarak öne çıkmaktadır. Nitekim çoklu krizler çağında istihdamın güvenli, sağlıklı ve insana yakışır koşullarda sürdürülebilmesi, bireysel ve toplumsal dayanıklılığın temel bileşenleri arasında sayılmaktadır (Atatanır, 2025). Bu çerçevede okul ortamında psikolojik güvenliğin güçlendirilmesi, öğretmenlerin emek deneyimini destekleyen kurumsal bir müdahale alanı olarak öne çıkmaktadır.

SONUÇ

Araştırma bulgularına göre psikolojik güvenliğin duygusal zeka üzerinde anlamlı etkisi bulunmamış ancak psikolojik güvenliğin psikolojik iyi oluş aracılığı ile duygusal zeka üzerinde anlamlı etkisi bulunmuştur.

Psikolojik olarak güvende hisseden çalışanlar, düşüncelerini özgürce ifade edebilmeleri, sorgulayabilmeleri, yardım isteyebilmeleri gibi özellikler sayesinde çalışma ortamında daha olumlu duygular geliştirerek kendilerini iyi hissedebilirler. Psikolojik iyi oluş hali, çalışanların duygusal zekalarını kullanmalarında olumlu etki yaratabilir. Çalışanların kendilerini güvende hissettikleri ve olumlu duygular geliştirebildikleri ortamların duygusal zeka üzerinde olumlu etki yaratması beklenebilir.

Günümüzde sosyallik ve insan ilişkileri gibi duygusal zekanın göstergesi olan özelliklerin teknolojik gelişmeler ile birlikte daha önemli hale geldiği görülmektedir. Uzaktan çalışma ve yapay zeka yaygınlaştıkça örgütlerde iletişimin zayıflaması tehlikesine karşı duygusal zeka önemini korumaktadır. Duygusal zekanın artmasına katkı sağlayacak önlemler alınması çalışanların verimliği ve mutluluğu açısından önem arz etmektedir. Psikolojik güvenliğin stres ve kaygıyı azaltıcı etkisi göz önünde bulundurulduğunda yöneticiler tarafından duygusal zeka açısından dikkat edilmesi gereken bir unsur olarak görülebilir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zeka, Psikolojik Güvenlik, Psikolojik İyilik Hali

KAYNAKÇA

Atatanır, H. (2025). Çoklu Krizler Çağında: İnsani Kalkınma Ve Eşitlik. *Uluslararası Eşitlik Politikası Dergisi, 5*(1), 124-150.

Bülbül, S., İşiaçık, S., & Aytaç, S. (2022). Measurement of perceived psychological safety: Integration, review and evidences for the scale in the context of Turkey. *Journal of Economy Culture and Society,* (65), 1–14. https://doi.org/10.26650/JECS2021-974757

Çakan, M., & Akbaba Altun, S. (2005). Adaptation of an emotional intelligence scale for Turkish educators. *International Education Journal*, 6(3), 367–372.

Deniz, M. E., Özer, E., & Işık, E. (2013). Duygusal Zeka Özelliği Ölçeği–Kısa Formu: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim,* 38(169), 407–419.

Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. Psychological Science, 13(1), 81–84. https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. https://doi.org/10.2307/2666999

Eser, E., Çevik, C., Baydur, H., Güneş, S., Esgin, T. A., Öztekin, Ç. S., … Özyurt, B. (2019). Reliability and validity of the Turkish version of the WHO-5, in adults and older adults for

its use in primary care settings. *Primary Health Care Research & Development*, *20*, e100. doi:10.1017/S1463423619000343

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218

Hayes, A. F. (2022). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach (3rd ed.). Guilford Press.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, *33*(4), 692–724. https://doi.org/10.2307/256287

Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality, 15*(6), 425–448. https://doi.org/10.1002/per.416

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality, 9(*3), 185–211. https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG

Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 25*(2), 167–177. https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00001-4

World Health Organization. (1998). Wellbeing measures in primary health care/the DepCare Project: report on a WHO meeting: Stockholm, Sweden, 12–13 February 1998 (No. WHO/EURO: 1998-4234-43993-62027). World Health Organization. Regional Office for Europe.

Yazıcı, A. M., & Mecek, M. (2023). The Effect of Psychological Safety and Academic Burnout on Work Engagement: A Study on Public Universities in Turkiye. *İş Ve İnsan Dergisi*, *10*(2), 141-156. https://doi.org/10.18394/iid.1342592

İnsan Kaynakları Yönetiminde Rasyonellik Söylemi ve Anlamsız İşlerin Üretimi: Eleştirel Bir İnceleme

Meryem İPEKLİ[1] • Fuat MAN[2]

[1] Yüksek Lisans Öğrencisi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, İK Yönetimi ABD, 2433001103@stu.adu.edu.tr, ORCID:0009-0001-6197-8542

[2] Profesör, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, İK Yönetimi ABD, fuatman@adu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7135-8320

1. GİRİŞ

Klasik yönetim düşüncesinin öncülerinden Frederick W. Taylor, *Bilimsel Yönetimin İlkeleri* adlı eserinde temel motivasyonunun insan yönetimindeki israfı ve akıl dışılıkları ortadan kaldırmak olduğunu belirtmiştir (Taylor, 1911/2018). Taylor'a göre maddi kaynakların israfı kolayca fark edilirken, insan emeğinin israfı göz ardı edilmektedir. Bu doğrultuda rasyonel/bilimsel bir yönetim tarzı, insan emeğinin kullanımını da akılcı bir düzeye getirecektir. Buradaki rasyonalite anlayışı, Max Weber'in araçsal rasyonalite kavramına yaklaşır; yani belirlenen örgütsel amaca ulaştıracak eylemler önceliklendirilmeli, katkı sunmayan eylemler ise süreçten çıkarılmalıdır (Weber, 1995).

Modern insan kaynakları yönetimi (İKY) de kendisini başından itibaren rasyonellik söylemi üzerinden var etmiştir. Gelişigüzel insan yönetimi yerine araçsal bir akla dayanan iş analizi, norm kadro, personel seçimi, performans değerlendirme, ücretlendirme, kariyer planlama ve eğitim fonksiyonları ile bilimsel bir nitelik taşıdığını iddia etmiştir. Ancak yönetim pratikleri her zaman kâğıt üzerinde tasarlandığı gibi katı bir rasyonellikle ilerlememektedir. Örgütlerde rasyonel görünen bazı süreçler zamanla sorgulanmadan sürdürülen, eleştirel düşünmeyi geri plana iten ve biçimsel olarak tekrar eden uygulamalara dönüşebilmektedir. Bu durum, Alvesson ve Spicer'ın (2017) *Aptallık Paradoksu* eserinde tartıştıkları 'işlevsel aptallık' kavramıyla açıklanabilir.

İKY açısından bakıldığında; planlama, performans ölçümü, raporlama ve denetim araçları örgütsel düzen ve verimlilik sağlamayı amaçlasa da gerçek ihtiyaç ve karar üretimiyle bağı koptuğunda katkısı belirsiz ve çalışan açısından anlamı zayıflayan işlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilmektedir. Bu tür işler, David Graeber'in (2021) *Tırışkadan İşler* çalışmasında kavramsallaştırdığı anlamsız işler çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bu bildirinin temel amacı, İKY'nin rasyonellik söylemi ile örgütlerde ortaya çıkabilen işlevsiz süreçler, katkısı belirsiz pozisyonlar ve anlamsız işler arasındaki ilişkiyi eleştirel biçimde incelemektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın kuramsal zemini Aydınlanma düşüncesi, Weberyen rasyonalite, bürokratik örgütlenme ve Graeber'in anlamsız işler yaklaşımı üzerine kurulmuştur. Metinde sıklıkla birbiriyle karıştırılan temel kavramlar kuramsal düzeyde net biçimde ayrıştırılmıştır:

• **a) Anlamsız İş (Bullshit Job):** Graeber'in (2021) kavramsallaştırmasında anlamsız iş, o işi yapan çalışanın, işinin toplumsal veya örgütsel açıdan gereksiz, katkısız ya da yararsız olduğuna ilişkin öznel algısına ve değerlendirmesine dayanır. Belirleyici ölçüt, çalışanın kendi emeğiyle kurduğu öznel ve ahlaki bağdır.

• **b) İşlevsiz Süreç ve Gereksiz Görev:** Örgütsel bürokraside ve prosedürlerde karar süreçlerine girdi sağlamayan, uygulamaya yansımayan, tekrar eden veya çıktı üretmeyen operasyonel akışlardır (Power, 1997; Civek ve Özkahveci, 2021).

• **c) Katkısı Tartışmalı / Belirsiz Pozisyon:** İş analizi ve norm kadro çalışmaları yapılmadan açılan, örgütsel işlevden ziyade hiyerarşik genişleme, statü gösterisi veya kurumsal imaj kaygısıyla sürdürülen rollerdir (Graeber, Sayfa 12021; Alvesson, 2013).

• **d) İşin Anlam Kaybı (Yabancılaşma):** Çalışanın iş süreci ve sonuçları üzerindeki denetimini kaybetmesi; yaptığı faaliyet ile örgütün genel amacı arasında bağ kuramaması durumunu ifade eder (Seeman, 1959; Blauner, 1964).

3. YÖNTEM

Araştırma Deseni: Araştırma, özel sektörde yürütülen İK süreçlerinin kâğıt üzerindeki rasyonel görünümü ile uygulamadaki işlevselliği arasındaki gerilimi derinlemesine inceleyen nitel, keşfedici ve yorumlayıcı bir çalışma olarak tasarlanmıştır (Creswell ve Poth, 2018; Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Çalışma Grubu ve Örneklem: Çalışma grubunu, özel sektörde farklı işletmelerde görev yapan 15 insan kaynakları profesyoneli oluşturmaktadır (mesleki deneyimleri 3 ile 35 yıl arasında değişmektedir; 9 kadın, 6 erkek). Katılımcılar işe alım, eğitim, performans değerlendirme, özlük-bordro, norm kadro ve İK yöneticiliği gibi farklı alanlarda görev yapmaktadır. Amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme (*criterion sampling*) kullanılmış (Patton, 2015); en az 1 yıl mesleki deneyim şartı aranmıştır. 15 katılımcı ile veri doygunluğuna erişilmiştir (Guest, Bunce ve Johnson, 2006).

Veri Toplama ve Analiz: Veriler 6 açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmış, ses kayıtları transkripte edilmiştir. Elde edilen veriler Braun ve Clarke'ın (2006, 2019) tematik analiz ilkelerine uygun olarak çözümlenmiş ve 4 temel tema altında bütünleştirilmiştir.

Etik Süreçler: İlgili üniversitenin Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan izin alınmış; katılımcılara bilgilendirilmiş gönüllü onam formu imzalatılarak kimlikler anonimleştirilmiştir (K1, K2, ..., K15).

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Saha verilerinin tematik analizi sonucunda elde edilen bulgular, tezin kuramsal çerçevesiyle bütünleştirilerek dört temel tema altında sunulmuştur:

4.1. Rasyonellik Söylemi ile Uygulama Gerilimi: Katılımcı anlatıları, İK süreçlerinin kâğıt üzerinde son derece planlı ve rasyonel kurgulandığını; ancak uygulamada bürokratik engeller ve aşırı onay mekanizmaları nedeniyle ağırlaştığını göstermektedir (Weber, 1995; Civek ve Özkahveci, 2021).

4.2. Üst Yönetim, İlişkisellik ve Sezgisel Kararlar: İKY pratiklerinin nesnellik iddiası, üst yönetim müdahaleleri, aile şirketi dinamikleri ve kişisel ilişkiler karşısında kırılabilmektedir (Townley, 1993).

4.3. İş Analizi / Norm Kadro Boşluğu ve Katkısı Belirsiz Pozisyonlar: İş analizi ve norm kadro planlamasının yetersiz olduğu durumlarda, somut iş yüküne dayanmayan pozisyonların açılabildiği görülmektedir (Graeber, 2021; Alvesson, 2013).

4.4. Prosedür, Raporlama ve Onayla Anlam Kaybı (Kutu Doldurma): Okunmayan raporlar ve aksiyona dönüşmeyen çıkış mülakatları, Graeber'in (2021) 'kutu doldurucu' (*box ticker*) olarak adlandırdığı biçimsel iş yüklerini doğrulamaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, İKY'nin ne bütünüyle rasyonel bir alan olduğunu ne de doğrudan anlamsız işler üreten tekil bir aktör olduğunu ortaya koymaktadır. İKY, belirli örgütsel koşullar altında gerekliliği tartışmalı pozisyonların ve işlevsiz süreçlerin ortaya çıkmasına veya sürdürülmesine zemin hazırlayabilmektedir.

İKY süreçlerinin gerçekten işlevsel kılınabilmesi için şu pratik düzenlemeler önerilmektedir:

1. İş Analizi ve Norm Kadro Güçlendirilmeli: Yeni pozisyon açılmadan önce açık görev tanımları ve somut iş yükü analizleri yapılmalıdır.

2. Prosedür ve Raporlamalar Sadeleştirilmeli: Karar süreçlerine katkı sunmayan ve okunmayan raporlar elenmelidir.

3. Performans ve Mülakat Çıktıları Aksiyona Bağlanmalı: Çıkış mülakatları arşivlenen belgeler olmaktan çıkarılıp örgütsel öğrenmeye dönüştürülmelidir.

4. Etik ve Şeffaf Karar Mekanizmaları Kurulmalı: Aile şirketlerinde ve ilişkiselliğin güçlü olduğu yapılarda İK biriminin yetki alanı netleştirilmelidir.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Rasyonellik, Anlamsız İşler, Bürokrasi

KAYNAKÇA

Alvesson, M. (2013). *The triumph of emptiness: Consumption, higher education, and work organization*. Oxford University Press.

Alvesson, M. ve Spicer, A. (2017). *Aptallık paradoksu: İş hayatında işlevsel aptallığın gücü ve tuzakları* (L. Tayla, Çev.). Paloma Yayınları.

Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*. University of Chicago Press.

Braun, V. ve Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.

Braun, V. ve Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597.

Civek, F. ve Özkahveci, E. (2021). Weber bürokrasi kuramı ve insan kaynakları yönetimi üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(39), 364–394.

Creswell, J. W. ve Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4. baskı). SAGE.

Graeber, D. (2021). *Tırışkadan işler* (B. Esen, Çev.). Everest Yayınları.

Guest, G., Bunce, A. ve Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? *Field Methods*, 18(1), 59–82.

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4. baskı). SAGE.

Power, M. (1997). *The audit society: Rituals of verification*. Oxford University Press.

Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783–791.

Taylor, F. W. (2018). *Bilimsel yönetimin ilkeleri* (B. Akın, Çev.). Adres Yayınları. (Orijinal çalışma 1911 basımlıdır).

Townley, B. (1993). Performance appraisal and the emergence of management. *Journal of Management Studies*, 30(2), 221–238.

Weber, M. (1995). *Toplumsal ve ekonomik örgütlenme kuramı*. İmge Kitabevi.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10. baskı). Seçkin Yayıncılık.

Teknoloji, Yapay Zekâ ve İşin Geleceği

Didyma Salonu

Oturum Başkanı: Doç. Dr. Orkun Saip DURMAZ

Büyük Dil Modellerinin İstihdam Hacmi Üzerindeki Olası Etkileri: Kuramsal Bir Analiz	*M. Arif Koşar*
Dijital Dönüşüm Çağında Kadın Emeği ve Yapay Zeka Adaptasyonu: Yeniliklerin Yayılımı Perspektifinden Bir inceleme	*Sevim Gezegen Ünlü*
Dijital Emek Piyasalarının Gelecekteki Aktörleri Olarak Alfa Kuşağı: Dijital Araç Sahipliği ve Farkındalık Üzerine Bir Alan Araştırması	*Tuğçe Zeynep Abalı Akgül – Zarife Asma*
Dijital Çağda Öğretmen Olmak: Farklı Branşlardaki Öğretmenlerin Dijital Dönüşüm ve Mesleğin Dönüşümü Üzerine Algıları	*Berfin Gürtunca – Sıla Satılmış*
Kamu Sektöründe 45 Yaş ve Üzeri Çalışanların Teknoloji Kullanımında Karşılaştıkları Sorunlar ve İhtiyaçlar	*Rojin Durmuş – Irmak Keleş – Selen Göksay – Asiye Kamber*

Büyük Dil Modellerinin İstihdam Hacmi Üzerindeki Olası Etkileri: Kuramsal Bir Analiz

M. Arif KOŞAR

E-posta: marifkosar@gmail.com. ORCID: 0000-0003-4842-8877.

GİRİŞ

Üretken yapay zekâ ve özellikle Büyük Dil Modelleri (Large Language Models-LLM), son yıllarda çalışma yaşamına ilişkin tartışmaların merkezinde yer almaktadır. ChatGPT, Claude, Gemini, Deep Seek ve benzeri sistemlerin yalnızca rutin bilişsel işleri değil, daha önce yüksek beceri gerektirdiği düşünülen pek çok faaliyeti de otomatikleştirebilmesi, istihdamın geleceğine ilişkin yeni tartışmalar doğurmuştur. Literatürde bir tarafta LLM'lerin milyonlarca işi ortadan kaldıracağını savunan teknolojik determinizm, diğer tarafta ise üretkenlik artışının yeni istihdam alanları yaratacağını ileri süren iyimser yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu çalışma, her iki yaklaşımın da teknolojiyi toplumsal ilişkilerden bağımsız ele alma eğiliminde olduğunu ileri sürmektedir. Çalışmanın temel amacı, LLM'lerin istihdam hacmi üzerindeki olası etkilerini politik iktisat perspektifinden değerlendirmek ve teknolojinin etkisinin sermaye birikim rejimi, devlet politikaları, emek piyasası kurumları ve sınıf mücadeleleri tarafından belirlendiğini kuramsal olarak ortaya koymaktır. Böylece çalışma, yapay zekâ tartışmalarını teknolojik determinizmin ötesine taşıyarak emek süreci literatürü ile dijitalleşme çalışmalarını ortak bir çerçevede buluşturmayı amaçlamaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışma politik iktisat, emek süreci kuramı ve dijital kapitalizm literatürüne dayanmaktadır. Marx'ın makineler ve göreli artı-değer analizinden Braverman'ın emek sürecinin denetimi yaklaşımına, güncel yapay zekâ çalışmalarına kadar uzanan kuramsal çizgi esas alınmaktadır. Bu çerçevede LLM'ler yalnızca üretkenliği artıran teknolojik araçlar olarak değil; bilişsel emeği standartlaştıran, emek üzerindeki denetimi güçlendiren, vasıfsızlaştırmayı hızlandıran ve sermayenin merkezileşmesini destekleyen teknolojiler olarak ele alınmaktadır. Bununla birlikte teknoloji ile istihdam arasındaki ilişkinin doğrusal olmadığı; ücret düzeyi, çalışma süreleri, sendikal güç, rekabet yapısı, kamu politikaları ve sermayenin yatırım tercihleri gibi değişkenler tarafından biçimlendiği savunulmaktadır. Çalışmada ayrıca teknolojik işsizlik, görev temelli teknolojik dönüşüm, otomasyon ve yapay zekâ destekli emek ikamesi literatürü karşılaştırmalı olarak değerlendirilmektedir.

YÖNTEM

Araştırma kuramsal ve kavramsal niteliktedir. Sistematik literatür değerlendirmesi ile analitik karşılaştırma yöntemi kullanılmaktadır. Üretken yapay zekâ, otomasyon ve istihdam üzerine uluslararası akademik çalışmalar, OECD ve ILO'nun genel istihdam raporları, ayrıca üretken yapay zekânın etkilerine ilişkin istatistikler ile güncel ampirik araştırmalar birlikte

incelenmektedir. Literatürde öne çıkan teknolojik determinist yaklaşımlar ile politik iktisat temelli eleştirel yaklaşımlar karşılaştırmalı biçimde analiz edilmekte; farklı varsayımların istihdam projeksiyonlarını nasıl etkilediği tartışılmaktadır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Çalışmanın temel kuramsal bulgusu, LLM'lerin istihdam hacmi üzerinde tek yönlü ve kaçınılmaz bir etkiye sahip olmadığıdır. Aynı teknoloji, farklı bağlam ve kurumsal yapılarda farklı istihdam sonuçları üretebilmektedir. LLM'lerin özellikle beyaz yakalı bilişsel emek üzerinde ikame baskısı oluşturduğu görülmektedir. Bununla birlikte üretkenlik artışının istihdam yaratıcı mı yoksa istihdam azaltıcı mı olacağı; çalışma süreleri, ücretlerin seyri, toplam talep, yatırım eğilimleri ve kamu politikaları gibi değişkenlere bağlıdır. Ayrıca LLM'lerin tıpkı diğer teknolojilerde olduğu gibi istihdam azaltıcı etkilerinin yanı sıra yeni istihdam yaratıcı etkileri de dikkate alınacaktır.

SONUÇ

LLM'lerin istihdam üzerindeki etkisini yalnızca teknolojik kapasite üzerinden açıklamak yetersizdir. Asıl belirleyici olan teknoloji değil, teknolojinin hangi toplumsal ilişkiler içerisinde geliştirildiği ve kullanıldığıdır. Çalışma, yapay zekâ tartışmalarında teknolojik determinizm yerine politik iktisat (ve emek süreci) yaklaşımının benimsenmesi gerektiğini savunmaktadır. İstihdam kayıpları kaçınılmaz değildir; ancak mevcut sermaye birikim rejimi altında üretkenlik kazanımlarının büyük ölçüde sermaye lehine aktarılması, istihdam daralması, ücret baskısı ve gelir eşitsizliklerinin derinleşmesi olası görünmektedir. Bu nedenle yapay zekâ politikalarının çalışma sürelerinin azaltılması, üretkenlik kazançlarının toplumsallaştırılması, sendikal hakların güçlendirilmesi ve dijital tekellerin düzenlenmesi gibi emek odaklı politikalarla birlikte ele alınması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Büyük Dil Modelleri, Yapay Zekâ, İstihdam, Emek Süreci, Politik İktisat,

KAYNAKÇA

Acemoglu, D. (2024). The simple macroeconomics of AI. Economic Policy, 40. 10.1093/epolic/eiae042.

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Automation and new tasks: How technology displaces and reinstates labor. Journal of Economic Perspectives, 33(2), 3–30.

Acemoglu, D., Kong, F., & Restrepo, P. (2024). Comparative advantage, technology and labor demand (NBER Working Paper No. 32872). National Bureau of Economic Research.

Autor, D. H. (2022). The labor market impacts of technological change: From unbridled enthusiasm to qualified optimism. In NBER Macroeconomics Annual 2022 (Vol. 37). University of Chicago Press.

Benanav, A. (2020). Automation and the future of work. Verso.

Braverman, H. (1974). Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century. Monthly Review Press.

Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. R. (2023). Generative AI at work (NBER Working Paper No. 31161). National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w31161

Crane, L. D., & Soto, P. E. (2026). *AI and coder employment: Compiling the evidence* (Finance and Economics Discussion Series No. 2026-018). Board of Governors of the Federal Reserve System. https://doi.org/10.17016/FEDS.2026.018

Eloundou, T., Manning, S., Mishkin, P., & Rock, D. (2023). GPTs are GPTs: An early look at the labor market impact potential of large language models. OpenAI. https://arxiv.org/abs/2303.10130

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change, 114, 254–280. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019

Hui, X., Reshef, O., & Zhou, L. (2023). *The short-term effects of generative artificial intelligence on employment: Evidence from an online labor market* (CESifo Working Paper No. 10601). CESifo. https://www.ifo.de/DocDL/cesifo1_wp10601.pdf

Humlum, A., & Vestergaard, E. (2025). *Artificial intelligence, workplace adoption, and employee outcomes* (BFI Working Paper No. 2025-56). Becker Friedman Institute for Economics at the University of Chicago. https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/2025/04/BFI_WP_2025-56-1.pdf

International Labour Organization. (2025). World employment and social outlook: Trends 2025. ILO.

International Monetary Fund. (2024). Gen-AI: Artificial intelligence and the future of work. IMF.

Marx, K. (1976). Capital: A critique of political economy (Vol. 1, B. Fowkes, Trans.). Penguin Books. (Original work published 1867)

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). OECD employment outlook 2024: The net-zero transition and the labour market. OECD Publishing.

Shen, Y., & Zhang, X. (2024). The impact of artificial intelligence on employment: The role of virtual agglomeration. Humanities and Social Sciences Communications, 11, Article 117. https://doi.org/10.1057/s41599-024-02647-9

Webb, M. (2020). The impact of artificial intelligence on the labor market (SSRN Working Paper No. 3482150). SSRN. https://doi.org/10.2139/ssrn.3482150

Dijital Dönüşüm Çağında Kadın Emeği ve Yapay Zeka Adaptasyonu: Yeniliklerin Yayılımı Perspektifinden Bir inceleme

Sevim GEZEGEN ÜNLÜ

Dr., Yalova Üniversitesi, sevim.unlu@yalova.edu.tr, ORCID No : 0000-0002-2126-5468.* Bu çalışma, Yalova Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından 2026/AP/0011 numaralı proje kapsamında desteklenmektedir.

GİRİŞ

Yapay zekâ teknolojileriyle ivme kazanan dijital dönüşüm süreci, günümüzde işgücü piyasalarının yapısını, çalışma biçimlerini ve emek süreçlerinin örgütlenmesini çok boyutlu olarak etkilemektedir. Mikro ve orta ölçekli işletmeler için bu teknolojiler, sadece teknik bir inovasyon olmanın ötesinde; operasyonel maliyetleri dengeleyen, verimliliği artıran ve belirli iş kollarında "yardımcı/ikame emek" kaldıracı işlevi gören yapısal bir unsur haline gelmiştir (Murray vd., 2021; Raisch &Fomina, 2024; Lebovitz vd., 2022). Bu noktada çoklu krizlerin (Williams, Erickson, 2024; Tooze, 2021) etkilediği bölgelerde de yapay zekanın benzer çözümleri / katkıları dezavantajlı gruplar için de üretip üretmeyeceği önem arz eden bir soru konumundadır. Bu soru, araştırma motivasyonunu da belirlemektedir. Bu noktadan itibaren araştırma sahasının çoklu kriz etkisi altındaki durumu, kadın girişimcilerin yapay zekâ kullanım pratiklerinin bu bağlam içindeki önemi aktarılacaktır.

Yalova'nın, Türkiye'nin en büyük metropollerine yakınlığı çerçevesinde sahip olduğu avantajlar birçok resmi söylemde karşılık bulmaktadır (Yalova Turizm İl Müdürlüğü, Yalova Belediyesi, YTSO). Diğer taraftan aynı konum, şehrin çoklu krizlerin yoğun bir şekilde yaşandığı metropollerin ortasında kalmış olduğu gerçeğini hatırlatmaktadır. Bu kapsamda Yalova, İstanbul, Bursa ve Kocaeli gibi dev metropollerin ortasında, onların ekonomik, demografik ve ekolojik krizlerinin risklerinden de etkilenen, "metropol çeperi taşra" bir kent olarak araştırmanın bağlamını oluşturmaktadır. Erkek egemen bir ekonomide kadın girişimciler dezavantajlı konumlarına rağmen, çoklu krizlerin yarattığı maliyet baskısı altında faaliyetlerine devam etmektedirler (Akyıldız, 2025; Miran, & Gültekin, 2024). Ek olarak kadın girişimcilere odaklanmak tartışmayı verimli bir zeminde yürütme fırsatı veriyor. Çünkü kadın girişimcilerin bu süreçteki teknolojik adaptasyonları; faaliyette bulunulan sektörel dinamikler ve kurumsal destek eksiklikleri nedeniyle oldukça heterojen bir seyir izlemektedir (Gergely, Oborni, & Popovic Pantic, 2024). Bu nedenle kadın girişimcilerin; YZ'yi bir "ikame/yardımcı emek" olarak anlamlandırma pratikleri önem arz eden bir araştırma alanı olarak ön plana çıkarmaktadır.

Araştırma motivasyonu ve gözlem sahasının işaret ettiği gereklilikler temelinde bu araştırmanın temel amacı, çoklu krizlerin şekillendirdiği / etkilediği bir bağlam olarak

Yalova'da, teknolojik yenilikleri benimseme türlerine göre gruplanmış kadın girişimcilerin yapay zekayı nasıl anlamlandırdıklarını belirlemeye çalışmaktır.

Yalova ilinde farklı sektörlerde faaliyet gösteren kadın girişimcilerin YZ araçlarını benimseme süreçleri, Rogers'ın (1995) "Yeniliklerin Yayılımı Teorisi'nden" hareketle ele alınmıştır. Kurama göre bir yeniliğin benimsenme süreci doğrusal ve homojen seyir izlememektedir; bireyler yenilikçilik özelliklerine, hazır bulunuşluklarına ve risk alma eğilimlerine göre heterojen kategorilere ayrılmaktadır. Bu doğrultuda kuram, teknolojik adaptasyon hızını; Yenilikçiler, Erken Benimseyenler, Erken Çoğunluk, Geç Çoğunluk ve Geride Kalanlar olmak üzere beş temel tipoloji altında sınıflandırmaktadır. Çalışma kapsamında bu kuramsal tasnif, taşrada (Yalova örneğinde) ve farklı sektörel dinamiklerde var olmaya çalışan kadın girişimcilerin yapay zekâ araçlarını iş süreçlerine entegre etme (veya etmeme) pratiklerini ve bu süreçte karşılaştıkları psikososyal/yapısal bariyerleri anlamlandırmak amacıyla analitik bir araç olarak kullanılmıştır. Devamında ise bu kuramsal zeminde kadın girişimcilerin yapay zekayı anlamlandırma yolları incelenmiştir. Araştırma, yerel düzeyde kadın emeğine yön veren kilit kurumsal aktörlerin vizyonunu da kapsayarak, kadın girişimcilerin YZ ekosistemi içerisindeki özgün emek deneyimlerini, karşılaştıkları toplumsal cinsiyet temelli zorlukları, mentorluk açıklarını ortaya koymak suretiyle literatüre katkı sağlama hedefindedir.

YÖNTEM

Araştırmanın örneklemini Yalova'da faaliyet gösteren 12 kadın girişimci oluşturmaktadır. Sektörel çeşitliliği, deneyim farklılıklarını ve yapısal derinliği yakalayabilmek için maksimum çeşitlilik örneklemesi yapılmıştır. Ayrıca yerel ekosistemde "kanaat önderi" ve "öncü" rolü üstlenen Yalova Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı ve Yalova Kadın Girişimciler Derneği Başkanı ile de derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde veri doygunluğu esas alınmıştır. 10. mülakattan itibaren katılımcı yanıtlarında yeni bir temanın veya kodun ortaya çıkmadığı, verilerin kendini tekrar ettiği gözlemlenmiş; ancak sektörel temsil gücünü ve kurumsal kanaat önderlerinin katılımını pekiştirmek amacıyla saha çalışması 12 mülakat ile tamamlanmıştır.

Fenomenolojik araştırmalarda veri analizi sıklıkla tümevarımsal bir yaklaşımla yürütülese de; bu çalışmada elde edilen özgün temaların ve kodların anlamlandırılmasında Rogers'ın (1995) Yeniliklerin Yayılımı Teorisi analitik bir şablon olarak kullanılmış, böylece karma/hibrit bir tematik analiz yaklaşımı izlenmiştir.

Araştırmaya katılan girişimciler 25-56 yaş aralığında yer almakta olup, eğitim düzeyleri ön lisans ile yüksek lisans arasında değişmektedir. Teknolojik hazırbulunuşluk algısındaki jenerasyonel farklılıkları analiz edebilmek amacıyla örneklemde X, Y ve Z kuşaklarından kadın girişimcilere yer verilmiştir. Katılımcılara teknolojik adaptasyon süreçlerini, karşılaştıkları psikososyal ve yapısal bariyerleri sorgulayan 20 soruluk bir mülakat formu

yönlendirilmiştir. Mülakatlar toplam 324 dakika sürmüştür. Görüşmeler ses kaydına alınarak araştırmacı tarafından deşifre edilmiş ve tematik analize tabi tutulmuştur.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Mülakat verilerinin çözümlemesinde, saha verilerinden tümevarımsal olarak elde edilen alt kodlar ile Rogers'ın (1995) dedüktif tipolojisi matrisleştirilmiştir. Veri analiz süreci ve tematik kurgu Tablo 1'de özetlenmiştir:

Ana Temalar	Alt Kodlar (Saha Verileri)	Rogers'ın Kuramsal Tipolojisi	Temsil Eden Katılımcılar
1. Dijital İkame Emek ve Sektörel Zorunluluklar	•İşgücü/Çoban Krizini Aşma	Yenilikçiler & Erken Benimseyenler	K1 (Hayvancılık), K5 (İnşaat/İhracat), K7 (Çiçek/Peyzaj), K4 (Gıda), K9 (Dijital/Ağ)
	•Fiziksel Yükü Azaltma		
	•İhracat/Çeviri Hızı ve Zaman Tasarrufu		
2. Pragmatik Entegrasyon ve Zaman Yoksulluğu	•Cari Hesap Takibi / Maliyet Analizi	Erken Çoğunluk	K3 (Otomotiv), K10 (Turizm)
	•Reklam ve Pazar Payı Verileri		
	•Kontrollü / Şüpheci Kullanım		
3. Dışsal İkna ve Teyit Amaçlı Kullanım	•Eğitim / Dış Teşvikle Önyargıyı Kırma	Geç Çoğunluk	K6 (Tarım/Bitki), K8 (Hizmet/Danışmanlık), K12 (Ticaret)
	•Teyit Mekanizması Olarak YZ		
	•Yavaş / Tereddütlü Adaptasyon		
4.Teknolojik Yabancılaşma ve Direniş	•Bilişsel Yetenekleri Köreltme	Geride Kalanlar (Direnenler)	K2 (Eğitim/Öğretim), K11 (Makine/İmalat)

Ana Temalar	Alt Kodlar (Saha Verileri)	Rogers'ın Kuramsal Tipolojisi	Temsil Eden Katılımcılar
	•Geleneksel Emeğe ve İnsan Unsuruna Sadakat		

1. Yenilikçiler ve Erken Benimseyenler: İkame Emek ve Psikososyal Bağ Kurma

Ağır fiziksel efor ve işgücü arzı kıtlığının yaşandığı tarım, hayvancılık veya hızlı uluslararası operasyon yürüten sektörlerde kadın girişimciler YZ'yi doğrudan bir "ikame/yardımcı emek" olarak konumlandırmaktadır.

