
SOSYAL POLİTİKADA İLERİ ARAŞTIRMALAR

Editör: Doç.Dr. İbrahim GÖRÜCÜ

Sosyal Politikada İleri Araştırmalar

Editör

Doç. Dr. İbrahim GÖRÜCÜ

yaz
yayınları

2024

Sosyal Politikada İleri Araştırmalar

Editör: Doç. Dr. İbrahim GÖRÜCÜ

© YAZ Yayınları

Bu kitabın her türlü yayın hakkı Yaz Yayınları'na aittir, tüm hakları saklıdır. Kitabın tamamı ya da bir kısmı 5846 sayılı Kanun'un hükümlerine göre, kitabı yayınlayan firmanın önceden izni alınmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz.

E_ISBN 978-625-6171-94-7

Aralık 2024 – Afyonkarahisar

Dizgi/Mizanpaj: YAZ Yayınları

Kapak Tasarım: YAZ Yayınları

YAZ Yayınları. Yayıncı Sertifika No: 73086

M.İhtisas OSB Mah. 4A Cad. No:3/3
İscehisar/AFYONKARAHİSAR

www.yazyayinlari.com

yazyayinlari@gmail.com

info@yazyayinlari.com

İÇİNDEKİLER

Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Uygulama Alanı: Kısmen Sigortalı Sayılanlar	1
---	----------

İbrahim GÖRÜCÜ, Mehmet Emin BEKİK

Türkiye'de Dezavantajlılık: Engelliler ve Sosyal Politika.....	13
---	-----------

Sebiha KABLAY, Gizem YAŞAR ŞİMŞEK

Engellilerin Çalışma ve Sosyal Hayata Katılımı: Niteliksel Bir Çalışma	37
---	-----------

Gizem YAŞAR ŞİMŞEK, Sebiha KABLAY

Emeğin Yeni Sınırları: Kullanıcı Emeği ve Oyun Emeği	59
---	-----------

Hüseyin SEVGİ

Dijital Emek ve Bedava Emek İlişkisi.....	71
--	-----------

Hüseyin SEVGİ

İnşaat Sektöründe Ergonomi Konulu Makalelerin Bibliyometrik Analizi.....	83
---	-----------

Hatice ÖZDEMİR

Zorunlu veya Zorlayıcı Sebeplerle Uzaktan Çalışmanın İş Yaşamına Etkisi.....	101
---	------------

Seher DEMİRKAYA

İş Kazalarının Güvenlik Kültürü Üzerine Etkileri: Yeraltı Maden Uygulaması 117

Mustafa GÜNAYDIN

Sosyal Güvenlik Kapsamında Ev Kadınlarının Emekliliği..... 125

Duygu GÜL, Bülent ARPAT

Güvenlik Kültürü..... 159

Mustafa GÜNAYDIN

İklim Değişikliğinin Çalışma Yaşamına Etkileri 167

Teoman AKPINAR

Çocuk Bakımına Yönelik Fransa'daki Aile Yardımları 187

Selim DAĞLIOĞLU, Ali Esuhan GÖKKAYA

"Bu kitapta yer alan bölümlerde kullanılan kaynakların, görüşlerin, bulguların, sonuçların, tablo, şekil, resim ve her türlü içeriğin sorumluluğu yazar veya yazarlarına ait olup ulusal ve uluslararası telif haklarına konu olabilecek mali ve hukuki sorumluluk da yazarlara aittir."

TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİĞİN UYGULAMA ALANI: KISMEN SİGORTALI SAYILANLAR

İbrahim GÖRÜCÜ¹

Mehmet Emin BEKİK²

1. GİRİŞ

İnsanlık tarihi boyunca meydana gelen sosyolojik, teknolojik ve ekonomik gelişmeler, önemli yapısal değişimlere yol açmıştır. Bu değişimlerin görüldüğü alanlardan biri de sosyal güvenliktir. Sosyal güvenlik sistemi, toplumsal ihtiyaçlara ve koşullara bağlı olarak zaman içinde dönüşüme uğramış ve bu süreç, toplumsal yapının evrimiyle paralel bir şekilde ilerlemiştir.

Türk sosyal güvenlik sisteminde süreç içerisinde önemli dönüşümler meydana gelmiştir. 2000’li yıllarda, Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla daha derin yapısal değişiklikler yapılmaya başlanmıştır. 2006 yılında kabul edilen 5510 sayılı “Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” ile tek bir çatı altında birleşen sosyal güvenlik sistemine geçiş yapılmıştır. Sosyal güvenlik alanındaki dönüşüm süreci, hem mevcut sistemin işleyişine dair problemleri çözmeyi amaçlamış hem de yeni ihtiyaçları karşılamayı hedeflemiştir. Bu Kanun ile sigortalı sayılanlar 4.madde içerisinde üç farklı kategoride düzenlenmiştir. Bu bağlamda iş sözleşmesi göre çalışan sigortalılar m.4/1-a, bağımsız çalışanlar m.4/1-b ve devlet memurları ve diğer kamu görevlileri m.4/1-c kapsamında sigortalı sayılmıştır. Buna ek olarak bulundukları faaliyetler nedeniyle yukarıda sayılan sigortalılık kapsamına girmeyen kişiler yalnız bazı risklere karşı güvence altına alınıp, kısmen sigortalı sayılmışlardır. Bu çalışmada Türk sosyal güvenlik sisteminde kısmen sigortalılık kapsamında bulunan kişiler ve kapsam altında oldukları sigorta kolları ele alınacaktır.

1 Doç.Dr., İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ibrahim.gorucu@inonu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-0640-4180

2 Arş.Gör., İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, emin.bekik@inonu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-6959-1716.

2. KISMEN SİGORTALI SAYILANLAR

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamına girmesine gerektirecek bir faaliyette bulunmamasına rağmen yaptıkları işler sebebiyle kişiler, Kanun'da öngörülen sosyal tehlikeler ile karşılaşabilmektedir. Bundan ötürü sosyal koruma düşüncesiyle bu faaliyetlerde bulunan kişiler için Kanun'da tüm sigorta kolları açısından bir uygulama olmayıp, yaptıkları işler itibarıyla karşılaşabilecekleri sosyal risklere karşı bir sosyal güvence sağlanmaktadır (Güzel vd., 2021: 126).

5510 sayılı Kanun'da kısmen sigortalı olarak nitelendirdiğimiz bu kişileri hükümlü ve tutuklular, çırak ve işletmelerde meslekli eğitim görenler, stajyerler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler, üniversitede kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrenciler, harp malulleri ve vazife malulü olanlar, kursiyerler, yurt dışına çalışmak üzere gönderilenler, 4046 sayılı Kanun gereğince iş tazminatı alanlar, yaşlılık ve emekli aylığı alanlar, taksiciler, dolmuşçular ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma araçlarında kısmi süreli çalışanlar ile kısmi süreli çalışan sanatçılar, tarım ve orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanlar, intörn öğrenciler, ev hizmetlerinde çalışanlar ve güvenlik korucusu olarak görevlendirilenlerdir.

2.1. Hükümlü ve Tutuklular

Hükümlü, yasalara aykırı davranış sonucunda ceza alan, “işlediği suç nedeniyle mahkûmiyet kararı alınan ve hürriyeti kısıtlayıcı cezaya çarptırılarak cezaevine konulan kişi” olarak tanımlanabilir (Güngör, 1997: 7). Tutuklu ise sanık veya şüphelinin suçlamalar nedeniyle hürriyetinin geçici olarak kısıtlanması ve cezanın infazı başlayıp serbest bırakılması arasındaki süreci ifade eder (Koparan, 2006: 65).

5510 sayılı Kanun'un 5.maddesinin (a) bendine göre “Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır ve bunlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmaktadır. “ Bu şekilde çalıştırılanların işvereni, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumu, işveren vekilleri ise Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İş Yurtları Kurumunun sorumlu müdür ve amirleridir (SSGSSK md.12/5). Şunu da açıkça belirtmeliyiz ki, 506 sayılı Kanunda bu gruptakiler için hastalık sigortasından da yararlanma hakları vardı. Fakat bu hak 5510 sayılı Kanunda yer almamıştır (Akbiyık, 2021: 1571).

2.2. Çıraklar ve İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler

Çırak, bir mesleğin gerekliliği olan iş süreçleri, beceri ve bilgileri öğrenmek ve daha sonra ustalaşmak için uygulamalı eğitim alan kişi olarak tanımlanabilir. 5510 sayılı Kanun'un md.5/1-b uyarınca, 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu'nda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası hükümleri uygulanır ve bu gruptakiler bu hükümler açısından md.4/1-a kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. 2016 yılında 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile birlikte bu kişiler ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır. Ama şunu da eklemek gerekir ki, bu kişiler doğrudan genel sağlık sigortalısı sayılmamakta, eğer birinin bakmakla yükümlü olduğu kişi değişilse ancak md.5/1-b uyarınca sigortalı genel sağlık sigortalısı olarak sağlık hizmetlerinden yararlanacaktır (Güzel vd., 2021: 127-128).

Öğretide aday çırak, çırak ve mesleki eğitim göre öğrencilerin yararlandığı sigorta kolları açısından bu kişilerden alınan primler arasında bir denge kurulmadığı eleştirilmiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 318-319). Unutulmamalıdır ki, aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim görenler istedikleri ve gerekli koşulları sağlamak şartı ile isteğe bağlı sigortalı olmak hakları vardır.

2.3. Stajyerler

Stajyer kavramı bir mesleğe ilişkin teorik bilgisi olan ancak bu bilgiyi geliştirmek için alanda pratik çalışmada bulunan kişiler için kullanılmaktadır (Kablay, 2019: 16). 5510 sayılı Kanunun md.5/1-b uyarınca, meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler ve kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır. Aynı zamanda bu kişiler md.4/1-a kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri de uygulanır (SSGSSK md.5/b).

2.4. Bursiyerler

Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler hakkındaki usul ve esaslar, 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir. 6676 sayılı Kanunla değişik 5746 sayılı Kanun kapsamında desteklenen projelerde çalışacak olan bursiyerler, iş kazası ve meslek hastalığı

sigorta kolunun kapsamındadır. Ar-Ge projelerinde kanun kapsamında çalışacak bursiyerler iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun kapsamına 5510 sayılı Kanun'da da değişiklik getiren 6676 sayılı torba Kanun ile dahil edilmiştir (Tunca, 2020: 809).

2.5. Kısmi Zamanlı Olarak Çalışan Öğrenciler

Öğrencileri bir yandan çalışma yaşamına hazırlamak ve onlara önceden deneyim kazandırmak, bir yandan üniversitelerin personel ihtiyacını ucuz yünden karşılamak, öte yandan maddi durumları sınırlı olan öğrencilere maddi katkıya bulunmak amacıyla 2547 sayılı Kanun kapsamında üniversitelerde kısmi zamanlı öğrenciler çalıştırılmaktadır (Aydemir, 2016: 125). 5510 sayılı Kanunun md.5/b'ye göre 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82 nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır. Kısmi zamanlı öğrenciler md.4/1-a kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Aynı zamanda bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.

Öğrenciler öğrenim gördükleri üniversitelerde geçici işlerde kısmi süreli çalıştırılabilirler. Bunlar ile rektörlük arasında bir sözleşme imzalanır. Bu sözleşme iş sözleşmesi değildir. Bu şekilde çalıştırılan öğrenciler bu çalışmalarından dolayı işçi olarak kabul edilemezler (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 321). Bu öğrencileri ücretlerin üst sınırının belli olup alt sınırının önceden belirlenmemiş olması ve değiştirme imkânının verilememesi öğrenciye ücret güvencesi sağlanmadığından dolayıdır ki bu çalışma şekli sömürüye yol açacak cinstendir.

2.6. Harp Malulleri ile Vazife Malulü Olanlar

5510 sayılı Kanunun 5.maddesinin c bendine göre; Harp malulleri ile 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna veya 2330 sayılı Kanun hükümleri veya 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi uygulanarak aylık bağlanmasını gerektiren kanunlara göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başlayanların aylıkları kesilmez. Aylıkları kesilmeksizin 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında çalışanlar hakkında uzun vadeli sigorta kolları, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında çalışanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulananların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmayı istemeleri halinde,

bu isteklerini Kuruma bildirdikleri tarihi takip eden ay başından itibaren, haklarında uzun vadeli sigorta kolları da uygulanır. Bu fıkra kapsamına girenlerden ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.

2.7. Kursiyerler

5510 sayılı Kanun'un 5.maddesinin (e) bendine göre; Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Ayrıca bunlar için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz. Ayrıca Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimlerine katılan kursiyerler isteğe bağlı sigortalılık için gerekli şartları taşımaları halinde isteğe bağlı sigortalılık ilişkisi kurabilmektedirler. Sadece Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen kurslara katılan kursiyerler için sigortalılık olanağı sağlandığından diğer kurslarda eğitim görenlerin sigortalı sayılması mümkün değildir (Şakar, 2011:99).

2.8. Yurt Dışına Çalışmak Üzerine Gönderilenler

Küreselleşme ile birlikte ülke vatandaşları yabancı ülkelerde daha fazla çalışmakta ve durum sosyal güvelik mevzuatı açısından bazı yenilikleri getirmeyi zorunlu kılmaktadır. Bundan dolayıdır ki ülkeler arasında ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri imzalanmakta ve sorunların ortan kaldırılması hedeflenmektedir.

İki ülke arasında ikili sosyal güvenlik sözleşmeleri imzalanmadığı durumda Kanun'un 5.maddesinin g bendini incelememiz gerekmektedir. İlgili madde uyarınca;

“Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelere iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, 50 nci maddenin ikinci fıkrasındaki Türkiye’de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır. Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigorta-

sı primi alınmaz. Bu kapsamda yurt dışındaki işyerlerinde çalışan sigortalıların, bu sürede ödedikleri isteğe bağlı sigorta primleri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır.”

Bu Kanun’dan önce uzun vadeli sigorta kolları kapsamına alınan söz konusu kişiler artık sadece kısa vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası bakımından zorunlu olarak kapsama alınmıştır. Bu uygulamanın sonucunda ise uzun yıllar yurtdışında çalışan bir sigortalı malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından sağlanan haklara aylığı almaya hak kazanamayacak ve dolayısıyla bu türden risklerle karşılaştığında sosyal güvenceden yoksun kalacaklardır (Güzel vd., 2021: 134-135).

Bu kişiler istemleri takdirde genel sağlık sigortası primi hariç uzun vadeli sigorta primlerini ödeyerek isteğe bağlı sigortalı olabilmektedir. Fakat Kanun’un 51.maddesinde isteğe bağlı sigortalılıkta kişiler md.4/1-b kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar. Fakat 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile birlikte Türk işçilerin isteğe bağlı sigortalılık kapsamında ödedikleri uzun vadeli sigorta primleri md.4/1-a kapsamında sayılması sağlanmıştır.

2.9. 4046 sayılı Kanun Gereğince İş Kaybı Tazminatı Alanlar

5510 sayılı Kanunun geçici 13.maddesinin 1.fıkrası uyarınca 4046 sayılı Kanunun 21.maddesi kapsamında iş kaybı tazminatı alanlar md.4/1-a kapsamında sigortalı sayılmışlardır. Bu sigortalılar hakkında uzun vadeli sigorta hükümleri ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacaktır. Dolayısıyla bu kişiler kısa vadeli sigorta kollarına tabi değillerdir. İş kaybı tazminatından yararlananlar için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmak ile birlikte bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmazlar (SSGSSK geç.md.13/5).

2.10.Yaşlılık veya Emekli Aylığı Alanlar

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 3.maddesinin 2.fıkrasının c bendine göre kanunla kurulu sosyal güvenlik kurumlarından malullük ve emekli aylığı almakta iken bu Kanun’a tabi sigortalı bir işte çalıştıklarında 63.madde hükmüne göre Sosyal Güvenlik Destek Primi kesilir ve sigortalı başka bir işte çalışabilir. Başka bir anlatımla 1.10.2008 tarihinden önce çalışmaya başlayanlar, yaşlılık aylığı almaya hak kazandıklarında, aylıklarının kesilmemesi için talepte bulunmak veya sigortalı işe giriş bildirgesinde sosyal güvenlik destek primine tabi olmayı seçmek koşuluyla destek primi

ödenmesi suretiyle bir yandan çalışıp diğer yandan yaşlılık aylığı alabileceklerdir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 324).

İlk kez 1.10.2008 tarihinden sonra çalışmaya başlayanlar için sosyal güvenlik destek primine tabi olarak çalışma olanağı kaldırılmıştır. Fakat 5510 sayılı Kanundan önce çalışmaya başlayanlar için sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışma olanaklarının kısıtlanması noktasında bir düzenleme getirilmemiş ve bu kişileri prim ödemesi yaptıkları takdirde çalışma olanakları korunmuştur. 5510 sayılı Kanunun geçici 14.maddesinin 1.fıkrasına göre “ *Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce iştirakçi veya sigortalı olanlar, vazife malûllüğü, malullük ve yaşlılık veya emekli aylığı bağlananlar ve bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışmaya devam edenler hakkında; bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışmaya başlayanlar hariç olmak üzere sosyal güvenlik destek primine tabi olma bakımından bu Kanunla yürürlükten kaldırılan ilgili kanun hükümlerinin uygulanmasına devam edilir.*”

Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışanlar için sosyal güvenlik destek primi oranı 80 inci maddeye göre tespit edilen prime esas kazançlar üzerinden 81 inci maddenin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen prim oranına yüzde 30 oranının eklenmesi suretiyle bulunan toplamdır. Yüzde 30 oranının dörtte biri sigortalı, dörtte üçü işveren hissesidir. Bu kapsamda sayılan kişilerden sosyal güvenlik destek primine tabi olanların prim ödeme yükümlüsü bunların işverenleridir. Bunlar hakkında sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır (Geç.md.14/1).