K1 (Hayvancılık): "Ben cesaretliyim, istiyorsam hiç kimseyi beklemem. Yaparım" diyerek akıllı mera ve tasma sistemlerini araştıran K1, çoban bulma krizini YZ ile aşmayı hedeflemektedir.

K5 (İnşaat/İhracat) & K7 (Çiçek/Peyzaj): Çin fuarlarında YZ'yi erken dönemde fark eden K5 ve Z kuşağının getirdiği hazırbulunuşlukla logosundan iç dizaynına kadar her şeyi YZ'ye yaptıran K7, teknolojiyi bir risk değil, rekabet avantajı olarak görmektedir.

K4 (Gıda): YZ kullanımının getirdiği profesyonelleşme ile "Türkiye genelindeki firmalar bizi taklit etmeye başladı, biz öncü olmuşuz" diyerek erken benimsemenin prestijini yaşamaktadır.

K9 (Network Marketing): K9'un deneyimi, YZ'nin taşradaki kadınlar için sadece teknik bir araç değil, psikososyal bir rehabilitasyon ve "dijital koç" işlevi gördüğünü kanıtlamaktadır.

2. Erken Çoğunluk: Pragmatik Entegrasyon

Pragmatik gruptaki girişimciler rasyonel fayda ve zamansal kazanç odaklıdır.

K3 (Otomotiv): Sanayi kültürünün yapay zekaya uygun olmadığını düşünmesine rağmen, ustaları telefondaki cari hesap uygulamasına ikna ederek sanayideki karadüzen geleneksel yapıyı dönüştürmüştür.

K10 (Turizm): Dijital reklam ve pazar payı verilerinde Gemini'yi kullanarak müşteri datasına ulaşmakta, ancak kontrollü bir strateji izlemektedir.

3. Geç Çoğunluk: Dışsal İkna ve Teyit Mekanizması

Bu kategorideki kadınlar başlangıçta şüpheci ve geleneksel yaklaşıma sahiptir.

K6 (Çiçek/Peyzaj): Teknolojik önyargılarını katıldığı bir Instagram eğitimi sonrasında kırmış, YZ'yi son 1 aydır kendi bilgisini teyit etmek ve hap içerik üretmek amacıyla kullanmaya

başlamıştır. Bu durum, taşradaki kadınların dijitalleşmesinde kurumsal eğitimlerin dönüştürücü gücünü göstermektedir.

K8 (Hizmet) ve K12 (Ticaret): Süreçleri dışarıdan gözlemleyerek standart bir güven ortamı oluştuktan sonra iş akışlarına kısıtlı entegrasyon sağlamaktadırlar.

4. Geride Kalanlar (Direnenler): Teknolojik Yabancılaşma

Entelektüel emeğin veya el işçiliğinin esas olduğu sektörlerde YZ'ye karşı ideolojik ve rasyonel bir direnç gözlenmektedir.

K2 (Eğitim/Öğretim): Kurumlarında kara tahta ve geleneksel öğrenim modelini savunan K2, YZ'yi "üretkenliği bitiren, düşünmeyi kısıtlayan bir düşman" ve "gelecekte işsizlik yaratacak global bir problem" olarak kodlayarak açık bir teknoloji karşıtı tutum sergilemektedir.

K11 (Makine/İmalat): "Biz imalat sektöründeyiz, bizde el işçiliği hala değerli... vazgeçilmez değil, olmazsa da işim bitmez" diyerek geleneksel üretim biçimini ve insani emeği savunmaktadır.

SONUÇ

Yalova ilinde farklı jenerasyonlardan ve sektörlerden 12 kadın girişimci ile gerçekleştirilen bu araştırma, taşradaki kadın emeğinin YZ adaptasyon süreçlerindeki heterojen yapısını göstermektedir. Elde edilen ilk bulgular; ağır fiziksel efor ve işgücü arzı kıtlığı barındıran sektörlerdeki girişimcilerin (Yenilikçiler) YZ'yi doğrudan bir "kurtarıcı/ikame emek" olarak konumlandırdığını gösterirken; entelektüel emeğin yoğun olduğu alanlardaki girişimcilerin (Geride Kalanlar/Direnenler) ise teknolojiyi üretkenliği körelten bir unsur olarak kodlayıp teknolojik direniş geliştirdiğini ortaya koymaktadır. Tüm katılımcılarda ortaklaşan temel yapısal bariyer yerelde kamusal ve kurumsal bir dijital mentorluk ağının bulunmamasıdır. Girişimcilerin yerel ekosistem ve otorite eksikliğine yönelik vurguları, uluslararası literatürde kadın girişimcilerin yapay zekâ ekosistemlerine entegrasyonu için mentorluk programları, yetenek geliştirme ve bölgeye özgü politika müdahalelerinin zorunlu olduğunu savunan çalışmalarla (Khoza, 2024) örtüşmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yeniliklerin Yayılımı Teorisi, Yapay Zekâ, Kadın Girişimciler

KAYNAKÇA

Akyıldız, S. (2025). Gender, Space, and Women's Entrepreneurship: A Case Study in Kadıköy, İstanbul (2018–2023). *Kadın/Woman 2000*, *26*(1), 223-242.

Gergely, O., Oborni, K., Popovic Pantic, S. (2024). Digitalization as a resilience strategy for women owned SMEs during crises. *Society and Economy*, *46*(4), 386-403.

Lebovitz, S., Lifshitz-Assaf, H. & Levina, N. (2022). 'To engage or not to engage with AI for critical judgments: How professionals deal with opacity when using AI for medical diagnosis'. Organization Science, 33, 126–48.

Miran, B., Gültekin, S. (2024). Investigating the effects of the challenges faced by women entrepreneurs on their entrepreneurial capabilities and developing effective entrepreneurship strategies. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, *14*(1), 32.

Murray, A., Rhymer, J. E. N.,nSirmon, D. G. (2021). 'Humans and technology: Forms of conjoined agency in organizations'. Academy of Management Review, 46, 552–71.

Raisch, S. & Fomina, K. (2024). 'Hybrid problem-solving with large language models: A reply to "Iterative Alternative Evaluation" and "An Assemblage Perspective"'. Academy of Management Review, 50(2), 482–4.

https://www.ytso.org.tr/kent-rehberi/nasil-gelinir

https://www.yalova.bel.tr/public/sayfa/iklim-ve-cografya

https://yalova.ktb.gov.tr/TR-128112/ulasim-nasil-gidilir.html

Dijital Emek Piyasalarının Gelecekteki Aktörleri Olarak Alfa Kuşağı: Dijital Araç Sahipliği ve Farkındalık Üzerine Bir Alan Araştırması

Tuğçe Zeynep ABALI AKGÜL[1] • Zarife ASMA[2]

[1] Dr. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi. tugcezeynepabali@adu.edu.tr. ORCID ID: 0000-0001-9545-9495.

[2] Öğrenci, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, 222805034@stu.adu.edu.tr. ORCID ID: 0009-0009-3212-4765.

GİRİŞ

Çalışma yaşamı ve emek piyasaları son yirmi yıldır değişmekte ve dönüşmektedir. Özellikle 2020 yılında COVİD-19 Pandemisinin etkisiyle çalışma yaşamının ve ekonominin hızla dijitalleştiğine şahit olmaktayız. Ekonominin küresel ölçekte dijitalleşmesi ve çalışma hayatının ve istihdam ilişkilerinin de bu duruma bağlı olarak dönüşmesi söz konusudur. Mevcut duruma bakıldığında çalışma yaşamında ağırlıklı olarak X, Y ve Z kuşakları bulunmaktadır. Mevcut araştırmaların ve literatürün de çoğunlukla söz konusu kuşaklara yoğunlaştığı görülmektedir. Fakat son beş yıldır ekonominin, mesleklerin, çalışmanın hızla dijitalleşme doğrultusunda dönüştüğüne şahit olmaktayız. Alfa kuşağı bireyler ise şu an zorunlu eğitim kapsamında eğitim hayatında olsalar da önümüzdeki 3-4 yıl içinde çalışma yaşamına gireceklerdir. Alfa kuşağı gençleri bekleyen çalışma biçimlerinin daha çok dijital çalışma, platform tipi çalışma vb. işleri kapsayan dijital emek piyasaları dahilindeki işler olacağı öngörülmektedir. McCrindle'a (2024) göre alfa kuşağını 2010-2024 yılları arasında doğan kişiler olarak tanımlayabiliriz. Alfa Kuşağı sanal dünyanın merkezine doğmuştur, hafızalarında fazla bir şey tutamazlar, sanal arkadaşlıkları ve makineleri insanlara tercih ederler, çevrimiçi alışveriş yaparlar, kendinde odaklıdırlar, bireysel çalışmayı severler, becerikli, akıllıdırlar ancak geniş çaplı düşünmeyi ve kültürel derinliği ihmal ederler, otoriteden hoşlanmazlar ve az konuşurlar (Çolak, Güvenç ve Koç, 2024).

Bu bağlamda bu çalışma ile Aydın merkezde örgün eğitim içerisinde bulunan Alfa kuşağına dahil lise birinci sınıf öğrencilerinin dijital emek piyasalarına hazır olup olmadıkları, dijital emek araçlarını kullanmaya ne ölçüde vakıf oldukları, dijital girişimcilik becerilerine sahip olup olmadıkları, dijital emek platformlarına ne kadar aşina oldukları incelenmiştir. Bu inceleme bir anket formunun sahada uygulanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma evreni Aydın merkezde yer alan lise birinci sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Örneklem Aydın merkezde yer alan liselerden Anadolu Liseleri ve Meslek Liseleri katmanlı örnekleme mantığında tercih edilmiştir. Toplanan veriler SPSS programında analiz edilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kuşak kavramını Kupperschmidt (2000), bir tarih aralığında doğan, sosyal yaşam süresi içinde toplumsal, ekonomik ve politik temelde meydana gelen olaylardan etkilenen, ortak bir motivasyondan beslenen değerler yapısına aidiyet hisseden ve bu doğrultuda beklenti, davranış, inanç ve sorumluluklara sahip guruplar seklinde tanımlamaktadır (Gençer & Altun, 2022: 337). Bu bakımdan kuşaklar bir toplum içerisinde benzer kültürel kodları, beğenileri, alışkanlıkları benimseyen alt gruplardır. Kuşakları anlamak bir toplumda süregelen ortak değer yargılarının, kültürün izini sürmeyi ya da tam tersi kuşaklar arası farklılaşan değerleri fark etmeyi kolaylaştırır. William Strauss ve Neil Howe (1991), kuşakları Sessiz Kuşak, Bebek Patlaması, X, Y, Z kuşakları şeklinde sınıflandırmaktadır.

McCrindle (2024) alfa kuşağını 2010-2024 yılları arasında doğan, Y kuşağının çocukları, Z kuşağının küçük kardeşleri olarak tanımlamaktadır. McCrindle'a göre alfalar dünya üzerindeki en yüksek nüfusa sahip kuşaktır. Bu bakımdan da piyasayı etkileme ve satın alma güçleri çok yüksektir. Alfa kuşağı ekonomik olarak diğer kuşaklara göre daha fazla olanaklara sahip olan ve teknolojik yetkinlikleri en yüksek olan kuşaktır. Ayrıca diğer kuşaklara kıyasla daha uzun bir ömür yaşayacakları öngörülmektedir. Alfa kuşağı bireylerin eğitimde ve NEET pozisyonunda diğer kuşaklara oranla daha uzun evde kalması beklenmektedir. Bu kuşak üyelerinin ekranla çok küçük yaşta tanışması ve çok uzun süre ekrana maruz kalması sebebiyle teknoloji okur yazarlığı yüksek fakat dikkat süresi çok kısadır. Bu sebeple onlara "*ekran kuşağı"* (screenagers) da denmektedir (McCrindle, 2024).

Endüstri 5.0 çağında üretim dijitalleşme yolunda ilerlerken emeğin de gayri maddi emek biçimine dönüşmesi söz konusudur. Geleceğin mesleklerinin birçoğunda emek maddi ve kalıcı olarak bir ürün üretemeyecektir. Bunun yerine daha çok hizmet ya da maddi olmayan malların üretimi gerçekleştirilecektir (Hardt & Negri, 2003: 302-306). Bu emek piyasalarında da ağırlıklı olarak Alfa Kuşağı çalışacaktır. Bu durumda emek piyasalarına girmeye hazırlanan gençler için dijital becerilere ve dijital emek araçlarına sahip olmaları önemlidir.

YÖNTEM

Araştırma evreni Aydın merkez Efeler ilçesinde yer alan lise birinci sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Örneklem oluşturmak için Aydın ili merkezinde yer alan liselerden karşılaştırma yapmak adına daha uygun olduğu düşünülen Anadolu Liseleri ve Meslek Liseleri katmanlı örnekleme mantığında ayrıştırılmıştır. Diğer lise türleri ise araştırmaya dahil edilmemiştir. Çünkü Sosyal Bilimler lisesi, Fen lisesi, Güzel Sanatlar Lisesi gibi lise kategorilerinin halihazırda meslek eğilimleri en baştan seçilmiştir. Anadolu liselerinde ise meslek eğilimleri üniversite tercihlerine bırakılmış bir durumdadır. Teknik meslek liselerinde de bir meslek üzere seçim yapılmış olsa dahi hem ara eleman olarak emek piyasasına direkt katılma hem de üniversite okumaya devam etme seçenekleri bulunmaktadır. Bu nedenle araştırma evreni Aydın merkezde yer alan 8 adet Anadolu lisesi ve 6 adet mesleki teknik liseden oluşmaktadır.

2025-2026 eğitim öğretim döneminde Anadolu liselerinde 1. sınıfa kaydolmuş 1651, mesleki teknik liselerinin ise birinci sınıfa kaydolmuş 1481 öğrencisi bulunmaktadır (T.C. Efeler Kaymakamlığı Efeler İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü, 2025). Bu sayıların toplamı araştırmanın evrenini vermektedir.

Bu araştırmada katmanlı örnekleme kullanıldığı için Anadolu Liseleri ve Mesleki Teknik Liseleri için örneklem büyüklüğü ayrı ayrı hesaplanmıştır. Buna göre %5 yanılma payıyla Anadolu liselerinde elde edilen örneklem büyüklüğü 311, mesleki teknik liselerinde elde edilen örneklem büyüklüğü 302 olarak hesaplanmıştır. Toplam örneklem büyüklüğü ise 613'tür (Bal, 2017: 237; Neuman, 2013: 342-343). Böylece örneklem katmanların evrendeki ağırlığına göre seçilmiştir (Bal, 2017: 242). Uygun örneklem sayısına ulaşana kadar rastlantısal biçimde Anadolu liseleri ve Mesleki teknik liseleri arasından okullar seçilmiştir.

Bu çalışmada araştırma tekniği olarak anket uygulanmıştır. Anket literatürden elde edilen bilgilerden faydalanılarak araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Herhangi bir ölçek kullanılmamıştır. Ankette çoktan seçmeli sorular kullanılmıştır. Anket soruları demografik bilgiler, dijital emek araçları sahipliği, teknolojiyle ilişkiye dair sorulardan oluşmaktadır. Araştırmanın temel amacı Alfa kuşağı gençlerin dijital emek piyasalarına dair farkındalıkları sosyoekonomik statü, dijital emek araçlarına sahip olma ve cinsiyete göre değişmekte midir gibi soruların yanıtını aramaktır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmaya katılan 684 lise birinci sınıfı öğrencisinin büyük çoğunluğunun akıllı telefona (%97,2), internet erişimine (%88,5) ve bilgisayara (%73,7) sahip olduğu görülmektedir. Maddi olmayan üretimin gerçekleşmesi için kullanılacak emek araçları en temelde akıllı telefonlar, internet, bilgisayarlar olacaktır. Bu emek araçları kullanılarak gerçekleştirilen işler dijital emek olarak ifade edilmektedir (Güler, 2025: 837). Bu bakımdan dijital emek üretimine yönelik emek araçlarının (mikrofon, ses kayıt ekipmanları, tripod, profesyonel kamera vb.) sahiplik oranları oldukça düşüktür. Öğrencilerin %68,8'i dijital araçları sıklıkla kullandığını belirtirken, yaklaşık yarısı (%49,7) kendisini dijital teknolojiye çok yakın hissetmektedir. Buna karşılık ebeveynlerin dijital teknolojiyle ilişkilerinin öğrenciler tarafından daha sınırlı düzeyde değerlendirildiği görülmektedir. Bu bulgular Alfa kuşağının teknoloji tüketimi açısından yüksek düzeyde dijitalleşmiş olduğunu, ancak dijital üretim ve dijital emek süreçlerinde kullanılabilecek araçlara erişimin aynı ölçüde yaygın olmadığını göstermektedir.

Korelasyon analizleri dijital emek araçlarına sahiplik ile ailenin gelir düzeyi arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle bilgisayar, internet, kamera ve içerik üretiminde kullanılabilecek çeşitli dijital emek araçlarının sahipliği gelir düzeyi yükseldikçe artış göstermektedir. Öğrencilerin ilgi duydukları emek araçları ile aile geliri, okudukları bölüm türü ve cinsiyet arasında da belirli düzeylerde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu durum

Alfa kuşağı içerisinde dijitalleşmenin homojen bir biçimde yaşanmadığını; dijital emek piyasalarına hazırlık düzeyinin sosyoekonomik kaynaklar, eğitim yönelimi ve toplumsal cinsiyet gibi değişkenlerden etkilendiğini göstermektedir.

SONUÇ

Araştırma sonuçları, Alfa kuşağının gündelik yaşamında dijital teknolojilerin oldukça yaygın olduğunu ancak dijital emek piyasalarının gerektirdiği üretken dijital beceriler ve emek araçlarına erişim açısından önemli farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Öğrenciler teknoloji kullanımında yüksek bir özgüvene sahip olsalar da dijital girişimcilik, içerik üretimi ve platform temelli çalışma biçimlerine hazırlık düzeyleri büyük ölçüde ailelerin ekonomik kaynaklarından etkilenmektedir. Bu nedenle dijital eşitsizlik yalnızca internete erişim sorunu olarak değil, dijital emek piyasalarına katılım kapasitesini belirleyen bir fırsat eşitsizliği olarak değerlendirilmelidir.

Elde edilen bulgular, dijital emek piyasalarına hazırlığın yalnızca teknolojiye erişimle açıklanamayacağını, sosyoekonomik koşullar ve eğitim süreçlerinin belirleyici rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle eğitim politikalarında dijital girişimcilik, dijital üretim ve platform ekonomisine yönelik becerilerin geliştirilmesine öncelik verilmesi önerilmektedir.

Çalışma, yakın gelecekte dijital emek piyasalarına katılacak Alfa kuşağının dijital teknolojilere yüksek düzeyde erişim sağladığını, ancak dijital üretim becerileri ve dijital emek farkındalığı açısından önemli farklılıklar taşıdığını göstermektedir. Bu yönüyle araştırma, dijital eşitsizliklerin geleceğin işgücü piyasalarına etkisini Alfa kuşağı üzerinden inceleyen sınırlı sayıdaki çalışmalara katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Alfa Kuşağı, Dijital Emek Piyasaları, Dijital Emek.

KAYNAKÇA

Bal, H. (2017). *Sosyolojide yöntem ve araştırma teknikleri*. Sentez Yayıncılık.

Çolak, K., Güvenç, D. ve Koç, S. (2024). İşgücü piyasasında bir niş jenerasyon NEET'lerin Y, Z ve Alfa kuşakları açısından bir değerlendirmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi. 8*(4). 165-182.

Gençer, R., & Altun, A. (2022). Kuşak çalışmalarının kronolojik yörüngesi. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi, 6*(3), 336–364.

Güler, S. (2025). Dijital Emek çalışmalarının bibliyometrik analizi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi. 60*(1). 836-850, https://tisej.com/index.php/pub/article/view/1411

Hardt, M., & Negri, A. (2003). *İmparatorluk* (A. Yılmaz, Çev.). Ayrıntı Yayınları. (Orijinal eserin yayım tarihi 2000)

Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: Strategies for effective management. *The Health Care Manager, 19*(1), 65–76.

McCrindle. (2024). *Understanding Generation Alpha*. https://mccrindle.com.au/article/topic/generation-alpha/generation-alpha-defined/

Neuman, W. L. (2013). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nitel ve nicel yaklaşımlar I* (S. Özge, Çev.). Yayın Odası.

Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584–2069*. Morrow.

T.C. Efeler Kaymakamlığı Efeler İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü. (2025). *Ortaöğretim kurumları tanıtım kitapçığı*. https://efeler.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2025_07/14170629_2025ortaogretimkitapcigiinternet.pdf

Dijital Çağda Öğretmen Olmak: Farklı Branşlardaki Öğretmenlerin Dijital Dönüşüm ve Mesleğin Dönüşümü Üzerine Algıları

Berfin GÜRTUNCA[1] • Sıla SATILMIŞ[2]

[1] Bursa Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Öğrencileri

[2] 702450001@ogr.uludag.edu.tr,ORCID: 0009-0008-3571-3621

GİRİŞ

Dördüncü sanayi devrimiyle birlikte hayatımızın her alanını saran teknolojik dönüşüm, çalışma yaşamının ezberlerini bozduğu gibi zihinsel emek süreçlerini de derinden sarsmaktadır. Bu değişim dalgasından en çok etkilenen alanların başında hiç şüphesiz eğitim sektörü gelmektedir. Bir yandan akıllı tahtalar, yapay zekâ asistanları ve dijital platformlar sınıfların içine kadar girerken; diğer yandan öğretmenlerin mesleki pratikleri bu hızın gerisinde kalma ya da sisteme ayak uydurma zorunluluğu arasında sıkışıp kalmaktadır.

Literatürde dijitalleşmenin genellikle teknik imkânları veya öğrenci başarısı üzerindeki etkileri tartışılsa da; sayısal, sözel, yabancı dil, görsel sanatlar ve özel eğitim gibi farklı disiplinlerde ter döken öğretmenlerin bu süreçte ne hissedip nasıl bir baskıyla karşılaştığı, mesleki özerkliklerini nasıl korumaya çalıştıkları henüz yeterince aydınlatılmamıştır. Bu çalışmanın temel dert edindiği nokta tam da bu boşluktur: Farklı branşlardaki öğretmenlerin gözünden dijital dönüşümün ve yapay zekânın mesleğin geleceğini nasıl şekillendirdiğini, Harry Braverman'ın Emek Süreci Kuramı kılavuzluğunda anlamayı amaçlamaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın teorik omurgasını oluşturan Harry Braverman'ın Emek ve Tekelci Sermaye perspektifi, teknolojinin ve yönetsel mekanizmaların sadece birer kolaylık aracı olmadığını, aynı zamanda çalışanlar üzerinde bir kontrol ve denetim mekanizması olarak işlev görebileceğini ortaya koyar. Sermayenin ya da merkezi otoritelerin işi küçük, mekanik parçalara bölme eğilimi, çalışanın o süreçteki bütünsel kontrolünü zayıflatır ve zamanla emeğin nitelik kaybetmesine (vasıfsızlaşmasına) yol açar.

Eğitim alanına baktığımızda, dijitalleşme masum birer araç olmaktan öte, öğretmenin ders üzerindeki geleneksel özerkliğini merkezi platformlar aracılığıyla sınırlayan bir denetim

aracına dönüşebilmektedir. Ancak bu baskı her branşta aynı şekilde hissedilmez; Türk dili ve edebiyatından matematiğe, özel eğitimden yabancı dile kadar her disiplin, dijitalleşmenin

getirdiği yükleri ve imkânları kendi özgün doğası içinde farklı biçimlerde deneyimlemektedir.

YÖNTEM

Öğretmenlerin bu dönüşüm karşısındaki iç seslerini, kaygılarını ve gündelik pratiklerini en yalın hâliyle yakalayabilmek adına çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji

deseni benimsenmiştir. Araştırmanın çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ile belirlenen, 6 farklı branşı temsil eden toplam 6 öğretmenle sınırlıdır (4 kadın: Türk Dili ve Edebiyatı, Görsel Sanatlar, Özel Eğitim, Tarih; 2 erkek: Matematik, Yabancı Dil/İngilizce).

Veriler, öğretmenlerin sınıf içindeki özgürlük alanlarını, yaşadıkları teknik çıkmazları ve yapay zekâyla imtihanlarını derinlemesine irdeleyen yarı yapılandırılmış görüşmelerle

toplanmıştır. Ses kayıtlarının kâğıda dökülmesiyle elde edilen ham metinler, Emek Süreci Kuramı'nın kavramsal süzgecinden geçirilerek tema ve kodlara dönüştürülmüştür.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmadan elde edilen bulgular üç ana tema altında toplanmıştır:

Kurumsal Altyapı ve Müfredat Uygulamaları

Öğretmenler, Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli, karekod uygulamaları ve merkezi dijital

sınavlar gibi yasal düzenlemelerin kendilerini teknoloji kullanmaya zorlayan birer yönetsel

denetim aracı haline geldiğini belirtmektedir. Bununla birlikte okullardaki internet kesintileri, akıllı tahta arızaları gibi altyapısal krizler dersin akışını baltalamakta ve öğretmenlerde ciddi bir psikolojik yorgunluk yaratmaktadır.

Pedagojik Çelişkiler ve Metot Tercihleri (Branşsal Farklılıklar)

Dijital araçlar her branşta bambaşka karşılık bulmaktadır. Örneğin yabancı dil dersinde oyunlaştırma araçları motivasyonu artırırken; matematik ve özel eğitimde yapay zekânın

denetimsiz kullanımı öğrencide "bilişsel tembellik" yaratmaktadır. Özel eğitim öğretmeni, hazır çözümlerin öğrencilerin araştırma yetisini körelttiğini vurgulamaktadır. Bu durum,

öğretmenin rehberlik rolünü zedeleyerek bir vasıfsızlaşma riski doğurmaktadır. Buna karşı öğretmenlerin tahtaya tebeşirle yazma gibi geleneksel yöntem reflekslerine sığınarak bir

direnç alanı ördüğü görülmektedir.

Dijital Çağda Eğitimin Geleceği ve İnsani Doku

Araştırmanın en güçlü ortak sesi, ne kadar gelişirse gelsin yapay zekânın öğretmenin yerini alamayacağı gerçeğidir. Tüm katılımcılar, sınıfın o yaşayan atmosferini, empatiyi ve ikame edilemez insani bağı hiçbir algoritmanın taklit edemeyeceğinde hemfikirdir. Ayrıca

öğretmenler, bu dönüşümün okullarda gerçekten işe yarayabilmesi için sadece dijital araç kullanmayı öğreten değil, onlara içerik üretebilme becerisi kazandıran öğretmen

akademilerinin kurulmasını ve sınıf mevcutlarının 15-20 kişiye çekilerek eğitim ortamının gerçek bir tartışma ve üretim alanına dönüştürülmesini istemektedirler.

SONUÇ

Bu araştırmada; sayısal, sözel, yabancı dil, görsel sanatlar ve özel eğitim alanlarında ter döken öğretmenlerin gözünden, okullarda yaşanan dijital dönüşümün ve yapay zekâ

rüzgârının mesleğin geleceği ile emek süreçleri üzerindeki yansımaları ele alınmıştır. Harry Braverman'ın emek süreci penceresinden bakıldığında, dijitalleşmenin okullarda masum birer araçtan ziyade; merkezi mevzuatlar ve karekod uygulamaları aracılığıyla öğretmenlerin elini kolunu bağlayan birer denetim mekanizmasına dönüştüğü görülmektedir. Öte yandan

teknoloji, yabancı dil derslerinde oyunlaştırma yoluyla heyecan katarken; matematik ve özel eğitim sınıflarında öğrencilerin hazır çözümlere alışmasıyla bilişsel tembellik riskini tetiklemekte, bu da öğretmenin kılavuzluk rolünü aşındırarak bir nitelik kaybı tehlikesi

yaratmaktadır. Sınıflardaki internet kesintileri veya tahta arızaları da öğretmenlerin sırtındaki psikolojik yükü artırmaktadır. Tüm bu baskılara karşın öğretmenler, tahtaya tebeşirle yazı yazma gibi geleneksel reflekslerine sarılarak mesleki özerkliklerini korumaya çalışmaktadır. Araştırmanın etrafında en güçlü şekilde kenetlendiği ortak nokta ise, ne kadar gelişirse gelsin hiçbir algoritmanın sınıftaki o sıcak insani bağı ve duygusal atmosferi asla taklit edemeyeceği gerçeğidir. Sonuç olarak; dijitalleşme politikaları kurgulanırken teknolojinin öğretmeni

köşeye sıkıştıran bir denetim sopası değil, onun mesleki birikimini ve sevgisini besleyen esnek bir yoldaş olarak tasarlanması şarttır.

Anahtar Kelimeler: Dijital Dönüşüm, Yapay Zekâ, Öğretmenlik Mesleği, Emek Süreci Kuramı.

KAYNAKÇA

Batu, D. ve Taşdan, M. (2025). Okul yöneticilerinin okulların dijital dönüşümüne ilişkin farkındalıklarının incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 70-87. https://doi.org/10.33206/mjss.1540880

Braverman, H. (2008). *Emek ve tekelci sermaye: Yirminci yüzyılda çalışmanın değersizleştirilmesi* (Ç. Çidamlı, Çev.). Kalkedon Yayınları. (Orijinal eser 1974 yılında yayımlanmıştır).

Bulut, M. A., Davarcı, M., Bozdoğan, N. K., & Sarpkaya, Y. (2024). Yapay zekanın eğitim üzerindeki etkileri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 4(3), 976–986. https://doi.org/10.5281/zenodo.10909352

Buyruk, H. (2013). Emek süreci kuramı bağlamında öğretmen emeğinin dönüşümüne dair bir çözümleme. *Praksis*, (33), 61-87.

Çetin, M. ve Aktaş, A. (2021). Yapay zeka ve eğitimde gelecek senaryoları. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, *18*(Eğitim Bilimleri Özel Sayısı), 4225-4268. https://doi.org/10.26466/opus.911444

Maral, T. (2025). Eğitim iletişiminde dijital dönüşüm ve teknoloji. *Journal of Communication Science Researches*, 5(2), 173–189. https://doi.org/10.5281/zenodo.1518812

Özışık, T., & Erdil Şahin, B. (2022). Endüstri 4.0 teknolojilerinin iş gücü ve işin geleceğine etkileri. *Journal of Life Economics*, 9(2), 81–96. https://doi.org/10.15637/jlecon.9.2.03

Qin, Y., & Cheon, E. (2026). Labor, capital, and machine: Toward a labor process theory for HCI. *In Proceedings of the 2026 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '26)*, April 13–17, 2026, Barcelona, Spain. ACM, New York, NY, USA, 20 pages. https://doi.org/10.1145/3772318.3791147

Temur, S. (2024). Yapay zekânın eğitim sistemine entegrasyonunun potansiyel faydaları. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(3), 2621-2656. https://doi.org/10.51460/baebd.1541524

Toros, H. (2025). Dijital dönüşüm ve saha ihtiyaçları ekseninde yenilikçi mesleki eğitim: İTÜ MTAL modeli. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, (24), 25-60. https://doi.org/10.20860/ijoses.1742862

Yavuz Aksakal, N., & Ülgen, B. (2021). Yapay zekâ ve geleceğin meslekleri. *TRT Akademi*, 6(13), 834–853. https://doi.org/10.37679/trta.969285

Zhao, Y., & Liu, G. (2018). How do teachers face educational changes in artificial intelligence era. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 300, 47-50. Atlantis Press. https://doi.org/10.2991/erss-18.2019.11

Kamu Sektöründe 45 Yaş ve Üzeri Çalışanların Teknoloji Kullanımında Karşılaştıkları Sorunlar ve İhtiyaçlar

Rojin DURMUŞ[1] • Irmak KELEŞ[2] • Selen GÖKSAY[3] • Asiye KAMBER[4]

[1] Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü.

[2] Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü.

[3] Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü.

[4] Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Sorumlu yazar. akamber@pau.edu.tr

** Bu çalışma, TÜBİTAK [2209-A] Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı kapsamında desteklenen [1919B012427565] nolu ve "YAŞLI ÇALIŞANLARIN TEKNOLOJİ KULLANIMINDA YAŞADIKLARI SORUNLAR VE İHTİYAÇLAR" başlıklı proje verilerinden üretilmiştir.*

GİRİŞ

Doğurganlık ve ölüm oranlarının azalması, teknoloji ve tıp alanındaki gelişmeler, artan yaşam süresi ve yaşam beklentisinin etkisi ile toplumlar da giderek yaşlanmaktadır. Söz konusu değişimlerin etkisi istihdam alanında da görülmekte ve işgücünün yaş yapısı değişmektedir. Yeni teknolojilerin gelişmesi ve çalışanlardan beklenen teknolojik yetkinliklerin artması ile yaşlanan işgücünün istihdamda tutulması kritik bir alan olarak kendini göstermektedir. Günümüz çalışma yaşamında teknolojiyi etkin kullanabilen çalışan varlığı önemlidir ve 45 yaş ve üzeri çalışanların teknoloji kullanımındaki yetkinliği burada dikkat çeken noktalardan biridir. Bu araştırmanın konusu, yaşanan teknolojik ve demografik değişimler sonucunda kamu sektöründe yer alan yaşlı çalışanların işyerinde teknoloji kullanımına ilişkin görüş, beklenti ve ihtiyaçlarını incelemektir. Çoklu krizler çağında çalışma yaşamındaki dönüşümün en görünür olduğu alanlardan birine odaklanan bu araştırma, yaşlanan işgücünün dijitalleşme karşısındaki konumunu nitel saha araştırması yöntemiyle incelemektedir. Yaşlanma sürecini deneyimleyen gelişmiş ülkelerde teknoloji, dijital işler ve yaşlanan çalışanlar arasındaki ilişkiye odaklanan çalışmaların uluslararası literatürde giderek artmasına rağmen (Singh, 2021) ulusal literatürdeki çalışmalar son derece sınırlıdır. Bu doğrultuda araştırmanın özgün değeri; kamu bürokrasisinin kendine özgü kurumsal yapısı ve işleyişi dâhilinde, 45 yaş ve üzeri kamu personelinin teknoloji kullanım süreçlerini, karşılaştıkları adaptasyon güçlüklerini ve teknostres faktörlerini çalışan deneyimleri üzerinden incelemesinden kaynaklanmaktadır. Çalışma, 45 yaş ve üzeri çalışanların kurumsal hafızalarını dijital çalışma ortamına aktarma biçimlerini ve kuşaklararası çalışma dinamiklerini görünür kılarak literatürdeki ampirik

boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Araştırmanın, elde edilen nitel bulgular aracılığıyla ulusal yazına katkı sunmanın yanı sıra; kamuda dijital uyum süreçlerine, hizmet içi eğitim ihtiyaçlarına ve kapsayıcı insan kaynakları politikalarına ilişkin gelecekteki çalışmalara zemin hazırlayacağı ve dolaylı bir farkındalık sağlayacağı öngörülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yaşlanma ve yaşlılık birbiriyle ilişkili olmakla birlikte farklı kavramlardır. Yaşlanma, doğumdan itibaren başlayan ve yaşam boyunca devam eden; fizyolojik, psikolojik, sosyal ve ekonomik boyutları bulunan çok boyutlu ve süreklilik gösteren bir süreçtir (WHO, 1999). Yaşlılık ise bu yaşam sürecinin ileri yaşam evresini ifade etmektedir. Nüfusun yaşlanması, bir nüfusun yaş yapısının değişerek, o nüfustaki çocukların ve gençlerin payının azalması ve yaşlı insanların (60 yaş üstü veya 65 yaş üstü) payının göreceli olarak artmasıdır. Küresel yaşlanma süreci "demografik dönüşüm" olarak da adlandırılmaktadır (Yerli,2017). Türkiye'de de demografik yaşlanma belirginleşmektedir. TÜİK verilerine göre 65 yaş ve üzerindeki nüfus 2020 yılında 7 milyon 953 bin 555 kişi iken, 2025 yılında %20,5 artarak 9 milyon 583 bin 59 kişiye ulaşmış; yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %9,5'ten %11,1'e yükselmiştir (TÜİK, 2026). Yaşlanan işgücü ise çalışma yaşamında ileri yaş gruplarının payının artması ve işgücünün yaş yapısının değişmesi durumunu ifade etmektedir. Demografik dönüşümle beraber nüfusun yaşlı oranının hızla artması, yaşlanan işgücünün çalışma yaşamına tutulmasına yönelik politikaları önemli hale getirmektedir. Bununla birlikte, Türkiye'de ileri yaş gruplarının istihdam oranlarının OECD ülkelerine kıyasla düşük olduğu görülmektedir. OECD verilerine göre 2024 yılında OECD ülkelerinde 55-64 yaş grubunun ortalama istihdam oranı %64,6 iken, Türkiye'de ileri yaş gruplarının istihdam oranı OECD ortalamasının oldukça altında kalmaktadır (OECD, 2026). OECD ülkelerinde 60-64 yaş grubunun ortalama istihdam oranı 2024 yılında %56,5 iken, Türkiye'de bu oran %36'nın altında kalmaktadır. Türkiye, 60-64 yaş grubunda istihdam oranının en düşük olduğu OECD ülkeleri arasında yer almaktadır (OECD, 2025). Ayrıca OECD verileri, düşük normal emeklilik yaşlarının 60-64 yaş grubundaki düşük istihdam oranlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Türkiye'de normal emeklilik yaşının OECD ortalamasının oldukça altında olması da bu bağlamda dikkat çekmektedir (OECD, 2025). Bu yüzden demografik dönüşümünü büyük ölçüde tamamlamış ülkeler yaşlı işgücünü istihdamda tutmak için çeşitli politikalara başvurmaktadır.

Aktif Yaşlanma: Dünya Sağlık Örgütü (WHO) aktif yaşlanmayı, "insanların yaşlanırken yaşam kalitelerini arttırmak için sağlık, güvenlik ve katılım fırsatlarını maksimize etme süreci" şeklinde tanımlamaktadır (WHO, 2002). Aktif yaşlanma dört temel prensibe dayanmaktadır: Yaşam boyu öğrenme, yüksek kaliteli çalışma koşulları, uygulanabilir emeklilik sistemleri ve yaş temelli ayrımcılıkla mücadele şeklindedir. Bu prensiplerden yaşam boyu öğrenme, özellikle yaşlanan iş gücünü istihdamda tutmak ve değişen iş koşullarına adapte olmaları için

son derece önemlidir. Yaşam boyu öğrenme aracılığıyla bireylerin bilgi ve becerilerini güncel tutulabilmektedir.

45 yaş ve üzeri çalışanların işyerinde teknolojiyi benimseme ve kullanma süreçleri, uluslararası literatürde sıklıkla Teknoloji Kabul Modeli (TAM) ve Birleştirilmiş Teknoloji Kabul ve Kullanım Teorisi (UTAUT) çerçevesinde incelenmektedir (Davis, 1989; Venkatesh vd., 2003; Morris ve Venkatesh, 2000). Bu kuramsal yaklaşımlara göre, 45 yaş ve üzeri çalışanların yeni teknolojilere adaptasyonunda algılanan fayda ve kullanım kolaylığı anahtar rol oynamakla birlikte, yaş ilerledikçe kolaylaştırıcı koşulların ve kurumsal teknik destek mekanizmalarının varlığı daha kritik hale gelmektedir (Czaja vd., 2006). Ancak literatür, ileri yaştaki çalışanların teknoloji kullanımının yalnızca bireysel dijital becerilerle sınırlı kalmadığını; işyerinde karşılaşılan yaşa dayalı negatif kalıp yargıların ve ayrımcı tutumların da çalışanların teknolojik özgüvenini olumsuz etkilediğini göstermektedir (Kulik vd., 2016; Vroman vd., 2015). Ulusal yazında ise konunun ağırlıklı olarak genel demografik yaşlanma ve emeklilik algısı etrafında ele alındığı, 45 yaş ve üzeri işgücünün dijital becerileri ve teknoloji kullanımındaki kurumsal ihtiyaçlarına odaklanan ampirik çalışmaların sınırlı kaldığı görülmektedir (Özen ve Özbek, 2017; Kıvcı, 2022). Bu doğrultuda araştırma, kamu sektöründeki 45 yaş ve üzeri çalışanların teknoloji kullanım süreçlerini uluslararası literatürün sunduğu analitik çerçeve ile ele alarak literatürdeki bu boşluğu doldurmayı hedeflemektedir.

YÖNTEM

Bu araştırmada veri toplama ve analiz sürecinde nitel araştırma deseni benimsenmiştir. Nitel araştırma, gözlem ve doküman analizi gibi veri toplama yöntemleri ile oluşturulan bir araştırma türüdür. Nitel araştırmalar birey veya grupların düşünce ve davranışlarını ne, neden, nasıl gibi sorulara dayanarak keşfetmeyi hedefleyen araştırmalardır. Nitel araştırmalarda, verilerin geçerliliği ve elde edilen sonuçların doğruluğu büyük önem taşıdığından, araştırmacı, araştırma konusu ve hedef kitlenin özelliklerine göre farklı araştırma yöntemlerini kullanabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 88). Bu kapsamda veri toplama tekniği olarak araştırmacılarca hazırlanmış olan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, kamu sektöründe farklı mesleklerde çalışan 45 yaş ve üzeri bireyler ile farklı yaş gruplarındaki yönetici ve insan kaynakları uzmanları oluşturmaktadır. Kronolojik yaşlanma literatüründe Birleşmiş Milletler ve Dünya Sağlık Örgütü yaşlılık eşiğini 60-65 yaş olarak belirlerken; OECD çalışma yaşamına ilişkin analizlerinde 55-64 yaş aralığını esas almaktadır (OECD, 2019; WHO, 2020). Ancak çalışma yaşamında yaşa dayalı ayrımcılık algısının, mesleki kariyer evrelerinin ve teknolojik yeniliklere adaptasyon baskısının 40-45 yaş itibariyle belirginleşmeye başladığı görülmektedir (Loretto ve White, 2006). Türkiye işgücü piyasasının demografik yapısı, emeklilik yaş düzenlemeleri ve kamu sektöründeki kıdem dinamikleri dikkate alınarak (Öğütoğulları ve Kılıç, 2016; Marcus, 2017; Kıvcı, 2022), bu araştırmada biyolojik/kronolojik yaşlılık tanımından ziyade çalışma yaşamına özgü bir alt sınır

benimsenmiştir. Kavramsal netliği sağlamak ve yaş içi farklılıkları göz önünde bulundurmak adına çalışma boyunca "yaşlı çalışan" kavramı yerine '45 yaş ve üzeri çalışanlar' ifadesi tercih edilmiştir.

Bu doğrultuda araştırmada, hem ulusal hem de uluslararası yazın dikkate alınarak 45 yaş alt sınırı benimsenmiştir. Katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örnekleme yönteminden yararlanılmış; nitel araştırmaların doğasına uygun olarak veri çeşitliliğini ve erişilebilirliği artırmak amacıyla 'maksimum çeşitlilik örneklemesi' ve 'kartopu örneklemesi' teknikleri bir arada kullanılmıştır. Görüşmeler elde edilen veriler bakımından doyuma ulaşıncaya kadar, bir başka deyişle yeni kategoriler ortaya çıkmadığı görülene kadar devam etmiş ve bu kapsamda 22'si çalışan(17 erkek, 5 kadın), 11'i yönetici ve insan kaynakları uzmanı (7 erkek, 4 kadın) olmak üzere toplam 33 kişi (24 erkek, 9 kadın) ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yönetici ve İK uzmanı grubunu; mali işler müdürü, mali işler müdür yardımcısı, insan kaynakları müdürü, bilgi işlem müdürü, yazı işleri müdürü, emlak ve istimlak müdürü, ruhsat ve denetim müdürü, iki ayrı birim müdürü ile bütçe ve raporlama uzmanı oluşturmaktadır. Bu grubun tamamı lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Çalışan grubundaki diğer katılımcılar ise memur, şef, veznedar, kadrolu işçi, bilişim destek uzmanı ve inşaat teknisyeni gibi unvanlarda görev yapan personelden oluşmaktadır. Bu gruptaki katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, ortaöğretim düzeyinin ağırlıkta olduğu, lisans mezunlarının ise daha sınırlı bir paya sahip olduğu görülmektedir. Verilerin çözümlenmesinde ise betimsel analizden faydalanılmıştır. Betimsel analiz, genellikle derinlemesine inceleme gerektirmeyen verilerin işlenmesinde kullanılmaktadır. Buna göre betimsel analizde aşağıdaki 4 aşamadan hareket edilmiştir:

Aşama 1: Betimsel Analiz İçin Çerçeve Oluşturma

Aşama 2: Tematik Çerçeveye Göre Verilerin İşlenmesi

Aşama 3: Bulguların Tanımlanması

Aşama 4: Bulguların Yorumlanması (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu araştırmanın saha verileri; demografik yaşlanma ile dijital dönüşümün kesişim noktasında, 45 yaş ve üzeri 13, 50 yaş ve üzeri 16, 60 yaş ve üzeri 2 çalışan ile yöneticiler ve insan kaynakları uzmanlarının deneyimlerine dayanmaktadır. 45 yaş altında 2 yönetici ile görüşme yapılmıştır. Saha verilerinden elde edilen betimsel analiz sonuçları, 45 yaş ve üzeri çalışanların işyerindeki teknoloji kullanımına ilişkin ihtiyaçlarının aktif yaşlanma prensipleriyle doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. İK uzmanlarıyla ve yöneticilerle yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler, demografik dönüşümün (işgücünün yaşlanması) farkında olan ancak bu nüfusu dijital süreçlerde tutmak için henüz yapısal/yaş odaklı politikalar geliştirmemiş bir kurumsal

yapıya işaret etmektedir. Özellikle aktif yaşlanmanın temel sütunlarından biri olan "yaşam boyu öğrenme" ilkesi, 45 yaş ve üzeri işgücünün dijitalleşen iş süreçlerine uyum sağlamasında ve bilgi/becerilerini güncel tutmasında anahtar bir role sahiptir. Katılımcıların deneyimleri, teknolojinin işyerinde bir dışlanma aracı olmaktan ziyade, doğru kurumsal destek ve kapsayıcı İK politikalarıyla desteklendiğinde istihdamda kalma süresini uzatan bir imkana dönüşebileceğini doğrulamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, demografik dönüşüm ve teknolojik gelişmeler bağlamında, 45 yaş ve üzeri çalışanların işyerinde teknoloji kullanımına yönelik görüş, beklenti ve ihtiyaçları ile işverenlerin bu konudaki algılarını nitel bir saha çalışmasıyla ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmadan elde edilen veriler ışığında ulaşılan temel sonuçlar şu şekildedir:

Olumlu Tutum ve Uyum: 45 yaş ve üzeri çalışanlar teknolojiye karşı meraklı ve öğrenmeye açıktır. Teknolojiye uyum sürecinde yaş belirleyici bir engel değildir; asıl faktör kişisel ilgidir.

Yapısal ve Teknik Engeller: Karşılaşılan zorluklar bireysel yaşlanmadan ziyade; sistem çökmeleri, donanım yetersizlikleri ve eksik eğitim gibi kurumsal altyapı sorunlarından kaynaklanmaktadır.

Uygulamalı Eğitim İhtiyacı: Çalışanlar teorik anlatımlar yerine "yaparak ve yaşayarak" öğrenme imkânı sunan, birebir, görsel destekli ve sade tasarımlı eğitimlere ihtiyaç duymaktadır.

Çelişkili İşveren Algıları: İşverenler, 45 yaş ve üzeri çalışanların kurumsal hafızasına ve tecrübesine değer verirken; diğer yandan teknolojiye adaptasyon konusunda "değişime dirençli" olduklarına dair yaşa dayalı kalıp yargılar barındırmaktadır.

Araştırma sonuçları ışığında, istihdam piyasasında 45 yaş ve üzeri işgücünün dijital süreçlere entegrasyonu için şu politika önerileri geliştirilebilir:

Kapsayıcı Eğitim Modelleri: Standart teorik eğitimler yerine, yaş özelliklerine uygun ve pratik "yaşam boyu öğrenme" modülleri tasarlanmalıdır.

Tersine Mentörlük: Genç çalışanların dijital becerileri ile tecrübeli çalışanların sektörel tecrübesini buluşturan kurum içi etkileşim mekanizmaları kurulmalıdır.

Yaş Dostu İK Stratejileri: Salt hız odaklı olmayan, yaş ayrımcılığını önleyen ve teknolojik alt yapıyı destekleyen kapsayıcı İK politikaları benimsenmelidir.

Anahtar Kelimeler: 45 Yaş ve Üzeri Çalışan, Teknoloji, Demografik Yaşlanma, Dijitalleşme, Yaşam Boyu Öğrenme

KAYNAKÇA

Czaja, S. J., Charness, N., Fisk, A. D., Hertzog, C., Nair, S. N., Rogers, W. A., & Sharit, J. (2006). Factors predicting the use of technology: Findings from the Center for Research and Education on Aging and Technology Enhancement (CREATE). *Psychology and Aging*, *21*(2), 333–352. https://doi.org/10.1037/0882-7974.21.2.333

Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, *13*(3), 319–340. https://doi.org/10.2307/249008

Kıvcı, K. A. (2022). *Çalışma yaşamında yaşa dayalı ayrımcılık*. Gazi Kitabevi.

Kulik, C. T., Ryan, S., Harper, S., & George, G. (2016). Aging populations: Helping organizations manage age diversity. *Academy of Management Journal*, *59*(5), 1515–1524. https://doi.org/10.5465/amj.2016.4005

Loretto, W., & White, P. (2006). Work, retirement and older workers: What are the implications of an aging workforce? *Human Resource Management Journal*, *16*(3), 313–330. https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2006.00015.x

Marcus, J. (2017). *Kocamış kurt ve kuzular: Türkiye'de yaşlı çalışanların deneyimleri ve çalışma neticelerine ilişkin bir inceleme* (Proje No. 114K326). TÜBİTAK SBAG.

Morris, M. G., & Venkatesh, V. (2000). Age differences in technology adoption decisions: Implications for a changing workforce. *Personnel Psychology*, *53*(2), 375–403. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00206.x

OECD. (2019). *Working better with age*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025). *Pensions at a glance 2025: OECD and G20 indicators*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/e40274c1-en

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2026). *Ageing and employment*. OECD. https://www.oecd.org/en/topics/ageing-and-employment.html

Öğütoğulları, E., & Kılıç, C. (2016). 40 yaş ve üstü işsizlerin istihdam ve sosyal güvenlik algısı ve beklentilerine ilişkin bir alan araştırması. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, *6*(2), 139–166.

Özen, S., & Özbek, Ç. (2017). Çalışma yaşamında yaşlılık: Yaşlı çalışanlar ve insan kaynakları uygulamaları. *Çalışma ve Toplum*, *2*(53), 547–572.

Singh, V. (2021). Technology, future of work and ageing workforce readiness. *International Journal of Systematic Innovation*, *6*(4), 55–63.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2026). *İstatistiklerle yaşlılar, 2025* (Haber Bülteni No. 53738). TÜİK. https://data.tuik.gov.tr/

Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User acceptance of information technology: Toward a unified view. *MIS Quarterly*, *27*(3), 425–478. https://doi.org/10.2307/30036540

Vroman, K. G., Arthanat, S., & Lysack, C. (2015). "Who thinks powers my device?" Older adults' perceptions of information and communication technology. *Computers in Human Behavior*, *43*, 156–168. https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.10.040

World Health Organization. (1999). *Ageing and life-course perspective*. World Health Organization.

World Health Organization. (2002). *Active ageing: A policy framework*. World Health Organization. http://whqlibdoc.who.int/hq/2002/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf

Eğitim, Gençlik ve Kariyer Geçişleri

Ephesus Salonu

Oturum Başkanı: Doç. Dr. Denizcan KUTLU

Eğitim-İstihdam İş Birliğine Dayalı Eğitim Sistemi MESEM'ler: Çıraklıktan Ustalığa Yolculuk	*Gözde Gökçe Yalıncaklı*
Türkiye'de Geçici Koruma Altındaki Suriyeli Üniversite Öğrencileri Üzerine Yapılan Çalışmalar: Sistematik Bir Derleme	*Tamilla Şahin*
Uluslararası Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası İşgücü Piyasası Algıları ve Gelecek Yönelimleri	*Yadigar Leyla Kara – Himatullah Wardak*
Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalıkları ile İşsizlik Kaygıları Arasındaki İlişki: Pamukkale Üniversitesi İnşaat Mühendisliği Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma	*Sena Özcan Kalfa*
Sosyal Politika Perspektifinden Gölge Eğitim: Merkezi Sınavlar, Sosyoekonomik Durum ve Eğitimde Fırsat Eşitliği	*Serkan Gümüş – Elif Yüksel Oktay*

Eğitim-İstihdam İş Birliğine Dayalı Eğitim Sistemi MESEM'ler: Çıraklıktan Ustalığa Yolculuk

Gözde GÖKÇE YALINCAKLI

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi, Muğla, e-posta: gozdeyalincakli@hotmail.com , ORCID: 0009-0000-8666-5174.

** Bu çalışma yazarın Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Saniye DEDEOĞLU danışmanlığında yürütülmekte olan "Çocuk Hakkı İhlali Olarak Çocuk İşçiliğine Bakış: Mesleki Eğitim Merkezi Öğrencileri Bağlamında Bir Değerlendirme" isimli doktora tezinden üretilmiştir.*

GİRİŞ

Günümüzde mesleki eğitimde, küreselleşme ve neoliberal politikaların etkisiyle eğitim-istihdam işbirliğine dayılı modellerin önem kazanması söz konusudur. Uluslararası literatürde mesleki eğitimde eğitim-istihdam işbirliğiyle yürütülen programların okuldan işe geçişi kolaylaştırdığı genel olarak kabul edilen bir olgudur (Bol, Eller, Werfhorst, ve DiPrete, 2019; Muja, Blommaert, Gesthuizen, ve Wolbers, 2019). Ancak eğitim-istihdam işbirliğine dayanan modellerin yaygınlaşmasının eğitim sistemine zarar verdiğine yönelik eleştiriler de mevcuttur. Bu eleştirilerde eğitim sisteminin neoliberal politikaların etkisi altında olduğu vurgulanır (Smith ve Rowe, 2024: 308-310). Bu durumu "okulların prekarya yetiştirmek için akışkanlaşması" olarak adlandıran araştırmacılar da mevcuttur (Standing, 2022: 148-150). Uluslararası literatürden hareketle, ülkemizde eğitim-istihdam işbirliğine dayalı model olan MESEM'lerin eğitimden istihdama geçişteki işlevide son zamanlarda tartışmaların odağındadır.

MESEM'lerdeki akademik eğitimin ve işyerlerindeki uygulamalı eğitimin işlevselliğini sistematik biçimde değerlendirildiği çalışmaların sınırlı kalması, konunun ampirik olarak ele alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu çerçevede çalışmanın amacı, MESEM'lerin eğitim istihdam modeli olarak ülkemize özgü işlevinin belirlenmesi, çırak çocukların uygulamalı eğitimlerinin yasal mevzuata ve uluslararası standartlara uygunluğunun tespit edilmesi ve işyerlerinin uygulamalı eğitimin mevcut durumu üzerinedir. Araştırma konusunda resmi istatistiklerin sınırlı olması ve sınırlı çalışma bulunması sebebiyle nicel bulguların nitel verilerle derinleştirilerek yorumlanmasına imkân tanıyan karma yöntem tercih edilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çıraklık eğitim programları, gençlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştıran eğitim-istihdam iş birliği modelleridir. Bu modelde amaç, öğrencilerin okulda aldıkları teknik eğitimi işyeri deneyimi ile birleştirerek istihdam edilebilirliklerini sağlamaktır. Ancak son yıllarda bu

sistemlerin yalnızca beceri kazandıran uygulamalar olmadığı aynı zamanda genç emeğinin işgücü piyasasına hangi koşullarda dahil edildiğini belirleyen sistemler olarak da değerlendirilmesi gerektiği yönünde eleştiriler artmaktadır (Bol, Eller, Werfhorst, ve DiPrete, 2019; Breen, 2005; Arum ve Shavit, 1995).

Ülkemizde eğitimden istihdama geçişi sağlayan MESEM'ler hem eğitim-istihdam ilişkisi hem de çocuk çalışmasının sınırlarının tartışılması açısından özgün bir eğitim programıdır. Yüksek genç işsizliğine sahip ülke olmamız, prekeryalaşmanın yaygınlaşması, enformel işgücü piyasasındaki artış ile mesleki eğitim alan öğrencilerin erken yaşta bu emek ilişkileriyle yüzleşmek zorunda kalması birleştiğinde bu sistemde öğrencilerin çoklu dezavantajlılık yaşaması söz konusudur (FİSA Çocuk Hakları Merkezi, 2024: 15, 16; Aksoy, 2017: 79; Birleşik Metal-İş Sendikası, 2024).

YÖNTEM

Uluslararası literatürde çıraklık eğitimin mesleğe özgü nitelikler kazandıran özel programlar olduğu ve bu programların etkinliğinin uygulanan ülkeye göre değerlendirmek gerektiği vurgulanır (Lannelli ve Raffe, 2006: 50, 51; Ryan, 2021: 44; Muja vd., 2019: 1). MESEM'lerin istihdam odaklı sistem olması ve işgücü piyasasıyla doğrudan ilişki içerisinde olması ve sunulan eğitimlerdeki mesleki etkinin genellikle nitelikli ara eleman yetiştirme olarak ön plana çıkması (oto tamir, makine bölümleri gibi) gibi heterojen niteliklerine göre araştırma bulguları yorumlanmıştır.

Sistemin özgün yapısının tespit edilmesi için bütüncül ve kapsayıcı bir yönteme ihtiyaç duyulduğundan araştırmada karma yöntem kullanılmıştır. Araştırmada eğitim sisteminin ILO'nun 208 Sayılı Kaliteli Çıraklık Tavsiye Kararı'na ve Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'ne uygunluğu da tespit etmiştir.

Araştırma kapsamında İzmir ilinde toplamda 178 görüşme yapılmıştır. Bu görüşmelerden 143 tanesi öğrenci görüşmesidir. Okul paydaşı kategorisinde; 2 müdür, 13 öğretmen, 3 usta öğretici, 3 aile, 5 kendi hesabına çalışan işveren, 1 STK, 2 esnaf ve sanatkârlar odası, 3 fabrika yetkilisi ve 3 sendika ile görüşülmüştür. Öğrenci ve eğitimci görüşmeleri MEB izni çerçevesinde 2025 yılının Şubat ve Ekim ayları arasında İzmir ilinde iki MESEM'de yapılmıştır. Çalışmada öğrencilerin uygulamalı eğitim esnasında yaşadıkları deneyimleri anlatmaları için nitel yöntem ve çırak öğrencilerin uygulamalı eğitim esnasındaki çalışma koşullarını ölçmek için ise nicel yöntem kullanılmıştır. Diğer kategorilerdeki görüşmelerde sistemin işleyişini ve işlevini ölçmek için nitel yöntemden yararlanılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Saha çalışmasında okulda verilen akademik eğitim ile işyerlerinde verilen uygulamalı eğitimin işeyişi tespit edilmiştir. Özellikle uygulamalı mesleki eğitim aşamasında çırak çocukların

yaşadıkları hak ihlalleri çarpıcıdır. Uygulamalı eğitime ilişkin bulgular ve yaşanan hak ihlalleri okul paydaşları kategorisinde görüşülen görüşmeciler tarafından da kabul edilmektedir.

MESEM öğrencileri için çalışma süresi 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu (1986) kapsamında günlük 8 saat ve haftada en fazla 4 gündür. Araştırma bulgularına göre; görüşülen 143 öğrencinin yaklaşık yüzde 80'i günde 8 saatten fazla çalışmaktadır. Görüşmeci öğrencilerim haftalık toplam çalışma süresi ortalama 50 saattir. Görüşmeci öğrencilerin yüzde 20,98'i öğle molasına çıkamadıkları ya da bazen çıkarıldıklarını, yüzde 37,06'sı resmî tatillerde çalışmaya zorlandıklarını ifade etmektedir. Bu durumda MESEM öğrencilerinin 8 saatlik günlük çalışma süresi sınırı ve kesintisiz 14 saat dinlenme hakkı ihlal edilmektedir.

Görüşmeci öğrencilerin yüzde 37,76'sı haftada 4 gün çalışmaktadır. Geri kalan yüzde 62,24'lük kesim haftada 5 ya da 6 gün çalışmaktadır. Başka bir ifadeyle görüşülen her 10 çocuktan yaklaşık 7'sinin yasal sınırın üzerinde çalışma gününe maruz kaldığı tespit edilmiştir. İşverenler öğrencinin okula gittiği ve ücretsiz izinli oldukları günü eksik çalışma günü olarak saymaktadır. Okula gidilen bir gün okul çıkışı hatta hafta sonu çalışılarak telafi edilmekte ve karşılığında ücret verilmemektedir.

MESEM öğrencilerinin günlük ve haftalık çalışma süresinin uzun olmasının yanı sıra fazla mesaiye zorlandıkları karşılığında fazla mesai ücreti alamadıkları tespit edilmiştir. Saha çalışmasında görüşülen öğrencilerin yüzde 46,15'i zorunlu ve ücretsiz fazla mesai yapmaktadır. Fazla çalışma süresi, fazla iş yüküne sahip olan öğrencilerin çıraklık ücreti de asgari çıraklık ücretinin altındadır (görüşülen öğrencilerin yüzde 35,66'sı).

Saha çalışmasında görüşülen öğrencilerden yüzde 18,18'i uygulamalı eğitim esnasında iş kazası geçirdiğini ifade etmektedir. Ancak görüşülen çırak çocukların küçük yaralanmaları iş kazası saymadığı tespit edilmiştir. Saha çalışmasında iş kazası geçiren çıraklarında çoğu zaman hastaneye bile götürülmedikleri ve işveren ya da usta öğretici tarafından olayın önemsenmediği tespit edilmiştir. Görüşülen çocukların ifadelerinden iş kazası geçirdikten sonra çalışmaya devam ettikleri anlaşılmaktadır.

SONUÇ

Saha bulgularından hareketle; MESEM'li öğrenciler için; Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme (1989: mad. 3, 28, 29, 32); madde 3 çocuğun üstün yararı, madde 28 çocukların eğitim hakkından eşit ve adil bir şekilde yararlanması, madde 29 eğitimin "çocuğun kişiliğinin, yeteneklerinin, zihinsel ve bedensel yeteneklerinin mümkün olduğunca geliştirilmesi" ilkeleri ihlal edilmektedir. Ayrıca madde 32'de düzenlenen çocukların ekonomik sömürüye maruz bırakılmalarını ve tehlikeli işlerde çalıştırılmalarını yasaklayan ifadeler de ihlal edilmektedir.

ILO'nun 208 Sayılı Kaliteli Çıraklık Tavsiye Kararı'na göre çıraklar için; adil ücret ve diğer mali tazminat hakları, çalışma sürelerinde ulusal mevzuat ve yasalarda belirtilen sınırın

aşılmaması, ücretli tatil hakları, hastalık veya kaza nedeniyle ücretli izin hakkı ve sosyal güvenlik yardımları mevcut olmalıdır. Ayrıca çıraklar; iş sağlığı ve güvenliği ile ayrımcılık, şiddet ve taciz konularında korunma ve eğitim alma hakkı, etkin bir şikayet ve uyuşmazlık çözüm mekanizmasına erişim hakkı, kişisel verilerinin korunması hakkına sahip olmalıdır (ILO, 2024: 40-46). Ancak MESEM öğrencilerin ILO'nun 208 Sayılı Kaliteli Çıraklık Tavsiye Kararı'nda belirlenen çırakların sahip olması gereken haklara sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Eğitimden istihdama geçiş süreci MESEM'liler için mesleki eğitimin ve çocuk haklarının ikincil hale geldiği ve işyerlerinin üretim ihtiyaçlarının sistemde daha belirleyici olduğu bir yapıya dönüşmüştür. MESEM öğrencilerinin işgücü piyasasındaki mevcut konumlarının tam zamanlı çalışandan farksız olması ancak normal bir çalışana göre daha az güvenceye sahip olması söz konusudur. Sonuç olarak, mesleki eğitimin hukuka aykırı uygulamalar içeren çocuk emeğini önlenmesi ve işgücü piyasasına öğrencilerin güvenceli geçişini sağlaması gerekmektedir. Ancak ülkemizde MESEM'lerde mesleki eğitim alan öğrencilerin işçileştirilmesi ve hukuka uygun olmayan ortamlarda çocuk emeği sayılacak koşullarda çalıştırılması söz konusudur.

Anahtar Kelimeler: Eğitim-İstihdam İş Birliği, Mesleki Eğitim Merkezi, Çırak ve Eğitimden İstihdama Geçiş, Çocuk İşçi

KAYNAKÇA

Aksoy, H. H. (2017). Meslek Liseleri Öğrencilerinin Işletmelerde Beceri Eğitimi: Okul Destekli Çocuk İşçiliği. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, s. 74-82.

Arum, R., ve Shavit, Y. (1995). Secondary Vocational and the Transition from School to Work. *Sociology of Education*(68), s. 187-204.

Birleşik Metal-İş Sendikası. (2024). *MESEM mesleki eğitim değil, çocuk emeği sömürüsüdür! BAŞKA ARDALAR ÖLMESİN*. https://www.birlesikmetalis.org/index.php/tr/guncel/basin-aciklama/2122-mesem-mesleki-egitim-degil-cocuk-emegi-somurusudur, erişim tarihi: 06.05.2026.

Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme. (1989). https://www.unicef.org/turkiye/%C3%A7ocuk-haklar%C4%B1na-dair-s%C3%B6zle%C5%9Fme

Bol, T., Eller, C. C., Werfhorst, H. G., ve DiPrete, T. A. (2019). School-to-Work Linkages, Educational Mismatches and Labor Market Outcomes. *American Sociological Review*, s. 275-307.

Breen, R. (2005). Explaining Cross-national Variation in Youth Unemployment: Market and Institutional Factors. *European Sociological Review*, s. 125-134.

FİSA Çocuk Hakları Merkezi. (2024). *İşten Eve Evden İşe... Hep İş, İş, İş: Mesleki Eğitim Merkezi Öğrencilerinin (Çırakların) Haklara ve Özgürlüklerre Erişim Raporu.* Ankara: FİSA Çocuk Hakları Merkezi.

ILO. (2024). *Quality Apprenticeships Recommendation, 2023 (No. 208): Guide for Policymakers.* Geneva: International Labour Organization.

Lannelli, C., ve Raffe, D. (2006). Vocational Upper-Secondaray Education and the Transition from School. *European Sociological Review*, s. 49-63.

Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü. (2026). *Çerçeve Öğretim Programları.* Meslek.MEB: https://meslek.meb.gov.tr/cerceve, erişim tarihi: 13.06.2026.

Montobbio, E. (2025). *Editorial: Vocational training as a key tool in eliminating child labour*. https://www.ccinterfor.org/en/editorial-vocational-training-key-tool-eliminating-child-labour?utm, erişim tarihi: 03.07.2026.

Muja, A., Blommaert, L., Gesthuizen, M., ve Wolbers, M. H. (2019). The vocational impact of educational programs on youth labor market integration. *Research in Social Stratification and Mobility*. doi:https://doi.org/10.1016/j.rssm.2019.100437

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu. (1986). *Resmî Gazete* (Sayı: 19139). https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=3308&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5

Ryan, P. (2021). The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature*, s. 34-92.

Smith, N., ve Rowe, L. (2024). The impact of neoliberalist government reform and regulatory oversight on private training providers in the UK technical education sector. *Journal of Work-Applied Management*, s. 308-328. doi:https://doi.org/10.1108/JWAM-06-2024-0083

Standing, G. (2022). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf.* (E. Bulut, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.