Fakat bu kişilerin ödedikleri prim yükleri göz önüne alındığında sadece iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında koruma altına alınmaları ve nimet-külfet dengesi esasına göre karar verildiğinde bu kişiler hakkında analık ve hastalık halinde de geçici iş göremezlik ödeneği verilmemesi isabetli değildir (Güzel vd., 2021: 138).

2.11. Bazı Kısmi Süreli Çalışanların Sigortalılıkları

5510 sayılı Kanun’un Ek Madde 6’ya göre ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile 4 üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle Kanun’un md.4/1-a kapsamında sigortalı sayılmışlardır . Bu madde kapsamındaki sigortalılar hakkında; malullük,

yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası ve istekleri halinde işsizlik sigortası hükümleri uygulanır.

2.12. Tarım veya Orman İşlerinde Hizmet Akdiyle Süreksiz Olarak Çalışanların Sigortalılığı

5510 sayılı Kanun'un ek madde 5'e göre "4 üncü madde ile isteğe bağlı sigortalılık hükümleri ve 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamında sigortalı olmayan, kendi sigortalılıklarından dolayı bu kanunlara göre gelir veya aylık almayan ve 18 yaşını doldurmuş olanlardan; tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar, örneği Kurumca hazırlanan ve Kurumca belirlenen ilgili muhtarlık, birlik, kuruluş, il veya ilçe tarım müdürlükleri tarafından usulüne uygun olarak düzenlenip onaylanmış belgeleri ile talepte bulundukları tarihten itibaren sigortalı sayılırlar." Kamu idarelerinde tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalıştırılanlar hakkında bu madde hükümleri uygulanmamaktadır (SSGSSK ek md.5/10).

Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. Bunlar hakkında bu Kanunun kısa vadeli sigorta kolları bakımından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, uzun vadeli sigorta kolları yönünden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır (SSGSSK ek md.5/4). Kısa vadeli sigorta kollarından olan hastalık ve analık sigortası uygulanmamaktadır.

Bu kişilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmeleri için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olmaları ve sigortalılıklarının sona ermemiş olması, bu Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı aranmaktadır (SSGSSK ek md.5/5).

2.13. İntörn Öğrenciler

2012 tarih ve 6353 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanun'a eklenen ek madde 29'da tıp fakültelerinin beşinci yılını tamamlayıp altınca yılına geçen öğrencilere intern eğitimi döneminde öğretim üyesi rehberliğinde yaptıkları uygulama çalışmaları karşılığında ilgili kurumların bütçesinden on iki ay süreyle 4.350 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda aylık ücret ödenir. Bu çalışma sebebiyle bu öğrenciler 5510 sayılı Kanun'un 5.maddesinin 1.bendi kapsamındakiler gibi

4/1-a kapsamında iş kazası meslek hastalığı ile hastalık sigortası hükümleri uygulanır.

2.14. Ev Hizmetlerinde Ay İçinde Bir veya Birden Fazla İşveren Yanında On Günden Daha Az Çalışanlar

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştırları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir (SSGSSK ek md.9/2). Dolayısıyla bu kişiler hakkında hastalık ve analık sigorta ile uzun vadeli sigorta kolları kapsamı dışında tutulmuşlardır. Buna ek olarak ödenen sigorta priminin asgari ücret düzeyinden hesaplanacak olması kişilerin aldıkları gelirin bir önemi bulunmamaktadır.

5510 sayılı Kanun'un ek madde 9/2 uyarınca bu fıkra kapsamına girenler istedikleri takdirde, adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5 oranında prim ödeyebilir. Bunun %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası primidir. Bu süre içinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşer. Ödenen primlerle ilgili olarak 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık ilişkisi kurulmaktadır.

Bu kapsamdaki kişileri çalıştıranlar Kanun'un ek madde 9/3 uyarınca işveren sayılmamaktadır. Ayrıca bu sigortalılarla ilgili meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle Kanunun md.21/1 hükmü uygulanmaz. Bunun sonucunda Kurum ev hizmetlerinde çalışan sigortalıya gerekli sosyal sigorta yardımları sağlayacak, ancak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alıp almadığına bakmaksızın söz konusu sigortalıyı çalıştırana rücu etme hakkı bulunmayacaktır (Şakar, 2011: 107).

Aynı maddede sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması, bu Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartı getirilmiştir (SSGSSK ek md.9/3).

2.15. Güvenlik Korucusu Olarak Görevlendirilenler

5510 sayılı Kanun’a göre 442 sayılı Kanun md.74/2 gereğince güvenlik korucusu olarak nitelendirilenler, md.4/1 (a) kapsamında sigortalı sayılırlar ve haklarında uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacaktır (SSGSSK ek md.15/1). Bu maddeden anlaşılacağı üzere bu grupta bulunanlar için kısa vadeli sigorta kolları uygulanmayacaktır.

3. SONUÇ

Sosyal güvenlik, bireylerin karşılaştıkları sosyal riskler nedeniyle muhtaç duruma düşmelerini engelleyerek toplum halinde yaşamaktan kaynaklanan tehlikeler de dahil olmak üzere insanın karşı karşıya bulunduğu tehlikelerin ekonomik sonuçlarına karşı emniyet sağlama amacıdadır. Sosyal sigortalar, Türk sosyal güvenlik hukuku çerçevesinde hem kısa vadeli hem de uzun vadeli sigorta dallarını kapsamaktadır. Bu sigorta kolları iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık, yaşlılık, ölüm ve malullük sigortalarını içermektedir.

Türk sosyal güvenlik sisteminde 2006 yılında “adil, kolay erişilebilir, yoksulluğa karşı daha etkin koruma sağlayan, mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal koruma sistemine ulaşabilme” amacıyla yapılan reform ile birlikte Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı’nın tüzel kişilikleri sona erdirilmiş tek çatı olarak nitelendirilen Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. Buna ek olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanun ile sosyal sigortanın zorunluluğu ilkesi temel olarak kabul edilerek üç türlü sigortalılık ilişkisi düzenlenmiştir. İş sözleşmesi göre çalışan sigortalılar m.4/1-a, bağımsız çalışanlar m.4/1-b ve devlet memurları ve diğer kamu görevlileri m.4/1-c kapsamında sigortalı sayılmışlardır.

Toplumsal yaşamda faaliyette bulundukları ekonomik işler nedeniyle bazı kişiler md.4/1-a,b,c kapsamında sigortalı olmayıp sadece karşılaşabilecekleri risklere göre bazı sigorta kolları kapsamına alınmış ve 5510 sayılı Kanun’da düzenlenmiştir. Bunlar; hükümlü ve tutuklular, çırak ve işletmelerde meslekli eğitim görenler, stajyerler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler, üniversitede kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrenciler, harp malulleri ve vazife malulü olanlar, kursiyerler, yurt dışına çalışmak üzere gönderilenler, 4046 sayılı Kanun gereğince iş tazminatı alanlar, yaşlılık ve emekli aylığı alanlar, taksiciler, dolmuşçular ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma araçlarında kısmi süreli çalışanlar ile kısmi süreli çalışan sanatçılar, tarım ve orman işlerinde hizmet akdiyle süresiz olarak çalışanlar, intörn öğrenciler, ev hizmetlerinde çalışanlar ve güvenlik korucusu olarak görevlendirilenlerdir.

KAYNAKÇA

- Akbıyık, T. (2021). Tutuklu ve Hükümlülerin Çalışmasının Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 69(4), 1569 1607.
- Aydemir, M. (2016). Türk Yükseköğretim Kurumlarında Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrencilerin Çalışma Koşulları ve Sosyal Sigortalılığı. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 13(49), 125-160.
- Güngör, Ö. (1997). Türkiye’de Hükümlülerin Meslek Edindirilmelerine Yönelik Hizmetler ve Eski Hükümlülerin İstihdam Edilebilirliği. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Güzel, A., Okur, A.R., Caniklioğlu, N. (2021). Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Beta.
- Kablay, S. (2019). Stajyer Mi İşçi Mi? Çalışma Ortamı Dergisi, 162, 15-19.
- Koparan, M.R. (2006). Bir Koruma Tedbiri Olarak Tutuklama”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 65, 2006, 154-172.
- Şakar, M. (2011). Sosyal Sigortalar Uygulaması (12.baskı). İstanbul: Beta.
- Tunca, M. E. (2020). İşçi Statüsüne Sahip Olmamakla Birlikte 5510 Sayılı Kanunda Kısmî Sigortalı Sayılan Kişiler. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 28(2), 777 818.
- Tuncay, A.C. ve Ekmekçi, Ö. (2017). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (19.bası). İstanbul: Beta.

TÜRKİYE’DE DEZAVANTAJLILIK: ENGELLİLER VE SOSYAL POLİTİKA

Sebiha KABLAY¹

Gizem YAŞAR ŞİMŞEK²

1. GİRİŞ

Dezavantajlı gruplar toplum içerisinde; yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, etnisite, sağlık, maddi durum vb. sebepler ileri sürülerek toplumdan ayrıştırılan bireylerden oluşmaktadır. Bu bireyler toplumun sahip olduğu sosyal, ekonomik ve kültürel kaynaklara erişimde belirtilen nedenlerden ötürü sorunlar yaşamaktadırlar. Dolayısıyla dezavantajlı gruplar hem sosyal yaşamdan uzaklaşmakta hem de “*kendini gerçekleştirme*” olarak da ifade edebileceğimiz kendi benliklerini yaşatmak için ihtiyaç duyduğu gereksinimlerden uzak kalmaktadırlar. Nitekim dezavantajlı gruplardan biri olan engelliler toplumsal yaşamın ekonomik, sosyal, kültürel birçok alanında engeller ile karşılaşmakta ve toplumdan soyutlanmaktadırlar. Bu nedenle engelliler sosyal politika açısından önemli bir grup olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dezavantajlı gruplar sıklıkla yoksulluk çeken grupların başında gelir. Aslında yoksulluk olgusu çoğu zaman dezavantajlılığın hem bir nedeni hem de sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kaynaklara erişemeyen bireyler yoksullaşmakta, yoksullaşan bireylerin kaynaklara erişmesi giderek olanaksız hale gelmektedir. Tüm dezavantajlı gruplarda hissedilen bu yoksulluk olgusu, engelliler söz konusu olduğunda daha derinden hissedilmektedir. Bireylerin sosyal yaşama katılmasında ve yaşam standartlarının belirlenmesinde, yoksulluğun önlenmesinde istihdam önemli bir tol oynamaktadır. Engelliler toplumun diğer kesimlerine göre istihdama erişebilmekte de dezavantajlı konumdadırlar.

Engelliler açısından istihdamı da içine alan iyileştirme ve düzenlemelerin yapılması sosyal yaşama daha aktif katılmalarını sağlayacaktır. Bu çalışmada engellilik, engelli bireylere yönelik sosyal politika uygulamaları ve çalışma yaşamları ele alınmıştır.

1 Prof. Dr., Ordu Üniversitesi, Ünye İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kablaysabiha@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-1292-684x.

2 Doktora Öğrencisi, Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, gizemyasar23@gmail.com, ORCID:0000-0002-1291-0138

2. DEZAVANTAJLI GRUPLAR

Dezavantajlı kavramı sadece geleneksel olarak belirtilen; ırk, etnik köken, yoksulluk ve cinsiyet gibi nedenlere odaklanmamaktadır. Kavram genellikle “*kendi kendine yeterlilik için gerekli araçlara erişim engeline*” odaklanmaktadır. İnsanlar toplumun çoğunluğu tarafından yararlı bulunan araçlara erişimleri engellendiği ölçüde kendilerini dezavantajlı olarak kabul etmektedirler. Bunlar ise; özerklik, teşvik, sorumluluk, özsaygı, topluluk desteği, sağlık, eğitim, bilgi, istihdam, sermaye ve duyarlı destek sistemleridir (Mayer, 2003). Bu anlamda; dezavantajlı gruplar en kapsamlı biçimde, dahil oldukları toplumların sahip olduğu sosyal, ekonomik ve kültürel kaynaklara erişemeyen ya da erişmesi engellenen insan toplulukları olarak ifade edilebilir. Buna karşın söz konusu kaynakların ve insan gereksinimlerinin çeşitliliğine paralel olarak toplumdaki hangi kesimlerin ya da hangi bireylerin dezavantajlı gruplar içerisinde konumlandırılacağı konusunda ortak bir görüş henüz sağlanamamışsa (MARKA, 2011, s. 6) da kadınlar, çocuklar, yaşlılar, işsizler, göçmenler, engelliler ve eski hükümlüler neredeyse tüm toplumlarda dezavantajlı grup olarak nitelendirilmektedirler. Ayrıca son yıllarda cinsel yönelimi farklı bireyler de önemli bir dezavantajlı grup olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dezavantajlılığın ortaya çıkışında din, dil, ırk, cinsiyet gibi çeşitli nedenler yer alsa da yoksulluk önemli bir dezavantajlılık nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Yoksulluk bireylerin sosyal, ekonomik ve kültürel fırsatlara erişememekten kaynaklı “*kendini gerçekleştirememesi*”ne neden olmaktadır (Özer & Çolak, 2015, s. 483). Dezavantajlılıkta en önemli özelliklerden birisi “*kendi kendine yeterliliğin önündeki engeller*”in varlığıdır (Mayer, 2003), yoksulluk da kişinin kendi kendine yeterliliğini engeller. Böylece kendini gerçekleştiremeyen bireyler gerek bireysel gerek toplumsal nedenlerle toplum dışına itilirler.

Öte yandan dezavantajlılığı yalnızca din, dil, ırk, cinsiyet ve yoksulluk gibi nedenler ile sınırlı tutmak bu kapsamda yer alan bireylerin yetersiz biçimde değerlendirilmesine yol açacaktır. Dezavantajlılığa modern bir bakış ile yaklaşılacak olursa kendilerini dezavantajlı olarak sınıflandıran grupların toplum tarafından kolaylıkla erişilebilen bilgilenme, eğitim, sağlık, toplumsal saygınlık, toplumsal destek ve istihdam gibi hayatlarını sürdürmek için gereksinim duydukları fırsatlardan uzak kaldıkları ve bu konularda gerekli fırsatları yaratamadıkları görülmektedir (Mayer, 2003, s. 3). Toplumsal fırsatlara erişimde yaşanan zorlanma ve yetersizlikleri olan/olabilecek tüm insan grupları aslında dezavantajlı olarak değerlendirilebilir. Dezavantajlılık ani de gelişebilir. Günümüzde dezavantajlı olarak görülmeyen bireylerin ya da grupların gelecekte dezavantajlı hale gelmesi mümkündür. Diğer yandan insanlar hayatlarının belirli bir döneminde hayat şartları, meslekleri, hastalıkları ya da yaşanması muhtemel bir doğal afet sebebi

ile dezavantajlı konuma gelebilmektedirler. Nitekim Türkiye’de 6 Şubat 2023 tarihinde yaşanan depremler Kahramanmaraş ve çevresindeki birçok ili etkilemiş ve bölgedeki vatandaşları dezavantajlı hale getirmiştir. Deprem öncesi varsıl, sağlıklı, istihdamda olan bireyler dahi bir anda dezavantajlı grup olmuşlardır. Deprem pek çok kişinin engelli olmasına da neden olmuştur.

Dezavantajlı gruplar açısından en önemli sorun her alanda yaşadıkları eşitsizliktir. Bu grupların yaşadığı çeşitli eşitlik dışı uygulamalar onların toplumdan soyutlanmasına neden olmaktadır. Dezavantajlı gruplar bir yandan çalışma hayatından dışlanarak istihdam açısından mağdur edilirken diğer yandan istihdama dahil edildiklerinde de çalışma ortamında gereken önlemlerin alınmaması sonucu ortaya çıkacak olası risklere açık hale gelmektedirler (Çevik & Özkul, 2022, s. 612). Ayrıca toplumun diğer kesimlerinin dezavantajlılara yönelik tutum ve davranışları onların sosyal hayata yeterince dahil olması önünde önemli bir engeldir. Söz konusu dezavantajlı grupların içerisinde yer alan engelliler gerek istihdam gerek sosyal hayat içerisinde önemli sorunlar ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

3. DEZAVANTAJLI GRUP OLARAK ENGELLİLER

Engellilik kavramı ele alınma biçimi açısından çeşitli taraflarca tanımlanmaktadır. Örneğin Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) engelliliğin tanımını yaparken “*noksanlık, özürllülük ve maluliyet*” kavramlarına yer vererek engelliliği sağlık bakımından ve hastalıkların sonucu yönüyle tanımlamıştır (Yenipazarlı, Çondur ve Cömertler, 2020, s. 79). Birleşmiş Milletler (BM)’in Engelli Kişilerin Haklarına Dair Sözleşmesinde³ ise engelliler “*Normal bir kişinin kişisel ya da sosyal yaşantısında kendi kendisine yapması gereken işleri, bedensel veya ruhsal yeteneklerindeki kalıtsal ya da sonradan olma herhangi bir noksanlık sonucu yapamayanlar*” olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda söz konusu sözleşmede engellilerin gerek sosyal gerek özel yaşantısında ihtiyaç duyduğu desteğe dikkat çekilmektedir (Koca, 2010, s. 4). Bu yönden DSÖ ile kıyaslandığında BM’nin engelli kavramının tanımını genişlettiği söylenebilir. Diğer yandan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nın 159 No’lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam Sözleşmesinde⁴ engellilik “*uygun bir iş temini muhafazası ve işinde ilerlemesi hususundaki beklentileri, kabul edilmiş fiziksel veya zihinsel bir özür sonucu önemli ölçüde azalmış olan bir birey*” olarak belirtilmiştir. Buna göre ILO, sözleşmeye taraf olan ülkelerde engellilerin istihdamının sürekliliği ve ilerleyişi sağlandığında onların toplumsal hayata daha rahat entegre olacaklarını ileri sürmektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 1983). 5378

3 13 Aralık 2006 tarihinde kabul edilmiş, 3 Mayıs 2008 tarihinde de yürürlüğe girmiştir.

4 20 Haziran 1983 tarihinde kabul edilmiş, 20 Haziran 1985’te yürürlüğe girmiştir.

Sayıli Engelliler Hakkında Kanununda⁵ ise engelli kavramı “*Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğler bireyler ile eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey*” olarak ifade edilmiştir (md. 3/1-c). Bu tanımlamada ise engelli bireylerin söz edilen kayıplar nedeniyle topluma, eşit koşullarda, diğler bireyler gibi tam ve etkin katılamadığı ve bunun dezavantajlılık yarattığına vurgu yapılmaktadır.

Diğler dezavantajlı gruplarda olduğu gibi yoksulluk, engelliler açısından dezavantajlılığın hem nedeni hem de sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim yapılan araştırmalar da bu sonucu doğrulamaktadır. Yoksulluk ve engellilik arasındaki bu keskin ilişki gelişmekte olan ülkelerde daha dramatik yönleri ile ortaya çıkmaktadır. Engelliliğin ortaya çıkardığı dezavantajlılık yoksul kesimlerde daha fazla hissedilmektedir. Toplumsal saygınlık, yoksulluğun giderilmesi ve destek konularında istihdam engelliler açısından önemli bir olgudur. Toplumsal alanda engellilik; bireyin istihdam edilebilirliğini azaltırken, bu grubun işsizlik durumunu artırıcı bir faktör olarak rol oynamaktadır. Dolayısıyla engelli olmak bireylerin sadece gelir durumunu etkilememekte dolaylı yollardan toplum ile entegre olmalarının da önüne geçmektedir (Baydoğan, 2012, s. 9).

Diğler gruplardan farklı olarak engelliler dezavantajlılığa iki yönden maruz kalmaktadırlar. Öncelikle engelliler içinde bulundukları durum nedeni ile istihdamda zorluk çekmekte ve buna bağılı olarak maddi sıkıntılar yaşamakta ve gereksinimlerini karşılayamamaktadırlar. Öte yandan mevcut bedensel ve zihinsel farklılıklarından ötürü toplumdan dışlanmakta veya kendilerini toplumdan soyutlamaktadırlar. Her iki sonuç da engellilerin topluma entegre olmalarındaki en önemli sorunlarının gelir odaklı olduğunu göstermektedir. Engelliler özellikle alt ve orta gelir gurubunda yer aldıklarında yoksulluğun yerleşik hale gelmesi ve sürdürülmesi söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla yoksulluk engelli bireylerin toplumsal hayata aktif katılımını önleyen çok önemli bir olgu olarak varlığını sürdürmektedir (Karataş, 2002).

4. TÜRKİYE’DE ENGELLİLERE YÖNELİK SOSYAL POLİTİKALAR

Çalışmanın bu bölümünde Osmanlı İmparatorluğundan günümüze kadar geçen sürede Türkiye’de engellilere yönelik politikaların tarihsel gelişimi ve gerçekleştirilen uygulamalar dönemsel bir biçimde ele alınacaktır.

Osmanlı İmparatorluğu’nda engellilere yönelik gerçekleştirilen uygulamalar kamusal nitelik taşımasa da bireylerin gerek vicdani gerek dini görüşleri temelinde içselleştirdikleri yardımlar olarak karşımıza çıkmakta-

5 Resmî Gazete, 7 Şubat 2005, Sayı: 25868

dır. Başka bir deyişle, söz konusu yardımlar doğrudan devlet eliyle olmasa da bireylerin ve gönüllü kuruluşların gerçekleştirdikleri uygulamalar ve parasal destekler ile engelli bireylere ve ailelerine ulaştırılmaktaydı. Bu yardımlar bazen büyük ailelerin içerisinde akrabalık ilişkisine dayanarak, bazen de komşuluk ilişkileri düzeyinde engelli bireyler ve ailelerine ulaştırılarak kamusal alandaki politika boşluğu giderilmeye çalışılmıştır (Altan, 2009, s. 60). Bu dönemde engellilere yönelik yardımların gönüllülük ilkesi çerçevesinde ve daha ziyade tanıdıklık yoluyla yapıldığı söylenebilir. Diğer yandan Osmanlı İmparatorluğu'nda modern nitelikli sosyal politika uygulamaları Tanzimat ile Meşrutiyet dönemlerinin de yer aldığı 19 yüzyılda uygulanmaya başlanmıştır. İlk olarak 1868 yılında bir grup idealist doktor tarafından “*Mecruhin ve Marda-yı Askeriyyeye İmdat ve Muavenet Cemiyeti*” kurulmuştur (Kızılaytarih, ty). Temel amacı halkın sağlık barınma ve beslenme gibi ihtiyaçlarını gidermek olan söz konusu cemiyet bu doğrultuda engelli bireylere de gerekli hizmet ve yardımları sağlamayı görev edinmiştir. İsmi, 1877 yılında Hilali Ahmer Cemiyeti ve 1935 yılında Kızılay olarak değiştirilen söz konusu kuruluşa 1895 yılında açılan Darülaceze de dahil edilmiştir (Ağaoğlu & Hüdaioğlu, 1938, s. 62).

Türkiye’de sosyal politikaların kamusal niteliği ve temelleri göz önünde bulundurulduğunda esas gelişmelerin Cumhuriyet dönemine dayandığı görülmektedir. 1920 yılında kurulan Sıhhiye ve Muavenet-İ İhtimaiye Vekaleti ile ağırlıklı olarak Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgelerinde bulaşıcı ve engelliliğe neden olabilecek olası hastalıkları önleme ve tedavi etme amacıyla politikalar geliştirilmiştir (Şişman, 2022, s. 37) Yine bu dönemde söz konusu politikalar uluslararası bir nitelik ile temellendirmek istenmiştir. Nitekim Kasım 1923’te imzalanan Cenevre Sözleşmesi ile çocuk haklarından söz edilirken, engelli çocukların hakları ayrıca dikkate alınmıştır (Burcu, 2006, s. 74). Söz konusu sözleşmede engelli çocukların bağımsız bir biçimde yaşamlarını sürdürebilmelerinin yalnızca yeteneklerinin geliştirilmesiyle gerçekleşebileceği; her türlü istismar, sömürü ve kötü muameleye karşı yalnızca bu sayede korunabileceği belirtilmiştir. Bu gelişmenin ise ancak engelli çocukların nitelikli biçimde eğitilmesinden geçtiği ileri sürülmüştür (Kılıç, 2019, s. 26-27). 1930’lu yıllarda geliştirilen sosyal politikalar ise ağırlıklı olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi ve söz konusu nedenlerle mağdur olan bireylere yardım ve tedavi hizmetlerinin ulaştırılmasına ilişkin hükümler barındıran hukuki düzenlemeleri kapsamaktadır. Söz konusu düzenlemeler ise sırasıyla 1926 yılında kabul edilen 818 sayılı Borçlar Kanunu⁶, 1930 yılında kabul edilen 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu⁷ ile 1580 sayılı Be-

6 Resmî Gazete, 29 Nisan 1926, Sayı: 359

7 Resmî Gazete, 6 Mayıs 1930, Sayı: 1489

lediye Kanunu⁸ ve 1936 yılında kabul edilen 3008 Sayılı İş Kanunu⁹dur (Şişman, 2022, s. 37).

1950’li yıllarda ise özel eğitim konusu ön plana alınmış ve Milli Eğitim müfredatında yer almıştır. Yine bu süreçte Altı Nokta Körler Derneği’nin kurulması engellilerin örgütlenmesi hususunda önemli ve ilk adım olarak değerlendirilmektedir. Önceki dönemlerden farklı olarak 1960’lı yıllarda ise engellilerin toplum içerisindeki konumlarına ilişkin gelişmelerin yaşandığı bir sürece girilmiştir (Kara, 2016, s. 252). Bu doğrultuda 1961 Anayasası içerisinde yer verilen hükümler Türkiye için engellilere ilişkin sosyal politikalar açısından ilk adım olarak düşünülebilir. Ayrıca yine bu dönemde engelli bireylerin çalışma hayatına girmesini kolaylaştırıcı sosyal politikaların geliştirilmeye başlandığı görülmektedir. Nitekim 1967 yılında yürürlüğe girmiş olan 854 Sayılı Deniz İş Kanunu¹⁰ ve akabinde 931 Sayılı İş Kanunu¹¹, sonrasında çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu¹² içerisinde yer verilen hükümler doğrultusunda engellilerin çalışma yaşamına yönelik sosyal politikalar şekil almaya başlamıştır (Altan, 2009, s. 253). Yine bu dönemde söz konusu gelişmelere paralel olarak görme engelli okulundan mezun olan bireylerin istihdama katılarak kariyer sahibi olmaya başladıkları görülmüştür. Yaşanan bu önemli gelişme ile toplum içerisinde engellilere olan bakış açısı bir nebze de olsa değişmeye başlamıştır. Bu sayede gerekli eğitim ve istihdam fırsatları tanındığında engellilerin eğitilerek toplumsal yaşama etkin bir biçimde katılabileceği görülmüştür (Kılıç, 2019).

Türkiye’de engelli bireylere ilişkin sosyal politikaların daha kapsamlı ve bütünleştirici bir hale gelmesi ise 1980’li yıllara denk gelmektedir. 1980’li yıllar engellilere yönelik mevzuatın ve kurumsal yapının oluşturulmaya başlandığı önemli bir sürecin başlangıcına işaret etmektedir. Ayrıca 1990’lı yıllardan itibaren söz konusu çalışmaların yoğunlaştığı görülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı önderliğinde 1981 yılında “*Sakatları Koruma Milli Koordinasyon Kurulu*” oluşturulmuş ve bu kurul 1983 yılında “*sürekli kurul*” halini almıştır. Söz konusu kurul 1997’de “*Özürlüler İdaresi Başkanlığı*” kurulana dek çalışmalarına devam etmiştir. 1999 yılında ise ilk özürlüler şurasının toplandığı bilinmektedir (Şişman, 2022, s. 38). 2005 yılında ise ikinci özürlüler şurası toplanmıştır. Söz konusu şuralar engellilere ilişkin oluşturulacak düzenlemeler ve programlar üzerinde oldukça etkili olmuştur. Bu doğrultuda hayata geçirilecek sosyal politikaların daha gerçekçi olması hedeflenmiştir. Ayrıca 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurulmuş, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğüne bağlı olan Özürlü Bakım Hizmet-

8 Resmî Gazete, 14 Nisan 1930, Sayı: 1471

9 Resmî Gazete, 15 Haziran 1936, Sayı: 3330

10 Resmî Gazete, 29 Nisan 1967, Sayı: 12586

11 Resmî Gazete, 12 Ağustos 1967, Sayı: 12672

12 Resmî Gazete, 1 Eylül 1971, Sayı: 13943

leri Dairesi Başkanlığı ile Yaşlı Bakım Hizmetleri Dairesi Başkanlığı ve Özürlüler İdaresi Başkanlığı birleştirilmiştir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı olarak Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Söz konusu müdürlük 2018 yılında Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ismiyle Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bağlanmıştır (Şişman, 2022, s. 39).

2000'li yıllardan günümüze uzanan süreçte, engellilere ilişkin geliştirilecek sosyal politikaların kısa dönem çözümlerinden ziyade orta ve uzun dönemi kapsayan, engelli bireylerin yaşamlarını kolaylaştırıcı nitelikte olmasına önem verilmiştir. Engelli bireylerin sosyal ve kültürel alanlarda aktif bir şekilde var olabilmesi için hem insan hakları hem eşitliğin gereği olarak fiziksel çevrenin ve kurumsal yapıların uygun bir biçimde düzenlenmesi gerekmektedir. Ancak yaşadığımız çağın olmazsa olmazı olarak ifade edebileceğimiz *“hayatın içinde aktif bir şekilde yer alma”* olgusundan hareketle, engelli bireylerin sorunlarına yalnızca fiziksel ve medikal iyileştirme olarak yaklaşmak yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle engelli bireylere ilişkin geliştirilecek olan politikaların engelliliği toplumsal ve insancıl bakış çerçevesinde içselleştiren sosyal bir model haline dönüştürmesi gerekmektedir.

4.1. Türkiye’de Engellilerin Sosyal Yaşamlarını Düzenleyici Hukuki Gelişmeler

Engellilerin sosyal hayata aktif bir biçimde katılabilmesi için çeşitli alanlarda yasal düzenlemelerin yapılması oldukça önemlidir. Bu doğrultuda Türkiye’de engellilere ilişkin sosyal politikalar; ayrımcılık, erişebilirlik, gelir, eğitim, bakım, rehabilitasyon, sosyal güvenlik ve istihdam alanlarında geliştirilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde söz konusu alanlardaki çalışmalar istihdama ilişkin düzenlemeler hariç ele alınacaktır. Çalışmanın kapsamı gereği istihdama yönelik düzenlemelere ayrıntılı bir biçimde bir sonraki başlıkta yer verilecektir.

Ayrımcılık

Tüm dezavantajlı gruplarda olduğu gibi engellilik durumu söz konusu olduğunda ilk akla gelen ayrımcılık olgusudur. Engelliler ayrımcılık olgusu ile çok farklı biçimlerde karşılaşmaktadırlar. Ulaşım, eğitim, barınma ve benzeri alanlarda doğrudan ayrımcılığa maruz bırakılabilen engelli bireyler; mevcut gereksinimlerinden yoksun bırakılma, toplum dışına itilme ve tecrit edilme gibi dolaylı yoldan ayrımcılık uygulamaları ile de karşılaşabilmektedirler (Uyar, 2006, s. 158).

Ayrımcılığa karşı en genel kapsamlı düzenleme Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 10 maddesinde yer almaktadır. (Centel, 2016). Anayasa 10. maddeye göre “*Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir.*” 5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun ise engellilerin temel hak ve özgürlüklerinden herhangi bir ayrımcı uygulamaya maruz kalmadan yararlanabilmelerini amaçlamaktadır. Söz konusu kanunun 3. maddesi ayrımcılığı doğrudan ve dolaylı ayrımcılık olmak üzere tanımlamıştır (md. 3/1-a). Ayrıca Kanunun 4. maddesi “*Engelliliğe dayalı ayrımcılık yapılamaz, ayrımcılıkla mücadele engellilere yönelik politikaların temel esasıdır.*” (md. 4/1-b) ve “*Engelli olan kadın ve kız çocuklarının çok yönlü ayrımcılığa maruz kalmaları önlenerek hak ve özgürlükten yararlanmalarının sağlanması esastır.*” (md. 4/1-h) ifadelerine yer verilmiştir. İfadelerden de anlaşıldığı üzere ayrımcılık net bir söylem ile yasaklanmış ve ayrımcılık ile mücadele etme konusu devlete görev olarak verilmiştir. 2014 yılında 5378 sayılı Kanuna eklenen “*Ayrımcılık*” başlıklı 4/A maddesiyle ayrımcılığın her türü yasaklanmış ve engellilerin hak ve özgürlüklerini koruyucu ve geliştirici, mevcut haklarını kullanabilmelerine olanak veren özel tedbirlerin ayrımcılık olarak değerlendirilemeyeceği hükme bağlanmıştır (5378 sY, md.4/A).

4857 sayılı İş Kanunu¹³’nun genel olarak işverenin eşit işlem borcunu ve ayrımcılık yasağını düzenleyen 5. maddesi de işçiler arasında işverenin ayırım yapamayacağını düzenlerken “*engellilik*” durumunu da ayırım yapılamayacak durumlar arasında saymıştır (md. 5/1). 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun¹⁴ 122. maddesinde ise “*dil, ırk, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefret nedeniyle... taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya kiraya verilmesini... kişinin kamuya arz edilmiş belli bir hizmetten yararlanmasını... bir kişinin işe alınmasını... olağan ekonomik bir etkinlikte bulunmasını, engelleyen kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır*” ifadesi yer almaktadır (5237 sY, md. 122). Böylece engelli bireylere ilişkin olası ayrımcılık uygulamalarının engellenmesi düzenlenmiştir. Bununla yetinilmemiş, olası bir ayrımcılık durumuna ilişkin önemli yaptırımlar da getirilmiştir. Diğer yandan söz konusu maddede yalnızca bireylerin işe alınması ya da alınmaması durumuna ilişkin hüküm bulunması, çalışma süresine ve ilişkisine ilişkin bir yaptırımın olmaması önemli bir eksiklik olarak nitelendirilebilir. Bu eksiklik 2009 yılında çıkarılmış olan “Yurtiçin-

13 Resmî Gazete, 10 Haziran 2003, Sayı: 25134

14 Resmî Gazete, 12 Ekim 2004, Sayı: 25611

de İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik¹⁵ ile giderilmiştir. İlgili yönetmeliğin “Ayrımcılık Yasağı” isimli 17. maddesinde işe alınmanın yanı sıra çalışma koşulları açısından da engellilere farklı muamele yapılamayacağı düzenlenmiştir (md. 17/1-2).

Erişebilirlik

Engellilerin aktif bir biçimde yaşama katılımının sağlanması, kendi istek ve ihtiyaçlarını giderebilmesine yönelik iyileştirmeler yapılması toplumsal hayatın önemli bir ihtiyacıdır (Yıldırım, ve diğerleri, 2011). Bu doğrultuda erişebilirlik kavramı ön plana çıkmaktadır.

Erişebilirlik bireylerin sosyal, ekonomik ve fiziki çevrelere erişebilme, söz konusu çevrelerde bulunan olanak ve hizmetlerden yararlanabilme ve bu çevrelere katkı sağlayabilme olanağına sahip olma durumunu ifade etmektedir. Erişebilirlik kavramı engellilere ilişkin bir durumu ifade ettiğinden birbiriyle ilişkili birçok durumu etkileyen çok boyutlu bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü toplum genelinin aksine engelli bireylerin farklı ihtiyaçları olması ve engellilerin haklarını kullanabilmesi için etkin bir erişebilirlik sisteminin geliştirilmesi zorunludur. Bunun en temel nedeni ise söz konusu çevrelerde düzenlemelerin toplumun tüm bireylerini değil çoğunluğunu kapsayıcı biçimde gerçekleştirilmesidir. Bu nedenle kimi zaman engelli bireyler sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılayamadıkları için toplumsal hayatın dışında kalmakta ve mağdur olmaktadır (Şişman, 2022, s. 59).