Türkiye'de Geçici Koruma Altındaki Suriyeli Üniversite Öğrencileri Üzerine Yapılan Çalışmalar: Sistematik Bir Derleme

Tamilla ŞAHİN

Doktor. Doktora Sonrası Araştırmacı Bursa Uludağ Üniversitesi. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü / Göç Çalışmaları. Eposta: tamilla@uludag.edu.tr - ORCID 0000-0003-0998-6104

Göç, siyasal, ekonomik, kültürel ve sosyal yapılar üzerinde etkiler yaratabilen çok boyutlu bir toplumsal süreçtir (Castles et al., 2005). Küreselleşmenin de etkisiyle, farklı kültür, dil ve kimliklere sahip topluluklar arasındaki etkileşimi artıran karmaşık bir sosyal olgu haline gelmiştir (Kirman & Dölek, 2021). Özellikle savaş ve çatışmalara bağlı olarak oluşan zorunlu göç, işgücü piyasasını ve ekonomik gelişmeyi etkileyerek sosyal uyum ve istihdam gibi unsurlar üzerinde birtakım sonuçlar doğurmakta ve sosyal politika açısından önemli bir alan olarak öne çıkmaktadır (ILO, 2020). Bu bağlamda, Türkiye stratejik konumu ve yakın coğrafyasında meydana gelen çatışmalar ve savaşlar nedeniyle önemli bir göç ve geçiş ülkesi konumundadır (Ünsal & Doğan, 2024). Bu durumun en önemli örneklerinden biri, 2011 yılında Suriye'de başlayan iç savaşın Türkiye'ye yönelik kitlesel göç hareketlerine yol açmasıdır. Söz konusu gelişme, zorunlu göçün boyutunu önemli ölçüde artırmıştır. Göç İdaresi Başkanlığı'nın 2026 yılı verilerine göre Türkiye'de geçici koruma altında bulunan Suriyeli sayısı 2.263.642'dir (GİB, 2026).

Bu nüfusun önemli bir bölümünü oluşturan gençlerin yükseköğretime erişimi, göç sonrası uyum süreçlerinin yanı sıra çalışma yaşamına geçişleri bakımından da önem arz etmektedir. Bu doğrultuda Yükseköğretim Kurumu (YÖK) tarafından 2012 yılından itibaren Suriyeli öğrencilerin üniversite eğitimine erişimini kolaylaştırmak için birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerle birlikte Türkiye'deki Suriyeli öğrenci sayısı 2016-2017'de 14.747'den 2023-2024 döneminde 60.750 kişiye yükselmiştir (YÖK, 2024). Bu artış, Suriyeli öğrencilerin Türkiye'deki yükseköğretim sistemine katılımının giderek arttığını göstermektedir. Bu nedenle yükseköğretim göç sonrası uyum ve çalışma yaşamına geçiş aşamalarında önemli bir rol oynamaktadır. Bu artışla birlikte eğitim; göçmenlerin ekonomik sosyal ve kültürel uyumunda önemli bir rol oynarken, yükseköğretim Suriyeli öğrencilerin beşeri sermayelerini geliştirmelerine ve çalışma yaşamına hazırlanmalarına katkı sağlamaktadır (OECD, 2019).

Suriyeli öğrencilerin yükseköğretime erişimine ilişkin mevcut çalışmalar, bu öğrencilerin yükseköğretim sürecinde yaşadıkları zorlukları ve deneyimleri bütünüyle ortaya koymak açısından sınırlı bir çerçeve sunmaktadır. Dil ve iletişim sorunları, ekonomik zorluklar, barınma, hukuki ve kurumsal engeller, ayrımcılık, sosyal dışlanma, aidiyet ve gelecek beklentileri gibi çeşitli boyutlar öğrencilerin yükseköğretim deneyimlerinde etkili olmaktadır.

Bu konuları ele alan mevcut çalışmaların farklı dönemlerde, bölgelerde ve örneklemlerde yapılması, literatürün parçalı bir yapı sergilemesine neden olmaktadır. Dolayısıyla çalışmaların sistematik bir şekilde bir araya getirilmesi, Suriyeli üniversite öğrencilerinin yükseköğretim deneyimlerinin bütüncül bir şekilde değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda çalışmanın amacı, Türkiye'deki geçici koruma altındaki Suriyeli üniversite öğrencilerinin yükseköğretim deneyimlerini inceleyen çalışmaları sistematik bir çerçevede derlemek ve elde edilen bulguları bütüncül bir şekilde değerlendirmektir.

Kavramsal Çerçeve

Zorunlu göç, bireylerin eğitim, ekonomik yaşam, sosyal ilişkiler ve gelecek beklentilerini etkileyen çok boyutlu bir süreç olarak değerlendirilmektedir. Savaş ve çatışma nedeniyle yerinden edilen gençler açısından yükseköğretim, eğitimin yanında, ekonomik ve sosyal yaşama katılım açısından da önemli bir alan oluşturmaktadır. Yükseköğretimden çalışma yaşamına geçişte uygulamalı eğitim, staj, çalışma deneyimi, dil becerileri ve mesleki gelişim gibi unsurlar önem taşımaktadır (OECD, 2019; Güvendi & Alpaydın, 2022). Bu öğrencilerin yükseköğretim deneyimleri, eğitimsel süreçlerin yanı sıra zorunlu göçün psikososyal etkileri, sosyal destek, toplumsal cinsiyet, sosyokültürel uyum, kimlik, aidiyet ve gelecek beklentileriyle ilişkilidir (Demir & Aliyev, 2019; Dalama, 2022). Bu deneyimlerde ayrımcılık, sosyal dışlanma, ekonomik koşullar, dilsel ve iletişimsel sorunlar, gelecek beklentileri, istihdam olanakları ve çalışma şartları öne çıkmaktadır (Gül & Şaşman-Kaylı, 2020; Bimay, 2021). Bu nedenle geçici koruma altındaki Suriyeli üniversite öğrencilerinin yükseköğretim deneyimlerinin farklı boyutları ile birlikte ele alınması önem taşımaktadır.

Yöntem

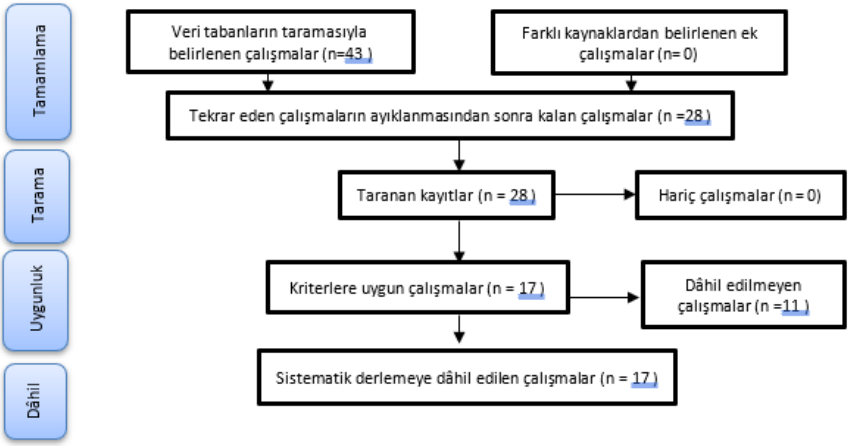
Bu çalışma sistematik derleme yaklaşımıyla Türkiye'de geçici koruma altındaki Suriyeli üniversite öğrencilerine yönelik 2011 – 2025 yılları arasında yapılan çalışmaları ele almaktadır. Araştırma süreci PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta Analyses) yönergesinin standart adımları doğrultusunda yapılandırılmıştır (Moher et al., 2010). Literatür taraması ULAKBİM TR Dizin ve DergiPark tabanlarında Mart-Mayıs 2026 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Tarama aşamasında Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler kullanılmış; elde edilen çalışma sayıları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Anahtar Kelime Sonuçları

Veri Tabanı	Kullanılan Anahtar Kelimeler (TR & EN)	DergiPark	Toplam Bulunan Çalışma Sayısı
ULAKBİM TR Dizin	"Suriyeli üniversite öğrencileri / Syrian university students", "geçici koruma / temporary protection", "mülteci öğrenciler / refugee students", "Suriyeli gençler / Syrian youth", "yükseköğretim / higher education", "uyum / adaptation", "eğitim erişimi / educational access", "Türkiye / Turkey"	AND, OR	22
DergiPark	"Suriyeli üniversite öğrencileri / Syrian university students", "geçici koruma / temporary protection", "mülteci öğrenciler / refugee students", "Suriyeli gençler / Syrian youth", "yükseköğretim / higher education", "uyum / adaptation", "eğitim erişimi / educational access", "Türkiye / Turkey"	AND, OR	21

Çalışmaların belirlenmesinde araştırmanın amacı ve kapsamına uygun olarak belirlenen dahil etme ve dışlama ölçüleri esas alınmıştır. Dahil etme ölçütleri: (i) Türkiye'deki Suriyeli üniversite öğrencilerini konu alması, (ii) nitel araştırma yöntemi kullanması, (iii) hakemli bir dergide yayımlanmış olması, (iv) Türkçe veya İngilizce yazılmış olması, (v) tam metnine erişilebilir olması ve (vi) 2011-2025 yılları arasında yayımlanmış olmasıdır. Dışlama ölçütleri ise (i) ilkokul, ortaokul veya lise düzeyindeki Suriyeli öğrencileri ele alan, (ii) yalnızca nitel yöntem kullanan rapor, tez ve kitap bölümleri ile (iii) tam metnine ulaşılamayan çalışmaları kapsamaktadır. Başlık özet taramasının ardından uygun çalışmalar tam metin değerlendirmesine alınmış, yinelenen çalışmalar çıkarılmıştır. Tarama sonucunda belirlenen

43 çalışmadan yinelenenler çıkarıldıktan sonra 28 çalışma kalmış; uygunluk değerlendirmesi sonucunda 17 çalışma derlemeye dahil edilmiş, 11 çalışma ise çıkarılmıştır.



Şekil 1. Sistematik Arama Stratejisi PRISMA Akış Şeması (Moher et al., 2010).

Verilerin analizi betimsel tematik analiz yaklaşımıyla gerçekleştirilmiştir. Seçilen çalışmalar sistematik bir şekilde okunmuş, tekrar eden kodlar belirlenmiş, benzer içerikler temalar ve alt temalar altında birleştirilerek sentezlenmiştir. Böylece çalışmaların ortaklaşan ve farklılaşan bulguları belirlenen temalar çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Bulgular

İncelenen çalışmalardan elde edilen bulgular, Suriyeli üniversite öğrencilerinin Türkiye'deki yükseköğretim deneyimleri 6 ana tema ve 23 alt tema altında toplanmıştır. Temalar öğrencilerin akademik ve sosyal yaşantılarına ilişkin temel örüntüler üzerinden oluşturulmuştur. Analize dahil edilen çalışmalar, Suriyeli üniversite öğrencilerinin yükseköğretim deneyimlerinin farklı bireysel, sosyal, ekonomik ve kurumsal boyutlarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3. Temalar ve Kategoriler

Tema	Kategori	Kod Frekansı
1. Zorunlu Göç ve Psikososyal Deneyimler	Zorunlu Göç Deneyimi	14
	Çatışmanın Yıkıcı Etkisi	13
	Psikososyal Travma	18
	Ontolojik Güvensizlik	17
	Sosyal Yabancılaşma	5
	Psikolojik Yardım Arayışı	42
2. Hukuki, Eğitimsel ve Ekonomik Engeller	Hukuki ve Yapısal Engeller	19
	Kurumsal Eğitim Bariyerleri	51
	Barınma ve Emek Sömürüsü	58
	İstihdam ve Ekonomik Koşullar	23
3. Dilsel, İletişimsel ve Teknolojik Engeller	Dilsel Bariyerler	52
	İletişimsel ve Teknolojik Engeller	22
4. Ayrımcılık, Damgalama ve Sosyal Dışlanma	Ötekileştirme Süreçleri	65
	Toplumsal Damgalama	16
	Sosyal Ayrımcılık	4
	Sosyal Dışlanma	15
5. Sosyal Destek, Cinsiyet ve Sosyo-Kültürel Uyum	Ailevi Sosyal Destek	29
	Cinsiyet Temelli Güvenlik	33
	Kültürel Adaptasyon	3
	Sosyal Entegrasyon	66
6. Kimlik, Aidiyet ve Gelecek Algısı	Kimlik Örtme (Passing)	25
	Stratejik Kimlik İnşası	3
	Aidiyet ve Gelecek	91

Tablo 3'te elde edilen bulgular incelendiğinde, öğrencilerin yükseköğretim deneyimlerinin farklı boyutlarda ele alındığı görülmektedir. Bu boyutlar, öğrencilerin eğitim süreçlerinin yanı sıra sosyal yaşama ve çalışma yaşamına geçiş deneyimleriyle de ilişkilidir. Çalışma yaşamına

geçiş açısından istihdam ve ekonomik koşullar ile barınma ve emek sömürüsü ön plana çıkarken, sosyal uyum açısından sosyal entegrasyon, sosyal yabancılaşma, aidiyet ve gelecek temaları yer almaktadır. Ailevi sosyal destek bir direnç kaynağı olarak görülürken, özellikle kadın öğrencilerin cinsiyete dayalı güvenlik kaygıları sosyal entegrasyon deneyimlerini farklılaştırmaktadır. Aidiyet ve gelecek belirsizliği, yalnızlık, dışarda kalma ve ilişkisel kopuş ise sosyal uyum süreçlerindeki güçlükleri yansıtmaktadır.

Sonuç

Bu sistematik derleme, Türkiye'deki Suriyeli üniversite öğrencilerinin deneyimlerinin zorunlu göç, eğitimsel ve ekonomik güçlükler, dil sorunları, ayrımcılık, sosyal destek, kimlik ve gelecek beklentileri bakımından çeşitli boyutlarda ele alındığını ortaya koymaktadır. Eğitim öğrencilerin akademik gelişimlerinin yanı sıra psikososyal iyilik hali ve toplumsal uyum süreçleri açısından da önem taşımaktadır. Bulgular yükseköğretim politikalarında dil ve burs desteğinin yanı sıra psikososyal destek, hukuki rehberlik, toplumsal kabul ve çalışma yaşamına geçişi destekleyen politikaların da önem taşıdığını göstermektedir. Bu doğrultuda, eğitim, istihdam ve sosyal uyumu birlikte ele alan sosyal politikaların Suriyeli üniversite öğrencilerinin çalışma yaşamına katılımını ve toplumsal uyumlarını destekleyebileceği değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Geçici Koruma, Suriyeli Üniversite Öğrencileri, Yükseköğretim, İstihdam, Sosyal Uyum

Kaynakça

Bimay, M. (2021). Yükseköğretimde okuyan Suriyelilerin eğitim sorunları ve beklentileri: TRC3 bölgesi (Mardin, Batman, Siirt, Şırnak) üniversiteleri örneği. *Milli Eğitim Dergisi, 50*(1), 319–344.

Castles, S., Miller, M. J., & Ammendola, G. (2005). The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World. *American Foreign Policy Interests, 27*(6), 537–542.

Dalaman, Z. B. (2022). Türkiye'de Suriyeli kadın üniversite öğrencilerinin oluşturduğu yeni kadın kimliği. *İçtimaiyat*, *6*(Göç ve Mültecilik Özel Sayısı), 531-555.

Demir, Ö. O., & Aliyev, R. (2019). Resilience among Syrian university students in Turkey. *Turkish Journal of Education*, *8*(1), 33-51.

GİB. (2013). *T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı*. Https://Www.Goc.Gov.Tr/. https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638

Gül, M., & Kaylı, D. S. (2020). Türkiye'deki suriyeli üniversite öğrencilerinde sosyal dişlanma algisi üzerine nitel bir araştirma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, *31*(3), 985-1007.

Güvendi, M. F., & Alpaydın, Y. (2022). Suriyeli mültecilerin yükseköğretimden istihdama geçiş deneyimlerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 55*(55), 365–388.

International Labour Organization. (2020). *Employment and decent work in refugee and other forced displacement contexts: Compendium of ILO's lessons learned, emerging good practices and policy guidance*.

Kirman, M. A., & Dölek, İ. (2021). *Göç ve Kültür: Disiplinlerarası Bir Yaklaşım*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2010). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *International Journal of Surgery, 8*(5), 336–341.

OECD. (2019). *The Road to Integration: Education and Migration, OECD Reviews of Migrant Education*. OECD Publishing.

Ünsal, A., & Sertkaya Doğan, Ö. (2024). Migration and Integration Policies in Türkiye. *Kent Akademisi, 17*(2), 529–550.

YÖK. (2024). *2023–2024 Akademik Yılı Uluslararası Öğrenci İstatistikleri*.

Uluslararası Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası İşgücü Piyasası Algıları ve Gelecek Yönelimleri

Yadigar Leyla KARA[1] • Himatullah WARDAK[2]

[1] Arş. Gör. Dr , Manisa Celal Bayar Üniversitesi, yadigarleylakara@gmail.com, ORCID ID: 0000-0002-3666-0209.

[2] Bu çalışma, TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı kapsamında desteklenen 'Yabancı Uyruklu Yükseköğrenim Öğrencilerinin İşgücü Piyasası Beklentileri' başlıklı projeden üretilmiştir.

GİRİŞ

Uluslararası öğrenciler, mezuniyet yaklaşırken eğitim aldıkları ülkede çalışma, ülkelerine dönme veya başka bir ülkeye gitme seçeneklerini yeniden değerlendirir. Eğitim için bir ülkeyi seçmelerinde etkili olan burs, ekonomik ve sosyo-kültürel yakınlık gibi nedenler, mezuniyet sonrasında aynı ülkede kalacakları anlamına gelmez. Bu aşamada iş bulabilme, ücret, mesleki gelişim ve çalışma koşullarına ilişkin değerlendirmeler önem kazanır. Buna karşılık yerel arkadaşlıklar ve dil becerileri, öğrencilerin seçeneklerini genişletebilecek kaynaklar olarak görülebilir.

Bu araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesinde öğrenim gören uluslararası öğrencilerin eğitim deneyimleri ile mezuniyet sonrası çalışma ve göç yönelimleri arasındaki ilişkiyi kendi anlatıları üzerinden inceler. Temel soru şudur: "Türkiye'de eğitim gören uluslararası öğrencilerin mezuniyet sonrası göç kararları, işgücü piyasası algıları ve gelecek tahayyülleri hangi sosyo-kültürel ve yapısal faktörler tarafından şekillenmektedir?".

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Lee'nin (1966) itme-çekme yaklaşımı, eğitim ve göç seçeneklerinin bulundukları yer, olası varış yerleri ve aradaki engeller bakımından karşılaştırılmasına yardımcı olur. Uluslararası öğrencilerin ülke seçiminde eğitim ve yaşam olanaklarının rolü Mazzarol ve Soutar'ın (2002) çalışmasında da tartışılır. Buna göre araştırma ülke seçiminden mezuniyet sonrasındaki karara geçişe odaklanır. Bourdieu'nün (1986) sosyal sermaye yaklaşımı, öğrencilerin eğitim sırasında kurdukları ilişkilerin sağlayabileceği kaynaklara dikkat çeker. Sen'in (1999) yapabilirlik yaklaşımı ise diploma, dil ve çevre gibi kaynaklarla bunları kişinin değer verdiği bir çalışma yaşamına dönüştürebilmesi arasındaki ayrımı görünür kılar. Üç yaklaşım birbirini tamamlayan yorum araçlarıdır. Öyle ki, işveren tutumları, ücretler ve çalışma iznine ilişkin algılar hem göç seçeneklerinin değerlendirilmesinde hem de kaynakların kullanılabilmesinde yer tutar. Kuramsal yaklaşımlardan, görüşmelerde ortaya çıkan bulguları yorumlamak ve katılımcıların farklılaşan deneyimlerini açıklamak için yararlanılmıştır.

YÖNTEM

Nitel araştırma yöntemi kullanılan çalışmada betimsel araştırma deseninden faydalanılmıştır. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla katılımcıların rahat edeceği ve tercihi doğrultusunda Türkçe veya İngilizce olarak yüz yüze gerçekleştirilmek suretiyle toplanmıştır. Görüşmelerde Türkiye'de eğitim almayı tercih etme nedenleri ve İzmir'deki deneyimleri; mezuniyet sonrası Türkiye'de kalma, kendi ülkelerine dönme veya üçüncü bir ülkeye gitme düşünceleri; Türkiye'de iş bulma, çalışma deneyimleri ve çalışma koşullarına ilişkin değerlendirmeleri; yabancı mezunlara yönelik işverenlerin yaklaşımı ve sektörel beklentileri ele alınmıştır. Görüşmelerin ses kayıtları yazıya dökülmüş, katılımcıların kimlikleri analiz ve bulguların sunumunda K1–K15 kodlarıyla gizlenmiştir.

Görüşme metinleri betimsel analiz yöntemiyle incelenmiştir. Betimsel analiz için araştırma sorusu ve görüşme konularından dört başlangıç teması oluşturulmuştur: Türkiye'yi tercih sebepleri, İzmir deneyimi, mezuniyet sonrası yönelim ve Türkiye işgücü piyasası algıları. İfadeler bu çerçevede kodlanmış daha sonra katılımcılar arasındaki ortaklıklar, ayrışmalar ve kararsız yanıtlar bir karşılaştırma matrisinde incelenmiştir. Bulgular, doğrudan ifadelerle desteklenmiştir.

Araştırmanın çalışma grubunu, görüşmelerin gerçekleştirildiği Mayıs–Eylül 2025 döneminde DEU'da öğrenim gören 15 gönüllü uluslararası öğrenci oluşturmaktadır. Katılımcılara kartopu örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Katılımcıların özellikleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Özellikleri

Kod	Ülke	Bölüm	Öğrenim düzeyi / sınıf	Yaş	Cinsiyet	Türkiye'de bulunma süresi	Çalışma Deneyimi
K1	Fas	Uluslararası Ticaret	4. sınıf	23	Kadın	5 yıl	yok
K2	Kazakistan	Turizm	Yüksek lisans	23	Kadın	6 yıl	var
K3	Endonezya	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	3. sınıf	21	Kadın	4 yıl	var
K4	Pakistan	Lojistik Yönetimi	3. sınıf	23	Kadın	4 yıl	var
K5	Sudan	İktisat	2. sınıf	23	Erkek	3 yıl	yok

Kod	Ülke	Bölüm	Öğrenim düzeyi / sınıf	Yaş	Cinsiyet	Türkiye'de bulunma süresi	Çalışma Deneyimi
K6	Afganistan	İnşaat Mühendisliği	2. sınıf	23	Erkek	10 yıl	yok
K7	Suriye	Maliye	4. sınıf	22	Erkek	13 yıl	yok
K8	İran	Hemşirelik	3. sınıf	23	Erkek	4 yıl	yok
K9	Etiyopya	Yönetim Bilişim Sistemleri	1. sınıf	20	Erkek	5 yıl	yok
K10	Türkmenistan	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	3. sınıf	24	Erkek	3 yıl	var
K11	Kazakistan	Maliye	3. sınıf	23	Erkek	4 yıl	yok
K12	Tacikistan	Ekonometri	3. sınıf	21	Erkek	4 yıl	var
K13	Özbekistan	Maliye	4. sınıf	22	Kadın	5 yıl	var
K14	Rusya	Mütercim-Tercümanlık	2. sınıf	24	Erkek	3 yıl	var
K15	Gine	Maden Mühendisliği	2. sınıf	21	Erkek	3 yıl	var

BULGULAR

Araştırmada elde edilen verilere göre, uluslararası öğrencilerin Türkiye'yi tercih etmelerinin çeşitli nedenleri vardır. K2 bursun kapsamına ve eğitimin niteliğine, K3 ve K10 maliyete, K8 ve K12 kültürel yakınlığa değinir. K7 arkadaşlarının burada okumasından etkilenmiş, K15 ise kendi ülkesindeki Türk lisesi deneyimiyle bağlantı kurmuştur. K9'un anlatısında belirli bir Türkiye hedefinden çok yurt dışında okuma fırsatından bahseder. Böylece burs ve ücret gibi maddi koşullar, önceki sosyal bağlar ve kültürel aşinalık farklı öğrencilerde farklı ağırlıklar kazanır.

Katılımcılar, İzmir'deki eğitim deneyiminin kendilerine akademik bilgi dışında da katkılar sağladığını anlatmaktadır. K2, "…Burada hem Türkçe'mi geliştirdim hem de farklı ülkelerden arkadaşlar edindim." diyerek dili ve çevreyi birlikte ifade eder. K12 dil pratiği ve yeni

insanlarla tanışmayı, K13 özgüven artışını, K11 bağımsız yaşamayı vurgular. K4'ün lojistik açısından denizle ilişkili bir kentte bulunmayı önemli görmesi ile K14'ün fuarları olası bağlantı kaynağı sayması mesleki beklentilerin alana göre değiştiğini gösterir. Bu anlatılar, İzmir deneyiminin katılımcılara dil ve sosyal ilişkiler açısından katkı sağladığını, mesleki açıdan taşıdığı anlamın ise öğrenim alanlarına göre farklılaştığını göstermektedir.

Turizmde fırsat gören K2 önce Türkiye'de deneyim kazanıp sonra ülkesine dönmek istediğini ifade eder: "İlk etapta Türkiye'de kalıp deneyim, kazanmak istiyorum. Sonra döneceğim." K12 de bir süre çalıştıktan sonra ülkesine dönüşü düşünür. K6 Türkiye veya Avrupa'daki çalışmayı ülkesine gelecekte katkı sağlayabileceği bir dönem olarak tasarladığını ifade eder. Bu öğrenciler açısından burada çalışma isteği kalıcı yerleşme kararı anlamına gelmez.

Başka bir ülkeye yönelim de farklı gerekçeler taşır. K9 Avrupa isteğini enflasyon algısıyla; K13 Almanya'da çalışma hedefini kendi alanında Türkiye'de işe erişim konusunda gördüğü güçlüklerle ilişkilendirir. K4 için daha iyi bir teklif başka ülkeye gitmeyi gündeme getirebileceğini ifade eder. K7 bir yandan gelişmiş bir ülkeye gitmekten, diğer yandan Türkiye'de kalıcı çalışmaktan söz eder; anlatısını tek bir kesin göç kararına çevirmek çelişkiyi gizler. K5 iyi bir iş ve yaşam koşulları sağlanırsa kalabileceğini, K8 mesleğinde erişebileceğini düşündüğü olanaklara göre karar vereceğini belirtir. K10, K14 ve K15 de seçenekleri açık tutar. K10'un "Kalmayı da istiyorum, gitmeyi de istiyorum" ifadesi hem kararsızlığını hem de ifade edilmiş bir yönelim olduğunu ortaya koyar.

Hedeflenen iş, yaşanacak ülkenin değerlendirilmesine eşlik eder. Örneğin, K2 turizm ve otelcilikte, K4 lojistikte, K12 veri analizinde, K13 finans ve muhasebede, K15 mühendislikte ilerlemeyi düşünür. K8'in hemşirelikte çalışma isteği ise mesleki erişim konusundaki kendi değerlendirmesiyle sınırlanır.

K11 ücret ve iş bulma olasılığına göre ülkeye dönüş ile üçüncü ülke seçeneklerini açık tutar. K3 de ülkesine dönme isteğini dile getirirken Türkiye'de kısa süre çalışıp deneyim edinme ihtimalini dışlamaz. K15 uzun vadede memleketine katkı verme isteğini söyler, fakat mezuniyet sonrası ilk işinin hangi ülkede olacağını kesinleştirmez. Bu örnekler, mezuniyetin hemen sonrası planlarla uzun vadeli yerleşme kararlarının birbirinden farklı olabildiğini göstermektedir. K14'ün kararsızlığı ise kendi alanındaki fırsatları henüz sınamamış olmasıyla birlikte okunmalıdır.

Öğrenciler yabancı dil bilgilerini ve eğitimlerini iş aramada kullanılabilecek kaynaklar ortaya koyar. K14 dil tercüme becerilerinin turizm veya havacılıkta işe yarayacağını, K15 mühendislikle çok dilliliği birleştirebileceğini ifade eder. K12, "Türkiye'de kariyer yapmak zor ama imkansız değil. Türkçe bilmek ve çevre edinmek önemlidir" diyerek dili ve tanışıklıkları olası dayanaklar olarak görür. Buna karşılık K3 Türkçe konuşma yeteneğini, K4 staj bulmayı, K13 bazı işverenlerin yabancı mezunlara yaklaşımını ve K10 bazı işyerlerinde

istenen kimlik belgesini güçlük olarak dile getirir. K7 kamudaki seçenekleri sınırlı gördüğünden özel sektöre yönelmeyi düşünür. Bunlar bütün sektörler için doğrulanmış engeller değil, görüşülen kişilerin anlattığı deneyim ve değerlendirmelerdir.

Çalışmış olanlarla çalışmamış olanların anlattıkları ayrışır. Bir temizlik işinde aldığı düşük ücreti aktaran K3 ile iki yılı aşkın süredir baristalık yaptığını söyleyen K10 somut iş deneyimine başvurur. K10, "Asgari ücretle çalışıp geçinmek aşırı zor" derken aynı işyerindeki sürekliliği ve işveren desteğini olumlu bulur. K2 turizmde fırsat görmesine karşın bazı işverenlerin yabancı çalışan almada tereddüt ettiğini düşünür. K10 ise kendi işvereninin yaklaşımını olumlu bulduğunu ifade eder. K14 ve K15 henüz Türkiye'de istihdam edilmedikleri için çalışma koşullarını yeterince bilmediklerini belirtir.

Uzun vadeli çalışma olanağına ilişkin değerlendirmelerde ikamet ve izin süreçleri de yer almaktadır. K2, kalıcı oturma izni verilmesi hâlinde aynı işte uzun süre çalışmanın mümkün olabileceğini, mevcut durumda ise belirsizlik bulunduğunu belirtir. K12, politikaların değişebileceği düşüncesiyle yabancı çalışanlar için uzun vadeli iş güvencesinden emin olmadığını söyler; çalışma izni sürecinin kolaylaşmasını ister.

Sektörel farklar da önemlidir. K2 turizmde çok dilliliği bir fırsat sayarken K8 hemşirelikte çalışmaya ilişkin mesleki erişimi sorgular; K6 teknik alanındaki olanaklar konusunda daha iyimserdir. Aynı biçimde K4'ün staj arayışı ile K10'un ücretli barista işi farklı kariyer evreleridir.

Bu genişletilmiş özette, görüşmelerden elde edilen bulgular araştırma sorusu bakımından öne çıkan ortaklık ve farklılıklar üzerinden sunulmuştur. Katılımcı anlatılarının ve temalar arasındaki ilişkilerin daha ayrıntılı çözümlemesi, çalışmanın makale aşamasında ele alınacaktır.

TARTIŞMA

Araştırmanın bulguları, eğitim için Türkiye'yi seçme nedenleriyle mezuniyet sonrasında nerede çalışılacağına ilişkin değerlendirmenin farklı koşullarda biçimlendiğini göstermektedir. Burs, eğitim maliyeti veya kültürel yakınlık öğrenciyi Türkiye'ye yöneltebilir; mezuniyet yaklaşırken ise alanına uygun iş bulma, ücret ve mesleki gelişim olanakları daha belirleyici hâle gelebilir. Lee (1966)'nin itme–çekme yaklaşımı bu değişimi, öğrencilerin bulundukları yer ile olası varış yerlerini yeniden karşılaştırmaları üzerinden anlamaya yardımcı olur. Görüşmelerde geçici olarak Türkiye'de çalışma ve ardından ülkeye dönme isteğinin birlikte ifade edilmesi, kararın yalnızca kalmak ya da gitmek biçiminde ele alınamayacağını da ortaya koymaktadır.

İzmir'de edinilen arkadaşlıklar ve kurulan ilişkiler, Bourdieu (1986)'nün sosyal sermaye yaklaşımı açısından değerlendirildiğinde, bilgi edinme ve mesleki bağlantı kurma imkânı

taşıyan kaynaklar olarak görülebilir. İkinci bir dil becerisi, sosyal ilişkiler kurmayı ve bu ilişkilerden yararlanmayı kolaylaştırabilecek ayrı bir kaynaktır. Katılımcıların dil gelişimine ve çevre edinmeye değer vermesi, bu kaynakların onlar için önemli olduğunu gösterir. Bu açıdan İzmir'de kurulan ilişkiler, öğrencilerin kendilerini burada nasıl konumlandırdıklarını ve mezuniyet sonrasındaki seçeneklerini nasıl değerlendirdiklerini anlamak için önemlidir. Ancak ilişkilerin taşıdığı anlam, öğrencilerin mesleki hedefleri ve çalışmayı düşündükleri yerle birlikte değişmektedir.

Sen (1999)'in yapabilirlik yaklaşımı, bir kaynağa sahip olmak ile o kaynağı kişinin değer verdiği bir çalışma yaşamında kullanabilmek arasındaki farkı açıklamaya yardımcı olur. Diploma, yabancı dil bilgisi ve sosyal çevre iş aramada yararlı görülebilir; ancak öğrencilerin anlattığı ücret düzeyi, alanlarına uygun işe erişim, işveren yaklaşımı ve çalışma süreçlerine ilişkin belirsizlikler bu kaynakların kullanılabilirliğini etkileyebilir. Bu nedenle göç yönelimlerini yalnızca öğrencilerin kişisel tercihleriyle açıklamak yeterli değildir. Bu açıdan Türkiye'de çalışma olanağı, yalnızca uygun bir iş bulunup bulunmamasıyla ilgili değildir. Katılımcıların çalışma izni, mezuniyet sonrası kalış ve mesleğe giriş koşullarına ilişkin değerlendirmeleri de burada kariyer kurmayı ne ölçüde mümkün gördüklerini etkiler. Ücret ve işveren yaklaşımına ilişkin deneyim ve beklentilerle birlikte düşünüldüğünde bu koşullar, öğrencilerin eğitim sırasında edindikleri becerileri istedikleri meslekte kullanabilme imkânını şekillendirir.