Erişebilirlik hususuna ilişkin hukuki düzenlemeler 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun bağlamında gerçekleştirilmiştir. Buna göre engellilerin bağımsız bir biçimde yaşamlarına devam edebilmeleri ve toplumsal hayata aktif bir şekilde katılabilmeleri erişimin sağlanması ile mümkündür. Yine söz konusu kanunda “*kamu kurum ve kuruluşlarına ait mevcut resmi yapılar, tüm yol kaldırım yaya geçidi açık ve yeşil alanlar spor alanları ve benzeri sosyal ve kültürel alt yapı alanları ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından yapılmış ve umuma açık hizmet veren her türlü yapıların bu Kanunun yürürlüğe girdiği 01.07.2005 tarihinden itibaren sekiz yıl içinde engellilerin erişebilirliğine uygun duruma getirileceği*” hükme bağlanmıştır (geçici md. 2). Ayrıca engellilerin ulaşım ihtiyacını kolayca gerçekleştirebilmeleri için “*özel ve kamu toplu taşıma sistemleri ile sürücü koltuğu hariç 9 veya daha fazla koltuğu bulunan özel ve kamu toplu taşıma araçlarının engellilerin erişilebilirliğine uygun hale getirilmesi*” hükmüne yer verilmiştir (geçici md. 3). Diğer yandan erişebilirlik hizmetlerinin takibi için 81 ilde ve valiliğe bağlı komisyonlar oluşturulmuştur. Yine ulaşım probleminin önüne geçmek için engellilik oranının %90 ve daha yukarıda

15 Resmî Gazete, 25 Nisan 2009, Sayı: 27210

olan malul ve engellilerin kendi isimlerine kayıtlı taşıtlar ile diğer engellilerin ve malullerin kullanımına uygun hale getirilmiş araçlar 197 sayılı Motorlu Taşıtlar Vergisi¹⁶ Kanununa göre vergiden muaf tutulmuştur. Kanunda görüldüğü üzere erişebilirlik konusuna ilişkin uygulamalar fiziksel erişebilirlik üzerine yoğunlaşmaktadır. Halbuki engellilerin erişebilirlik sorunları yalnızca fiziksel değil aynı zamanda toplumsal hayata katılımını da içeren çok boyutlu bir alandır. Bu doğrultuda engellilerin yaşamını kolaylaştırmak ve toplumsal hayata katılımını artırmak için belirli düzenlemeler yapılmıştır.

3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanunu¹⁷’nda yer verilen bir madde ile *“engellilerin eğitimleri meslekleri günlük yaşamları için özel olarak üretilmiş her türlü araç gereç ve özel bilgisayar programları”* katma değer vergisinden muaf tutularak engellilerin söz konusu araç ve gerece maddi yönden daha kolay erişebilmeleri amaçlanmıştır (3065 Sy, md.17). Ayrıca 4458 sayılı Gümrük Kanunu¹⁸’nda engellilerin günlük yaşamda kullanılması gereken özel araçlar gümrük vergisinden muaf tutulmuştur (md. 167) . 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nda da engellilerin yaşamını kolaylaştıran hükümlere yer verilmiş, onlara yönelik muafiyet ve gelir vergisi indirimi düzenlemesi yapılmıştır¹⁹. Bunların yanında engellilere telefon operatörlerinin uyguladığı ek indirimler, müzeler, milli parklar gibi alanlar ile devlet tiyatrolarının etkinlikleri gibi etkinliklere ücretsiz katılma hakkı sağlanması uygulamaları engelli bireylerin erişim sorunlarını çözmek için geliştirilmektedir (Şişman, 2022, s. 59-60).

Gelir Desteği Sosyal Güvenlik Alanındaki Çalışmalar

Engellilere ilişkin bir diğer düzenleme gelir desteği olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu destek ile engellilerin maddi yönden güçlendirilmesi sağlanarak aynı zamanda erişilebilirliğin önündeki maddi engeller aşılacak istenmektedir. Gelir desteğine ilişkin düzenleme 5378 sayılı Engelliler Kanunu çerçevesinde düzenlenmiştir. Ayrıca 2022 Sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun²⁰ içerisinde yapılan değişiklikle maddi sorunlar yaşayan engelli bireylerin maaşa bağlanması mümkün kılınmıştır (md.2).

16 Resmî Gazete, 23 Şubat 1963, Sayı: 11342

17 Resmî Gazete, 2 Kasım 1984, Sayı: 18563

18 Resmî Gazete, 4 Kasım 1999, Sayı: 23866

19 Engellilere İlişkin düzenlemelerin detaylı bilgisi için “193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu” Yayınlanma Tarihi: 06.01.1961 Resmî Gazete: 10700.

20 Resmî Gazete, 10 Temmuz 1976, Sayı: 15642

Söz konusu kanuna göre herhangi bir Sosyal Güvenlik Kurumuna bağlı olmayan, muhtaçlık durumu Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı tarafından belgelenmiş 18 yaşından büyük engelli bireyler ya da 18 yaşından küçük engelli yakını olan bireyler maaş alma hakkına sahiptir. Ancak söz konusu aylığın verilebilmesi için engelli bireyin bulunduğu hanenin toplam geliri hanede yaşayan birey sayısına bölündüğünde elde edilen tutarın net asgari ücret tutarının üçte birini aşmamalıdır. Türkiye’de 2023 yılı Nisan ayı itibarıyla 307.885 kişi engelli aylığı, 249.264 kişi bakıma muhtaç engelli aylığı ve 82.950 kişi engelli yakını aylığından yararlanmıştır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Nisan 2023).

Engellilerin yaşamlarını sürdürmeleri noktasında emeklilik durumu oldukça önemlidir. Zira yaşları ilerledikçe içinde bulundukları şartlara paralel olarak gereksinimleri çeşitlenmekte ve hayatları boyunca sürecektir bir gelire bağımlılıkları artmaktadır. Bu amaçla engelli bireylere tanınan “*erken emeklilik*” hakkı oldukça önemli bir düzenlemedir. Buna göre hem çalışmaya başlamadan engelli olan bireyler hem de işe girdikten sonra engelli olan bireyler %40 ve üzerinde engel oranına sahip olmaları koşuluyla erken emeklilik hakkını elde etmektedirler (Şişman, 2022, s. 64). Ayrıca 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu²¹’nda “*Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce malûl sayılmayı gerektirecek derecede hastalığı veya engelliliği bulunan ve bu nedenle malullük aylığından yararlanamayan sigortalılara, en az on beş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmak şartıyla yaşlılık aylığı bağlanır.*” hükmü yer almaktadır. Yine aynı kanun gereğince bir iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle ortaya çıkan hastalık ya da engellilik sonucunda bireyin mesleki kazanma gücünde %10 ve üzerinde bir kayıp olması durumunda “*sürekli iş göremezlik geliri*” (md. 19), çalışma gücünde daimî olarak %60 veya daha yüksek bir kaybın görülmesi halinde ise 10 yıllık sigortalılık ve toplamda 1800 gün koşullarını sağlamak şartıyla “*malullük aylığı*” bağlanmaktadır (md. 25).

Eğitim Desteği

Sosyal politika alanı incelendiğinde engellilere yönelik en büyük sorunun istihdam edilme olduğu görülmektedir. İstihdam edilebilme esasında bu alanda var olabilmek için gerekli ön koşulların ve yeterliliklerin sağlanmasına dayanmaktadır. Engellilerin gerekli eğitim desteğini elde edebilmesi oldukça önemlidir. Çünkü eğitim, engellilerin istihdama katılmaları için ihtiyaç duyduğu bilgi ve beceriyi edinmelerini sağlamaktadır. Böylece istihdama ve buna paralel olarak toplumsal hayata katılma oranları

21 Resmî Gazete, 16 Haziran 2006, Sayı: 26200

yükselmektedir. Engellilere yönelik mesleki eğitim alanında çalışmalar da yürütülmelidir (Toydemir, 2022, s. 59). Diğer yandan engellilere yönelik erken dönemde gerçekleştirilen özel eğitim uygulamaları da gündelik hayatı kolaylaştırıcı bilgi ve becerilerin kazanılmasında önem taşımaktadır.

Bu doğrultuda Türkiye’de belirli düzenlemeler yapılmıştır. Bu konudaki en temel düzenleme kuşkusuz Anayasada yer almaktadır. Buna göre “Devlet durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır” düzenlemesi ile özel eğitime gereksinime olan bireylerin eğitimi için devlete görev yüklemiştir (md. 42). Ayrıca 222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu²²’nın 12. maddesinde mecburi eğitim dönemindeki engelli bireylere özel eğitim ve öğretim verileceği düzenlenmiştir. Yine 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu²³’nda “özel eğitime ve korunmaya muhtaç çocukları yetiştirmek için özel tedbirler alınır.” (md. 8/3) düzenlemesi ile özel eğitime gereksinim duyan bireyler için tedbirler alınması da devletin görevi kabul edilmiştir.

Yasaların yanı sıra engelli bireylerin ihtiyaç duyduğu eğitim fırsatlarından yararlanmaları için 2018 yılında Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği²⁴ çıkarılmıştır. Bu yönetmelikle engelli bireylerin erken dönemde özel eğitim hizmetlerinden yararlanması, gereksinim duyduğu özel eğitim süreçlerinin planlanması ve yürütülmesi ile eğitim süreçlerinin doğrudan kendi gereksinimlerine yönelik düzenlenmesi hedeflenmiştir (md.1). Engelli bireylerin temel eğitimine yönelik uygulamaların yanında yüksek öğrenimlerine ilişkin belirli düzenlemelere de yer verilmiştir. Engelli bireylerin yüksek öğrenimleri ile ilgili düzenlemeler 5378 sY içerisinde yer almaktadır. Buna göre engelli bireylerin eğitimlerini etkin bir şekilde sürdürebilmelerinde gerekli malzemelerin ve barınma ihtiyaçlarının karşılanması gibi konuların çözümlenmesi için Engelliler Danışma ve Koordinasyon Merkezlerinin oluşturulması hükme bağlanmıştır (md. 15/4).

Engelli bireylerin eğitim fırsatlarından etkili bir şekilde yararlanabilmeleri için yasal düzenlemelere ek olarak “pozitif ayrımcılık” olarak değerlendirilebilecek bazı uygulamalar geliştirildiği de görülmektedir. Örneğin üniversite sınavına girecek olan engelli bireyler için sınav öncesi ve süresince gerekli fiziki şartlar yerine getirilmektedir. Benzer bir şekilde görme engelli bireyler için ek bir sınav süresi verilmesinin yanı sıra sınav süresince soruların okunması ve gerekli işaretlemelerin yapılması için yardımcı bir görevli bulundurulmaktadır. Üniversite eğitimi boyunca da başarılı oldukları belirlenen engelli bireylerin yurt, öğrenim ve katkı kredilerinde öncelikli oldukları bilinmektedir (Şişman, 2022, s. 57). Tüm bu düzenlemelere karşın engellilere ilişkin eğitim desteklerinin yetersiz olduğu ileri

22 Resmî Gazete, 12 Ocak 1961, Sayı: 10705

23 Resmî Gazete, 24 Haziran 1973, Sayı: 14574

24 Resmî Gazete, 7 Temmuz 2018, Sayı: 30471

sürülebilir. Bu alandaki en önemli eksiklik mesleki eğitim uygulamalarına yer verilmemesinden kaynaklanmaktadır. Mesleki eğitim bilgilerine sahip olunmadığında engelli bireylerin istihdam edilme olasılığı azalmaktadır.

Bakım ve Rehabilitasyon Hizmetleri

Engelli bireylere sağlanan bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinin onlar için en önemli getirisi en genel ifade ile “*yaşam kalitelerinin artması*” olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca söz konusu hizmetler bireyin kendini gerçekleştirmesi olarak ifade edebileceğimiz sosyal hayata katılımını desteklemektedir. Böylece engelli bireylerin sosyal dışlanmaya maruz kalmalarının önüne geçilmektedir.

Engelli bireylerin bakım hizmetleri kurum ve evde bakım olmak üzere iki şekilde gerçekleştirilmektedir. Kurum bakım hizmetleri çoğunlukla engelli bireyin evde bakımının zor veya olanaksız olduğu durumlarda gerçekleştirilmektedir. Kurum bakım hizmetlerinde engelli bireyin medical hizmetlerin yanı sıra sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının da giderildiği görülmektedir (Şen, 2023, s. 207). Ancak kurum bakımı engelli bireyleri bulundukları çevreden ve ailelerinden uzaklaştırdığı için sosyal izolasyona sebep olduğu düşüncesiyle eleştirilmektedir. Ayrıca kurum bakım hizmetleri evde bakım hizmetlerine kıyasla daha maliyetli görülmektedir. Kurum bakım hizmetlerinin maliyet unsuru engelli bireyin içinde bulunduğu hane ve devlet olmak üzere çift yönlü bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Esasen kurumsal bakım hizmetleri devlet için söz konusu kurumların kuruluş ve işleyiş aşamalarında mekân ve personel temini gibi birçok detayın analiz ve karşılanması yönleriyle önemli bir maliyet unsurudur. Nitekim bu nedenlerden ötürü devlet son dönemlerde bakım hizmetlerinin kurumdaki ziyade evde bakım olarak gerçekleşmesini öngören uygulamalara yönelmektedir.

2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu²⁵ ile bakımı evde sağlanan ve mevcut geliri kanunla açıklanandan az olan engelli bireylerin ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için bakımını gerçekleştiren bireylere “*evde bakım aylığı*” verilmektedir. Söz konusu aylığa hak kazanabilmek için gelir testi, bakıma muhtaç ve ağır engelli olma şartlarının sağlanmış olması gerekmektedir. Başka bir deyişle söz konusu desteği alabilmek için engelli bireyin yaşadığı hanede kişi başına düşen aylık gelir asgari ücretin 2/3’ünden düşük olmalı ve bu gelir testi raporu ile teyit edilmelidir. Ayrıca engelli bireyin aldığı sağlık kurulu onaylı raporunda %50 ve daha fazla engel oranına sahip olmalıdır. Dolayısıyla engelli birey başka birinin desteği

olmadan yaşamını sürdüremeyecek biçimde bakıma muhtaç olmalıdır²⁶. Türkiye’de 2023 yılı Mart ayı itibarı ile 568.083 kişi evde bakım aylığından yararlanmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023). Diğer yandan engelli bireylerin ihtiyaçlarının karşılanmasında bakımın yanı sıra rehabilitasyon uygulamaları da oldukça önemlidir.

Rehabilitasyon kavramı genel olarak kaybedilen becerilerin tekrar kazanılması ve geliştirilmesi anlamını taşımaktadır. Ayrıca bir becerinin engel ve yaş durumuna göre uyumlanma süreci de rehabilitasyon kapsamındadır. Bu noktada rehabilitasyonu daha çok engelli bireylerin sağlığına ilişkin bir çerçevede değerlendirmek mümkündür. Rehabilitasyon ile doğrudan ilişkili başka bir kavram ise habilitasyondur. Habilitasyon kelime anlamı olarak “*yapılabilir kılmak*” anlamını taşır (Aslan, 2017, s. 262). Her ne kadar birbirinin benzeri olguları açıklamak için kullanıldığı düşünülse de habilitasyon, rehabilitasyonun bir üst aşaması olarak değerlendirilebilir. Çünkü rehabilitasyondaki uyumlaştırmanın aksine habilitasyon bireyin potansiyelini ortaya çıkarmak için sınırları zorlamaktadır. Böylece engelli bireylerin sosyal hayata aktif bir biçimde katılması, kendi ihtiyaçlarını başkalarına muhtaç olmadan karşılayabilmesi ve nihayetinde “*kendini gerçekleştirebilmesi*” daha ulaşılabilir olacaktır. Bu nedenle söz konusu iki kavramın bir arada olması engellilerin yaşama karışmaları açısından oldukça önemlidir. Nitekim 5378 sY bu iki kavrama birlikte yer vermiştir. Hatta rehabilitasyon ve habilitasyon hizmetlerine olabildiğince erken dönemde başlanması gerektiği vurgulanmıştır (md.10/2).

5. ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER

Bireyler gerek kişisel gerek sosyal gereksinimlerini karşılamak için (kimi servet sahipleri hariç) çalışmaya gereksinim duyarlar. Nitekim Türkiye Cumhuriyeti Anayasası da çalışma hakkını (md 49 ve 50) tüm bireyler için hak olarak ifade etmektedir (Kılıç, 2019). Dolayısıyla işsizlik yalnızca engelliler için değil toplumun tüm kesimlerince önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. İşsizlik bireylerin yaşama bakış açılarını olumsuz yönde etkilemekte ve onları toplumsal yaşamdan soyutlamaktadır (Engelliler Şurası, 1999). Söz konusu engelliler olduğunda ise işsizlik, sosyal dışlanmayı daha da derinleştirmektedir. Engellilerin istihdama katılımı onların toplumsal yaşama daha aktif şekilde katılmaları yönünde önemli bir adım olarak değerlendirilmelidir. Bu nedenle engelli istihdamını artırıcı politikalar ve uygulamalar geliştirilmesi, onların yaşamını sadece ekonomik yönden değil aynı zamanda sosyal açıdan da oldukça olumlu etkilemektedir.

26 Engelli bakım aylığına ilişkin detaylı bilgi için 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununa bakınız.

Engelli bireylerin istihdama katılması yine de tüm sorunlarının çözülmesi anlamını taşımamaktadır. Esasen toplumun tüm bireylerinde geçerli olduğu gibi istihdamın sağlanmasından ziyade nitelikli istihdamın sağlanması daha önemlidir. Oysaki günümüzde engelli bireylerin istihdamına ilişkin çalışmalar nitelikli istihdama değil istihdam oranındaki artışa odaklanmış durumdadır. Bu açıdan engelli bireyler diğer dezavantajlı gruplarda olduğu gibi ağırlıklı olarak enformel, nitelsiz ve düşük ücretli çalışma alanlarında istihdam edilmektedirler. Sonuç olarak engelli bireylerin çalıştığı işlerde hem kayıt dışı çalışma tetiklenmekte hem de engelli bireylerin emeği sömürülmektedir (Kesgin, 2014, s. 5-6). Bu nedenle engelli bireylerin nitelikli istihdamını sağlamak amacıyla detaylı analizlerin yapılması, onları bilgi ve becerilerine uygun eğitime yönlendirilerek istihdamlarının sağlanması önemli bir gereksinimdir (Kurşuncu, İmadoğlu, & Çavuş, 2019, s. 32).

5.1. Türkiye’de Engelli İstihdamına Yönelik Hukuki Düzenlemeler

Türkiye’de engelli bireylere ilişkin geliştirilen istihdam politikalarının geçmişi 1970’li yıllara dayanmaktadır. O yıllardan günümüze, geçen sürede söz konusu politikaların ağırlıklı olarak ceza-kota sistemi içerisinde geliştirildiği görülmüştür. Bu doğrultuda hem kamu hem özel sektördeki işverenlere bazı yükümlülükler getirilerek engelli bireylerin istihdamı artırılmaya çalışılmıştır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023, s. 21).

Engelli istihdamına yönelik en genel hükümler kuşkusuz Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında yer almaktadır. Anayasamızın 50. maddesi *“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar”* hükmüne yer vererek bireylerin kendi fiziki ve becerilerine uygun olmayan işlerde çalışamayacağını ve gerekli hallerde çalışma şartları açısından korunacaklarını belirtmiştir. Ayrıca 61. maddenin ikinci fıkrasında *“Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır”* hükmü ile engellilerin sosyal ve çalışma hayatına uyum sağlamaları amaçlanmıştır (md.61).

Engelli istihdamına yönelik bir başka düzenleme de 5378 sY’da yer almaktadır. Söz konusu yasanın 13. maddesi *“Engellilerin meslek seçebilmesi ve bu alanda eğitim alabilmesi için gerekli tedbirler alınır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan iş ve meslek analizleri doğrultusunda engelliler için Millî Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca mesleki rehabilitasyon, rehabilitasyon ve eğitim programları geliştirilir.”* hükmüne yer vermiştir (md. 13/1-2). Bu madde ile engellilerin çalışmak istedikleri meslek üzerine gerekli donanımı kazanabilmeleri

amaçlanmıştır. Yasanın 14'üncü maddesinde “*Engellilerin iş gücü piyasası ve çalışma ortamında sürdürülebilir istihdamı için kendi işini kurmaya rehberlik ve mesleki danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere gerekli tedbirler alınır.*” ifadesi ile (md. 14/1) engellilerin bağımsız çalışmaya teşvik edildiği görülmektedir. Ayrıca aynı maddenin devamında engellilerin istihdam sürecine yönelik herhangi bir ayrımcılığın uygulanamayacağı belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu’nda da engellilerin istihdamına yönelik hükümlere yer verilmiştir. Öncelikle engelli istihdamı “*Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu*” başlığı altında 30. maddede ifade edilmiştir. Buna göre “*işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelliye... meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır*” (md. 30/1). Ayrıca maddenin devamında engelli bireylerin yer altı ve su altı işlerde çalıştırılması yasaklanmış ve işçi sayısı hesaplamalarında bu işyerlerinde çalışan işçilerin hesaba katılmayacağı belirtilmiştir (md.30/4). Söz konusu madde ile engelli istihdamının uygulamaya konması bir hükme bağlanmış olsa da kendi içinde bazı çelişkileri barındırmaktadır. Bu çelişkilerden ilki kuşkusuz işyerlerine getirilen işçi çalıştırma kotasıdır. Asgari işçi sayısının elli olarak belirlenmesi engelli bireylerin ancak büyük işyerlerinde istihdam edilmelerine olanak vermektedir. Bu nedenle ülke genelinde yaygın biçimde yer alan küçük işletmelerde ve işyerlerinde engelli bireylerin çalışmasının desteklenmemesi (zorunluluk olarak) engelli istihdamında gerçekleşebilecek olası bir artışa set çekilmiştir. Ayrıca söz konusu sınırlama halihazırda engelli işçi çalıştırmaya sıcak bakmayan işverenler için suiistimal edilebilecek bir sayıdır. Çalışma kapasitesi açısından yeterince büyük olan bu işyerleri veya işletmeler işçi sayılarını asgari işçi sayısının hemen altında belirleyerek engelli işçi çalıştırmamanın yaptırımından kolaylıkla sıyrılabilir. Diğer bir çelişki ise gerek kamu gerek özel sektör için çalıştırılacak engelli birey sayısının kanun ile bir orana sabitlenmiş olmasıdır. Olağan yaşam süreci çerçevesinde nüfus artışı gibi gelişmeler ile kanunda belirtilen oranların yıllar içerisinde yetersiz kalması ve engelli istihdamında bekleyenlerde yığılmalar olması muhtemeldir. Mevcut düzenlemelerin söz edilen olasılık göz önüne alınarak revize edilmesi engelli istihdamının etkinliği için önemlidir (Budak, 2022, s. 57-58).

Yukarıda söz edilen düzenlemelerin dışında 657 sayılı *Devlet Memurları Kanunu*, *Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik*, *2005 Özürlülerin İstihdam Yılı Konulu 2004/28 Sayılı Başbakanlık Genelgesi*, *Özürlülerin İstihdamı Hakkındaki 2005-2010 İstihdam Eylem Planı*,

2006/15 sayılı *Başbakanlık Genelgesi*” gibi düzenlemelerde de engellilerin istihdamına ilişkin hükümlere yer verilmektedir.

5.2. Engelli İstihdamının Önündeki Engeller (İşveren Devlet ve Ailenin Etkileri)

Engelliler sosyal ve ekonomik yaşama dahil olmaları konusunda çeşitli engellerle karşı karşıyadırlar. Ancak yaşadıkları bireysel engellerin yanı sıra ailevi ve toplumsal engellerle de uğraşmaktadırlar. Bu engellerin kapsamı, artması ya da azalması devlet, aile ve işveren çevresinde şekillenmektedir. Söz konusu engeller kimi zaman birbiri içine geçerek engelli bireyin tüm hayatını etkilemektedir (Kesgin, 2014, s. 4).

Engellilerin toplumsal yaşama katılmasında ve karşılaştıkları sorunların çözülmesi ile aktif bir yaşam sürmelerinde devletin rolü oldukça önemlidir. Bu bağlamda “*sosyal devlet*” ilkesi ön plana çıkmaktadır (Kuşuncu, İmadoğlu, & Çavuş, 2019, s. 32). Sosyal devlet toplum genelinde dezavantajlı olan birey ve grupları koruyarak sosyal adaleti sağlamayı amaçlamaktadır. Böylece bireyler “*İnsan onuruna yakışır*” bir yaşam sürme hakkını elde edeceklerdir. Bu doğrultuda çalışma hakkının elde edilmesi tüm bireylerin gelir sağlamalarının yanı sıra sosyalleşmelerini ve kendilerini gerçekleştirmelerini sağlayan önemli bir adımdır (Karagözler, 2020, s. 254). Engelli bireylere çalışma hakkının sağlanması devletin önemli bir görevi olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla engellilerin istihdamını teşvik edecek ve arttıracak her türlü politikanın geliştirilmesi gerekmektedir. Türkiye’de çalışabilir durumda olan engellilerin istihdam edilebilmesi amacıyla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR’a kaydedildiği bilinmektedir. Ayrıca 4857 sY temelinde kota sistemiyle istihdam edilme olanağı getirilmiştir. Bunların yanında engellilerin çalışmaları sırasında karşılaşılabileceği risklerin en aza indirilmesi ve rekabet baskısının ortadan kaldırılarak daha rahat çalışmalarının sağlanması için korumalı işyerleri, evde çalıştırma gibi yöntemler uygulamaya konmuştur. Öte yandan geliştirilen bu uygulamalar engelli bireyleri sosyal dışlanma tehlikesiyle karşı karşıya getireceği düşüncesiyle eleştirilmektedir (Genç & Çat, 2013, s. 374-375). Bunların dışında engellilerin evde bakım aylığı, engelli aylığı ve bakıma muhtaç aylığı uygulamaları ile sosyal yardım yönünden daha fazla desteklendikleri görülmektedir (Şişman, 2022). Bu durum da engellilerin istihdam oranlarının azalmasında ve sosyal dışlanmalarında oldukça önemli bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır.

Engelli bireyler için aileler yaşamlarının kilit noktasında yer almaktadır. Çünkü bir engellinin yaşamı; sağlıktan eğitime, barınmadan ulaşım ve gelir temininden sosyalliğe birçok alanda ailelerinin gayret ve emeği ile ilerlemektedir. Bu doğrultuda engelli bireylerin yaşam koşullarının be-

lirlenmesinde ailelerin tutum ve davranışlarının oldukça önemli olduğu açıktır. Engelli bireylere aileleri çoğunlukla korumacı ve sahiplenici bir yaklaşım sergilemektedirler. Ancak bu yaklaşım olması gerekenden fazla hissettirildiğinde engelli bireyin hem kendine hem de çevresine olan güveni sarsılmakta ve engelli birey toplumdan uzaklaşmaktadır (Kesgin, 2014, s. 4-5). Bu durum engellilerin istihdamı söz konusu olduğunda da yaşanmaktadır. Engelli aileleri çoğunlukla fiziken ve ruhen zarar görebilecekleri düşüncesiyle engelli yakınlarının çalışmasına tereddütle yaklaşmaktadırlar. Böylece mevcut engeli nedeniyle ailesine bağımlı olan bireyin bir de maddi bağımlılığı ortaya çıkmaktadır. Öte yandan ailenin içinde bulunduğu ekonomik sorunlar daha da derinleşebilmektedir. Çünkü kimi ebeveynler engelli bireyin yanında kalmak için çalışma hayatına girmemektedir.

Türkiye’de engellilerin istihdamının genel yapısı incelendiğinde ağırlıklı olarak kota ve teşvik yöntemlerinin kullanıldığı görülmüştür (Sakarya Üniversitesi, 2009, s. 17-18). Diğer yöntemlerden ziyade bu yöntemlerin kullanılmasının asıl sebebiyse işverenlerin engelli çalıştırmaya yönelik olumsuz tutum ve davranışlarıdır (Genç & Çat, 2013, s. 368). Çünkü işverenler genellikle engelli bireyleri çalıştırmaya olumlu bakmamaktadır. İşverenlere göre engelliler; diğer çalışanlara göre daha sık izin almakta, çalışma süresince iş arkadaşlarının yardımına gereksinim duymakta, çalışmak için gereksinim duyulan bilgi ve beceriye sahip olmamakta, diğer çalışanlara göre daha duygusal davranmakta ve bu gibi nedenler engelli bireylerin işe uyumunu zorlaştırmakta, verimini düşürmektedir (Engelliler Şurası, 1999, s. 59). Söz edilen nedenler işverenlerin olumsuz tutumuna neden olmakta ve engelli bireylerin istihdamını güçleştirmektedir. Bu nedenle istihdamda yer alsalar dahi engelliler çoğunlukla fazla talep görmeyen, vasıfsız ve dolayısıyla düşük ücretli işlerde çalıştırılmaktadır. Ayrıca işverenlerin tutumları engelli bireylerin görevde yükselme ve ücret zammı gibi beklentilerde de hayal kırıklığına uğramasına neden olmaktadır. Sonuç olarak engelli birey istihdamda hayal ettiği “*iş doyumu*”na ulaşmaktan hayli uzaktadır (Kurşuncu, İmadoğlu, & Çavuş, 2019, s. 32-33).

6. SONUÇ

Engellilik önemli bir dezavantaj durumu olup diğer dezavantajlı gruplardan farklı olarak engelli bireyler yaşamlarını sürdürebilmek için genellikle ailelerine bağımlı bir hayat sürdürmektedirler. Diğer dezavantajlı grupların bu dezavantajları aşmaları kişisel çabaları ile daha mümkündür. Oysa engellilerin toplumsal hayata katılmaları konusunda engelleri aşmaları çok zor olup desteğe gereksinimleri vardır.

Ülkemizde engellilere yönelik sosyal politika önlemleri geçmişten günümüze devam etmektedir. Başlangıçta bu önlem ve destekler daha

ziyade aileler ve gönüllü kuruluşlar ile sağlanmış, daha sonra bu alanda kurumsal destekler artmıştır. Konuyla ilişkili kurumların kurulması ve düzenlemelerin yapılması destekleri arttırmıştır. Ayrıca konunun özellikle Anayasada hak temelli düzenlenmesi sosyal politikalar açısından önemli olmuştur. Sosyal devlet ilkesi gereği devletin bu alanda da görevler üstlenmesi engellilere sağlanan destekleri arttırmıştır. Ancak günümüzde hala anayasal hak olmasına ve devletin bu konuda görev üstlenmesine rağmen engellilere yönelik atılan adımların yeterli olduğu söylenemez. Engelli bireylerin diğer toplumsal kesimlere göre yoksullaşması daha kolaydır. Genellikle bu bireylerin bakımı nedeniyle aileden bazı kimselerin istihdama katılamaması, bakım konusunda gerekli desteği alamamaları ailenin yoksulluğunu da kolaylaştırmaktadır. Bu anlamda engellilerin desteklenmesinin yanı sıra ailelerinin de desteklenmesi son derece önemlidir. Bu durum yoksulluğu önleyeceği gibi, sosyal hayata katılımın sağlanması engellilerin toplumla kaynaşması açısından önemlidir ve sosyal izolasyonu da önler.

Engellilerin gerekli beceriler kazandırılarak, özellikle meslek edindirme ile istihdama katılmaları hem kendilerini gerçekleştirmeleri açısından önemlidir hem yoksulluklarını önler hem de ailenin geçimi açısından önem taşır. Engelli istihdam için ülkemizde genellikle kota ve teşvik sistemi uygulanmaktadır. Ancak kota için özel sektör işyerlerinde 50'den fazla işçi çalıştırma şartının olması engelli istihdamı açısından kota etkisini gerektirdiği gibi yaratmamaktadır. Bunun yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Diğer yandan 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri her zaman bu yükümlülüklerini de yerine getirmemektedir. İstihdamın sağlanması konusunda en azından yaptırımların daha caydırıcı olması gerekmektedir.

Toplumu oluşturan tüm kesimlere topluma katkı sunması için olanak sağlanması o toplumun gelişiminde de olumlu etki yaratır. Bu desteğin tüm dezavantajlı gruplar için sağlanması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, S., & Hüdaioğlu, S. (1938). *Türkiye’de iş hukuku, iş hukuku tarihi*. İstanbul: Merkez Basımevi.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2023). *Engelli ve yaşlı istatistik bülteni*. Ankara: Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.
- Altan, Ö. Z. (2009). *Sosyal politika dersleri* (3. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Aslan, F. (2017). Çocukluk dönemi engelliliğinde rehabilitasyon uygulamaları ve hemşirelerin rolleri. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 4(3), s. 260-266.
- Baydoğan, H. (2012, Haziran). Dezavantajlı gruplara yönelik aktif istihdam politikalarının etkinliği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Budak, M. M. (2022). Pozitif ayrımcılık ilkesi ışığında engelli istihdamı ve engellilerin hakları. *Yüksek Lisans Tezi*. Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Burcu, E. (2006). Özürlülük kimliği ve etiketlemenin kişisel ve sosyal söylemleri. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 23(2), s. 61-83.
- Centel, T. (2016). *Temel iş ve sosyal sigorta yasaları*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çevik, C., & Özkul, B. (2022). Çalışma yaşamında dezavantajlı gruplar ve eşitsizlikler. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 7(3), s. 611-618.
- Engelliler Şurası. (1999). *Çağdaş toplum yaşam ve engelliler komisyon raporları genel kurul görüşmeleri*. Ankara.
- Genç, Y., & Çat, G. (2013). Engellilerin istihdamı ve sosyal içerme ilişkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 8(1), s. 363-393.
- Kara, B. (2016, 08 15). Türkiye’de engelli bireylerin yasal hakları ve uygulamadaki yeri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, s. 249-260.
- Karagözler, M. (2020). 1982 Anayasası kapsamında sosyal devlet ve çalışma hakkı. *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(1), s. 217-258.
- Karataş, K. (2002, Kasım). “Engellilerin Toplumla bütünleşme sorunları bir sosyal politika. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi*, 2(2), s. 291-305.
- Kesgin, B. (2014, 10 4). Engellilere yönelik yerel sosyal politikalar. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 23(4), s. 1-15.
- Kılıç, M. (2019). Çalışma Yaşamında engellilerin karşılaştığı sorunlar ve sosyal hizmet. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Manisa: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Kızılay Tarih. (tarih yok). *Hilal-i Ahmer'in kurucuları - bir grup idealist doktor*. 1.12.2024 tarihinde <https://kizilaytarih.org/dosya008.html> adresinden alındı
- Koca, C. (2010). *Engelsiz şehir planlaması bilgilendirme raporu*. İstanbul: Dünya Engelliler Vakfı.
- Kurşuncu, R., İmadoğlu, T., & Çavuş, M. (2019, 12). Engelli ve engelsiz çalışanların, iletişim engelleri ve iş doyumu. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(2), s. 25-45.
- MARKA. (2011). *Dilovası'nda dezavantajlı grupların istihdam potansiyelinin artırılması: Araştırma sonuç raporu*. MARKA Yayınları Serisi .
- Mayer, S. E. (2003, Kasım). What is a “disadvantaged group”? *Effective Communities Project*. Minneapolis, USA.
- Özer, Y. E., & Çolak, M. (2015, Nisan 7). Yoksulluk, Dezavantajlı grup ve suç ilişkisine yönelik bir alan araştırması: İzmir kadın sığınma evleri örneği. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(3), s. 479-491.
- Sakarya Üniversitesi. (2009). Engelliler ve istihdam. *Uzaktan Eğitim Ders Notları*. Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Şen, M. (2023). *Türkiye'de engelliler ve sosyal politikalar*. İstanbul: Efe Akademi Yayınları.
- Şişman, Y. (2022). *Sosyal politikanın güncel konuları*. Ankara: Nisan Kitabevi Yayınları.
- Toydemir, D. (2022, 02). Dezavantajlı grup bedensel engelli kamu personeli çalışma şartlarının performansa etkisi: Ankara Milli Eğitim Müdürlüğü Engelli personel performans araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (1983, Haziran 1). *159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Engelliler) Sözleşmesi*. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377302/lang--tr/index.htm#:~:text=Bu%20s%C3%B6zle%C5%9Fmenin%20ama%C3%A7lar%C4%B1%20a%C3%A7%C4%B1s%C4%B1ndan%20%E2%80%9Csaat,olan%20bir%20bireyi%20ifade%20eder adresinden alındı
- Uyar, L. (2006). *Birleşmiş Milletler'de insan hakları yorumları: İnsan Hakları Komitesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 1981-2006*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Yenipazarlı, A., Çondur, F., & Cömertler, N. (2020, 12 27). Engelli bireylerin kamu hizmetlerinden memnuniyeti: Nazilli ilçesi örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), s. 77-93.
- Yıldırım, F., Dökmen, Z., Mamatoğlu, N., Özügürlü, M., Karabulut, E., Azmi, A. & Koç, A. (2011). *İşgücü piyasasının özürlüler açısından analizi*. Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları.