Üç yaklaşım birlikte okunduğunda, eğitim sırasında edinilen olanakların neden bütün öğrenciler için aynı mezuniyet sonrası yönelimi üretmediği anlaşılır. Öğrenciler olası ülkeleri karşılaştırırken sahip oldukları ilişkileri ve becerileri, bunları istedikleri işte kullanabilme ihtimaliyle birlikte değerlendirir. Böylece geçici çalışma, dönüş, üçüncü ülkeye yönelme ve kararsızlık birbirini dışlayan sabit kategorilerden çok, farklı koşullara bağlı gelecek tasarıları olarak görünür. Araştırmanın tek bir üniversitede 15 öğrenciyle yürütülmüş olması nedeniyle bu yorumlar Türkiye'deki uluslararası öğrencilerin tamamına veya ülkenin göç politikalarının sonuçlarına genellenemez.

SONUÇ

Görüşmeler, eğitim için Türkiye'yi seçme gerekçeleriyle mezuniyet sonrası çalışma yerini belirleyen koşulların ayrıştığını ortaya koyar. Türkiye'de deneyim edinip dönmek, uygun işte kalmak, başka ülkeye yönelmek ve henüz karar vermemek farklı katılımcılarda, bazen aynı anlatıda yer alır. İzmir'in dil, arkadaşlık ve özgüven bakımından olumlu görülmesi tek başına burada istihdam sağlandığı veya kalma kararı verildiği anlamına gelmez. Ücret, alanla uyumlu iş ve çalışma süreçleri hakkındaki bilgi seçeneklerin değerlendirilmesinde öne çıkar.

Araştırmanın katkısı, göç niyetini yalnızca ülkeler arasında tercih olarak değil, mesleki hedef ve mevcut kaynaklarla birlikte değişen bir karar süreci olarak göstermesidir. Öğrencilerin

anlattıkları hem yerel bağların değerini hem de bu bağların işe dönüşmesinin koşullara bağlılığını ortaya koyar. Kararsızlığı ayrı bir yanıt olarak korumak, beklentiler değiştiğinde planların da değişebileceğini görünür kılar.

Bu sınırlı bulgular, üniversitenin uluslararası öğrencilere yönelik alan temelli staj ve kariyer danışmanlığını güçlendirmesini; yetkili kurumların çalışma ve mesleğe erişim koşullarına ilişkin açık, erişilebilir bilgi sunmasını araştırmaya değer uygulamalar olarak düşündürür. Buradan ülke genelindeki işgücü piyasasına veya tek bir göç modeline ilişkin sonuç çıkarılamaz. Farklı şehirlerde mezuniyet sonrasını izleyen araştırmalar, görüşme anında ifade edilen planların hangi koşullarda gerçekleştiğini gösterebilir.

Anahtar Kelimeler: Uluslararası Öğrenciler, Mezuniyet Sonrası Göç, İşgücü Piyasası, Sosyal Sermaye, Yapabilirlik Yaklaşımı.

KAYNAKÇA

Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. Richardson (Ed.), Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. New York: Greenwood.

Lee, E. S. (1966). A Theory of Migration. Demography, 3(1), 47–57.

Mazzarol, T., & Soutar, G. N. (2002). “Push-pull” factors influencing international student destination choice. *International Journal of Educational Management*. 16(2), 82-90. https://doi.org/10.1108/09513540210418403.

Sen, A. (1999). Development as Freedom. Oxford University Press.

Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Farkındalıkları ile İşsizlik Kaygıları Arasındaki İlişki: Pamukkale Üniversitesi İnşaat Mühendisliği Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma

Sena ÖZCAN KALFA

Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı. senaozcan88@gmail.com, ORCID ID: 0000-0003-3704-2178

GİRİŞ

Türkiye, genç nüfus oranı ve yükseköğretime katılım düzeyi bakımından dikkat çeken ülkelerden biridir. Yükseköğretime erişimin genişlemesi üniversite mezunu sayısını artırmakta; ancak bu artış her zaman işgücü piyasasında karşılık bulamamaktadır (TÜİK, 2023). Ekonomik belirsizlikler, çoklu krizler ve güvencesizleşme eğilimleri gençlerin eğitimden istihdama geçişini daha kırılgan hale getirmektedir. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıkları ile işsizlik kaygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi, genç işsizliği ve nitelikli emek tartışmaları açısından önem taşımaktadır.

İnşaat mühendisliği öğrencileri bu tartışma için özgül bir örneklem sunmaktadır. İnşaat sektörü yapı üretimi, altyapı, kentsel dönüşüm ve afet sonrası yeniden inşa süreçleriyle doğrudan ilişkili olup Türkiye'de önemli bir istihdam alanıdır. TÜİK'in 2024 yılı İşgücü İstatistikleri'ne göre inşaat sektörü 2 milyon 162 bin kişilik istihdam hacmine ve toplam istihdam içinde %6,6'lık paya sahiptir (TÜİK, 2025). Kahramanmaraş merkezli 6 Şubat depremleri sonrasında yeniden imar ve gelişme politikalarının gündeme gelmesi de inşaat mühendisliği mesleğinin toplumsal sorumluluk, istihdam ve mesleki yeterlilik boyutlarını görünür kılmıştır (SBB, 2025). Bu çalışmanın temel amacı, Pamukkale Üniversitesi İnşaat Mühendisliği Bölümü öğrencilerinin kariyer farkındalıkları ile işsizlik kaygıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşsizlik kaygısı, öğrencilerin yalnızca ekonomik geleceğe ilişkin endişeleriyle sınırlı olmayan; psikolojik, sosyal ve mesleki yaşamı etkileyen çok boyutlu bir olgudur. Üniversite öğrencileri açısından işsizlik, gelir elde edememe, aile ve çevre beklentilerini karşılayamama, toplumsal statü kaybı yaşama ve mesleki yeterliliğini kanıtlayamama gibi kaygı alanlarını içermektedir (Jahoda, 1982; Fryer, 1986). Dursun ve Aytaç'a (2009) göre bu kaygı özellikle mezuniyete yaklaşılan dönemlerde belirginleşebilmekte; Özder vd. (2018) ise işsizlik kaygısının işgücü, sürekli kaygı, çevre ve eğitim boyutlarıyla değerlendirilebileceğini göstermektedir.

Kariyer farkındalığı, bireyin mesleki olanaklarını tanıması, kendi güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmesi, iş yaşamına hazırlanması ve kariyer hedeflerini bilinçli biçimde oluşturmasıyla ilişkilidir (Super, 1980). Kariyer planlama, iş arama stratejileri ve mesleki öz yeterlik yükseköğretim öğrencilerinin eğitimden istihdama geçişinde belirleyici unsurlar arasında görülmektedir (Atfield ve Purcell, 2010; Kozak ve Dalkıranoğlu, 2013; Reddan,

2015). Bu çalışmada kariyer farkındalığı ile işsizlik kaygısı arasındaki ilişki; belirsizlik algısı, mesleki öz yeterlik ve işgücü piyasasına hazırlık mekanizmaları üzerinden ele alınmaktadır. Diplomalı işsizlik tartışmalarıyla birlikte sektörün proje temelli ve konjonktürel dalgalanmalara açık yapısı, teknik yazılım bilgisi, şantiye deneyimi, mesleki sertifikasyon ve saha uygulamaları gibi kariyer hazırlığı unsurlarını inşaat mühendisliği öğrencileri açısından daha görünür hale getirmektedir (Pelek, 2022).

YÖNTEM

Araştırma nicel araştırma yöntemiyle ve ilişkisel tarama modeliyle yürütülmüştür (Karasar, 2000). Araştırmanın evrenini, 2024-2025 eğitim öğretim yılı bahar döneminde Pamukkale Üniversitesi Mühendislik Fakültesi İnşaat Mühendisliği Bölümünde öğrenim gören ve Mayıs 2025 itibarıyla sayısı 476 olan öğrenciler oluşturmaktadır. Veri toplama sürecinde öğrencilerin fakültede bulunma zamanlarının ders programları, akademik yükümlülükler, staj uygulamaları ve bireysel program farklılıkları nedeniyle değişkenlik göstermesi, tüm öğrencilere aynı zaman aralığında ulaşılmasını güçleştirmiştir. Bu nedenle çalışma, araştırmaya gönüllü olarak katılan 140 öğrenciyle yürütülmüştür. Çalışma grubunun bölüm evrenine oranı yaklaşık %29,4'tür.

Katılımcıların %37,1'i kadın, %62,9'u erkektir; %73,6'sı 21-24 yaş aralığındadır. Sınıf düzeyine göre katılımcıların %20,0'si birinci sınıf, %26,4'ü ikinci sınıf, %24,3'ü üçüncü sınıf ve %29,3'ü dördüncü sınıftır. Veri toplama aracı olarak sosyo-demografik bilgi formu, Yaşar ve Sunay (2019) tarafından geliştirilen Kariyer Farkındalığı Ölçeği ve Özder vd. (2018) tarafından geliştirilen İşsizlik Kaygısı Ölçeği kullanılmıştır. Kariyer Farkındalığı Ölçeği spor bilimleri öğrencileri için geliştirilmiş olsa da kariyer bilinci, mesleki hazır bulunma, mesleki özgüven ve mesleki gelişim yatkınlığı boyutları farklı yükseköğretim programlarında kariyer farkındalığının genel bileşenlerini değerlendirmeye elverişli görüldüğünden kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistikler, Cronbach alfa, Pearson korelasyon, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi, post-hoc karşılaştırmalar ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Güvenirlik analizleri sonucunda İşsizlik Kaygısı Ölçeği toplam puanı için Cronbach alfa katsayısı .830, Kariyer Farkındalığı Ölçeği toplam puanı için .866 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler toplam ölçeklerin iç tutarlılık düzeylerinin yeterli olduğunu göstermektedir. Betimsel bulgulara göre öğrencilerin işsizlik kaygısı toplam puan ortalaması 3,24; kariyer farkındalığı toplam puan ortalaması 3,61'dir. Kariyer farkındalığı alt boyutları içinde en yüksek ortalama mesleki gelişim yatkınlığı boyutunda, işsizlik kaygısı alt boyutları içinde ise işgücü kaygısı boyutunda görülmüştür. Bu sonuç, öğrencilerin mesleki gelişime açık olmakla birlikte mezuniyet sonrası işgücü piyasasında yer bulma konusunda kaygı taşıdıklarını düşündürmektedir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, işsizlik kaygısı ile kariyer farkındalığı arasında negatif yönlü ve orta düzeye yakın anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r = -.326$, $p < .001$). Bu bulgu, işsizlik kaygısı düzeyi daha yüksek olan öğrencilerin kariyer farkındalığı düzeylerinin daha düşük olma eğilimi sergilediğini göstermektedir. İşsizlik kaygısı toplam puanı ile mesleki hazır bulunma ($r = -.356$, $p < .001$), mesleki özgüven ($r = -.372$, $p < .001$) ve mesleki gelişim yatkınlığı ($r = -.206$, $p = .014$) arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Kariyer bilinci alt boyutuyla ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r = -.090$, $p = .292$). Çoklu regresyon analizi sonucunda işsizlik kaygısı alt boyutlarının kariyer farkındalığı ile istatistiksel olarak anlamlı bir model oluşturduğu belirlenmiştir ($F = 4.765$, $p = .001$, $R^2 = .124$).

Demografik değişkenlere göre cinsiyete bağlı olarak işsizlik kaygısı ve kariyer farkındalığı toplam puanlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ancak sürekli kaygı alt boyutunda kadın öğrencilerin puanı erkek öğrencilerden; mesleki hazır bulunma alt boyutunda ise erkek öğrencilerin puanı kadın öğrencilerden anlamlı düzeyde yüksektir. Kariyer gelişimi veya mesleğe yönelik kursa katılan öğrencilerin kariyer farkındalığı toplam puanının daha yüksek olması, bölüm dışı mesleki gelişim deneyimlerinin kariyer farkındalığıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Bölümü "puanımın tutması" nedeniyle tercih eden öğrencilerde işsizlik kaygısının daha yüksek, kariyer farkındalığının daha düşük bulunması ise bölüm tercihi ile mesleki yönelim uyumunun önemine işaret etmektedir.

Bu bulgular, işsizlik kaygısının öğrencilerin psikolojik ve mesleki gelecek algılarıyla ilişkisini vurgulayan çalışmalarla uyumludur (Dursun ve Aytaç, 2009; Korkmazer, 2020; Özder vd., 2018). Kariyer farkındalığına ilişkin sonuçlar ise kariyer gelişimini yaşam boyu devam eden bir süreç olarak ele alan Super'in (1980) yaklaşımı ve yükseköğretim öğrencilerinde kariyer planlama, öz yeterlik ve mesleki alanla temasın önemini vurgulayan araştırmalarla örtüşmektedir. Bununla birlikte mevcut çalışmanın kesitsel ve ilişkisel tasarımı nedeniyle sonuçlar değişkenler arasındaki eş zamanlı ilişkiyi göstermekte; nedensel bir sonuca izin vermemektedir.

SONUÇ

Araştırma bulguları, inşaat mühendisliği öğrencilerinde kariyer farkındalığı ile işsizlik kaygısı arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, öğrencilerin yalnızca mesleki bilgiyle değil, kariyer yönetimi, iş arama becerileri, mesleki özgüven ve işgücü piyasasını tanıma bakımından da desteklenmesi gerektiğine işaret etmektedir. Üniversitelerde kariyer danışmanlığı hizmetlerinin bölüm odaklı hale getirilmesi; kariyer atölyeleri, mezun buluşmaları, sektör temsilcileriyle söyleşiler, şantiye ve proje ofisi ziyaretleri, staj rehberliği ve iş arama stratejileri gibi uygulamaların artırılması önerilmektedir. Mesleki yazılım eğitimleri, proje yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği, yapı bilgi modelleme, saha uygulamaları, yabancı dil, iletişim ve girişimcilik gibi beceri alanlarının desteklenmesi de öğrencilerin kariyer farkındalığını güçlendirebilir.

Araştırmanın sınırlılıkları tek bir üniversitenin tek bir bölümünde yürütülmesi, ulaşılabilir örneklem kullanılması ve Kariyer Farkındalığı Ölçeği'nin farklı bir öğrenci grubu için geliştirilmiş olmasıdır. Devam zorunluluğunun bulunmaması nedeniyle katılımcılara ulaşmada yaşanan güçlükler seçilim yanlılığı olasılığı açısından dikkate alınmalıdır. Gelecek araştırmalarda farklı üniversitelerde, farklı mühendislik bölümlerinde ve daha geniş örneklemlerle karşılaştırmalı çalışmalar yapılması; ölçeğin mühendislik öğrencilerindeki yapı geçerliğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi gibi ek kanıtların sunulması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Farkındalığı, İşsizlik Kaygısı, Kariyer Planlama, Genç İşsizliği, İnşaat Mühendisliği Öğrencileri.

KAYNAKÇA

Atfield, G., & Purcell, K. (2010). Job search strategies and employment preferences of higher education students. Institute for Employment Research, University of Warwick. https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/futuretrack/findings/ft3.1_wp2_job_search_and_motivations.pdf

Dursun, S., & Aytaç, S. (2009). Üniversite öğrencileri arasında işsizlik kaygısı. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28(1), 71-84.

Fryer, D. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. Social Behaviour, 1(1), 3-23.

Jahoda, M. (1982). Employment and unemployment: A social-psychological analysis. Cambridge University Press.

Karasar, N. (2000). Bilimsel araştırma yöntemi (10. baskı). Nobel Yayın Dağıtım.

Korkmazer, F. (2020). Üniversite öğrencilerinin işsizlik kaygısı algılarının incelenmesi. Business Economics and Management Research Journal, 3(2), 141-152.

Kozak, M. A., & Dalkıranoğlu, T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13(1), 41-52.

Özder, H., Birinci, M., Zaifoğlu, P., & Işıktaş, S. (2018). Okulöncesi ve sınıf öğretmeni adaylarının işsizlik kaygılarına ilişkin bir ölçek geliştirme çalışması. İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 20(2).

Pelek, S. (2022). Türkiye'de diplomalı işsizlik: İşsiz üniversite mezunlarının iş piyasası örüntüleri. Journal of Management and Economics Research, 20(1), 247-270.

Reddan, G. (2015). Enhancing students' self-efficacy in making positive career decisions. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, 16(4), 291-300.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16(3), 282-298. https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2025). Kahramanmaraş ve Hatay depremleri yeniden imar ve gelişme raporu. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2025/02/Kahramanmaras-ve-Hatay-Depremleri-Yeniden-Imar-ve-Gelisme-Raporu.pdf

Türkiye İstatistik Kurumu. (2023). İstatistiklerle gençlik, 2022. https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Youth-in-Statistics-2022-49670

Türkiye İstatistik Kurumu. (2025). İşgücü istatistikleri, 2024. https://veriportali.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-2024-54059

Yaşar, O. M., & Sunay, H. (2019). Spor bilimleri öğrencilerine yönelik Kariyer Farkındalığı Ölçeği'nin geliştirilmesi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, 2(1), 7-22.

Sosyal Politika Perspektifinden Gölge Eğitim: Merkezi Sınavlar, Sosyoekonomik Durum ve Eğitimde Fırsat Eşitliği

Serkan GÜMÜŞ[1] • Elif YÜKSEL OKTAY[2]

[1] İngilizce Öğretmeni, Bursa Ali Kuşçu Anadolu İmam Hatip Lisesi, serkangumus@yahoo.com, 0000-0002-4620-9147

[2] Yalova Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi, elif.oktay@yalova.edu.tr, 0000-0002-6273-6633

** Bu çalışma Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY danışmanlığında 26/08/2021 tarihinde tamamlanan ''Gölge Eğitim Faaliyetlerinin Sosyal Politika Bağlamında Değerlendirilmesi: Bursa Örneği'' başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.*

GİRİŞ

Sosyal politikanın geniş anlamdaki temel amaçları arasında sosyal adaletin, toplumsal refahın ve fırsat eşitliğinin güçlendirilmesi yer almaktadır. Eğitim, bireylerin bilgi ve beceri kazanmasının yanı sıra mesleki konumlarını, gelir olanaklarını ve sosyal hareketlilik imkânlarını etkileyen temel sosyal politika alanlarından biridir. Bu nedenle eğitim hakkına biçimsel erişimin ötesinde, öğrencilerin eğitim fırsatlarından benzer koşullarda yararlanabilmesi önem taşımaktadır. Örgün eğitimin yanında gelişen ve çoğunlukla aileler tarafından finanse edilen tamamlayıcı eğitim faaliyetleri ise bu eşitlik tartışmasının önemli boyutlarından birini oluşturmaktadır. Özellikle merkezi sınavların eğitim kademeleri arasındaki geçişte belirleyici olduğu sistemlerde aileler, çocuklarının rekabet gücünü artırmak amacıyla okul dışı akademik desteğe yönelebilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, gölge eğitimi merkezi sınavlar ve sosyoekonomik durum ekseninde sosyal politika perspektifinden değerlendirmek; bu faaliyetlerin ücretli tamamlayıcı eğitime erişimde sağladığı avantaj ve dezavantajların ortaya çıkmasında oynadığı rolü tartışmaktır. Çalışma, gölge eğitimi yalnızca bireysel bir eğitim tercihi olarak değil, örgün eğitim sisteminin eşitleyici işlevi, ailelerin kaynakları ve sınav temelli rekabet arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak ele almaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Gölge eğitim kavramı, alan yazında temel olarak örgün eğitimi tamamlayan, okul dışında yürütülen ve çoğunlukla ücret karşılığında sunulan akademik destek faaliyetlerini tanımlamak için kullanılmaktadır. Bray (1999), kavramın sınırlarını üç ölçüt üzerinden belirginleştirmiştir: örgün eğitimde öğretilen dersleri tamamlayıcı olması, özel/ücretli biçimde sunulması ve akademik derslere odaklanması. Dolayısıyla aile veya gönüllüler tarafından ücretsiz verilen destekler ile müzik, sanat ve spor gibi kişisel gelişim amaçlı etkinlikler bu dar tanımın dışında kalmaktadır. “Gölge” benzetmesi, tamamlayıcı sektörün örgün eğitim sistemini izlemesine;

okul programı, sınav yapısı ve eğitim sistemindeki değişikliklere paralel biçimde dönüşmesine dayanmaktadır (Bray, 1999, 2023). Bu çalışmada özel ders, ücretli kurs ve benzeri sınav/akademik başarı odaklı tamamlayıcı faaliyetler gölge eğitim kapsamında ele alınmıştır.

Türkiye üzerine güncel bir meta-sentez, merkezi sınavlara hazırlanma, öğrenme eksiklerini telafi etme, kalabalık sınıflar ve veli talebini gölge eğitimin başlıca nedenleri arasında; fırsat eşitsizliğinin artması ve ailelere yüklenen maliyetleri ise önemli olumsuz sonuçlar arasında göstermektedir (Kendirlioğlu Günhan & Bumen, 2024). Gölge eğitimin sosyal politika açısından önemi, bu hizmetlere erişimde ailelerin ekonomik, kültürel ve eğitim seviyelerinin önemli rol oynamasından kaynaklanmaktadır. Bronfenbrenner'in ekolojik sistem yaklaşımından hareketle öğrenci ve aile özellikleri, okul ve yakın çevre etkileşimleri mikro düzeyde, merkezi sınavlar ile eğitim ve sosyal politika düzenlemeleri ise makro düzeyde gölge eğitime yönelimi etkileyen unsurlar olarak değerlendirilebilir (Gümüş, 2021).

YÖNTEM

Bu çalışma sistematik derleme iddiası taşımayan, literatüre dayalı analitik bir değerlendirmedir. Kaynak seçiminde iki aşamalı bir yaklaşım izlenmiştir. İlk aşamada gölge eğitim kavramının tanımı, sınırları ve uluslararası tartışması için alanın temel çalışmaları kullanılmıştır. İkinci aşamada 2021-2026 döneminde Türkiye bağlamını inceleyen ve gölge eğitim/ücretli özel ders, merkezi sınavlar, sosyoekonomik durum ve eğitimde fırsat eşitsizliğiyle doğrudan ilişkili araştırmalar önceliklendirilmiştir. Güncel çalışmalar akademik dergi platformları ve açık erişimli akademik indekslerde Türkçe ve İngilizce "gölge eğitim", "özel ders/private tutoring", "merkezi sınavlar/high-stakes examinations", "sosyoekonomik durum" ve "eğitim eşitsizliği/educational inequality" kavramlarının bileşimleriyle taranmıştır. Doğrudan konuya ilişkin olmayan çalışmalar kapsam dışında bırakılmış; Türkiye dışındaki çalışmalar ise kavramsal ve karşılaştırmalı çerçeveyi desteklemek amacıyla sınırlı biçimde kullanılmıştır.

Literatür bulguları "merkezi sınavlar ve gölge eğitim", "sosyoekonomik koşullar ve erişim" ve "eğitimde fırsat eşitliği" temaları altında karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca Gümüş'ün (2021) Bursa kent merkezindeki dokuz ortaöğretim kurumunda gerçekleştirdiği doktora araştırmasının ampirik bulgularından destekleyici veri olarak yararlanılmıştır. Bu saha araştırmasında 1.460 anketten eksik veya geçersiz olan 12'si çıkarılarak 1.448 öğrenciye ait veri analiz edilmiştir. Bursa bulguları yerel örneklemin sınırları açıkça belirtilerek kullanılmış ve Türkiye geneline doğrudan genellenmemiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Merkezi Sınavlar ve Gölge Eğitim

Merkezi sınavların öğrencilerin bir üst eğitim kademesine geçişinde yüksek belirleyiciliğe sahip olması, gölge eğitim talebini besleyen temel mekanizmalardan biridir. Uluslararası literatürde bulgular bütünüyle tek yönlü olmamakla birlikte, yüksek riskli sınavların özel ders ve diğer tamamlayıcı öğrenme faaliyetlerine talebi artırabildiği gösterilmektedir (Baker et al., 2001; Bray & Kwok, 2003; Lee et al., 2010; Zhang, 2014). Türkiye'de Yıldırım Taştı ve Engin Demir (2022), Temel Liseler örneğinde resmi program ile üniversite sınavına hazırlığın iç içe geçtiği bir yapı ortaya koymuştur. Kendirlioğlu Günhan ve Bumen'in (2024) meta-sentezi de merkezi sınavlara hazırlanmayı Türkiye'de gölge eğitimin en belirgin nedenlerinden biri olarak belirlemiştir.

Gümüş'ün (2021) Bursa örneklemindeki araştırmasında öğrencilerin %58'inin gölge eğitim faaliyetlerine katıldığı belirlenmiştir. On birinci sınıf öğrencilerinin katılımı dokuzuncu sınıf öğrencilerinden anlamlı düzeyde daha yüksektir; 11. ve 12. sınıftaki 237 öğrencinin 119'u üniversiteye giriş sınavına yönelik özel ders veya kurs aldığını belirtmiştir. Sekizinci sınıfta gölge eğitime katılımın %53,6 düzeyinde olması da kademeler arası geçiş sınavlarının talep üzerindeki rolünü destekleyen yerel bir bulgudur. Daha güncel olarak Aypay, Hajar ve Atmaca (2025), Türkiye'de 623 on ikinci sınıf öğrencisiyle yaptıkları araştırmada katılımcıların %76'sının ücretli özel derse katıldığını ve temel motivasyonun üniversite giriş sınavına hazırlık olduğunu bildirmiştir. Böylece Bursa bulgularında görülen sınav odaklı talebin farklı ve daha güncel bir örneklemde de sürdüğü görülmektedir.

Sosyoekonomik Koşullar ve Erişim

Gölge eğitim ücretli bir hizmet niteliği taşıdığında ailelerin gelir, eğitim ve diğer kaynakları öğrencilerin ek desteğe erişimini farklılaştırmaktadır. Gümüş'ün (2021) araştırmasında orta gelir grubundaki ailelerin çocuklarının gölge eğitime daha fazla katıldığı; özellikle annenin eğitim düzeyi yükseldikçe katılımın arttığı belirlenmiş ve ailelerin sosyoekonomik düzeyi ile gölge eğitime katılım arasındaki ilişkiye yönelik hipotez desteklenmiştir. Aynı araştırmada öğrencilerin %10'unun maddi nedenlerle gölge eğitime katılamadığını belirtmesi, konunun yalnızca akademik tercih değil aynı zamanda erişim sorunu olduğunu göstermektedir.

Bu ilişki güncel ve farklı bölgesel örneklemlerde de gözlenmektedir. Ersoy ve Bümen'in (2026) İzmir'de 24 fen ve Anadolu lisesinden 782 öğrenciyle gerçekleştirdiği araştırmada gölge eğitime katılımın okul türüne ve sosyoekonomik arka plana göre anlamlı biçimde farklılaştığı; katılımın özellikle daha varlıklı ve daha eğitimli ailelerden gelen öğrencilerde yükseldiği belirlenmiştir. Aypay et al. (2025) ise ücretli özel dersin ailelerin yaklaşık yarısı üzerinde finansal baskı oluşturduğunu ve daha eğitimli ve ekonomik açıdan avantajlı hanelerden gelen öğrencileri orantısız biçimde desteklediğini bildirmektedir. Bu çalışmalar,

Bursa örneğinde saptanan ilişkinin Türkiye'nin farklı örneklemlerinde de tartışılması gerektiğini göstermektedir; ancak her araştırmanın kendi örneklem sınırları korunmalıdır.

Eğitimde Fırsat Eşitliği ve Sosyal Politika

Bulgular birlikte değerlendirildiğinde çift yönlü bir eşitsizlik mekanizması ortaya çıkmaktadır. Bir yandan merkezi sınavlar öğrenciler ve aileler üzerinde ek akademik destek talebi yaratmakta, diğer yandan bu talebe cevap verebilme kapasitesi aile kaynaklarına göre farklılaşmaktadır. Ekonomik ve kültürel açıdan daha avantajlı aileler çocuklarına ek ders kaynağı sağlayabilirken, kaynakları sınırlı ailelerin çocukları aynı rekabet ortamına daha az destekle katılabilmektedir. Bu durum başlangıçtaki sosyoekonomik farklılıkların akademik rekabet içinde yeniden üretilmesine yol açabilir. Eğitim sistemi sosyal hareketlilik ve fırsat eşitliği sağlayan bir sosyal politika aracı olarak düşünüldüğünde, okul başarısı ve sınav performansının giderek satın alınabilen ek desteğe bağımlı hâle gelmesi örgün eğitimin eşitleyici işlevini zayıflatma riski taşımaktadır. Nitekim Türkiye'deki güncel meta-sentez de gölge eğitimin eğitimde fırsat eşitsizliğini artırabildiğini ve ailelere ciddi mali yük getirdiğini göstermektedir (Kendirlioğlu Günhan & Bumen, 2024).

SONUÇ

Gölge eğitim, yalnızca öğrencilerin bireysel başarı arayışı veya ailelerin eğitim tercihi olarak değil, eğitim sistemi ile sosyal politika arasındaki ilişkinin bir göstergesi olarak değerlendirilmelidir. İncelenen literatür ile Bursa ve İzmir örneklemlerinden ve Türkiye odaklı güncel araştırmalardan elde edilen bulgular, merkezi sınavların gölge eğitim talebini güçlendiren önemli bir unsur olduğunu; bu talebe erişimin ise ailelerin sosyoekonomik kaynaklarından bağımsız olmadığını göstermektedir. Bursa araştırmasının sonuçları Türkiye geneline genellenmemekle birlikte, 2022-2026 dönemindeki Türkiye odaklı çalışmalar benzer biçimde sınav odaklı talep, mali yük ve sosyoekonomik farklılaşma sorunlarına işaret etmektedir. Bu durum gölge eğitimin eğitimde fırsat eşitliği açısından sosyal politika gündeminde ele alınmasını gerekli kılmaktadır.

Sosyal politika bakımından öncelik, öğrencilerin sınav başarısı için aile bütçesine bağımlı ek destek satın almak zorunda kalmasını azaltacak kamusal mekanizmaların güçlendirilmesi olmalıdır. Devlet okullarında ücretsiz ve nitelikli destekleme-telafi imkânlarının yaygınlaştırılması, okullar arasındaki kalite farklılıklarının azaltılması, dezavantajlı öğrencilerin akademik destek programlarında önceliklendirilmesi ve merkezi sınavların oluşturduğu yoğun rekabetin eğitim politikası bakımından yeniden değerlendirilmesi önemlidir. Bunun yanında özel ders ve kurs piyasasında kalite, denetim, mesleki etik ve vergilendirme boyutlarının güçlendirilmesi; düşük gelirli öğrenciler için amaca uygun destek mekanizmalarının geliştirilmesi gerekmektedir. Gölge eğitime ilişkin ulusal ölçekte düzenli veri üretilmesi ve katılım, harcama, aile geliri, ebeveyn eğitim düzeyi ve sınav başarısı

arasındaki ilişkinin izlenmesi kanıta dayalı sosyal politika geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Böyle bir yaklaşım, yasaklama-serbest bırakma ikiliğinin ötesine geçerek öğrencilerin sosyoekonomik kökenlerinden bağımsız biçimde nitelikli akademik desteğe erişimini merkeze alan bir politika çerçevesi sunabilir.

Anahtar Kelimeler: Gölge Eğitim, Sosyal Politika, Merkezi Sınavlar, Sosyoekonomik Durum, Eğitimde Fırsat Eşitliği

KAYNAKÇA

Aypay, A., Hajar, A., & Atmaca, T. (2025). Fee-charging private tutoring and educational inequality: Voices of secondary school students in Türkiye. Globalisation, Societies and Education.

Baker, D. P., Akiba, M., LeTendre, G. K., & Wiseman, A. W. (2001). Worldwide shadow education: Outside-school learning, institutional quality of schooling, and cross-national mathematics achievement. Educational Evaluation and Policy Analysis, 23(1), 1–17.

Bray, M. (1999). The shadow education system: Private tutoring and its implications for planners. UNESCO International Institute for Educational Planning.

Bray, M. (2023). Understanding private supplementary tutoring: Metaphors, diversities and agendas for shadow education research. Journal for the Study of Education and Development, 46(4), 728–773.

Bray, M., & Kwok, P. (2003). Demand for private supplementary tutoring: Conceptual considerations, and socio-economic patterns in Hong Kong. Economics of Education Review, 22(6), 611–620.

Ersoy, N., & Bümen, N. T. (2026). The scope and dynamics of shadow education among selected high school students in Izmir, Türkiye: A socioeconomic analysis. European Journal of Education, 61(1), e70492.

Gümüş, S. (2021). Gölge eğitim faaliyetlerinin sosyal politika bağlamında değerlendirilmesi: Bursa örneği [Doktora tezi, Yalova Üniversitesi].

Kendirlioğlu Günhan, N., & Bumen, N. (2024). Türkiye'de gölge eğitim üzerine bir meta sentez çalışması. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 62, 179–214.

Lee, C.-J., Lee, H., & Jang, H.-M. (2010). The history of policy responses to shadow education in South Korea: Implications for the next cycle of policy responses. Asia Pacific Education Review, 11(1), 97–108.

Yıldırım Taştı, Ö., & Engin Demir, C. (2022). Gölgelerden ışığa gölge eğitim: Türkiye'de temel liseler örneği. Eğitim ve Bilim, 47(211), 139–169.

Zhang, W. (2014). The demand for shadow education in China: Mainstream teachers and power relations. Asia Pacific Journal of Education, 34(4), 436–454.