MEVZUAT

65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç Gücsüz ve Kimsesiz Türk

Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun (2022 S.K), T.C Resmî Gazete, 15642, 10 Temmuz 1976.

Başbakanlık (2005). Özürlülerin İstihdam Yılı Genelgesi (2004/28).

Başbakanlık (2006). Özürlülerin İstihdamı Genelgesi (2016/15).

Belediye Kanunu (1580 sY), T.C Resmî Gazete, 1471, 3 Nisan 1930.

Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Haklarına Dair Sözleşme, Kabul Tarihi: 13 Aralık 2006, Yürürlük Tarihi 3 Mayıs 2008.

Borçlar Kanunu (818 sY), T.C Resmî Gazete, 359, 22 Nisan 1926.

Deniz İş Kanunu (854 sY), T.C Resmî Gazete, 12586, 29 Nisan 1967.

Devlet Memurları Kanunu (657 sY), T.C Resmî Gazete, 12056, 23 Temmuz 1965.

Engelliler Hakkında Kanun (5378 S.K), T.C Resmî Gazete, 25868, 1 Temmuz 2005.

Gümrük Kanunu (4458 sY), T.C. Resmî Gazete, 23866, 4 Kasım 1999.

İlköğretim ve Eğitim Kanunu (222 sY), T.C. Resmî Gazete, 10705, 12 Ocak 1961.

İş Kanunu (3008 sY), T.C Resmî Gazete, 3330, 15 Haziran 1936.

İş Kanunu (931 sY), T.C. Resmî Gazete, 12672, 12 Ağustos 1967.

İş Kanunu (1475 sY), T.C Resmî Gazete, 13943, 1 Eylül 1971.

İş Kanunu (4857 sY), T.C Resmî Gazete, 25134, 10 Haziran 2003.

Katma Değer Vergisi Kanunu (3065 sY), T.C Resmî Gazete, 18563, 25 Ekim 1984.

Milli Eğitim Temel Kanunu (1739 sY), T.C Resmî Gazete, 14574, 14 Haziran 1973.

Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu (197 sY), T.C. Resmî Gazete, 11342, 23 şubat 1963.

Özel Eēitim Hizmetleri Yönetmeliēi, T.C Resmî Gazete, 30471, 7 Temmuz 2018.

Özörlöülerin İstihdamı Hakkındaki İstihdam Eylem Planı (2000-2010).

Sosyal Hizmetler Kanunu (2828 sY), T.C Resmî Gazete, 18059, 24 Mayıs 1983.

Sosyal Sigortalar ve Genel Saēlık Sigortası Kanunu (5510 sY), T.C Resmî Gazete, 26200, 31 Mayıs 2006.

T.C. Anayasası (2709 sY), T.C Resmî Gazete, 17863, 9 Kasım 1982.

Türk Ceza Kanunu (5237 sY), T.C Resmî Gazete, 25611, 12 Ekim 2004.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (1593 sY), T.C Resmî Gazete, 6 Mayıs 1930.

Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik, T.C Resmî Gazete, 27210, 25 Nisan 2009.

ENGELLİLERİN ÇALIŞMA VE SOSYAL HAYATA KATILIMI: NİTELİKSEL BİR ÇALIŞMA¹

Gizem YAŞAR ŞİMŞEK²

Sebiha KABLAY³

1. GİRİŞ

Engellilik dezavantajlılık türlerinden birisidir. Geçmişten günümüze kavramın ele alınmasında da farklı bakış açıları etkili olmuştur. Engellilik kavramına yaklaşımda ilk model ahlaki modeldir. Bu modelde “*kişinin veya ailesinin karakterleri, eylemleri, düşünceleri*” engellilik hakkındaki anlamı oluşturur. Durum kimi zaman yanlış ve kötü bir davranışın sonucu olarak görülebilmekte, utanç duyma, suçlu ve günahkâr olma ya da damgalama aracı olabilmektedir (Yurtsever-Kılıçgün, 2024, s. 8). Sonraki yıllarda kavram genellikle tıp çerçevesinde ele alınarak “*insan biyolojisine aykırı*” durumlar olarak değerlendirilmiştir. Bu aykırılık bir organın yokluğu şeklinde olabileceği gibi işlevsizliği şeklinde de ortaya çıkabilmektedir (Burcu, 2015a, 2015b). Tıbbi yaklaşımda, vücut sistemleri veya işlevlerinde ortaya çıkan patolojik bir bozukluğu ifade eder engellilik. Sistemin eski işlevini kazanması ve “*normal*”e yakın bir duruma getirilmesi temel amaçtır (Yurtsever-Kılıçgün, 2024, s. 8). Ancak sonraki yıllarda engellilerin politik mücadeleleri ve hareketleri ile engelli bireylerin sosyal ve kültürel engellemelere ilişkin mücadeleyi temele olan sosyal yaklaşım etkili olmuştur (Burcu, 2015a, 2015b). Bu modelde engellilik çeşitliliğin bir parçası olarak değerlendirilip nedeni de engelli kişi ile çevre (fiziksel ve sosyal) arasındaki uyumsuzluktur. Kavramlaştırmadaki diğer bir model ise hak temelli yaklaşımdır. Sosyal modele dayanan bu yaklaşım da toplumun değişmesi gerektiğine vurgu yapar. İnsan hakları sözleşmeleri bu yaklaşımda temelde yer alır (Yurtsever-Kılıçgün, 2024, s. 8-9).

Durumu tanımlarken sadece ülkeler arasında değil aynı ülkede farklı dönemlerde farklı kavramlar kullanılabilmektedir. Alanda en sık kullanılan

1 Bu makale 21 Temmuz 2023 tarihinde Ordu’da yapılan Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Lisansüstü Öğrenci Sempozyumunda Gizem Yaşar Şimşek tarafından sunulan “Türkiye’de dezavantajlı Gruplar: Engellilerin Çalışma ve Sosyal Yaşamları Üzerine Bir Analiz” başlıklı sözlü bildirinin verilerine dayanmaktadır.

2 Doktora Öğrencisi, Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, gizemyasar23@gmail.com, ORCID:0000-0002-1291-0138.

3 Prof. Dr., Ordu Üniversitesi, Ünye İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kablaysebiha@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-1292- 684x.

kavramlar “engellilik, özürlülük, sakatlık, yeti yitimi” kavramlarıdır (Kahraman-Güloğlu, 2022, s. 292). Ayrıca engellilik durumu çalışmaya bağlı bir nedenle ortaya çıkmışsa maluliyet/malullük de kavram olarak kullanılmaktadır. İngilizce “*disability*”, “*handicap*”, “*impairment*” kavramları tercih edilmektedir (Kahraman-Güloğlu, 2022, s. 292). Engellilik tarihsel süreçte kimi zaman ötekileştirme için de bir neden olmuştur. Toplumsal yapıda bazı bedenler “*norm (olması gereken)*” olarak kabul edilirken bazı bedensel farklılıklar ise norm dışı yani “*öteki*” olarak tanımlanmıştır. Normallik ve ötekilik kültürleri ve yaşanan zamana göre tanımlanmıştır (Nazlı, 2012). Engellilerin ötekileştirilmesi toplumsal hayata katılımlarını zorlaştırırken, ötekileştirmenin önlenmesi için sosyal politika önlemlerinin alınması gereklidir. Bu önlemler hem yaşam alanlarında hem de çalışma alanlarında alınmalıdır.

Engelliler genellikle yoksulluk ve işsizlik ile karşı karşıya kalmakta, istihdam edildiklerinde ise diğer gruplara göre daha düşük ücretlere mecbur bırakılmaktadırlar (Durmaz, 2017). Ayrıca engelliler açısından “iyi iş” bulabilmek de son derece zordur.

Engellilere yönelik yaklaşımlar; medikal, sosyal ve insan hakları odaklı olabilmekte bu da sosyal politikaları etkilemektedir. Ülkemizde 1920-1980 arası dönemde engelliliğin birey ve ailenin sorunu olarak algılandığı ve medikal modelin uygulandığı dönemdir. 1980-2005 arası dönemde toplumun engellilere karşı sorumluluklarının kabul edildiği kısmen medikal ancak ağırlıklı olarak sosyal modelin uygulandığı dönemdir. 2005 sonrası dönem ise insan hakları temelinde engellilere yaklaşıldığı dönemdir (Ünal, 2021, s. 235). Bu çalışma engellilerin çalışma ve sosyal hayatlarında yaşadıkları sorunlara ve buna yönelik sosyal politikalara odaklanmaktadır⁴.

2. LİTERATÜR ÖZETİ

Engellilere yönelik önlemler genelde daha yaygın olarak eğitim alanında alınmaktadır. Üniversiteler bireylerin istihdam edilebilirlikleri açısından önem taşır. Bu kurumlarda alınacak önlemler engellilerin istihdam edilebilirlikleri açısından etki yaratır. Üniversiteler engelli öğrencilere yönelik çeşitli hizmetler üretmekte, kurulan merkezlerle engelli öğrencilerin eğitimlerini kolaylaştırmak amaçlanmaktadır (Subaşıoğlu, 2008). Bu kurumlarda çalışan ve öğrencilerin engelliler hakkındaki bilgi düzeyi engellilerin sosyal hayata katılımına doğrudan etki etmektedir. Akademisyenlerin engelliliğe yönelik algı ve tutumlarını belirlemeyi amaçlayan 658 akademisyenle yapılan bir çalışmada katılımcıların %39,5’i üniversitenin

4 Türkiye’de engelliler ve sosyal politika uygulamalarına ilişkin olarak bu kitapta yer alan Kablay & Yaşar Şimşek tarafından kaleme alınan “*Türkiye’de Dezavantajlılık: Engelliler ve Sosyal Politika*” başlıklı bölüme bakılabilir.

bu konudaki hizmet ve yardımlarını yeterli bulmazken, %61,1'i engellilerin yaşadığı sorunları azaltmanın akademisyenin görevi olmadığını düşünmüştür. Diğer yandan akademik personelin engellilere yönelik düzenlemeler ve uygulamalara ilişkin de düşük düzeyde bilgi sahibi olduğu tespit edilmiştir (Baykan, Naçar, Şenol Çetinkaya, 2018). Eğitim düzeyi son derece yüksek olan bir grubun bile engellilere yönelik bilgilerinin düşük olması toplumda bilgisizliğin daha da fazla oluşunu düşündürmektedir.

Naçar vd.'nin Kayseri il merkezinde tabakalı örnekleme yöntemi ile 3443 kişi üzerinde yaptıkları araştırmasında tespit edilen engellilerin eğitim ve sosyal seviyelerinin düşük olduğu ve çoğunun rehabilitasyon hizmetlerinden yararlanamadığı tespit edilmiştir. Çalışmada engellilere eğitim ve rehabilitasyon hizmeti verilmesi gerektiği ortaya konulmuştur (Naçar, Çetinkaya & Baykan, 2012).

Özdelikara ve Arslan (2017) çalışmalarında hemşirelik bölümündeki öğrencilerin engel/hastalık durumunun tespiti ve engelli hizmetlerine ilişkin beklentilerini araştırmıştır. 369 öğrencinin katıldığı çalışmada engelli öğrencilerin yarıdan fazlasının (%60,6) ders takibinde güçlük çektiği, beşte birinin de toplum içinde rahatsızlık hissettiği ve utandığı tespit edilmiştir. Öğrenciler özellikle fiziksel düzenlemelere önem vermektedir. Diğer önemli bir tespit ise engelli öğrenci birimine kaydolmamasına rağmen bazı engeli olan öğrencilerin varlığıdır. Bu durum engellerin saklandığı ya da bu hizmetlerin gerektiği gibi alenileştirilemediği anlamına gelmektedir. Öğrencilerin engel durumlarını saklaması aslında ötekileştirme korkusunun da etkili olabileceğini göstermektedir. Çalışma engelli öğrencilerin ders takibinde başarılı olabilmesi için önemli düzenlemeler yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Jespersen vd.'nin 10-40 yaş aralığındaki engelli bireyler ile gerçekleştirdiği niteliksel çalışmada engellilerin sosyal katılımları ve sosyal ilişkileri ile yaşam kaliteleri arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. 48 katılımcı ile gerçekleştirilen odak grup görüşmeleri ve bireysel görüşmeler neticesinde toplum tarafından kabul görme, ayrımcılık, önyargı ve topluma katılım yeteneği yaşam kalitesini etkileyen en önemli faktörler olarak saptanmıştır. Öte yandan sosyal ilişkilerde başarılı olmak ve zorluklarla başa çıkmak için beyaz yalanlar, kaçınma ve geri çekilme gibi "*sosyal taktik*"lerin kullanıldığı görülmüştür. Bu aynı zamanda sosyal katılımı destekleyici bir unsur olarak da öne çıkmaktadır (Jespersen vd., 2018).

Akyürek vd.'nin 18-55 yaş aralığındaki engelli bireyler ile gerçekleştirdiği çalışma ise toplumsal katılım olgusunu Türkiye bazında ve istihdam ile eğitim yönünden incelemektedir. Türkiye Engelliler Derneği aracılığıyla tesadüfi seçilen 270 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmada engellilerin toplumsal katılımının istihdam ve eğitim durumu, yaşam kalitesi, fonk-

siyonel düzey ve boş zaman aktivitelerinden memnuniyet ile anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmada toplumsal katılım açısından tekerlekli sandalye kullanıcılarının engelli bireyler arasında en dezavantajlı grup olduğu saptanmıştır (Akyürek, Bumin& Crowe, 2019).

Kucur ve Demirdöven (2021)'in görme engellilerle yaptığı niteliksel bir çalışmada aile, arkadaşlar ve eğitim hayatının önemi ortaya konulmuştur. Ailelerin “*koruyucu ve tutucu*” yaklaşımlarının engellilerin bağımsız davranışlarını kısıtladığı, engellilerin yine engelli bireylerle arkadaşlık kurma eğiliminde olduğu, toplumun “*acıma ve merhamet*” duygusuyla yaklaşımından rahatsız oldukları belirlenmiştir. Bu çalışma engellilerin sosyal ortamlarında ötekileştirilmeyecekleri alanları tercih etmelerinin ipuçlarını vermektedir.

Engellilerin çalışma kültürüne ilişkin yapılan niteliksel bir çalışmada en az bir iş deneyimi olan ancak araştırma yapıldığı sırada çalışmayan ya da hiç çalışmamış 42 engelli ile görüşülmüştür. Çalışmada engelli bireylerin büyük çoğunluğunun çalışma hayatına karşı olumsuz tutumunun olduğu, bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerin engellilerin bu tutumlarının gelişiminde etkili olduğu belirlenmiştir. Engelli bireylerin çalışma yaşamına katılmasında istek, gereksinim ve beklentilerinin karşılanması önemli olduğuna vurgu yapılmıştır (Göçmen, 2017). Sahne sanatlarında engellilerin katılımını inceleyen başka bir çalışmada da (Çakmak, 2007) sahne sanatlarında sanatçı olarak çalışan engelli sayısının az olmasının yanında, oyunlarda engelli rol veya karakterlerine de fazla yer verilmediği tespiti yapılmıştır. Engelliler çalışma hayatında kendilerine yer bulamadığı gibi temsillerde de karakter olarak yer alamamaktadır. Bu durum toplumsal ötekileştirmeye bir örnek oluşturmaktadır.

Toplumdaki diğer bireylerin engellilere yaklaşımında engellilerle yaşadıkları deneyimler önem kazanmaktadır. Erken çocukluk döneminde normal gelişim gösteren çocukların annelerinin engellilik yaklaşımını inceleyen bir çalışmada (Kara & Coşkun, 2022) annelerin engelli bireylerle deneyimi olmasının çocuklarını yetiştirmede onlara olumlu tutum geliştirdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle engelli bireylerin toplumdan soyutlanmadan yetiştirilmesi toplumun onlara davranışında da olumlu sonuçlar doğuracaktır. Toplumdaki diğer bireylere konuya ilişkin eğitim verilmesi de tutumları değiştirebilmektedir. Üniversite öğrencilerinin örneklem grubunu oluşturduğu bir çalışmada (Güldenöğü & Şahin, 2013) da öğrencilere 12 haftalık ve toplam 56 saatlik engellilere ilişkin eğitim verilerek ön test ve son test ile engellilere yönelik tutumları karşılaştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda eğitim programı sonrası engellilere ilişkin tutum puanları engelliler lehine anlamlı şekilde değişmiştir. Bu durum eğitim programlarının çocukluk çağlarından itibaren tüm yaş gruplarına sunulması, engellilere

ilişkin önemli sorunlardan birisi olan ötekileştirme konusunda olumlu yol alınmasını sağlayacaktır.

Fiziksel ve görme engelli bireylerle yapılan diğer bir çalışmada da (Demir, 2022) engelli bireylerin kendilerine olan bakıştan daha çok kültürel tanımlama ve sosyal organizasyonsuzluk nedeniyle sosyal yaşamlarının engellendiği tespiti yapılmıştır. Ayrıca hem kadın hem engelli olmanın çifte dezavantaj yarattığı ve toplumsal cinsiyet normlarının bunda önemli olduğu belirtilmiştir. Engellilerin sosyal hayata katılabilmeleri toplumsal kabul ile mümkün olabilmektedir.

Bedensel, işitsel ve görme engelliler üzerinde yapılan niteliksel bir çalışmada da (Aydın Yıldız, 2023) Türk toplumunda kavramın, engellilerin bireysel tercihleri ve nitelikleriyle biçimlenmeyen, engelleri üzerinden üretilip kendilerine dayatılan bir anlamı olduğu tespit edilmiştir. Toplumun tutumu engelli kimliğinin oluşmasında son derece önemlidir.

3. ENGELLİLERE İLİŞKİN NİTELİKSEL BİR ÇALIŞMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmada dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan engellilerin çalışma ve sosyal hayatlarında yaşadıkları zorlukları tespit etmek ve bu zorluklara ilişkin engellilerin çözüm önerilerini öğrenmek amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, yarı yapılandırılmış soru formu tekniği ile gerçekleştirilen, derinlemesine görüşmelerin yapıldığı nitel bir çalışmadır. Yapılan derinlemesine görüşmeler ile çalışmaya katılan bireylerin görüşleri doğru bilgiye ulaşmanın en önemli yolu olan “güven” ortamı içinde öğrenilmek istenmiştir. Bu nedenle çalışmada kartopu örnekleme yöntemi kullanılmış ve böylece katılımcılara ulaşma konusunda kaynak kişilerden yararlanılmıştır. Çalışmada etik ilkelre uygun davranılmış, görüşmeye katılmak istemeyen kişiler kapsama alınmamış ayrıca çalışmadan ayrılmak isteyen kişilerin de görüşmesi yarıda kesilmiştir. Bu kapsamda; 20- 58 yaş aralığındaki çalışan ve çalışmayan 15 engelli bireyle 19 Mayıs- 03 Haziran 2023 tarihleri arasında görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler esnasında, katılımcılara soruların daha net anlaşılabilmesi için yapılan açıklamalar dışında herhangi bir müdahalede bulunulmamış ve böylece tarafsız bilgi akışı sağlanmasına özen gösterilmiştir. Sorulan soruların kapsamı ve zaman kısıtı nedeniyle görüşme öncesinde katılımcılardan izin alınarak görüşmeler sesli olarak kaydedilmiştir. Daha sonra görüşmeler bilgisayar ortamına aktarılmış ve erkek katılımcılar “E”, kadın katılımcılar

“K” olmak üzere cinsiyetlerine göre ($K_1, K_2, \dots, E_1, E_2, \dots$ biçiminde) kodlanmıştır. Çalışmada tüm engelli bireylerin cevaplayacağı yaş, meslek, cinsiyet, medeni durum, eşinin işi, çocuk sayısı, aylık gelir, eğitim durumu, yaşadığı yer gibi demografik sorulara yer verilmiştir. Bunların yanında engel durumu ve sosyal hayata ilişkin sorular sorulmuştur. Çalışan engelli bireylere ise istihdamlarına ilişkin ek sorular yöneltilmiştir.

3.3. Araştırmanın Bulguları

3.3.1. Katılımcıların Demografik Verileri

Tablo 1’de katılımcıların cinsiyet, yaş, bölge ve medeni durumlarına ilişkin bilgiler yer almaktadır. Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde erkek katılımcıların daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcıların yaşları 20- 58 aralığında değişmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu Giresun ilinde yaşamakta, bunun yanında Ordu ve Samsun ilinden de katılımcılar bulunmaktadır.

Katılımcıların çoğunluğu ilçe ve köy doğumlu olup, il ve ilçe merkezlerinde ikamet etmektedirler. Doğum yeri ile ikamet ettikleri yeri farklı olan katılımcılara bunun nedeni sorulduğunda eğitim, iş, ekonomik, ailevi sebepler vb. nedenlerin yanı sıra engel nedeni ile daha elverişli koşullarda yaşamak biçiminde yanıtlar da alınmıştır.

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyet, Yaş, Bölge ve Medeni Durumları

Görüşmeci	Yaş	Doğum Yeri	Yaşanılan Yer	Medeni Durum	Eşinin İş	Çocuk Sayısı
K_1	45	Giresun Bulancak	Giresun Bulancak	Bekar	-	Yok
K_2	39	Giresun Bulancak Bahçeli Köyü	Giresun Bulancak	Bekar	-	Yok
K_3	47	Giresun Bulancak Bahçeli Köyü	Giresun Bulancak	Bekar	-	Yok
K_4	57	Giresun Bulancak Kuzköy	Giresun Bulancak	Bekar	-	Yok
K_5	58	Giresun Bulancak-Ataköy	Giresun Bulancak	Bekar	-	Yok

E ₁	47	Giresun Bulancak Alibeyköy	Giresun Bulancak	Evli	Çalışmıyor	3
E ₂	57	Giresun Piraziz	Giresun Piraziz	Bekar	-	Yok
E ₃	39	Samsun	Samsun	Evli	Ç a ğ r ı M e r k e z i Çalışanı	2
E ₄	32	Ordu Çamaş Örmeli	Ordu Çamaş	Evli	Çalışmıyor	2
E ₅	27	Giresun Bulancak	Giresun Bulancak	Bekar	-	Yok
E ₆	32	Ordu-Çamaş Örmeli	Ordu-Fatsa	Evli	Çalışmıyor	1
E ₇	52	Giresun	Giresun	Evli	Çalışmıyor	3
E ₈	20	Giresun Bulancak Cindi Köyü	Giresun Bulancak	Bekar	-	Yok
E ₉	45	Giresun Bulancak K ü ç ü k d e r e Köyü	Giresun Bulancak	Evli	Çalışmıyor	2
E ₁₀	37	Giresun Bulancak	Giresun Bulancak	Evli	Memur	1

Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde arada büyük bir fark görülmemekte birlikte bekar katılımcıların daha fazla olduğu görülmüştür. Evli olan katılımcıların eşlerinin yalnızca iki tanesi çalışmakta, diğerleri ise çalışmamaktadır. Ayrıca evli olan katılımcıların tamamı çocuk sahibidir.

Tablo 2’de katılımcıların eğitim, meslek ve gelir durumuna ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre katılımcıların önemli bir kısmı üniversite mezunudur. Katılımcılardan lise ve ilköğretim eğitimi alanların sayıca birbirine yakın olduğu görülmüştür. Bunların yanında eğitim sürecine dahil olmaksızın kendi olanaklarıyla okuma yazma öğrenen engelli bireyler de mevcuttur. Görüşme yapılan katılımcıların yarısı çalışmamaktadır. Çalışan katılımcıların ise ağırlıklı olarak kamu sektöründe oldukları öğrenilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Eğitim, Meslek ve Gelir Düzeyleri

Görüş- mecı	Eğitim Durumu	Çalışıyor Mu?	Meslek	Aylık Gelir	Sosyal Güvence	Kurum
K ₁	Lise	Hayır	El sanatları öğretmenliği	4.336	Var	-
K ₂	İlköğretim	Hayır	-	2.392	Yok	-
K ₃	İlköğretim	Hayır	-	2392	Var	-
K ₄	Okur yazar	Hayır	-	7.500	Var	-
K ₅	Okur-yazar	Hayır	-	4.336	Var	-
E ₁	İlköğretim	Hayır	Malulen Emekli	15000	Var	-
E ₂	Lise	Hayır	Emekli	7.500	Var	-
E ₃	Lise	Evet	Avukat Katibi	10.000	Var	Özel
E ₄	Üniversite	Evet	Elektrik tek- nisyenliği-	35.000	Var	Özel
E ₅	Üniversite	Evet	Görsel Sanat- lar Öğretmeni	10.000	Var	Kamu
E ₆	Üniversite	Evet	Kat Görevlisi	8.500	Var	Özel
E ₇	Üniversite	Evet	Büro Perso- neli	12.500	Var	Kamu
E ₈	Üniversite Öğrencisi	Evet	Büro Personeli	10.500	Var	Kamu
E ₉	Üniversite	Evet	Felsefe Öğretmeni	18.000	Var	Kamu
E ₁₀	Üniversite	Evet	Müzik Öğretmeni	15.000	Var	Kamu

Katılımcıların eğitim ve meslekleri arasındaki ilişki incelendiğinde çoğunlukla lise ve üzeri eğitimini tamamlamış olanların çalışmaları bile herhangi bir mesleki bilgi veya beceriye sahip olduğu görülmüştür. İlköğretim ve aşağısında eğitim düzeyinde olan katılımcıların herhangi bir mesleki bilgi veya tecrübesinin olmadığı öğrenilmiştir. Katılımcıların sosyal güvenlik durumu incelendiğinde yalnızca bir tanesinin sosyal güvencesinin bulunmadığı öğrenilmiştir. Diğer katılımcıların sosyal güvencesi bulunmakla birlikte kadın katılımcıların büyük çoğunluğunun babalarının sosyal güvencesinden yararlandıkları öğrenilmiştir. Katılımcıların gelir

durumu incelendiğinde mesleki bilgisi olan ve çalışan engelli bireylerin diğer katılımcılara kıyasla daha iyi durumda oldukları tespit edilmiştir. Burada vurgulanması gereken en önemli konu şüphesiz “mesleki eğitim” olmaktadır. Engelli bireylerin gelir düzeylerini belirleyici asıl etken eğitim seviyesinin aksine mesleki bilgi ve beceri düzeyidir. Nitekim Tablo 2’de de görüldüğü üzere lise ve üniversite eğitime sahip iki katılımcı aynı aylık gelire sahip olabilmektedir. Buna karşın mesleki bilgi ve deneyimi yeterli olan başka bir katılımcı diğerlerine kıyasla daha yüksek gelire sahip olabilmektedir. Engelli bireylerin yaşam dinamiklerini belirleyen gelir düzeyinin temelinde mesleki eğitimin ne denli önemli olduğu böylece ortaya konmuştur.

3.3.2. Katılımcıların Engel Durumları

Tablo 3’te katılımcıların engeline ilişkin detaylı bilgiler yer almaktadır. Çalışmaya dahil olan katılımcıların çoğunluğu ortopedik engele sahiptir. Ayrıca süren hastalığı olan ve görme engelli bireyler de çalışmaya dahil olmuşlardır. Katılımcıların engel oranı ağırlıklı olarak %50 ve üzerindedir. Yine katılımcıların bir kısmı %49 ve altında engellilik oranına sahiptir. Ayrıca birbirine yakın olmakla birlikte katılımcıların çoğunluğunun engeli sonradan oluşmuştur.

Tablo 3: Katılımcıların Engeline İlişkin Bilgiler

Görüşme	Engel Türü	Engel Oran	Oluşma Biçimi	Kullanılan Araçlar
K ₁	Ortopedik Engellilik	%88	Sonradan	Akülü Araba Tekerlekli Sandalye
K ₂	Ortopedik Engellilik	%70	Doğuştan	Akülü Araba Koltuk Değnekleri
K ₃	Ortopedik Engellilik	%73	Doğuştan	Akülü Araba
K ₄	Ortopedik Engellilik	%88	Doğuştan	Akülü Araba Tekerlekli Sandalye
K ₅	Ortopedik Engellilik	%96	Sonradan	Akülü Araba Tekerlekli Sandalye

E ₁	Ortopedik Engellilik	%68	Sonradan	Akülü Araba
E ₂	Ortopedik Engellilik	%93	Sonradan	Akülü Araba Tekerlekli Sandalye
E ₃	Süreğen Hastalık	%49	Doğuştan	-
E ₄	Ortopedik Engellilik	%34	Sonradan	Koltuk Değneği
E ₅	Ortopedik Engellilik	%66	Sonradan	Akülü Araba
E ₆	Süreğen Hastalık	%49	Doğuştan	-
E ₇	Tanımlanmamış Engel	%55	Sonradan	-
E ₈	Ortopedik Engellilik	%88	Doğuştan	Akülü Araba Koltuk Değneği
E ₉	Görme Engellilik	%52	Sonradan	Gözlük
E ₁₀	Görme Engellilik	%50	Doğuştan	Gözlük

Ortopedik engeli olan tüm bireyler akülü araba kullanmakta ve ihtiyaç duyduklarında tekerlekli sandalye ve koltuk değneklerinden yararlanmaktadır. Görme engelli bireyler (tam görme kaybı olmayanlar) yalnızca gözlük kullandıklarını ifade etmişlerdir. Süreğen hastalığı olan engelli bireyler ise herhangi bir araca ihtiyaç duymamaktadırlar.

3.3.3. Engellilerin Eğitim Yaşamına Bir Bakış

Engellilerin eğitim yaşamında yaşadıkları sorunlar da sosyal yaşama katılımlarını etkileyen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü eğitim yaşamında yaşanan zorluklar eğitim hayatının yarıda bırakılmasında, bireylerin ilerideki yaşam standartlarının belirlenmesinde ve istihdamında etkilidir.

Engelli bireyler için diğer tüm alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da **erişebilirlik** önemli bir sorundur. Engelli bir öğrenci öğrenim görülen binaların yetersizliği, ihtiyaç duyulan eğitim araç gereçlerinin sağlanamaması, okulda bulunulan süre içerisinde bireysel ihtiyaçların yeterince giderilememesi, okullara ulaşımında yaşanan sıkıntılar gibi birçok erişebilirlik problemiyle karşı karşıyadır. Öte yandan engellilerin eğitim yaşamlarına ilişkin sıkıntılar yalnızca fiziki çevrenin yetersizliği ile sınırlı değildir. Engelli bireyler eğitim hayatları boyunca aynı zamanda psikolojik şiddet ve baskıya da maruz kaldığını ifade etmektedir. Gerek diğer öğrenciler ve aileleri gerek okul yönetimi ve öğretmenler tarafından öfke ve alay edilme

gibi birçok tepkiyle karşılaşmaktadırlar. Nitekim görüşmeye katılan engellilerin önemli bir bölümü eğitim alanında yaşadıkları sıkıntıların hem fiziksel hem de psikolojik yönlerinden bahsetmişlerdir. Görüşmecilerden birinin konuya ilişkin görüşleri:

“İlkokulda okul idaresi çok büyük sıkıntı yaşattı bana. Üst kata çıkamadığım halde sınıfımı üst katlara veriyorlardı. Merdiven çıkmaktan ayaklarımda yaralar oluşurdu ve bu konuda çok duyarsızlardı. Bana bunu yapan kişi farklı yerde hala görevde. Hatta anneme devlet zaten bakıyor okutup ne yapacaksınız diye söylemişti. Benim için çok travmatikdir.” (E₈, 20 yaşında).

3.4. Engellilerin Sosyal Yaşamına Bir Bakış

Çalışmanın bu bölümünde engelli bireylerin günlük yaşam rutinleri, sosyal yaşama katılım düzeyleri, karşılaşılan zorluklar ve sosyal yaşamda aile ve çevrenin rolü gibi konular üzerinde durulmuştur. Böylece engelli bireylerin içinde bulunduğu sosyal çerçeve belirlenerek gereksinim duyulan düzenlemeler ortaya konmak istenmiştir.

Toplumsal yaşama katılıma ilişkin düşünce ve tutumlar engelli bireylerin tüm yaşam standartlarını belirleyeceği için oldukça önemlidir ve engellilerin sosyal yaşama ne ölçüde katıldıklarını bilmek gerekmektedir. Görüşme yapılan engellilerin büyük çoğunluğu sosyalleşmeye önem vermektedir. Olanakları dahilinde dışarıda olmayı ve sosyal hayata karışmayı evde olmaya tercih etmektedirler. Ev içerisinde daha çok eğlenmeye yönelik eylemlerde bulunmaktadır. Engelliler için öncelikli sorun dışarıya çıkabilmek için hazırlandıkları süreçte yardım sağlanmasıdır. Dışarı çıktıktan sonra günlük planları dahilinde ancak ağırlıklı olarak kısa mesafede bulunan düğün, cenaze, toplantı vb. etkinliklere katılabilmektedirler. Özellikle çalışmaya dahil olan katılımcıların büyük çoğunluğu sosyalleşme konusunda görüşmelerin de önemli bir kısmının gerçekleştiği derneğin önemini vurgulamışlardır. Önceki dönemlerde dernek tarafından Halk Eğitim Merkezince desteklenen kurslara katılarak belirli beceriler kazanmakta olduklarını ve hatta belirli üretim faaliyetlerinde bulunduklarını da belirtmişlerdir. Bu yönüyle derneğin engellilerin bir araya gelmelerinde ve kendilerini daha güçlü hissetmelerinde önemli bir araç olduğunu söylemek mümkündür. Bir görüşmecinin düşüncesi:

“20 yıl önceye kadar evden dışarı çıkmadım. 20 yılımı evde geçirdim. Sonra burayla (dernek) tanıştım, arkadaşlarla da tanıştım işte. Akülü araç ayarladılar bana sağ olsunlar. Şimdi evden ailem çıkartıyor beni. Burada arkadaşlarla vakit geçiriyorum. Dışarı çıkamadığım zamanlarda evde

vakit geçiriyorum. Ama burada kendimizi daha rahat hissediyoruz daha mutluyuz. Burada hepimiz aynıyız birbirimizi daha iyi anlıyoruz aynı şeyleri yaşadığımız için.” (K₂, 39 yaşında).