Toplumsal Dönüşüm, Çalışma Biçimleri ve Yaşam Seyri

Priene Salonu

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ

Çoklu Kriz Dönemlerinde Dezavantajlı Gruplar ve İşveren Rasyonelliği: Personel Ekonomisi Perspektifi	*Barış Seçer – Efe Çınar*
Çalışırken İşsiz Olacaklar: Konaklama Sektöründe Mevsimlik Çalışanlar	*Rabia Asya Dalkılıç – Handan Kumaş*
Z Kuşağının Otorite Algısı ve Otorite Algısının Örgütsel Davranışa Etkileri	*Tanju Çolakoğlu – Sıla Ekin Aslan*
Türkiye'de İç Göç ve Nüfus Dağılımındaki Değişim, 2008–2025	*Dilek Yıldız – Caner Özdemir*
Yaşamın İkinci Yarısında Evliliğin Yeniden Müzakeresi: Türkiye'de Gri Boşanma Deneyimlerinin Sosyoekonomik ve Psikososyal Boyutları	*Büşra Yüksel Güngör*

Çoklu Kriz Dönemlerinde Dezavantajlı Gruplar ve İşveren Rasyonelliği: Personel Ekonomisi Perspektifi

Barış SEÇER[1] • Efe ÇINAR[2]

[1] Prof. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi. baris.secer@deu.edu.tr. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2041-318X

[2] Dr. Öğr. Üyesi. Dokuz Eylül Üniversitesi. efe.cinar@deu.edu.tr. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1787-7242

GİRİŞ

Personel ekonomisi, en geniş anlamıyla, ekonomi biliminin ve matematiksel yaklaşımların insan kaynakları yönetimindeki geleneksel konulara uygulanmasıdır (Lazear, 1995). Bu disiplin, işletmeyi sadece bir üretim birimi olarak değil, riskin paylaşıldığı ve performansın sürekli izlendiği bir etkin sözleşmeler seti olarak tanımlamaktadır. Çoklu krizlerin makroekonomik etkileri ve işgücü piyasalarındaki belirsizlik dalgası, kriz anlarındaki istihdam kayıplarını yeniden gündeme getirmiştir. Geleneksel yaklaşımlar, kriz anındaki işten çıkarmaları ve belirli grupların sistem dışına itilmesini sıklıkla yalnızca sosyolojik bir dışlanma olarak değerlendirme eğilimindedir. Buna karşın, iktisat bilimi olayları rasyonel aktörlerin kısıtlılıklar altında optimizasyon davranışları olarak ele almaktadır (Lazear & Shaw, 2007).

Bu çalışmanın temel tezi; kriz anında işverenlerin genç, yaşlı veya göçmen işçiler gibi belirli grupları sistem dışına itmesinin, kendi kısıtları altında hayatta kalmaya çalışan rasyonel bir aktörün kaçınılmaz optimizasyon davranışı olduğudur (Hoffman & Stanton, 2025). Ekonomi bilimi açısından bakıldığında, kriz anında bir işletmenin hayatta kalabilmek için maliyetlerini kısmaya çalışması, bilgi asimetrisi arttığında izleme maliyeti yüksek olan aktörden kaçınması veya işten çıkarma maliyeti en düşük olan grubu ilk olarak gözden çıkarması rasyoneldir. Ancak bu mikro-rasyonel kararlar, makro düzeyde bir piyasa başarısızlığına ve toplumsal refah kaybına yol açabilmektedir.

Çalışmanın temel amacı, personel ekonomisinin araçlarıyla bu rasyonel mekanizmaları ele almaktır. Bu sorunun çözümü, kısıtları altında hayatta kalmaya çalışan işletmelerin davranışlarını normatif bir yaklaşımla eleştirmekten ziyade, neden böyle davrandıklarını anlamaktan geçmektedir. Bu rasyonellik doğru okunabildiği ölçüde, piyasa başarısızlıklarını engelleyecek ve işletmelerin teşvik mimarisini manipüle edecek kurumsal ve kamusal kuralları rasyonel bir temelde yeniden belirlemek mümkün olacaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Personel ekonomisi, 1970'lerin sonunda Edward Lazear'ın öncü çalışmalarıyla işletmenin kara kutusunu açma çabası olarak başlamıştır (Lazear, 1999). Lazear (1998), bu alanı işletmenin iç

işleyişini anlamak için ekonominin kullanılması olarak tanımlayarak, analizi dış işgücü piyasası dinamiklerinden iç işgücü piyasalarına ve verimliliği artıran kurumsal uygulamalara kaydırmıştır. Alanın kurumsallaşması ve uluslararası standartlara ulaşması ise 20 yılı aşkın süredir düzenlenen "Colloquium on Personnel Economics" gibi etkinliklerle hız kazanmıştır (Backes-Gellner, 2017). Geleneksel insan kaynakları yönetimi ile personel ekonomisi arasındaki temel fark metodolojiktir. Geleneksel yaklaşım daha çok psikolojik ve sosyolojik unsurlara odaklanırken; personel ekonomisi hem işçilerin hem de işletmelerin piyasa dengesi ve verimlilik kısıtları altında rasyonel fayda ve kâr maksimizasyonu yapan ajanlar olduğunu varsaymaktadır (Kuhn, 2018). İnsan kaynakları analitiği veri toplama araçları sunarken, personel ekonomisi bu verileri yorumlayacak asil-vekil problemi, teşvik mimarisi ve bilgi asimetrisi gibi teorik çerçeveler sağlamaktadır (Hoffman & Stanton, 2025).

Kriz dönemlerinde asimetrik bilginin ve belirsizliğin derinleşmesi, personel ekonomisinin başlıca tartışma alanlarından biridir. Çoklu krizler gibi makroekonomik şoklar, işveren ile işçi arasındaki bilgi asimetrisini çeşitli mekanizmalar üzerinden keskinleştirmektedir:

Performans Ölçümü ve Çabanın Gözlemlenememesi: Personel ekonomisinde asimetrik bilginin temel kaynağı, işverenin işçinin ne kadar çaba gösterdiğini tam olarak gözlemleyememesidir (Holmström, 1979). Kriz dönemlerinde, üretim sürecine ve piyasaya işçinin kontrolü dışında olan makroekonomik faktörler dahil olmakta; bu da performansı etkileyen gözlemlenemeyen rastgele şoklar yaratmaktadır (Lazear & Oyer, 2012). Ekonomik durgunluk gibi durumlar, performans ölçüm sistemine gürültü veya şans faktörü olarak yansıyabilir. İşveren, düşen satışların işçilerin performans düşüklüğünden mi yoksa ekonomik krizden mi kaynaklandığını ayırt edemez hale gelebilir. Çaba ile sonuç arasındaki bu bağın kopması, motivasyonu olumsuz etkileyebilmektedir.

İşverenin Finansal Durumuna İlişkin Olası Yanıltıcı Beyanı: Asimetrik bilgi sadece işçinin çabasıyla ilgili değildir; işçiler de işletmenin gerçek finansal durumunu tam olarak bilemezler. Kriz dönemlerinde işletmeler ücretleri düşürme veya yan hakları kısma eğilimindedir. Ancak personel ekonomisi perspektifine göre yönetim, acil durumlarda işçilerin daha düşük ücreti kabul edeceğini bildiği için, durumu abartarak sürekli kötü günlerden geçildiğini iddia etme eğilimindedir (Lazear, 1998). İşçiler, yönetimin gerçekten zor durumda mı olduğunu yoksa sadece daha iyi bir pazarlık pozisyonu elde etmek için yalan mı söylediğini bilemezler. Krizin yarattığı bu bilgi asimetrisi yüzünden işçiler yönetime inanmayıp yüksek ücrette diretebilir ve bu da her iki tarafa da zarar veren işten çıkarmalara yol açabilir (Freeman & Lazear, 1995).

İşten Çıkarma Sinyallerinin Piyasada Anlamını Yitirmesi: Krizler, dış işgücü piyasasındaki bilgi asimetrisini de derinleştirmektedir. Normal şartlarda bir işçinin işten çıkarılması, dış piyasadaki diğer işverenler için o işçinin düşük verimli olduğuna dair güçlü bir sinyaldir ve bir damgalamaya yol açabilir (Gibbons & Katz, 1991). Ancak ekonomik kriz ve resesyon dönemlerinde işletmeler kitlesel işten çıkarmalar yapmak zorunda kalabilmektedir.

Bir işçinin kriz döneminde kitlesel bir işten çıkarmaya maruz kalması durumunda, dışarıdaki işletmeler iş arayan adayın gerçekten düşük performanslı mı yoksa sadece kriz sebebiyle işten çıkartılan bir işçi mi olduğunu ayırt edemeyebilirler (Lazear, 1999). Bu durum, işgücü piyasasındaki sinyal mekanizmasını zayıflatarak asimetrik bilgiyi dış piyasada da arttırmaktadır.

Teşvikler ve Riskler: Krizlerin yarattığı makroekonomik belirsizlikler, riskten kaçınan işçiler için ciddi bir gelir riski yaratır. Normal şartlarda işletmeler, bilgi asimetrisini aşmak ve işçiyi çalışmaya teşvik etmek için performansa dayalı ücret sistemleri kullanırlar. Ancak krizin getirdiği ölçüm hataları ve dışsal şoklar arttıkça, bu teşvik sistemleri işçi için katlanılamaz bir risk haline gelir (Prendergast, 1999). Teoriye göre; sistemdeki gürültü ve risk arttıkça işletmeler performansa dayalı teşvikleri zayıflatma ve görece sabit ücretlere dönme eğiliminde olabilirler (Holmström, 1979; Lazear & Oyer, 2012). Bu durum kriz anlarında performansa dayalı teşviklerin terk edilmesine yol açabilir.

YÖNTEM

Bu çalışma, kavramsal analiz ve literatür incelemesine dayanan teorik bir çalışma niteliğindedir. Çalışmada personel ekonomisinin temel teorik modelleri kullanılarak çoklu kriz dönemlerinde işveren davranışları analitik olarak incelenmiştir.

Analiz kapsamında üç işgücü grubu üzerinde durulmuştur: genç işçiler, yaşlı işçiler ve göçmen veya geçici işçiler. Bu gruplar ampirik vaka çalışmaları olarak değil, personel ekonomisinin farklı teorik mekanizmalarının görünür hale getirilebildiği analitik örnekler olarak ele alınmıştır.

İlgili literatürde yer alan beşerî sermaye teorisi, sinyal teorisi, bilgi asimetrisi yaklaşımı gibi modeller kullanılarak kriz dönemlerinde ortaya çıkan işten çıkarma eğilimleri değerlendirilmiş; bu eğilimlerin işverenler açısından hangi ekonomik gerekçelerle açıklanabileceği tartışılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Kriz anında işverenin kâr maksimizasyonu kısıtı altında aldığı işten çıkarma kararları, rastgele adımlar olmaktan ziyade, farklı işçi grupları üzerinde farklı mekanizmalarla gerçekleşmektedir.

4.1. Genç İşçiler

Becker'in (1962) Beşerî Sermaye Teorisi bağlamında genç işçiler, rasyonel olarak en düşük işletmeye özgü beşerî sermayeye sahip gruptur. İşletmeler kriz anlarında işgücünü elde tutma dürtüsüyle yatırımlarının karşılığını aldıkları kıdemli personeli tutarken, ikame edilmesi en kolay olan genç işçileri gözden çıkarmaktadır (Lazear & Oyer, 2012). Nitekim OECD (2021) verileri de kriz dönemlerinde işletmelerin deneyimli personeli koruma refleksinin güçlü

olduğunu doğrulamaktadır. Buna ek olarak, Spence (1973) tarafından geliştirilen Sinyal Teorisi gereği, genç işçilerin çaba ve sadakat düzeyleri henüz güvenilir bir sinyal üretmediği için bilgi asimetrisi kriz anlarında maksimum seviyededir (Neilson, 2007). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2023) raporları da çoklu krizlerin bu grup üzerinde asimetrik bir etki yarattığını göstermektedir. Bu durum, kriz koşullarında riskten kaçınan işverenlerin genç çalışanları daha kırılgan bir grup olarak değerlendirmelerine neden olabilmekte ve Adams-Prassl vd. (2020) tarafından anket verileriyle de kanıtlandığı üzere, belirsizliğin en yüksek olduğu bu grubu sistem dışına itmesine yol açabilmektedir.

4.2. Yaşlı İşçiler

Personel ekonomisi modelleri, asil-vekil problemini çözmek amacıyla oluşturulan ertelenmiş ödemeler mekanizması (Lazear, 1979) gereği, işçilerin kariyerlerinin sonunda marjinal verimliliklerinden daha fazla ücret aldığını varsaymaktadır (Lazear, 1999). Medoff ve Abraham (1980) ile Hutchens (1986) gibi araştırmacıların çalışmaları da yaş, kıdem, ücret ve üretkenlik arasındaki bu yapısal ayrışmayı ampirik olarak incelemiştir. Ancak kriz ve maliyet daralması anlarında yaşlı işçiler, işletmenin güncel marjinal verimliliğine kıyasla maliyeti en yüksek ajanlar haline gelirler. İşletmeler, maliyet eğrisini aşağı çekmek istediklerinde, yaşlı çalışanların istihdamını yeniden değerlendirme eğiliminde olabilmekte, yapısal olarak yüksek ücretli bu grubu hedef alabilmektedir (Lazear & Gibbs, 2009). Bununla birlikte bu durumun yalnızca ekonomik faktörlerle açıklanamayacağı, yaş ayrımcılığı ve kurumsal uygulamalar gibi diğer değişkenlerin de etkili olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

4.3. Göçmen ve Geçici İşçiler

İşgücü piyasası bölünmesi bağlamında, Piore (1979) tarafından da çerçevesi çizildiği üzere, göçmen ve geçici işçiler, işletme ile yasal ya da psikolojik sözleşme bağları en zayıf olan aktörlerdir. Kriz anlarındaki ani talep şoklarını azaltmak için işletmeler bu grubu bir tampon mekanizması olarak kullanabilmektedir. Dustmann vd. (2010) ile Booth vd. (2002) tarafından yapılan çalışmalar, bu işçilerin kurumsal rekabetin ve terfi sistemlerinin yapısal olarak dışında kaldıklarını ve ekonomik dalgalanmalara karşı oldukça duyarlı olduklarını doğrulamaktadır. Kıdem tazminatı gibi yasal maliyetleri de düşük olduğu için, sabit maliyetleri azaltma baskısı altındaki yönetimler tarafından hızla feda edilebilmektedirler.

SONUÇ

Kriz dönemlerinde dezavantajlı grupların istihdam güvencesini sağlamak, bu grupların işletme rasyonelliğindeki maliyet ve verimlilik algılarını dönüştürmekten geçmektedir. Sorunun kaynağı rasyonel aktörlerin fayda optimizasyonuysa, çözüm bu dürtülerin beslendiği parametreleri değiştirmektir. Devletin buradaki temel rolü, normatif yasaklamalardan ziyade işverenin fayda-maliyet dengesini değiştirecek yapısal teşvikleri kurgulamaktır. Bu teşviklere bazı örnekler aşağıdaki gibidir:

Genç İşçiler: İşverenlerin kriz anında gençlerin teknolojik yetkinliklerini ölçme maliyetinden kaçınması sorununu çözmek için devletler, yetkinlikleri nesnel olarak ölçen kamusal sertifikasyon programlarıyla izleme maliyetini azaltabilmektedir. İşletme, genç çalışanı işe aldığında uyum sağlayıp sağlayamayacağı sorusuna yanıt aramak yerine, görece güvenilir bir sinyali baz alarak minimum riskle istihdam sağlayabilir. Ayrıca işletmeye özgü eğitim maliyetlerinin riskini devlet üstlenebilmektedir. Örneğin Almanya'nın Ausbildungsprämien modelinde salgın sırasında gençleri işten çıkarmayan veya yeni mezunları işe alan işletmelere doğrudan nakit hibe ödenmiştir. Türkiye'deki İŞKUR İşbaşı Eğitim Programları da gençlerin işe uyum sürecindeki maliyetlerin bir kısmının devlet tarafından karşılandığı bir modeldir. Bu destekler, işverenin genç işçiye yapacağı yatırım riskini işletmeden alıp devlete devredebilmektedir (Hijzen & Martin, 2013; OECD, 2021).

Yaşlı İşçiler: Yüksek ücretli, tecrübeli personelin sistem dışına itilmesini engellemek için kriz anlarında bu yaş grubuna yönelik Sosyal Güvenlik Kurumu prim muafiyetleri devreye alınabilir. Örneğin Japonya'nın Yaşlı İstihdamı Uzatma Sübvansiyonu, yaşlı işçileri istihdamda tutan işletmelere yapısal prim teşvikleri sunmaktadır (OECD, 2018). Kanun teşvikleri işverenin yükümlü olduğu prime esas yükü azaltarak marjinal verimlilik ile maliyet dengesini yeniden kurabilmektedir. Ek olarak, yüksek maliyetli personeli işten çıkarmak yerine çalışma saatlerinin esnetildiği kademeli emeklilik sistemleri kurulabilmektedir. Almanya'nın 2008 ve 2020 krizlerindeki Kurzarbeit ile Altersteilzeit sistemleri ve Türkiye'deki Kısa Çalışma Ödeneği, işveren maliyetini esneterek piyasa rasyonelliğini manipüle etmesinin somut örnekleridir (Hijzen & Martin, 2013; OECD, 2021).

Göçmen İşçiler: Kayıt dışı göçmen emeğinin kriz anlarında sıfır maliyetli bir tampon olarak kullanılmasını önlemek için devlet denetimlerini artırmalıdır. Kayıtlı geçici işçileri krizde işten çıkarmanın yasal ve idari marjinal maliyeti, işvereni caydıracak rasyonel bir düzeye çekilmelidir. Bunun başarılı örneklerinden biri Türkiye'deki Kayıtlı İstihdama Geçiş Programı uygulamasıdır. İlgili modelde, göçmenleri yasal olarak istihdam eden işletmelere çalışma izni harcı ve prim destekleri sunulur; işçi yasal ağa dahil olduğu için kriz anında işten çıkarılmasının maliyeti rasyonel bir caydırıcılığa ulaşır. Benzer şekilde, Kolombiya'nın Geçici Koruma programı da göçmenlere yasal asgari ücret ve prim ödeme zorunluluğu getirerek, kriz anında kolayca işten çıkarılacak bir tampon grup olmalarını engellemiştir (Freier & García, 2022; Tolay & Siverio, 2026).

Bu çalışma, çoklu kriz dönemlerinde ortaya çıkan istihdam kayıplarını personel ekonomisinin teorik araçlarıyla açıklamayı amaçlamaktadır. Yapılan değerlendirmeler, genç, yaşlı ve göçmen çalışanların kriz dönemlerinde daha yüksek istihdam riskiyle karşı karşıya kalmalarının yalnızca sosyal dışlanma veya ayrımcılık süreçleriyle açıklanamayacağını; bilgi asimetrisi, teşvik sistemleri, sözleşme yapıları ve maliyet baskıları gibi ekonomik mekanizmaların da belirleyici olduğunu göstermektedir.

Çalışma, işveren davranışlarını normatif bir bakış açısıyla değerlendirmek yerine, bu davranışların hangi ekonomik koşullar altında ortaya çıktığını açıklamaya odaklanmıştır. Bu yaklaşım, kriz dönemlerinde ortaya çıkan piyasa başarısızlıklarının daha doğru anlaşılmasına ve daha etkili politika araçlarının geliştirilmesine katkı sağlayabilir.

Politika yapıcılar açısından temel mesele, işletmelerin ekonomik rasyonelliğini göz ardı etmek değil; bu rasyonelliği toplumsal refahla uyumlu hale getirecek teşvik mekanizmaları geliştirmektir. Genç çalışanların becerilerini görünür kılan sertifikasyon sistemleri, yaşlı çalışanların deneyimlerinden yararlanmayı teşvik eden uygulamalar ve göçmen çalışanların kayıtlı istihdamını destekleyen politikalar bu kapsamda değerlendirilebilir. Personel ekonomisi çoklu kriz dönemlerinde işgücü piyasalarında ortaya çıkan kırılganlıkları anlamak için önemli bir teorik çerçeve sunmaktadır. Gelecekte yapılacak ampirik çalışmaların bu teorik çıkarımları farklı ülke ve sektörlerde test etmesi, literatüre önemli katkılar sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Personel Ekonomisi, İşveren Rasyonelliği, Bilgi Asimetrisi, Piyasa Başarısızlığı, Beşerî Sermaye, İşgücü Piyasaları.

KAYNAKÇA

Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., & Rauh, C. (2020). Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. *Journal of Public Economics, 189*, 104245. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104245

Akerlof, G. A. (1970). The market for "lemons": Quality uncertainty and the market mechanism. *The Quarterly Journal of Economics, 84*(3), 488–500. https://doi.org/10.2307/1879431

Backes-Gellner, U. (2017). Facts and figures on 20 years of COPE. U. Backes-Gellner, M. Kräkel, O. Fabel, K. Pull, & A. Bryson (Ed.), *An overview over 20 years of personnel economics colloquium* içinde (s. 1-18). University of Zurich. https://personneleconomics.eu/programs/cope_20years_booklet.pdf

Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy, 70*(5, Part 2), 9–49. https://doi.org/10.1086/258724

Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead ends? *The Economic Journal, 112*(480), F189–F213. https://doi.org/10.1111/1468-0297.00043

Dustmann, C., Glitz, A., & Vogel, T. (2010). Employment, wages, and the economic cycle: Differences between immigrants and natives. *European Economic Review, 54*(1), 1–17. https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2009.04.004

Freeman, R. B., & Lazear, E. P. (1995). An economic analysis of works councils. *Works councils: Consultation, representation, and cooperation in industrial relations* içinde (s. 27-52). University of Chicago Press.

Freier, L. F., & García, L. S. G. (2022). Temporary protection for forced migrants: A commentary on the Colombian temporary protection status. *International Migration*, *60*(5). https://doi.org/10.1111/imig.13056

Gibbons, R., & Katz, L. F. (1991). Layoffs and lemons. *Journal of Labor Economics, 9*(4), 351-380. https://doi.org/10.1086/298273

Hijzen, A., & Martin, S. (2013). The role of short-time work schemes during the global financial crisis and early recovery: A cross-country analysis. *IZA Journal of Labor Policy, 2*(1), 1–31. https://doi.org/10.1186/2193-9004-2-5

Hoffman, M., & Stanton, C. T. (2025). People, practices, and productivity: A review of new advances in personnel economics. *Handbook of Labor Economics, 6*, 729–818. https://doi.org/10.1016/S0169-7218(24)00014-3

Holmström, B. (1979). Moral hazard and observability. *The Bell Journal of Economics, 10*(1), 74-91. https://doi.org/10.2307/3003320

Hutchens, R. (1986). Delayed payment contracts and a firm's propensity to hire older workers. *Journal of Labor Economics*, 4(4), 439–457. https://doi.org/10.1086/298105

ILO. (2023). *World employment and social outlook: Trends 2023*. International Labour Office.

Kuhn, P. J. (2018). *Personnel economics*. Oxford University Press.

Lazear, E. P. (1979). Why is there mandatory retirement? *Journal of Political Economy, 87*(6), 1261–1284. https://doi.org/10.1086/260835

Lazear, E. P. (1995). *Personnel economics*. MIT Press.

Lazear, E. P. (1998). *Personnel economics for managers*. John Wiley & Sons.

Lazear, E. P. (1999). Personnel economics: Past lessons and future directions. *Journal of Labor Economics, 17*(2), 199–236. https://doi.org/10.1086/209919

Lazear, E. P., & Gibbs, M. (2009). *Personnel economics in practice* (2nd bs.). John Wiley & Sons.

Lazear, E. P., & Oyer, P. (2012). Personnel economics. R. Gibbons & J. Roberts (Ed.), *The handbook of organizational economics* içinde (s. 479–519). Princeton University Press.

Lazear, E. P., & Shaw, K. L. (2007). Personnel economics: The economist's view of human resources. *Journal of Economic Perspectives, 21*(4), 91–114. https://doi.org/10.1257/jep.21.4.91

Medoff, J. L., & Abraham, K. G. (1980). Experience, performance, and earnings. *The Quarterly Journal of Economics, 95*(4), 703–736. https://doi.org/10.2307/1885488

Neilson, W. S. (2007). *Personnel economics: Incentives and information in the workplace*. Pearson Prentice Hall.

OECD. (2018). *Working better with age: Japan*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264201996-en

OECD. (2021). *OECD employment outlook 2021: Navigating the COVID-19 crisis and recovery*. OECD Publishing.

Piore, M. J. (1979). *Birds of passage: Migrant labor and industrial societies*. Cambridge University Press.

Prendergast, C. (1999). The provision of incentives in firms. *Journal of Economic Literature, 37*(1), 7-63. https://doi.org/10.1257/jel.37.1.7

Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics, 87*(3), 355–374. https://doi.org/10.2307/1882010

Tolay, J., & Siverio, M. G. (2026). Temporary protection in Turkey and Colombia: State interests, entangled migration realities, policy diffusion and the global erosion of refugee protection standards. *Comparative Migration Studies.* Çevrimiçi erken yayın. https://doi.org/10.1186/s40878-026-00549-0

Çalışırken İşsiz Olacaklar: Konaklama Sektöründe Mevsimlik Çalışanlar

Rabia Asya DALKILIÇ[1] • Handan KUMAŞ[2]

[1] Doktora Öğrencisi, T.C. Pamukkale Üniversitesi. Sosyal Bilimle Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endsütri İlişkileri Ana Bilim Dalı, rasya@hotmail.com. ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-6507-4287.

[2] Prof.Dr., T.C. Pamukkale Üniversitesi. Sosyal Bilimle Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endsütri İlişkileri. hkumas@pau.edu.tr. ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-1125-858X

GİRİŞ[11]

Emeğin değişim süreci, iyimser ol(a)mayan ve geri döndürülemez yeni bir çağı işaret etmektedir. Bu süreçte kırılgan grupların daha da korumasız kalacağını öngörebilmek mümkündür. Özellikle iklim değişikliği, yeşil ve dijital dönüşüm diğer bir ifade ile 'İkiz Dönüşüm'ün', iş yasalarının esnekleşmesinin, talep ve ekonomik krizlerin kırılgan gruplardan biri olan geçici/mevsimlik çalışanların işsizlik tehdinini artırması beklenmektedir. Turizm, tarım, ormancılık, balıkçılık, inşaat sektörleri ve perakende sektörünün bazı alt faaliyetleri ve kampanya işleri mevsimlik işsizliğin kuramsal ve uygulama örnekleridir. Turizm sektörü -genel işsizlik, mevsimlik işsizlik ve mevsimlik çalışma döngüsünde- karmaşık, sistematik ve mücadelesi en zor genel ve mevsimsel işsizlik sorunlarını kapsamaktadır. Üstelik bu emek yoğun sektör iş güvencesiz, düşük ücretli ve kötü çalışma koşullarını barındırmaktadır (Erdoğan vd., 2025).

Gelecekte emeğin teknoloji, yapay zeka ve robotik üretim vb. koşullar ile yer değişimi işgücü piyasasının temel kavramlarını tartışmaya açarak, teknik olarak işsiz ve bireyin kendi değerlendirmesi ile işsiz kavramının gözden geçirilmesini gerektirebilir. Bu noktada araştırmanın temel amacı, konaklama sektörü örneği ile mevsimlik çalışanların sosyo-demografik özelliklerini, çalışma koşullarını, sezon içi ve sezon dışı olmak üzere kendi değerlendirmeleri açısından mevsimlik çalışma ve mevsimlik işsizlik arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Amaç doğrultusunda alan araştırmasının temel sorusu "*Fethiye ilçesi konaklama sektöründe mevsimlik çalışanların sosyo-demografik özellikleri, çalışma koşulları ve mevsimlik işsizliği değerlendirme biçimleri nelerdir?*" olarak belirlenmiştir.

Turizm sektörü özelinde mevsimlik çalışma biçiminin nasıl algılandığına yönelik yapılan uluslararası araştırmalardan sadece ikisinde mevsimlik çalışanların bu çalışma biçimine olumlu yaklaştığı gözlenmiştir (Mourdoukoutas, 1988; Grobelna ve Skrzeszewska, 2019). Turizmin konaklama sektörüne yönelik yapılan ulusal çalışmaların tamamında ise mevsimlik

[11] ▪ Bu çalışma sürmekte olan doktora tezinden türetilmiştir.

çalışma güvencesiz ve düşük ücrete karşılık gelen bir çalışma biçimi olarak tespit edilmiştir (Balcı İzgi ve Olcay, 2008; Günel, 2009; Çelik, 2013; Yalçın, 2017; Çalışkan ve Özkoç, 2020).

Bu çalışmada alan yazından farklı biçimde mevsimlik çalışma ve mevsimlik işsizlik ilişkisi katılımcıların kendi görüşleri üzerinden eksik istihdam, genel işsizlik, mevsimlik işsizlik, tamamlayıcı işgücü göstergeleri ve işgücüne dahil olmama açısından değerlendirilmektedir. Diğer bir ifade ile sadece mevsimlik çalışanların sosyo-demografik özellikleri ve çalışma koşullarını ortaya çıkarmak amaçlanmamış, mevsimlik çalışanların kendi değerlendirmeleri ile mevsimlik işsizliğe yönelik yeni bir bakış açısı geliştirmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada mevsimlik çalışma ve mevsimlik işsizlik kavramı TÜİK yaklaşımına göre ele alınmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

ILO, Eurostat ve TÜİK mevsimlik işsizliği değil mevsimlik çalışma kavramını tanımlamıştır (Tablo 1). İşgücü İstatistiklerinde mevsimlik işlerde çalışanlar referans dönemine göre çalışan, eksik istihdam edilen, potansiyel işgücü ve işgücüne dahil olmayanlar grubunda değerlendirilmektedir. TÜİK mevsimlik çalışanları, referans döneminde haftada kırk saatten az çalışmaları durumunda zamana dayalı eksik istihdam içinde değerlendirerek alternatif işsiz saymaktadır. Ancak yetersiz istihdam edilenleri alternatif işsiz olarak değerlendirmemektedir.

Tablo 1. İstatistik Kuruluşları ve İş Hukukuna Göre Mevsimlik İşsizlik ve Mevsimlik Çalışma Kavramları

KAVRAMSAL ÇERÇEVE	TANIM	
	MEVSİMLİK İŞSİZLİK	MEVSİMLİK ÇALIŞAN

KAVRAMSA	TANIM	
ILO	Ayrı bir mevsimlik işsizlik tanımı yoktur. - Birey, işsiz sayılma şartlarını sağlıyorsa işsiz olarak değerlendirilir (ILO, 1999)	Sözleşmenin zamanlaması ve süresinin iklim döngüleri, tatiller veya tarımsal hasatlar gibi mevsimsel faktörlerden büyük ölçüde etkilendiği geçici bir çalışma biçimi olarak tanımlar. Bu roller yılın belirli dönemlerinde ortaya çıkar ve işgücü taleb talebindeki öngörülebilir dalgalanmalara bağlıdır. Mevsimlik İşçiler: İşgücü talebinin arttığı dönemlerde (örneğin turizm, tarım, perakende, tatil dönemleri) belirli ve sınırlı süreler için istihdam edilen kişilerdir. Sezon sona erdiğinde sona eren açık veya örtülü sözleşmeleri vardır. Değişen Döngüler: Mevsimlik çalışma sıklıkla mevsimlik işsizliğe yol açar; burada işçiler doğal veya sosyal değişimler nedeniyle aktif istihdam ve işsizlik arasında geçiş yaparlar. Mevsimlik çalışanları geçici çalışanlar içinde tanımlamaktadır (ILO, 2026).
EUROSTAT	- Ayrı bir mevsimlik işsizlik tanımı yoktur. - Mevsimlik etkilerden arındırılmış işgücü kavramı kullanılmaktadır.	Eurostat Açıklayıcı İşgücü Notlarına göre referans haftasında bir kişi (Eurostat, 2026); - Sezon dışı dönemde, sezondaki işverenleriyle resmi bir bağları olduğu varsa ve bir sonraki sezonun başında aynı işverenle tekrar çalışacaklarına dair güvenceleri varsa veişveren sezon dışı dönemde ücretlerinin veya maaşlarının en az %50'sini ödemeye devam ediyorsa mevsimlik işçi olarak kabul edilmektedir.

KAVRAMSA	TANIM	
TÜİK	- Ayrı bir mevsimlik işsizlik tanımı yoktur. - TÜİK, 2021 yılından bugüne mevsimlik çalışanları işgücüne dahil olmayanlar içinde ölçmemektedir. Referans dönemine göre, işgücü, potansiyel ve atıl işgücü ve işgücüne dahil olmayanlar içinde ölçülmektedir. ILO, Eurostat'a benzer biçimde mevsimlik etkiden arındırılmış işgücü göstergeleri ile ölçüm yapmaktadır.	Mevsimlik çalışanlar, açık veya dolaylı iş sözleşmesiyle, zamanlaması ve süresi önemli ölçüde iklim şartları, resmi tatiller ve/veya hasat zamanı gibi mevsimsel faktörlerden etkilenen sözleşmeyle çalışanlardır. Bu çalışanlar, iş sözleşmelerinin belli özelliklerine göre ücretli çalışanlar veya kendi hesabına çalışanlar olarak sınıflandırılabilir (TÜİK, 2026).
İŞ HUKUKU		4857 Sayılı İş Yasası'nın 53. maddesi mevsimlik işçiyi '*bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlar yıllık ücretli izne hak kazanamaz*' ifadesi ile tanımlamıştır. Mevsimlik işçinin işin niteliğinden dolayı belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışması iş güvencesi, yıllık ücretli izin, ihbar ve kıdem tazminatı i (sözleşme zincirlemeye dönmediği sürece) ve işsizlik sigortası gibi haklara erişimini neredeyse olanaksız kılmaktadır.

Geçiçi çalışanmaya karşılık gelen mevsimlik çalışanlar sadece işgücü istatistiklerinde ölçüm açısından tartışmalı bir grup değildir. Sürekli çalışanlarla karşılaştırıldığında, iş hukukun da öznesi olma ve haklardan yararlanma açısından en kırılgan gruplardan biridir (Tablo 1).

YÖNTEM

Alan araştırması, fenomenolojik yaklaşım çerçevesinde tasarlanmış nitel ve iki ayrı zaman noktasında verinin toplandığı (sezon ve sezon dışı) boylamsal bir çalışmadır. Araştırma birimini belirlemede kolay ulaşılabilir durum, kartopu ve en çok çeşitlilik örneklemesinden yararlanılmıştır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış metin üzerinden derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın alanı Fethiye ilçesi konaklama sektöründe

mevsimlik çalışan kırk katılımcıdan oluşmaktadır. Mevsimlik çalışma ve mevsimlik işsizlik ilişkisini araştırabilmek için kırk katılımcı ile turizm sezonu içi ve dışında görüşmeler yapılmıştır.

Alan araştırmasından elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir: Veriler önce Excel ortamına aktarılmış, daha sonra sık tekrar eden kelime, ifade ve kavramlar belirlenerek başlangıç kodları oluşturulmuştur. Birbiriyle yakınlık gösteren ifadeler bir araya getirilmiş, benzer kodlar üst sınıflar altında toplanmıştır. Çalışmada kodlamalar özelden genele kodlandığı ve benzer ifadeler biraraya getirilerek değer kodları oluşturulduğu için tümevarım bir yaklaşım benimsenmiştir. Çalışmanın geçerliliği ve güvenirliliğinin sağlanmasında kodlama yöntemi dışında, beyaz yaka ve mavi yaka ile görüşülerek veri çeşitliliği sağlanmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Alan araştırmasından elde edilen bulgulara göre mevsimlik çalışma zorunluluktan kaynaklanmaktadır (21 Katılımcı/Tablo 2 ve Tablo 3). Mevsimlik çalışmanın en büyük nedeni sürekli iş bulamamaktır (18 Katılımcı). Sezon döneminde yapılan görüşmelerde sekizi iş bulma ümidi olmayan olmak üzere toplam on beş katılımcı kış döneminde iş aramayacağını belirtmiştir. Sezon dışı dönemde sekiz katılımcının tarım, sekiz katılımcının farklı sektörlerde geçici işlerde çalışması turizm sektörüne yönelik '*Yaşam Döngüsü Kuramını*' desteklemektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Yaz Döneminde İşsizlik ve Çalışma Arasında Kendilerini Konumlama Kodları

Kod	Kod Tanımı (22 Adet)	Sıklık
İşsiz Olduğunu Düşünmek	İşsizlik duygusu yaşıyorum	2
	İş sürekli değil	3
	Firma iş güvencesi sağlamıyor	1
	Hayal ettiğim iş değil	1
	Çok fazla iş yükü var	1
	İş ekonomik özgürlük sağlamıyor	1
	Çalışan işsizim	4
Gelire Bağlı İşsizlik Yaşamak	Kazancım bittiğinde	4
	İhtiyaçlarım karşılanmadığında	1
	Gelir yoksunluğu yaşamaya başladığımda	5
	İş güvencesi bulamadığımda	2

Kod	Kod Tanımı (22 Adet)	Sıklık
Gönüllü İşsiz Olmak	Başka amacım var	1
	Ev işleri/ aile bakımı	2
	Öğrenci işi	1
	Emekli işi	1
	Dinlenme ihtiyacım var	3
Eksik Çalışmak	Niteliğe dayalı eksik çalışma	2
İşsiz Olduğunu Düşünmemek	Başka niteliklerim var	1
	Çalışmak istemiyorum	1
	İş güvencem var	1
	Dinlenme isteğim var	1
	Sektör böyle	1
Toplam		**40**

Bulgulara göre sezon/yaz döneminde 13 katılımcı (Tablo 2), sezon dışı/kış döneminde 17 katılımcı iş ve çalışma koşullarının beklentilerinin altında olmasından dolayı işsiz olduğunu düşünmektedir (Tablo 3).

Tablo 3. Katılımcıların Kış Döneminde İşsizlik ve Çalışma Arasında Kendilerini Konumlama Kodları

Kod	Kod Tanımı (19 Adet)	Sıklık
İşsiz Olduğunu Düşünmek	Kabullenilmiş İşsizlik	2
	İş sürekli değil	7
	Yevmiyeli işlerde çalışmak	2
	Çok fazla iş yükü var	2
	Ekonomik özgürlük yok	1
	Çalışan işsizim	3
Gelire Bağlı İşsizlik Yaşamak	Kazancım bittiğinde	3
	İhtiyaçlarım karşılanmadığında	1
	Gelir yoksunluğu yaşamaya başladığımda	3
	İş güvence bulamadığımda	1

Kod	Kod Tanımı (19 Adet)	Sıklık
Gönüllü İşsiz Olmak	Kontrollü/ İsteğe bağlı	4
	Ev işleri/ aile bakımı	1
	Öğrenci işi	1
	Dinlenme ihtiyacım var	1
Eksik Çalışmak	Niteliğe dayalı eksik çalışma	2
İşsiz Olduğunu Düşünmemek	Kendine zaman ayırma	1
	Çalışmak istemiyorum	2
	Dinlenme isteğim var	2
	Sektör böyle	1
Toplam		**40**

Yedi katılımcının kış döneminde sezon açıldığıda işlerini dönecek olmalarının kendilerini gönüllü işsiz hissettirmesi dikkat çeken bulgulardan biridir.

SONUÇ

Konaklama sektöründe mevsimlik çalışma ile mevsimlik işsizlik ilişkisi sektör, ilçenin işgücü piyasası koşulları, bireyin işten beklentileri, çalışma ve boş zaman tercihi, özellikle kadınlar için toplumsal cinsiyet rolleri gibi koşullara bağlı olarak değişebilmektedir.

Bulgular katılımcıların çalışma ve işsizlik değerlendirmelerinin karmaşık ve öznel olduğunu göstermektedir: Yaz döneminde 13, kış döneminde 17 katılımcı kendisini çalışırken de işsiz; yaz döneminde 12, kış döneminde 8 katılımcı ise kendisini birikimleri bittiğinde işsiz olarak tanımlamıştır. Yedi katılımcı işsizliklerinin gönüllü olduğunu; 5 katılımcı ise işsiz olmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların değerlendirmelerine göre iki kişi her iki dönemde de niteliği ile uymayan bir işte yetersiz biçimde çalışmaktadır.

İşgücü piyasalarında ve turizm cografyalarında yaşanan ve kontrol edilemeyen değişim ve dönüşümler, iş ilişkisinin sürekliden belirli veya geçici süreliye geçişi, mevsimlik çalışanların da çalışma ve işsizlik aasındaki geçişlerini doğrudan etkileyebilecektir. Bu bağlamda gelecekteki çalışmaların diğer sektör ve bölge örnekleri ile mevsimlik çalışma ile işsizlik ve mevsimlik ilişkisini daha fazla katılımcı ile incelemesi, mevsimselliğin ciddi olumsuz sonuçlarına yönelik çözümlerin etkin biçimde oluşturulmasını ve gerçekleştirilmesini sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Mevsimlik Çalışma, Mevsimlik İşsizlik, Konaklama Sektörü, Nitel Yöntem.

KAYNAKÇA

Balcı İzgi, B., & Olcay, A. *(2008*). Çalışma koşullarının önemi: Gaziantep ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesi çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(1), 43-62.* https://doi.org/izlik.org/JA43MZ47NB

Çalışkan N., ve Özkoç A. G. (2020). Turizm sektöründe algılanan iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik: konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik bir uygulama. *Alanya Akademik Bakış, 4(3),* 683-711. https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.684097

Çelik, C. (2013). Güvencesizlik ve işçi sınıfı oluşumu: Antalya turizm işçilerinin sınıf deneyimi olarak güvencesizlik [Yayınlamamış Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erdoğan Mercan, S., ve Eker, G. (2025). Türkiye'de turizm sektörünün istihdam sorunlarının meta-tematik analizi. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi, 9(2),* 114-132. https://doi.org/10.58670/ijgtr.1757747

EUROSTAT (2026). EU labour force survey explanatory notes (to be applıed from 2021q1 onwards), Version 14 January 2026. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037342/EU-LFS+Explanatory+notes+from+Q1+2021+onwards.pdf

Grobelna, A., ve Skrzeszewska, K. (2019). Seasonality: Is it a problem or challenge facing future tourism employment? ımplications for management. *Journal of Entrepreneurship, 1(15),* 205-230. DOI prefix:10.7341

Günel, Ö. D. (2009). Mevsimsellik, mevsimlik istihdam ve örgütsel bağlılık: konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 10(2),* 199-219. https://doi.org/izlik.org/JA42KZ29YP

ILO. (2026). ILOSTAT, https://www.ilo.org/resource/other/what-temporary-employment.

ILO. (1999). Glossary of labour administration and related terms. (Robert Heron And Liesbeth Unger). Bangkok: International Labour Office.

Mourdoukoutas, P. (1988). Seasonal employment, seasonal unemployment and unemployment compensation: tbe case of tbe tourist ındustry of be Greek Islands. *American Journal of Economics and Sociology, 47(3),* 315–329. https://doi.org/10.1111/j.1536-7150.1988.tb02044.x

SGK. (2024). 2024 Sigortalı İstatistik Yıllığı, https://www.sgk.gov.tr/istatistik/yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/.

TÜİK. (2026). Sınıflamalar, Tanımlar, https://siniflama.tuik.gov.tr/Definitions/DefinitionsMenu.

Yalçın, B. (2017). Turizm sektöründe mevsimlik çalışma şeklinin iş sağlığı ve güvenliği üzerine etkileri [Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

Z Kuşağının Otorite Algısı ve Otorite Algısının Örgütsel Davranışa Etkileri

Tanju ÇOLAKOĞLU[1] • Sıla Ekin ASLAN[2]

[1] Dr. Öğr. Üyesi Ç.O.M.Ü. t_colakoglu@comu.edu.tr ORCID: 0000-0002-2401-5667

[2] M.A. Ç.O.M.Ü. Yüksek lisans mezunu silaekin_yavuz@hotmail.com ORCID: 0000-000X-0958-58XX

** Bu çalışma Sıla Ekin Yavuz'un tezsiz yüksek lisans bitirme projesi olarak kabul edilmiştir. Daha önce yayınlanmamıştır.*

GİRİŞ

Çalışma hayatı, dijitalleşme ve değişen çalışan profilleri doğrultusunda yalnızca yapısal değil, aynı zamanda kültürel, sosyolojik ve ekonomik boyutlarıyla hızlı bir dönüşüm süreci yaşamaktadır. Bu süreç, iş yapış biçimlerinin yanı sıra çalışan beklentileri ve örgütsel ilişkiler üzerinde de belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle farklı kuşakların aynı iş ortamında bir arada bulunması, yönetim anlayışlarının yeniden değerlendirilmesini gerektiren yeni bir dinamik ortaya çıkarmaktadır. Bu perspektifte, son yıllarda iş gücüne aktif olarak katılan Z kuşağı, sahip olduğu özellikler ve iş yaşamına bakış açısı ile dikkat çekmektedir.

Z kuşağı, dijital teknolojilerin yaygın olduğu bir ortamda yetişmiş, bilgiye erişim konusunda hızlı ve pratik hareket edebilen bireylerden oluşmaktadır. Bu kuşağın yetiştiği sosyal ve teknolojik ortamın, iş yaşamına ilişkin beklentilerini doğrudan şekillendirdiği gözlemlenmektedir. Geleneksel kuşaklardan farklı olarak daha esnek, özgürlük odaklı ve katılımcı bir çalışma anlayışını benimseyen Z kuşağı, yalnızca ekonomik kazanç elde etmeyi değil, aynı zamanda anlamlı bir iş deneyimi yaşamayı, kendini geliştirmeyi ve iş-yaşam dengesini koruyabilmeyi önemsemektedir.

Bu doğrultuda, çalışma yaşamında önemli bir yere sahip olan otorite kavramının da bu dönüşümden etkilendiği anlaşılmaktadır. Otorite kavramı, örgütlerde bireylerin davranışlarını yönlendirme ve düzenleme yetkisini ifade eden bir yapı olarak değerlendirilmektedir. Ancak çalışan profillerinin değişmesiyle birlikte, otoritenin algılanış biçiminin de farklılaştığı anlaşılmaktadır. Özellikle Z kuşağı çalışanların otoriteye yaklaşımının, klasik anlayıştan önemli ölçüde ayrıştığı değerlendirilmektedir. Bu kuşak, otoriteyi yalnızca pozisyona dayalı bir güç unsuru olarak değil; iletişim, şeffaflık ve karşılıklı etkileşim çerçevesinde anlamlandırmaktadır. Bu durumun, geleneksel hiyerarşik yapılar ile Z kuşağı çalışanların beklentileri arasında çeşitli uyumsuzluklara yol açtığı düşünülmektedir.

Bu noktada çalışmanın temel problemini, Z kuşağı bireylerinin iş yaşamında otoriteye yönelik algılarının nasıl şekillendiği ve bu algının örgütsel uyum süreçlerini nasıl etkilediği oluşturmaktadır. Bu perspektiften hareketle, Z kuşağının otoriteye bağlılık düzeyinin iş tatmini, ÖB (örgütsel bağlılık) ve performans gibi değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir.

Literatürde yer alan çalışmalar, Z kuşağının otoriteyi yalnızca pozisyona dayalı bir güç unsuru olarak değil; bilgi, iletişim ve liderlik yetkinlikleri ile ilişkilendirdiğini ortaya koymaktadır. Bu çalışma, yalnızca literatür incelemesi ile sınırlı kalmamış; aynı zamanda Z kuşağı bireylerinin otoriteye yönelik algılarını daha somut bir şekilde ortaya koyabilmek amacıyla bir anket çalışması ile desteklenmiştir. Bu kapsamda elde edilen veriler analiz edilerek kuramsal bilgilerle birlikte değerlendirilmiş ve konuya ilişkin daha bütüncül bir bakış açısı sunulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın, özellikle İnsan kaynakları uygulamalarına katkı sağlaması ve kuşaklar arası farklılıkların daha etkin yönetilmesine yönelik bir perspektif sunması amaçlanmaktadır. Bununla birlikte, araştırmanın literatür incelemesine ve belirli bir örneklem grubuna dayalı olması nedeniyle bazı sınırlılıklar içerdiği de göz önünde bulundurulmalıdır. Sonuç olarak, Z kuşağının iş yaşamına katılımı ile birlikte otorite kavramının yeniden ele alınması gerektiği kanaatine ulaşılmıştır. Mevcut yönetim yaklaşımlarının, Z kuşağı çalışanların beklentileri ile her zaman tam uyum sağlamadığı ortaya çıkmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Otorite kavramı, örgütlerin işleyişinde düzeni sağlayan ve bireylerin davranışlarını yönlendiren temel unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Genel anlamda otorite, belirli bir meşruiyet çerçevesinde bireyler üzerinde etki yaratabilme ve yönlendirme gücü olarak tanımlanmaktadır (Weber, 2013).

Günümüzde iş yaşamı, teknolojik gelişmelerin hız kazanması ve dijitalleşmenin yaygınlaşmasıyla birlikte önemli bir dönüşüm sürecinden geçmektedir. Bu dönüşüm yalnızca üretim biçimlerini değil, aynı zamanda çalışan profillerini ve iş yaşamına yönelik beklentileri de değiştirmektedir (Giddens, 2012). Özellikle farklı kuşakların aynı çalışma ortamında bir arada bulunması, örgütlerde yönetim anlayışlarının yeniden değerlendirilmesini zorunlu kılmaktadır (Zemke et al., 2013). Bu çerçevede, iş gücüne aktif olarak katılımı artan Z kuşağı, sahip olduğu özellikler ve iş yaşamına bakış açısı ile dikkat çekmektedir. Z kuşağı bireylerinin dijital teknolojilerle iç içe büyümüş olmaları, onların bilgiye hızlı erişim sağlayabilen ve değişime daha kolay uyum sağlayabilen bireyler olmalarını sağlamaktadır (Turner, 2015). Ayrıca bu kuşağın, geleneksel kuşaklara kıyasla daha esnek, birey odaklı ve anlam arayışına dayalı bir çalışma anlayışını benimsediği görülmektedir (Twenge, 2017).

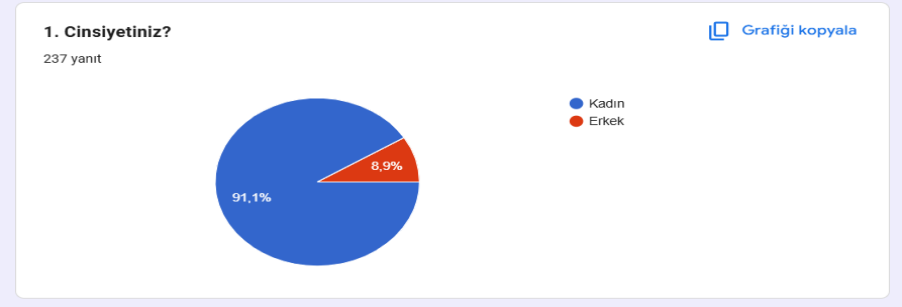
Z kuşağı çalışanlar yalnızca ekonomik kazanç elde etmeyi değil, aynı zamanda kendilerini geliştirebilecekleri, anlamlı buldukları ve iş-yaşam dengesini koruyabilecekleri bir çalışma ortamı talep etmektedir. Bu durum, örgütlerin insan kaynakları politikalarını yeniden gözden geçirmesini gerekli kılmaktadır (Mücevher, 2022). Z kuşağının iş yaşamına yönelik beklentilerinin yalnızca bireysel tercihlerden kaynaklanmadığı, aynı zamanda içinde bulunulan dijital ve sosyo-kültürel dönüşümün bir sonucu olduğu söylenebilir. Bilgiye hızlı erişim,

sürekli iletişim ve değişime açıklık gibi unsurlar, bu kuşağın iş yaşamında daha esnek ve katılımcı bir yapı talep etmesine zemin hazırlamaktadır. Bu yapı, geleneksel yönetim anlayışları ile Z kuşağı çalışanların beklentileri arasında belirli ölçüde uyumsuzlukların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Z kuşağının iş yaşamına yaklaşımı incelendiğinde, önceki kuşaklara kıyasla daha esnek, birey odaklı ve katılımcı bir yapı sergilediği tespit edilmiştir. Ayrıca bu kuşağın yalnızca ekonomik kazanç elde etmeyi değil, aynı zamanda kendini geliştirme, anlamlı iş yapma ve iş-yaşam dengesini koruma gibi unsurları da ön planda tuttuğu düşünülmektedir. Bu eğilimin, örgütlerin çalışanlara yönelik beklentilerini ve yönetim anlayışlarını yeniden gözden geçirmesini gerekli kıldığı ifade edilebilir.

YÖNTEM

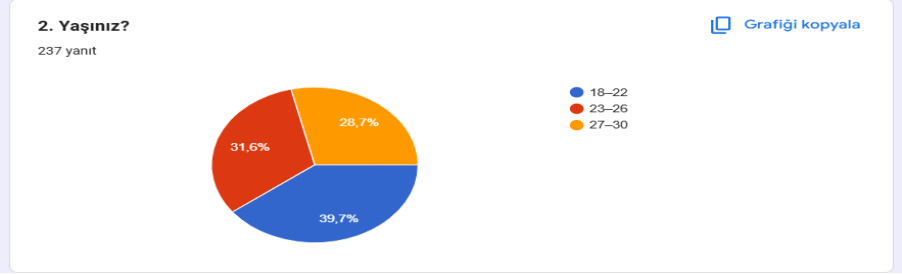
Bu araştırmada, Z kuşağı bireylerinin iş yaşamında otoriteye yönelik algılarını incelemek amacıyla nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma yöntemi, verilerin sayısal olarak analiz edilmesine olanak sağlaması ve genellenebilir sonuçlar elde edilmesine katkı sunması nedeniyle tercih edilmiştir (Creswell, 2014). Araştırma kapsamında veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket tekniği, geniş katılımcı gruplarından kısa sürede veri toplanabilmesine olanak sağlaması açısından sosyal bilimler araştırmalarında sıklıkla tercih edilmektedir (Balcı, 2018). Bu doğrultuda hazırlanan anket formu, katılımcıların otorite algısı, iş yaşamına yönelik beklentileri ve örgütsel davranış eğilimlerini ölçmeye yönelik 19 sorudan oluşmaktadır. Anket formu Google Forms üzerinden hazırlanmış ve açık katılımlı olarak paylaşılmıştır. Araştırmacının insan kaynakları yönetimi alanında görev yapması nedeniyle katılımcıların önemli bir bölümünü yazılım ve bilişim sektöründe çalışan, ağırlıklı olarak 30 yaş altı genç çalışanlar oluşturmuştur.

Grafik 1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı



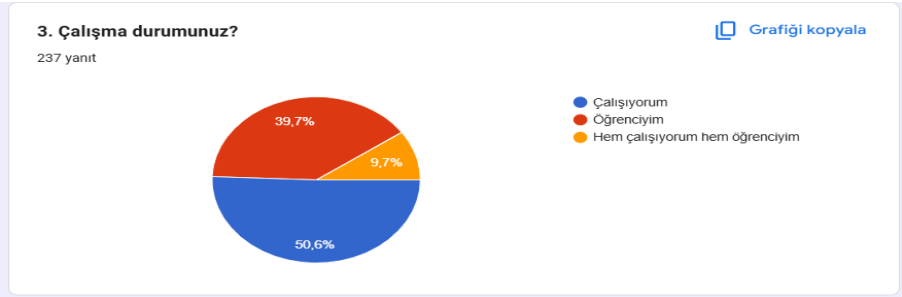
Katılımcıların %91,1'i kadın, %8,9'u erkektir. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu kadın katılımcılar oluşturmaktadır.

Grafik 2. Katılımcıların Yaş Dağılımı



Katılımcıların %39,7'si 18–22 yaş, %31,6'sı 23–26 yaş ve %28,7'si 27–30 yaş aralığındadır. Yaş dağılımı incelendiğinde, araştırmanın hedef kitlesi olan Z kuşağı bireylere ulaşıldığı görülmektedir.

Grafik 3. Katılımcıların Çalışma Durumu



Katılımcıların %50,6'sı çalıştığını, %39,7'si öğrenci olduğunu, %9,7'si ise hem çalışıp hem öğrenim gördüğünü belirtmiştir. Sonuçlar, araştırmaya iş hayatında aktif olarak yer alan ve çalışma yaşamına hazırlanan gençlerin katıldığını göstermektedir.

Anketin açık katılımlı olarak paylaşılması nedeniyle toplam ulaşılan kişi sayısı net olarak tespit edilememiştir. Veri toplama süreci sonunda toplam 237 yanıt elde edilmiş olup, eksik veya hatalı doldurulan anket bulunmadığından tüm yanıtlar değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın analizleri 237 geçerli anket üzerinden gerçekleştirilmiştir. Kullanılan ölçeğin demografik sorular dışında kalan 16 soruluk kısmı için Cronbach's Alpha güvenilirlik değeri, 0,62 ile sınırda kabul edilebilir düzeydedir.

Araştırmada kullanılan anket formu, literatürde yer alan çalışmalar dikkate alınarak hazırlanmış ve araştırmanın amacına uygun olacak şekilde yapılandırılmıştır. Soruların

hazırlanmasında, Z kuşağının otoriteye yönelik tutumlarını ve iş yaşamındaki davranışlarını ortaya koymaya yönelik ifadeler tercih edilmiştir. Elde edilen veriler, uygun istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Bu kapsamda, katılımcıların demografik özellikleri ile anket sorularına verdikleri yanıtlar değerlendirilerek, Z kuşağının otorite algısına ilişkin genel eğilimler ortaya konulmuştur. Bu yöntem doğrultusunda elde edilen bulguların, araştırmanın amacına ulaşılmasına katkı sağladığı ve Z kuşağının iş yaşamındaki otorite algısının daha somut bir şekilde katkı sağladığı düşünülmektedir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda, Z kuşağı bireylerinin otoriteye yönelik algıları değerlendirilmiştir. Bulgular incelendiğinde, katılımcıların büyük bir kısmının katılımcı ve iletişim odaklı yönetim anlayışına güçlü bir şekilde olumlu yaklaştıkları görülmektedir. Özellikle "Otoritenin adil ve şeffaf kullanılması benim için önemlidir" ifadesine verilen yanıtların ortalaması 4,70 ile en yüksek değerlerden birine ulaşmıştır. Bu durum, Z kuşağı bireylerinin otoriteyi tamamen reddetmekten ziyade, adil ve şeffaf bir şekilde uygulanmasını beklediklerini açıkça ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde, "Yöneticilerle açık iletişim kurabildiğim ortamlarda daha verimli çalışırım" (4,63) ve "İş yerinde kendimi ifade edebildiğimde daha bağlı hissederim" (4,46) ifadelerine verilen yüksek düzeyde katılım, iletişim ve ifade özgürlüğünün bu kuşak için kritik öneme sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca "Yöneticilerin çalışan görüşlerine önem vermesi gerektiğini düşünüyorum" (4,69) ve "İş yerinde karar alma süreçlerine katılmak benim için önemlidir" (4,23) ifadeleri de Z kuşağının katılımcı yönetim anlayışına verdiği önemi desteklemektedir. Bununla birlikte, "Yöneticilerin çalışanlara rehberlik etmesi, otoriteden daha önemlidir" ifadesine verilen yüksek ortalama (4,36), bu kuşağın yöneticilerden yalnızca otorite değil, aynı zamanda rehberlik ve destek beklediğini ortaya koymaktadır.

Buna karşılık, geleneksel otorite anlayışını temsil eden ifadelere verilen yanıtların daha düşük düzeyde kaldığı tespit edilmiştir. "Katı kuralların olduğu iş yerlerinde düzen daha kolay sağlanır" ifadesinin ortalaması 2,82, "Yöneticilerin çalışanlara fazla söz hakkı vermesi iş disiplinini bozabilir" ifadesinin ortalaması ise 2,63 olarak belirlenmiştir. Ayrıca "Çalışanların yöneticilere sorgulamadan uyum sağlaması gerektiğini düşünüyorum" (2,33) ve "Yöneticilerin otoritesine koşulsuz uyulması gerektiğini düşünüyorum" (2,76) ifadelerine verilen düşük düzeyde katılım, Z kuşağının sorgulayıcı ve bireysel düşünceye önem veren bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 1: Z Kuşağının Otorite Algısına İlişkin İfade Ortalamaları

İfade	Ortalama
14-Otoritenin adil ve şeffaf kullanılması benim için önemlidir	4,70

İfade	Ortalama
15- Yöneticilerle açık iletişim kurabildiğim ortamlarda daha verimli çalışırım	4,63
5- İş yerinde kendimi ifade edebildiğimde daha bağlı hissederim	4,46
7-Yöneticilerin çalışanlara rehberlik etmesi, otoriteden daha önemlidir	4,36
17- İş yerinde karar alma süreçlerine katılmak benim için önemlidir	4,23
4-Katı kuralların olduğu iş yerlerinde düzen daha kolay sağlanır	2,82
10-Yöneticilerin çalışanlara fazla söz hakkı vermesi iş disiplinini bozabilir	2,63
12- Çalışanların yöneticilere sorgulamadan uyum sağlaması gerektiğini düşünüyorum	2,33

Açıklama: Tablo incelendiğinde, Z kuşağı bireylerinin otoritenin adil, şeffaf ve iletişim odaklı kullanımına yüksek düzeyde önem verdiği; buna karşılık katı ve hiyerarşik otorite anlayışlarına daha düşük düzeyde katılım gösterdiği saptanmıştır.

Elde edilen bulgular birlikte genel olarak değerlendirildiğinde, Z kuşağı bireylerinin otoriteyi tamamen reddetmediği görülmektedir. Ancak bu kuşak için otoritenin nasıl kullanıldığı büyük önem taşımaktadır. Katılımcılar, adil ve şeffaf yönetim anlayışını desteklerken, görüşlerinin dikkate alındığı ve kendilerini ifade edebildikleri çalışma ortamlarını tercih etmektedir. Bu nedenle, karar alma süreçlerine katılabilmek ve yöneticileri ile açık iletişim kurabilmek, Örgütsel bağlılık ve verimlilik açısından belirleyici bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Buna karşılık katı kurallara dayalı ve sorgulamaya kapalı yönetim anlayışlarına daha mesafeli yaklaştıkları görülmektedir. Çalışma kapsamında yapılan analizler, yalnızca teorik çalışmalarla değil, aynı zamanda günümüz iş yaşamında gözlemlenen uygulamalarla da paralellik göstermektedir.

SONUÇ

Araştırma bulguları incelendiğinde, Z kuşağının otoriteye bakış açısının geleneksel anlayıştan belirgin biçimde farklılaştığı görülmektedir. Ancak bu farklılık, otoritenin tamamen reddedilmesi şeklinde değil; daha çok otoritenin kullanım biçimine yönelik bir sorgulama olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle otoritenin adil, şeffaf ve iletişime açık bir şekilde kullanılması, yöneticilerin çalışan görüşlerine önem vermesi ve ifade özgürlüğünü destekleyen bir ortam sunması, bu kuşak açısından belirleyici unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, Z kuşağı çalışanlar için iletişim, katılım ve kendini ifade edebilme imkânı, örgütsel bağlılık ve verimlilik üzerinde doğrudan etkili faktörlerdir. Katılımcıların, yöneticilerle açık iletişim kurabildikleri ve karar süreçlerine dahil oldukları ortamlarda daha yüksek performans sergiledikleri belirlenmiştir. Buna karşılık, katı ve hiyerarşik yönetim anlayışlarının Z kuşağı üzerinde olumsuz etkiler yarattığı görülmektedir.

Elde edilen bulgular ayrıca, Z kuşağı bireylerinin yöneticilerden yalnızca otorite değil; aynı zamanda rehberlik eden, destekleyici ve iletişime açık bir liderlik yaklaşımı beklediğini ortaya koymaktadır. Söz konusu vaziyet, otorite kavramının bu kuşak açısından yeniden tanımlandığını ve liderlik ile birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcı, iletişim odaklı ve adil yönetim yaklaşımlarının çalışanların motivasyonunu, bağlılığını ve performansını artırdığı; buna karşılık katı ve merkeziyetçi yapıların bu unsurları olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak, Z kuşağının iş yaşamına katılımı yalnızca bir kuşak değişimi değil, aynı zamanda yönetim anlayışlarının dönüşümünü zorunlu kılan bir süreç olarak ele alınmalıdır. Bu kapsamda elde edilen bulguların, uygulama ve deneyimleri ile örtüştüğü ve özellikle İnsan kaynakları yönetimi açısından önemli çıkarımlar sunduğu görülmektedir.

Çalışma ilk etapta bir tezsiz yüksek lisans bitirme projesi kapsamında hazırlanmıştır. Bu çerçevede uygulama kısımda gelişmiş istatistiksel yöntemlerin kullanımı gerçekleştirilmemiştir. Bununla birlikte, daha uzun vadede, ham veri üzerinden daha ileri düzey incelemelerin gerçekleştirilebilmesi potansiyelini barındırmaktadır. Çalışma bu yönü ile keşfedici bir çalışmadır ve gelecek çalışmalar için başlangıç teşkil etmesi amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Z Kuşağı, Otorite Algısı, Örgütsel Uyum, Örgütsel Davranış, Kuşaklararası Farklılıklar

KAYNAKÇA

Balcı, A. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler. Pegem Akademi.

Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). Sage.

Giddens, A. (2012). Sosyoloji. Kırmızı Yayınları.

Mücevher, M. (2022). Dijitalleşme sürecinde Z kuşağı ve çalışma hayatı. Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2), 112–130.

Turner, A. (2015). Generation Z: Technology and social interest. The Journal of Individual Psychology, 71(2), 103–113.

Twenge, J. M. (2017). iGen. Atria Books.

Weber, M. (2013). Sosyoloji yazıları. İletişim Yayınları.

Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2013). Generations at work. AMACOM.

Türkiye'de İç Göç ve Nüfus Dağılımındaki Değişim, 2008–2025

Dilek YILDIZ[1] • Caner ÖZDEMİR[2]

[1] Dr., International Institute for Applied Systems Analysis, Laxenburg, Austria, email: yildiz@iiasa.ac.at , ORCID: 0000-0001-6192-0634,

[2] Doç. Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak, Türkiye, email: canerozdemir@beun.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6936-4131

GİRİŞ

Bu çalışma, 2008–2025 yıllarına ait yıllık kaynak-hedef akış verilerini kullanarak, Bell–Rees nüfus yeniden dağılım çerçevesinin Türkiye'nin 81 iline yönelik ilk sistematik uygulamasını sunmaktadır. Bu kapsamda, Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi'nden (ADNKS) elde edilen idari kayıt verileri ile Gürsoy ve Badur'un (2022) karşılıklı akış matrislerinden yararlanarak, üç genel gösterge hesaplanmıştır: Kaba Göç Yoğunluğu (CMI), Göç Etkinlik Endeksi (MEI) ve Toplam Net Göç Oranı (ANMR). Ayrıca il düzeyinde demografik ayrışma, nüfus azalması riski sınıflandırması, yaşlanma dinamikleri ve göç–kalkınma bağlantıları da yapılan analizler kapsamında ele alınmıştır. İncelenen çalışma dönemi boyunca yıllık iç göç ortalaması yaklaşık 2,7 milyon hareket olarak gerçekleşmiş ve her yıl ulusal nüfusun %0,23 ile %0,61'inin göç etkisiyle net olarak değiştiği tespit edilmiştir. Göç yoğunluğu genel olarak istikrarlı seyretmiştir. Ancak göç akışlarının asimetriklik derecesini ifade eden etkinlik, makroekonomik etkenler ve çevresel şoklara karşı oldukça duyarlı olduğu tespit edilmiştir. 2018 döviz krizi, 2020 COVID-19 salgını ve 2023 Kahramanmaraş depremleri, yeniden dağılım modelinde belirgin aksaklıklara yol açmıştır. İl düzeyinde, yapısal olarak kök salmış bir Doğu-Batı ayrımı ise devam etmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İç göç, çoğu ülkede ulusal düzeydeki nüfus dağılımının temel itici gücüdür ve kentsel büyüme eğilimlerini, bölgesel eşitsizliği ve demografik yaşlanmayı şekillendirmektedir (Rees vd., 2017; Bell vd, 2002). Bununla birlikte, ulusal bağlamlar arasında veri türleri, gözlem aralıkları ve mekânsal çerçevelerdeki farklılıklar nedeniyle, göçün mekânsal etkisinin sistematik ve karşılaştırılabilir bir şekilde ölçülmesi hâlâ zordur (Bell vd., 2015). Rees vd. (2017) tarafından yürütülen IMAGE (Internal Migration Around the GlobE) projesinden elde edilen veriler kullanılarak 91 ülke için hesaplanan bir dizi standartlaştırılmış ölçüt — Kaba Göç Yoğunluğu (CMI), Göç Etkinlik Endeksi (MEI) ve Toplam Net Göç Oranı (ANMR) — geliştirerek bu sorun ele alınmıştır. Charles-Edwards vd. (2023) daha sonra aynı çerçeveyi uluslararası göç akışlarına uygulayarak, bu çerçevenin iç göç bağlamının ötesinde de uygulanabilirliğini ortaya koymuştur.

Türkiye, bu analiz açısından özellikle ilgi çekici bir örnek teşkil etmektedir. Yaklaşık 86 milyonluk nüfusu ve geniş bir coğrafi ve sosyoekonomik yelpazeye yayılan 81 ili ile Türkiye, kalıcı bölgesel eşitsizliğin eşlik ettiği hızlı bir kentleşme süreci yaşamıştır. Türkiye'nin iç göç sistemi, doğu illerinden batı illerine doğru uzun süredir devam eden kırsaldan kente göç akımları tarafından şekillenmiştir (Gedik, 1997; İçduygu ve Sirkeci, 1999). Ancak aynı zamanda 2018 döviz krizi, 2020 COVID-19 salgını ve en çok etkilenen illerden yüz binlerce kişiyi yerinden eden Şubat 2023 Kahramanmaraş depremleri gibi büyük sarsıntılara da maruz kalmıştır.

Bu çalışma üç başlıkta Türkiye'nin iç göç literatürüne katkı sunmayı hedeflemektedir. İlk olarak, Rees vd. (2017) tarafından geliştirilen yeniden dağılım çerçevesi, uygun yıllık kaynak-hedef akış verileri kullanılarak Türkiye'de alt ulusal düzeyde ilk kez uygulanmış ve kapsamı 2025 yılına kadar genişletilmiştir. İkinci olarak, makroekonomik ve çevresel şokların iç göçün yoğunluğunu, etkinliğini ve mekânsal dağılımını nasıl değiştirdiği incelenmiştir. Üçüncü olarak, göç göstergeleri il nüfus istatistikleriyle birleştirilerek kapsamlı bir demografik ayrıştırma sunulmuş ve göç ile doğal artış arasındaki ilişkinin iller arasında ve zaman içinde nasıl değiştiği gösterilmiştir.

YÖNTEM

Çalışmada kullanılan veriler temel olarak iki kaynaktan derlenmiştir. 2008–2019 dönemi için, Gürsoy ve Badur (2022) tarafından TÜİK'in ADNKS sisteminden derlenen ve her yıl 81 × 80 = 6.480 yönlü il çiftini kapsayan ikili akış verileri kullanılmıştır. 2020–2025 dönemi için ise, aynı metodoloji izlenerek yıllık pivot tabloları doğrudan TÜİK'in Biruni/MEDAS veri portalından (biruni.tuik.gov.tr) indirilmiştir. Böylelikle, TÜİK'in iller arası göç istatistiklerini paylaştığı tüm yıllar analize dahil edilmiştir.

Yapılan analizlerde Rees vd. (2017) tarafından ortaya konulan ölçüm çerçevesi takip edilmiştir. Buna göre iç göçün etkisine ilişkin üç gösterge tanımlamaktadır. Genel göç eğilimini ölçen Ham Göç Yoğunluğu (CMI):

$$CMI = (M / P) \times 100 \quad (1)$$

Burada M, iç göçlerin toplam sayısıdır (tüm illere gelen göçmenlerin toplamına eşittir) ve P, yılın başındaki ülke nüfusudur.

Göç akışları ile ters akışlar arasındaki asimetriyi yansıtan Göç Etkinlik Endeksi (MEI):

$$MEI = 100 \times 0.5 \times \Sigma_i |D_i - O_i| / M \quad (2)$$

Burada D_i ve O_i, sırasıyla i numaralı il için toplam gelen göç ve toplam giden göç sayılarıdır. MEI, 0 (tamamen dengeli akışlar) ile 100 (tamamen asimetrik) arasında değişir. Toplam Net

Göç Oranı (ANMR) ise yoğunluk ve etkinliği birleştirerek göç yoluyla yeniden dağıtılan nüfusun payını ölçer:

$$ANMR = 100 \times 0.5 \times \Sigma_i |D_i - O_i| / P \quad (3)$$

Bu, ANMR = CMI × MEI / 100 formülüne eşdeğerdir (Rees ve ark. 2017). Bu çapraz kontrol, tüm çıktı tablolarında bir doğrulama sütunu olarak uygulanmaktadır.

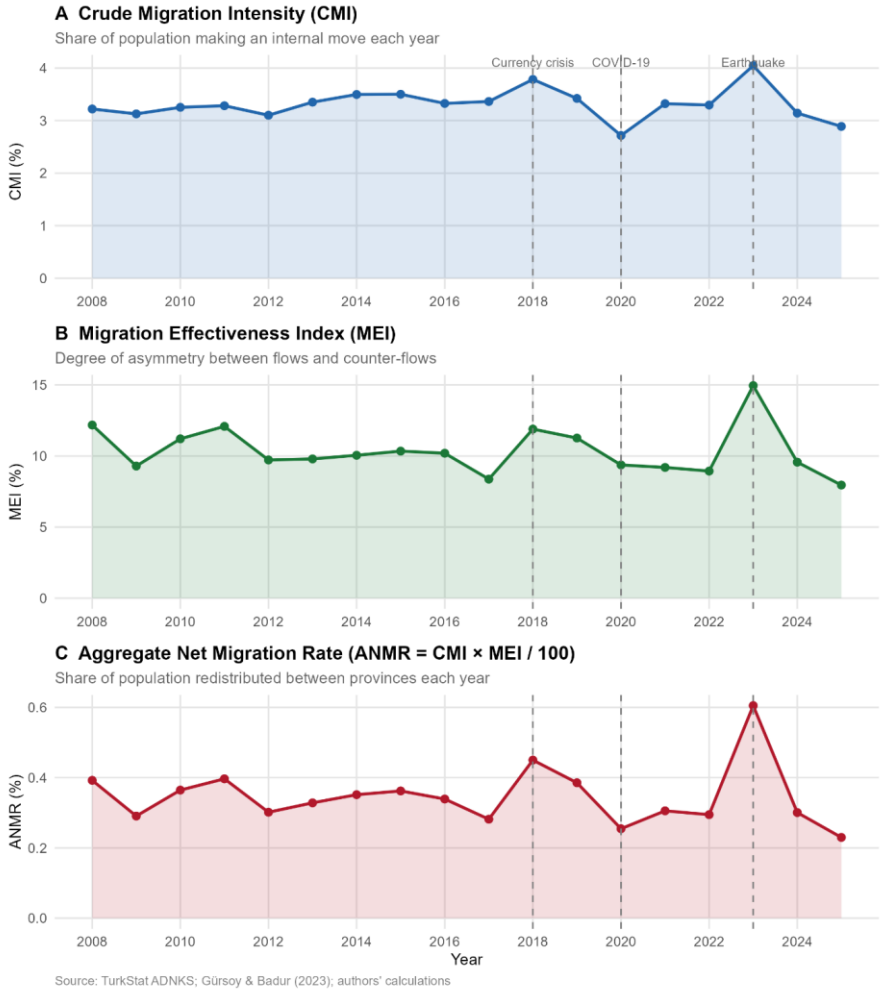
BULGULAR VE TARTIŞMA

Grafik 1, 2008–2025 yıllarına ait yıllık ulusal göç göstergelerini sunmaktadır. İnceleme dönemi boyunca, ülke içi göç hareketi sayısı 2,26 milyon (2020) ile 3,45 milyon (2023) arasında değişmiştir. CMI'nin yıllık ortalaması %3,27 olarak hesaplanmıştır. Bu oran, Rees ve ark. (2017) tarafından bildirilen uluslararası ortalamalardan (medyan yaklaşık %1,5–2,5) önemli ölçüde yüksektir ve Türkiye'nin dinamik iç göç sistemini yansıtmaktadır.

CMI, 2020 yılında COVID-19 pandemisi sırasında uygulanan hareket kısıtlamalarıyla eşzamanlı olarak keskin bir düşüş göstererek %2,72'ye gerilemiş ve serideki en düşük değere ulaşmıştır. 2021 yılına gelindiğinde 3,32'ye yükselmiştir. 2023 Kahramanmaraş depremleri, etkilenen illerden yaşanan kitlesel yerinden edilme nedeniyle serideki en yüksek CMI değerini (%4,05) oluşturmuştur. 2025 yılına gelindiğinde CMI %2,89'a gerilemiş olup, bu durum deprem öncesi seviyelere geri dönüşü işaret etmektedir.

MEI ise farklı bir eğilim sergilemektedir. CMI hareket hacmini yansıtırken, MEI akışların yönsel olarak ne derece asimetrik olduğunu ölçer. MEI, 2025'teki %7,96 ile 2023'teki %14,95 arasında değişkenlik göstermektedir. Deprem yılındaki durum çarpıcı bir şekilde öne çıkmaktadır: uzun vadeli ortalama yaklaşık %10 iken MEI değeri 2023 yılında %15'e yaklaşmıştır. 2018'deki döviz krizi de MEI'yi orta derecede yükseltmiştir (%11,89); bu durum, ekonomik şokların coğrafi olarak daha yoğun bir yer değiştirmeye yol açtığını göstermektedir.

Hem yoğunluğu hem de etkinliği bir araya getiren ANMR, 2025'teki %0,23 ile 2023'teki %0,61 arasında değişmiştir. 2023 depremi yılı, Türkiye nüfusunun %0,61'ini iller arasında yeniden dağıtmıştır. Bu, 2022'deki %0,29'luk değerin iki katından fazlasıdır ve 18 yıllık serideki en büyük tek yıllık nüfus şokunu temsil etmektedir.



Grafik 1. Türkiye iç göç göstergeleri, 2008-2025

Yapılan analizlerde iller nüfus büyümesi bakımından sınıflandırılmıştır. Yedi il, yüksek nüfus azalması riski altındadır (araştırma dönemi boyunca 10 yıl veya daha uzun süreli negatif

toplam büyüme oranı): Kars ve Yozgat (14 yıl), Ardahan ve Çorum (13 yıl), Zonguldak (12 yıl), Erzurum ve Kütahya (10 yıl). Bu iller, birbirinden farklı demografik profiller sergilemektedir. Kars (ortalama NMR = −20,5‰, ortalama TFR = 2,43), yenilenme seviyesinin üzerinde bir doğurganlık oranını korumaktadır ancak doğal artışı gölgede bırakan ciddi bir dış göç sorunu yaşamaktadır. Buna karşılık, Zonguldak ve Kütahya'da toplam doğurganlık oranı yenilenme seviyesinin altındadır ve bu durum sürekli göçle birleşerek bu illeri "çifte baskı" olarak adlandırdığımız bir duruma sokmaktadır.

Ek olarak çoğunluğu kuzey-orta Anadolu ve doğu Karadeniz bölgesinde olmak üzere 17 il orta derecede nüfus azalması riskiyle (5–9 yıllık negatif büyüme) karşı karşıyadır. Bu bölgelerde nüfus azalması riskinin coğrafi olarak yoğunlaşması, yapısal ekonomik dezavantajı, sanayisizleşmeyi ve on yıllardır süren seçici genç nüfus göçünün birikmiş etkisini yansıtmaktadır.

Ortalama net göç oranının (2013–2017) il düzeyindeki çeşitli refah göstergeleri ile kesitsel analizi, iki değişkenin net göçle istatistiksel olarak anlamlı ve güçlü ilişkisini ortaya çıkarmaktadır: bebek ölüm oranı ve yükseköğretim düzeyi. Bebek ölüm oranı, NMR ile negatif korelasyon göstermektedir ($r = -0{,}62$, $p < 0{,}001$): sağlık hizmetlerine erişim, yoksulluk ve yaşam koşullarının bir bileşik göstergesi olan bebek ölüm oranının daha yüksek olduğu iller, sistematik olarak daha fazla göç vermekte veya daha az göçmen kazanmaktadır. Yükseköğretim diplomasına sahip il nüfusunun oranı, NMR ile pozitif korelasyon göstermektedir ($r = +0{,}59$, $p < 0{,}001$): daha eğitimli nüfusa sahip iller, göçmenleri çekmektedir. Ancak, bu değişkenler arasındaki ilişkinin nedensellik ispatı olamayacağı göz ardı edilmemelidir.

SONUÇ

Bu çalışma Rees vd. (2017) tarafından geliştirilen çerçeveyi kullanarak Türkiye'deki iç göç dinamiklerini inceleyen ilk kapsamlı çalışmadır. 2008-2025 dönemini ele alan analizler, oldukça yoğun (CMI ≈ yıllık %3,3), orta düzeyde etkili (MEI ≈ %10) ve doğal artışa kıyasla giderek artan bir yeniden dağıtım etkisine sahip bir göç sistemini ortaya koymaktadır. Türkiye'nin göç sistemindeki Doğu-Batı yapısal bölünmesi köklü ve demografik niteliktedir: On yıllardır göç veren iller, sürdürülen dış göç ile hızla azalan doğurganlığın birleşmesi sonucu, şu anda hızlı yaşlanma ve yeni başlayan nüfus azalmasıyla karşı karşıyadır. Bu durum, göç ve doğurganlık başlıklarındaki sosyal politikaların yeniden ele alınmasını gerektirmektedir.

Bu bağlamdaki sosyal politikalar açısından üç önemli sonuç ortaya çıkmaktadır. İlk olarak, yedi il, göç ve nüfus yenilenme oranının altında kalan doğurganlığın birleşik etkisiyle yüksek nüfus azalması riskiyle karşı karşıyadır; 17 il ise orta düzeyde risk altındadır. Bu iller, geleneksel bölgesel kalkınma çerçevelerinin çok ötesine uzanan, hedef odaklı sosyal politika

önlemlerine ihtiyaç duymaktadır. Bölgesel işgücü piyasalarının ve bunlara yönelik sosyal politikaların değişen nüfus yapısına uyumlandırılması bir önceliktir. İkincisi, göç ile kalkınma arasındaki korelasyon en çok beşeri sermaye (yükseköğretim oranı) ve sağlık altyapısı (bebek ölüm oranı) alanlarında belirgindir; bu da, bu alanlara yapılan yatırımların, yalnızca istihdama odaklı müdahalelerden daha etkili bir şekilde göçmenleri bölgede tutabileceğini ve/veya çekebileceğini göstermektedir. Üçüncüsü, Türkiye'nin göç sistemi geçici şoklara karşı dayanıklıdır — COVID kaynaklı hareket kısıtlamaları sadece bir yıl sürmüştür; deprem kaynaklı yerinden edilme durumu 2024 yılına kadar büyük ölçüde tersine dönmüştür — ancak yapısal Doğu-Batı ayrımı, 18 yıllık çalışma süresi boyunca daralma belirtisi göstermemiştir.

Anahtar Kelimeler: İç Göç, Nüfus Politikaları, Türkiye, Bölgesel Kalkınma, Sosyal Politika

KAYNAKÇA

Bell, M., Blake, M., Boyle, P., Duke-Williams, O., Rees, P., Stillwell, J., and Hugo, G. (2002). Cross-national comparison of internal migration: Issues and measures. Journal of the Royal Statistical Society, Series A, 165(3), 435–464.

Bell, M., Charles-Edwards, E., Kupiszewska, D., Kupiszewski, M., Stillwell, J., and Zhu, Y. (2015). Internal migration data around the world: Assessing contemporary practice. Population, Space and Place, 21(1), 1–17.

Charles-Edwards, E., Bernard, A., Rowe, F., and Abel, G. (2023). International migration and development: The changing impact of migration on redistributing global population. International Migration Review, 59(2), 850–866.

Gedik, A. (1997). Internal migration in Turkey, 1965–1985: Test of conflicting findings in the literature. Review of Urban and Regional Development Studies, 9(2), 170–179.

Gürsoy, S. I. and Badur, M. M. (2022). Analyzing internal migration in Turkey via complex network approach. Social Network Analysis and Mining, 12, 155.

Içduygu, A. and Sirkeci, I. (1999). Cumhuriyet tarihi boyunca göç hareketleri ve göç politikaları. In: Türkiye'de Göç. TÜBA, Istanbul.

Rees, P., Bell, M., Kupiszewski, M., Kupiszewska, D., Ueffing, P., Bernard, A., Charles-Edwards, E., and Stillwell, J. (2017). The impact of internal migration on population redistribution: An international comparison. Population, Space and Place, 23(6), e2036.

TÜİK (2025). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS), 2007–2025. Türkiye İstatistik Kurumu, Ankara. Retrieved from biruni.tuik.gov.tr.

Yaşamın İkinci Yarısında Evliliğin Yeniden Müzakeresi: Türkiye'de Gri Boşanma Deneyimlerinin Sosyoekonomik ve Psikososyal Boyutları

Büşra YÜKSEL GÜNGÖR

Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, busra.yuksel@beun.edu.tr., ORCID ID: 0000-0001-9102-2712

GİRİŞ

Aile yapısında son yıllarda meydana gelen dönüşümler yalnızca evlilik biçimlerini değil, boşanmanın yaş, süre ve yaşam evresi bakımından örüntülerini de değiştirmektedir. Boşanma uzun süre daha çok genç ve orta yaş gruplarıyla ilişkilendirilmiş olsa da özellikle 50 yaş ve üzerindeki bireyler arasında gerçekleşen boşanmaların artması, ileri yaş boşanmalarını ayrı bir araştırma alanı hâline getirmiştir. Uluslararası literatürde "gri boşanma" (gray divorce) olarak kavramsallaştırılan bu olgu, yaşamın ikinci yarısında uzun süreli evliliklerin neden ve hangi koşullar altında sona erdiğinin yanı sıra boşanmanın ekonomik, sosyal ve psikososyal sonuçlarının da incelenmesini gerektirmektedir (Brown ve Lin, 2012).

Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan araştırmalar, 50 yaş ve üzerindeki bireylerde boşanma oranlarının 1990–2010 yılları arasında iki katına çıktığını göstermektedir (Brown ve Lin, 2012). Daha güncel çalışmalar ise gri boşanmanın artık istisnai bir durum olmaktan çıktığını ve yaşlanan toplumların önemli sosyal meselelerinden biri haline geldiğini ortaya koymaktadır (Brown ve Lin, 2022). Yaşam beklentisinin uzaması, kadınların ekonomik bağımsızlıklarının artması, bireyselleşme süreçleri ve boşanmaya ilişkin toplumsal normların değişmesi bu dönüşümün temel dinamikleri arasında gösterilmektedir.

Gri boşanmayı diğer boşanma deneyimlerinden ayıran önemli özelliklerden biri, çoğunlukla uzun süreli bir evlilik geçmişinin ardından gerçekleşmesidir. Bu nedenle boşanma yalnızca eşler arasındaki hukuki ve duygusal ilişkinin sona ermesi anlamına gelmemekte; yıllar içerisinde oluşmuş ekonomik kaynakların paylaşımı, emeklilik planları, bakım ilişkileri, yetişkin çocuklarla kurulan bağlar, sosyal destek ağları ve gündelik yaşam pratiklerinin de yeniden düzenlenmesini beraberinde getirmektedir. Yaşamın ilerleyen dönemlerinde gerçekleşmesi ise bu yeniden yapılanmanın ekonomik ve psikososyal sonuçlarını daha belirgin hâle getirebilmektedir.

Türkiye'de boşanma olgusuna ilişkin geniş bir literatür bulunmasına karşın, ileri yaşlarda ve uzun süreli evliliklerin ardından gerçekleşen boşanmalara yönelik araştırmalar oldukça sınırlıdır. Türkiye'de nüfusun yaşlanması, yaşam beklentisinin uzaması, emeklilik döneminin yaşam seyri içerisinde daha uzun bir zaman dilimine yayılması ve aile ilişkilerinin dönüşümü göz önünde bulundurulduğunda gri boşanmanın yalnızca aile sosyolojisi açısından değil;

sosyal politika, çalışma yaşamı, toplumsal cinsiyet ve yaşlanma çalışmaları açısından da incelenmesi önem taşımaktadır.

Bu çalışma, Türkiye'de 50 yaş ve üzerindeki bireylerin uzun süreli evliliklerinin ardından aldıkları boşanma kararını yaşam seyri içerisinde nasıl anlamlandırdıklarını ve boşanma sonrasında ortaya çıkan ekonomik, sosyal ve psikososyal değişimleri nasıl deneyimlediklerini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada özellikle boşanma kararının oluşum süreci, yaşamın belirli dönüm noktalarının bu karardaki rolü, ekonomik yeniden yapılanma, yetişkin çocuklarla ilişkiler, sosyal çevrenin tepkileri, yalnızlık ve boşanma sonrasında yaşamın yeniden kurulması üzerinde durulmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırma yaşam seyri yaklaşımı, bireyselleşme kuramı ve toplumsal cinsiyet perspektifi temelinde kurgulanmıştır. Yaşam seyri yaklaşımına göre bireylerin yaşamları birbirinden bağımsız olaylardan değil, birbirini etkileyen geçişlerden oluşmaktadır (Elder, 1994). Bu çerçevede gri boşanma, ileri yaşlarda ortaya çıkan ani bir karar olarak değil, yaşam boyunca biriken deneyimlerin ve dönüşümlerin sonucu olarak değerlendirilmektedir.

Bireyselleşme kuramı ise modern toplumlarda bireylerin geleneksel aile normlarından giderek uzaklaştıklarını ve kişisel mutluluk ile yaşam doyumunu daha fazla önemsediklerini ileri sürmektedir (Beck ve Beck-Gernsheim, 2002). Ortalama yaşam süresinin uzamasıyla birlikte bireyler yaşamlarının geri kalan bölümünü nasıl geçirmek istediklerini yeniden değerlendirmekte ve uzun yıllardır sürdürdükleri evlilikleri sorgulayabilmektedir.

Toplumsal cinsiyet perspektifi ise gri boşanmanın kadınlar ve erkekler açısından farklı sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. Kadınlar çoğu zaman bakım emeği ve kesintili istihdam deneyimleri nedeniyle boşanma sonrasında ekonomik açıdan daha kırılgan hale gelirken, erkekler sosyal destek ağlarının zayıflaması ve yalnızlık deneyimiyle daha yoğun biçimde karşılaşabilmektedir (Arber ve Ginn, 1995). Bu nedenle gri boşanma yalnızca aile ilişkilerindeki bir değişim değil, aynı zamanda yaşlılıkta ekonomik güvenlik ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle de ilişkili bir süreçtir.

YÖNTEM

Araştırma nitel araştırma desenine dayanmaktadır. Çalışmada amaçlı örnekleme yöntemi kullanılacaktır. Araştırmanın katılımcılarını 50 yaş ve üzerindeki, en az 15 yıllık evlilik deneyimine sahip ve son on yıl içerisinde boşanmış bireyler oluşturmaktadır. Saha çalışması devam etmekte olup bildirinin hazırlandığı aşamada altı kadın ve altı erkek olmak üzere on iki katılımcıyla yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde boşanma kararının oluşum süreci, evlilik ilişkisinin zaman içerisindeki dönüşümü, emeklilik ve çalışma yaşamındaki değişimler, ekonomik yeniden yapılanma, çocuklarla ilişkiler,

toplumsal çevrenin tepkileri, yalnızlık deneyimi ve boşanma sonrasında yaşamın yeniden kurulması gibi temalar ele alınmaktadır.

ÖN BULGULAR VE TARTIŞMA

Literatür ve araştırmanın kuramsal çerçevesi doğrultusunda gri boşanmanın çok boyutlu bir süreç olarak ortaya çıktığı öngörülmektedir. İlk olarak boşanma kararının çoğu zaman ani bir karardan ziyade uzun yıllara yayılan bir erteleme sürecinin sonucu olduğu dikkat çekmektedir. Özellikle çocukların büyümesini bekleme, ekonomik bağımlılık veya toplumsal baskılar nedeniyle bireylerin evliliklerini sürdürdükleri, ancak yaşamın ilerleyen dönemlerinde bu kararı yeniden değerlendirdikleri görülmektedir.

İkinci olarak emeklilik sürecinin evlilik ilişkilerinde önemli bir dönüm noktası oluşturduğu değerlendirilmektedir. Çalışma yaşamının sona ermesiyle birlikte eşlerin birlikte geçirdikleri zamanın artması, daha önce görünür olmayan sorunların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Bu durum yaşam seyri yaklaşımının öngördüğü biçimde, emekliliğin evlilik ilişkilerinin yeniden tanımlandığı kritik bir geçiş dönemi olduğunu göstermektedir.

Araştırmada ekonomik yeniden yapılanma teması da ciddi önem arz etmektedir. Özellikle emeklilik gelirlerinin paylaşılması, konut düzenlemeleri ve yaşam standartlarındaki değişimler katılımcıların boşanma deneyimlerini doğrudan etkileyebilmektedir. Kadınların çalışma yaşamına daha sınırlı katılım göstermeleri nedeniyle ekonomik kırılganlığın kadınlar açısından daha yoğun yaşandığı görülmektedir.

Toplumsal damgalanma da gri boşanma deneyiminin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. Türkiye'de ileri yaşlarda boşanmanın hâlen alışılmış bir durum olarak görülmemesi nedeniyle bireyler aile üyeleri ve sosyal çevrelerinden gelen olumsuz değerlendirmelerle karşılaşmaktadırlar. Buna karşın bazı bireylerin boşanmayı yeni bir yaşam kurma ve kişisel özgürlük elde etme fırsatı olarak değerlendirdikleri görülmektedir.

Son olarak yalnızlık ve sosyal izolasyon temasının özellikle erkek katılımcılar açısından belirgin biçimde ortaya çıkabileceği düşünülmektedir. Uzun süreli evliliklerin sona ermesiyle birlikte gündelik yaşamın yeniden organize edilmesi, sosyal ilişkilerin sürdürülmesi ve duygusal destek kaynaklarının yeniden oluşturulması önemli bir uyum sürecini beraberinde getirmektedir.

SONUÇ

Gri boşanma, yaşlanan toplumlarda giderek daha görünür hale gelen ve aile yapısındaki dönüşümlerin önemli göstergelerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu olgu yalnızca evlilik ilişkisinin sona ermesiyle açıklanabilecek bireysel bir deneyim değildir. Yaşam beklentisinin uzaması, emeklilik süresinin artması, toplumsal cinsiyet rollerindeki değişim ve bireyselleşme süreçleri gri boşanmanın ortaya çıkışında belirleyici rol

oynamaktadır. Bu nedenle gri boşanma, aile sosyolojisinin yanı sıra çalışma ekonomisi, sosyal politika ve yaşlanma çalışmaları açısından da çok boyutlu bir araştırma alanı oluşturmaktadır.

Araştırmanın kuramsal çerçevesi, yaşamın ikinci yarısında gerçekleşen boşanmaların çoğu zaman ani kararların sonucu olmadığını, aksine yaşam boyu biriken deneyimlerin ve ertelenmiş çatışmaların bir yansıması olduğunu göstermektedir. Özellikle çocukların evden ayrılması, emeklilik sürecine geçiş ve bireylerin yaşamlarını yeniden değerlendirmeleri gibi kritik dönüm noktalarının evlilik ilişkilerinin yeniden müzakere edilmesine zemin hazırladığı görülmektedir. Bu durum gri boşanmanın yalnızca evlilik kurumundaki bir çözülme değil, aynı zamanda bireylerin yaşamlarının sonraki dönemlerine ilişkin beklentilerini yeniden tanımladıkları bir dönüşüm süreci olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmanın alana en önemli katkılarından biri, gri boşanmanın ekonomik güvenlik ve yaşlılık refahı üzerindeki etkilerine dikkat çekmesidir. Özellikle emeklilik döneminde gerçekleşen boşanmalar, bireylerin gelir düzeylerinde azalmaya, emeklilik kaynaklarının bölünmesine ve yaşam standartlarının yeniden şekillenmesine yol açabilmektedir. Bu durum kadınlar açısından daha belirgin riskler yaratmaktadır. Yaşam boyu bakım emeğini üstlenen ve işgücü piyasasına daha sınırlı katılan kadınların boşanma sonrasında ekonomik kırılganlıkla daha yoğun karşılaşabilecekleri değerlendirilmektedir. Dolayısıyla gri boşanma olgusu, yaşlılıkta kadın yoksulluğu ve ekonomik bağımlılık tartışmalarıyla doğrudan ilişkilidir.

Bununla birlikte araştırmanın yalnızca ekonomik boyuta odaklanmadığı, boşanmanın psikososyal sonuçlarını da görünür kılmayı amaçladığı vurgulanmalıdır. Özellikle uzun süreli evliliklerin sona ermesi sonrasında bireylerin sosyal destek ağlarında meydana gelen değişimler, yalnızlık deneyimi ve yeniden yaşam kurma süreçleri önemli araştırma alanları olarak öne çıkmaktadır. Literatürde kadınların boşanmayı bazı durumlarda özgürleşme ve öznel iyi oluşun artması şeklinde deneyimleyebildikleri, erkeklerin ise yalnızlık ve sosyal izolasyonla daha yoğun karşılaşabildikleri belirtilmektedir. Bu farklılıklar toplumsal cinsiyet temelli yaşlanma süreçlerinin gri boşanma deneyimlerini nasıl şekillendirdiğini göstermektedir.

Türkiye bağlamında değerlendirildiğinde, gri boşanma henüz sınırlı sayıda çalışmaya konu olmuş bir araştırma alanıdır (Yusufoğlu, 2025). Nüfusun giderek yaşlandığı ve yaşam beklentisinin arttığı bir toplumsal yapıda, ileri yaş boşanmalarının sosyal politika gündeminde daha fazla yer alması kaçınılmaz görünmektedir. Bu nedenle yaşlılık politikalarının yalnız yaşayan bireyleri, boşanmış yaşlı kadınları ve sosyal destek ağları zayıflayan yaşlı erkekleri de kapsayacak biçimde yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Özellikle yaşlılıkta gelir güvencesi, sosyal bakım hizmetleri, psikososyal destek mekanizmaları ve sosyal katılım politikaları gri boşanma deneyimlerinin olumsuz etkilerini azaltabilecek önemli araçlar olarak değerlendirilebilir.

Sonuç olarak gri boşanma, yaşamın ikinci yarısında bireylerin aile ilişkilerini, ekonomik kaynaklarını ve sosyal kimliklerini yeniden yapılandırdıkları çok boyutlu bir dönüşüm sürecidir. Bu çalışmanın, Türkiye'de giderek görünür hale gelen bu olgunun anlaşılmasına katkı sağlaması ve gelecekte gerçekleştirilecek nitel ve nicel araştırmalar için bir başlangıç noktası oluşturması beklenmektedir. Özellikle farklı sosyoekonomik gruplar, kadınlar ve erkekler arasındaki deneyim farklılıkları ile emeklilik ve boşanma arasındaki ilişkinin daha kapsamlı biçimde incelenmesi, gri boşanma literatürünün Türkiye bağlamında gelişmesine önemli katkılar sunacaktır.

Anahtar Kelimeler: Gri Boşanma, Yaşam Seyri, Toplumsal Cinsiyet, İleri Yaşta Boşanma, Ekonomik Güvenlik

KAYNAKÇA

Arber, S., & Ginn, J. (1995). *Connecting gender and ageing: A sociological approach*. Open University Press.

Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. Sage Publications.

Brown, S. L., & Lin, I.-F. (2012). The gray divorce revolution: Rising divorce among middle-aged and older adults, 1990–2010. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 67*(6), 731–741. https://doi.org/10.1093/geronb/gbs089

Brown, S. L., & Lin, I.-F. (2022). The graying of divorce: A half century of change. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 77*(9), 1710–1720. https://doi.org/10.1093/geronb/gbac057

Cherlin, A. J. (2004). The deinstitutionalization of American marriage. *Journal of Marriage and Family, 66*(4), 848–861. https://doi.org/10.1111/j.0022-2445.2004.00058.x

Elder, G. H., Jr. (1994). Time, human agency, and social change: Perspectives on the life course. *Social Psychology Quarterly, 57*(1), 4–15. https://doi.org/10.2307/2786971

Elder, G. H., Jr., Johnson, M. K., & Crosnoe, R. (2003). The emergence and development of life course theory. In J. T. Mortimer & M. J. Shanahan (Eds.), *Handbook of Sociology and Social Research* (pp. 3–19). Springer.

Mortimer, J. T., & Shanahan, M. J. (Eds.). (2003). *Handbook of Sociology and Social Research*. Springer.

Silverstein, M., & Giarrusso, R. (2010). Aging and family life: A decade review. *Journal of Marriage and Family, 72*(5), 1039–1058. https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00749.x

Sweeney, M. M. (2010). Remarriage and stepfamilies: Strategic sites for family scholarship in the 21st century. *Journal of Marriage and Family, 72*(3), 667–684. https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00724.x

Umberson, D., Williams, K., Powers, D. A., Liu, H., & Needham, B. (2006). You make me sick: Marital quality and health over the life course. *Journal of Health and Social Behavior, 47*(1), 1–16. https://doi.org/10.1177/002214650604700101

VanLaningham, J., Johnson, D. R., & Amato, P. (2001). Marital happiness, marital duration, and the U-shaped curve: Evidence from a five-wave panel study. *Social Forces, 79*(4), 1313–1341. https://doi.org/10.1353/sof.2001.0055

Yusufoğlu, Ö. Ş. (2025). Nedenleri ve Sonuçları Açısından Gri Boşanma Olgusu. *İçtimaiyat*, *Aile Özel Sayısı*, 429-447. https://doi.org/10.33709/ictimaiyat.1737485

25. ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KONGRESİ

BİLDİRİ ÖZETLERİ KİTABI

15–18 Ekim 2026

Anadolu Hotels Didim Club • Didim / Aydın

https://etkinlik.adu.edu.tr/ceei25/ • niibfceei@adu.edu.tr