Engellilerin sosyal yaşama katılımı, ulaşım ve erişebilirlik problemlerinin ortadan kaldırılması, mevcut uygulamaların iyileştirilmesi ile doğru orantılıdır. Bu nedenle karşılaşılan problemlerin belirlenmesi ve çözülmesi engelli bireylerin sosyal yaşamları için atılacak önemli adımlardır. Katılımcıların büyük çoğunluğu ortopedik bir engele sahip olduklarından ağırlıklı olarak çevre düzenlemelerine ilişkin sorunları dile getirmişlerdir. Hem dizayn olarak hem de kullanım amacı bakımından kaldırımların ve rampaların kullanışsızlığını belirtmişlerdir. Son dönemde yapılan çalışmaların bir nebze kolaylık sağlasa da yeterli olmadığını vurgulamışlardır. Bunların yanında yol üstündeki esnafların kaldırımlara malzemelerini bırakması, kaldırımlara ve engelli rampalarının önüne çekilen araçlar engellilerin ulaşımında büyük sorun haline gelmektedir. Öyle ki bu sorun nedeniyle alışveriş gibi günlük ihtiyaçlarını sağlayamamaktadırlar. Ayrıca alışveriş sırasında raftaki ürünlere erişmekte kimi zaman zorlanmakta ve yardıma gereksinim duymaktadırlar. Ulaşım için ağırlıklı olarak akülü araçlarını kullanan engelli bireyler şehir dışı ulaşım konusunda bağımsız hareket edememenin zorluğundan yakınmaktadırlar. Kullanılan araçların dizayn olarak bir engellinin bağımsız olarak seyahat edebilmesine olanak tanımadığını belirtmektedirler. Genellikle il merkezlerinde ve büyük şehirlerde engellilerin kullanımının kolay olduğu ve ücretsiz toplu taşıma uygulamalarından ilçelerde yaşayan katılımcıların yararlanamadığı görülmüştür. Bu nedenle engelliler ağırlıklı olarak yakın mesafe seyahatlerini tercih etmektedirler. Uzak mesafe seyahatleri ise aile ve çevreden birilerinin refakati eşliğinde gerçekleşmekte ve araç temini gibi problemler ile karşılaşmaktadır. Bu nedenle katılımcılar sosyal yaşama katılımlarının kolaylaşması ve bağımsız hareket edebilmeleri adına engelli bireylerin rahatlıkla kullanabileceği asansörlü araç kullanımının yaygınlaşması gerektiğini savunmaktadırlar. Ayrıca kaldırımların genişletilmesi, engelli rampalarının artırılması ve bu alanların kullanımı konusunda toplumun bilinçlendirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

“Bulunduğum bölgede engellilerin binebileceği bir araç ve ücretsiz ulaşım yok. Eskiden merkezden ilçeye ücretsiz ulaşım vardı. Ancak özelleştirme sonrasında bu uygulama kaldırıldı. Ancak il merkezinde ücretsiz araç kullanımı devam ediyor.” (E₁, 47 yaşında) demiştir görüşmecilerden birisi.

Engellilerin sosyal yaşama katılımında aile ve çevrenin tutum ve davranışları da önemlidir. Engelliye pozitif ve destekleyici yaklaşılması kuşkusuz onun sosyal yaşamında daha aktif ve özgüvenli olmasını sağlamaktadır. Çalışmaya dahil olan katılımcıların neredeyse tamamı sosyalleşme konusunda ailesinden destek görmektedirler. Bu destek hem fiziki hem de psikolojik olarak çok yönlüdür. Konuya ilişkin iki görüş şu şekildedir:

“Beni dışarı çıkmamda en fazla teşvik eden insanlar ailem. Onlar olmasaydı belki de şu an hiç dışarı çıkma ihtimalim yoktu...onlar bizim elimiz ayağımız. Benim evden dışarı çıkabilmem için ailem lazım. Sabahdan arabaya bindirecek akşamdan alacak çünkü. Evde de bizim aileye ihtiyacımız var tabii ki. Şimdi seni evde hazırlayacak kapıya çıkaracak, akşama bir daha eve alacak.” (K₁, 45 yaşında)

“Ailemin desteği her daim var...Hem fiziken hem psikolojik olarak destekçiler. Zaten öyle olmasaydı kazadan sonra benim yataktan kalkma şansım hiç yoktu...arkadaşlarım da oldukça destekçiler. Bu olaydan sonra 3.5 sene yatakta kaldım. Ailem ve arkadaşlarım beni ayağa kaldırdı hatta buraya (derneğe) de onlar getirdiler.” (E₁, 47 yaşında).

Sosyal yaşamda engelliler kimi zaman farklı yaklaşımlarla karşılaşabilmektedir. Çalışmaya dahil olan engelli bireylerin önemli bir kısmı son dönemde böyle bir davranışa maruz kalmadığını belirtse de engelli bireylerin bir bölümü bu tür durum ve davranışlarla karşılaşmaktadır. Engelli bireyler kendilerine ayrımcı davranan bireylerin, “*doğrudan çevrelerinde böyle bir durum yaşayan olmadığı için onları anlayamayacaklarını*” düşünmekte, bu durumu normal karşılamaktadırlar. Konuya ilişkin iki görüş-mecinin ifadesi:

“Bazen sokakta akülü araç ile görünce motor sanıyorlar engelli aracımı. O zaman çok seviniyorlar çok güzel motor kullanıyorsunuz diyorlar. Bazıları da diyor ki bu buraya niye gelmiş. Ben de diyorum sen benim evimin eksikliğini gör ben dışarı çıkmayım diyorum, o zaman cevap vermiyorlar. Çoğunlukla motor dikkatlerini çekiyor, in ben kullanayım diyorlar. O zaman ben de diyorum ki ayağını bana ver ben de sana motoru vereyim.” (K₃, 47 yaşında).

“Geçen arkadaşımla gittim pazara. Siz nereden çıktınız dışarı ne işiniz var burada niye kovdular bizi. Bize bunu yapan kişi yaşlı olduğu için üzerine gitmedik ve alttan aldık. Bunu yapan başka biri olsa belki şikâyet eder üzerine

giderdik ama yaşlı bir insan olduğu için bir şey demedik. Ama akli başında bir insan olsa onu zaten yapmaz diye dikkate almadık.” (K₂, 39 yaşında)

Karşılaşılan olumsuz tutum veya davranışların yanı sıra mevcut toplumsal düzen içerisinde yaşadıkları olumlu davranış ve tutumlar engelli bireyler için unutulmaz bir anıya dönüşebilmektedir. Aslında hakları olan konularda bile yardım edilmiş hissine kapılmaktadırlar. Havalimanında yaşanan deneyime ilişkin bir görüşmecinin ifadesi şu şekildedir:

“Tedavi sürecinde Ağrı’da ikamet ediyordum...Ameliyatımı yapacak olan hastane İstanbul’daydı. Ağrı’da havaalanına girdiğimde engelimi gören güvenlik görevlisi tekerlekli sandalye getirdi. Girişteki arama işlemlerini beni başka bir yoldan götürerek yaptı. Uçağa herkesin bindiği yerden değil, uçağın farklı bir bölümünden benim binmem için getirdikleri asansörle bindim. Uçağa bindiğimde beni hostesler devraldı, gideceğim koltuğa kadar götürdüler. Hatta koltuk numaram başka olmasına rağmen engelli olduğumu görünce en öne götürdüler. Uçak henüz havadayken yer ile irtibat sağlandı uçakta 2 tane engelli birey olduğu söylendi. Bu uygulamaya 65 yaş üzeri olanlar da dahilmiş. İniş sırasında da hemen bir asansör uçağa yaklaştı ve hiç kimse inmeden önce beni indirdiler. Sonra akülü araçlarla geldiler ve beni istediğim yere götürdüler. Benim için çok güzel ve gurur vericiydi. Bunun için kimlik vs. göstermedim, yalnızca engelim olduğunu biliyorlardı.” (E₄, 32 yaşında).

Katılımcıların çoğunluğu yardım temelli yaşadıklarından, ailelerinin ve sevdiklerinin ölümünden ve yalnız kalmaktan korkmaktadırlar. Yaşamları boyunca en büyük destekçilerini aileleri olarak tanımlayan engelli bireyleri onların olmayacağı bir dünya büyük bir endişe ve belirsizliğe sürüklemektedir.

Engelli bireyler kendilerine sunulan bazı sosyal hizmet ve yardımlardan faydalanarak yaşam kalitelerini iyileştirebilmektedirler. Engelli bireylerin büyük çoğunluğu engelli, malul ve bakım aylığından faydalanarak yaşamlarını sürdürmektedirler. İstihdamda yer alan engelliler ise sosyalleşmeyi kolaylaştıracak hizmetlerden faydalanmaktadırlar. Bir kısmı operatörlerin sağlamış olduğu telefon ve internet indirimlerinden faydalanmaktadır. Ayrıca engelli kimlik kartıyla izin verilen alanlarda ücretsiz ve indirimli giriş haklarından yararlanarak gezebilmekte, hastanelerde öncelikli sağlık hizmetinden yararlanmaktadırlar. Bir kısmı ise sağlanan hizmet ve yardımlardan yararlanmayı reddetmektedir. Gerekçesi maddi

açıdan bu desteğe daha fazla ihtiyacı olan insanların olmasıdır. Bir kısmı engelli ve/veya bakım aylığı yerine istihdam desteğinin arttırılmasını istemektedir.

Engelli bireylerin sosyal hayata katılımını kolaylaştıracak çeşitli talepleri bulunmaktadır. Aileleri ya da onlara doğrudan bakım desteği sağlayan yakınları ile sadece sosyalleşebildiklerinden rahatça seyahat edebilecekleri bir sistemin geliştirilmesini istemektedirler. Ayrıca hastaneye gitme gibi bireysel işlerini bağımsız olarak yapabilmek istemektedirler. Bunun için gereksinim duydukları tek şey ise asansörlü araçlardır. Ayrıca diğer engellilerle iletişim için bir ağa da gereksinim duymaktadırlar. Konuya ilişkin bir görüş şu şekildedir:

“Normalde bir yere gideceğimiz zaman ailemiz bize araç ayarlamak zorunda kalıyor. Bu şartlarda dolmuşa binip inme gitme şansımız yok...özel araca ihtiyaç duyuluyor ama asansörlü aracımız olduğu takdirde biz bununla rahatlıkla ... halledebiliriz...farklı insanlar tanımak, değişik ortamlarda bulunmak isterdik...engellileri bir araya getirebilecek ve iletişimde olmalarını sağlayacak bir ağ oluşmasını isterdik.” (K₂, 39 yaşında) .

Engelliler sosyalleşecek alanların artırılmasını talep etmektedir. Bu durum engelli bireylerin sosyal dışlanmasını da önleyecektir. Ayrıca engelli bireylere yönelik farkındalığının artırılması amacıyla sivil toplum örgütlerinin ve gönüllü kuruluşların çalışmalarının da arttırılması gerekmektedir. Bir görüşmecinin konuya ilişkin düşünceleri:

“...engelsiz yaşam merkezlerinin yapılması çok önemlidir. Kendim de ... özel eğitimde çalışan bir öğretmen olarak lise çağından sonra engelli bireylerin çoğunluğunun evlerde hapis kaldığını görüyorum...sosyal hayata katılımını sağlayacak merkezlerin çoğaltılması...sivil toplum örgütleri ve gönüllü kuruluşların artması ve bu sayede toplum nezdinde farkındalığın arttırılması gerekmektedir.” (E₅, 27 yaşında)

Çevre düzenlemelerinin engellilerin erişebilirliği için yeterli olmadığı düşünülmektedir. Özellikle kaldırımların ve binaların engellilerin bağımsız hareket etmesine uygun olmadığını ve bu yüzden bazı etkinliklere katılamayarak toplumdan uzak kaldıklarını belirtmektedirler. Konuya ilişkin bir görüşmecinin düşüncesi:

“Kaldırımda ilerlemek mümkün olsa bile incek yer yok. Önleri kapatılıyor. Aslında yapılacak uygulamalar çok basit, elimizde olsa da biz yapabilirsek keşke. Belirli zaman-

larda ne istendiği biz engelli bireylere sorulsa da ne yazık ki söylenenler havada kalıyor.” (E₂, 57 yaşında)

Katılımcıların bir kısmı sosyalleşmeyi istihdam ile ilişkilendirmektedir. İstihdam edildikleri ortamlarda daha kolay sosyalleşebileceklerini düşünmektedirler. Maddi yardımların onları toplumdan soyutladığını söylemek mümkündür. Konuya ilişkin bir görüşmecinin düşüncesi:

“İş imkanları artırılabilir...kendimi bildim bileli çalışmak istiyorum ama iş bulamıyorum. Çalışamayacak durumda olan arkadaşlarım...onların maaştan faydalanması gerekiyor ama benim gibi çalışabilecek durumda olan ve çalışmak isteyen engelli bireyler için iş imkanları artırılmalı. Yani engelli aylığı vereceklerine iş versinler.” (K₃, 47 yaşında)

Katılımcıların sosyal yaşamına ilişkin son olarak sosyal yaşamlarında bir gün içerisinde neler yaptıkları sorulmuştur. Alınan yanıtlar, çalışmayan bireylerin o güne özgü daha önceden belirlenmiş bir planı yoksa doğaçlama ve çoğunlukla hobi olarak tanımlayabileceğimiz sevdikleri faaliyetlere yoğunlaştığını göstermektedir. Çalışan bireyler de çalışma saatlerinden arta kalan zamanlarda hobilerine yöneltmekte ve ailelerine zaman ayırmaktadırlar.

Engelliler maddi yardımlardan haberdardırlar. Bilinen yardımlar genellikle engelli aylığı, bakım aylığı ve erken emeklilik hakkı olarak tespit edilmiştir. Sosyalleşme adına ise ilk akla gelen hizmet ücretsiz ulaşım olmakla birlikte ilçelerde bu uygulamanın yeterli düzeyde olmadığı görülmüştür. Ayrıca katılımcıların kullanım ihtiyaçlarına göre operatör indirimleri, vergi muafiyetleri gibi konularda bilgi sahibi olduğu öğrenilmiştir

3.5. Engellilerin Çalışma Yaşamına Bir Bakış

Çalışan katılımcılara çalışılan sektör, çalışmaya başlama yaşı, çalışma nedenleri, çalışmanın önemi, iş yerinde karşılaşılan zorluklar, engellilerin istihdama katılımı için yapılması gerekenler gibi sorular yöneltilmiştir.

Çalışmada istihdama yönelik en genel ve dikkat çekici sonuç katılımcıların cinsiyetine ilişkindir. Çalışmaya dahil olan hiçbir kadın istihdamda yer almamaktadır. Buna karşın erkek katılımcıların neredeyse tamamı istihdam edilmiştir. Bu durum toplumsal cinsiyetçi rollerin engelli bireyler arasında da süregeldiğini ve kadınların hem kadın olma hem de engelli olma şartları ile dezavantajlılığını ikiye katladığını kanıtlamaktadır.

Katılımcıların yarısından fazlası kamu sektöründe istihdam edilmekte olup bunların tümü üniversite mezunudur ve büyük çoğunluğu

öğretmenlerden oluşmakta, onları büro personeli takip etmektedir. Bu durum üniversite mezunu olan engelli bireylerin kamuda istihdam edilme oranının daha yüksek olduğunun bir kanıtıdır. Özel sektörde çalışanlarda da üniversite mezunu daha fazladır. Katılımcıların çalışmaya başlama yaşı 18-24 yaş aralığındadır.

Engelli bireylerin çalışmanın yaşamlarını sürdürebilmeleri için temel bir gereksinim olduğunu düşünmektedirler. Diğer yandan istihdam onların “kendilerini gerçekleştirme” yolunda attıkları önemli bir adımdır.

“Çalışmasaydım kendini gerçekleştirebilen bir görme engelli olmazdım. Sıradan bir hayat sürerdim. Çalışmak beni verimli hale getirdi ve kendime olan güvenimi arttırdı. Eğitim almak ve çalışmak kişiliğimizi etkiliyor.” (E₉, 45 yaşında) demektedir bir görüşmeci.

İstihdamda yer alan katılımcıların iş bulma süreçleri çalıştıkları sektöre göre değişiklik göstermektedir. Kamu sektöründe istihdam edilenlerin hepsi Kamu Personeli Seçme Sınavına (KPSS) girerek, ilgili bölümlerin gerekli puan şartını tamamlamış ve atanmışlardır. Özel sektörde çalışanların hepsi de şu anki işlerini bir tanıdık ya da çevresindeki bir aracının yardımı ile bulmuşlardır. Bu nedenle katılımcıların iş bulma sürecinde yaşadıkları zorluklar çalıştıkları sektöre ve engel durumlarına göre değişiklik göstermektedir. Kamu sektöründe çalışan bireyler ağırlıklı olarak sınava hazırlanma sürecinde zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Özel sektördeki bireyler ise işe alım sürecindeki prosedürlerde zorlanmaktadırlar. Bunların yanında çalışmak istemelerine karşın ne özel sektörde ne de kamu sektöründe istihdam fırsatı bulamayan engelli bireylerin olduğu göz ardı edilmemelidir. Konuya ilişkin iki görüşmecinin görüşleri:

“Sınava hazırlanırken görme ile ilgili engelim olduğum için zorluklar yaşadım. Aynı dershaneye iki kere yazıldım. Gündüz de gittim aynı dersi dinledim akşam da gittim aynı dersi dinledim. Okuyarak pek çalışamıyordum. Bu tarz zorluklarım oldu.” (E₁₀, 37 yaşında).

“İşe başvururken...bir sorun olmadı. Ancak ... evrakların düzenlenmesi sürecinde biraz zorlandım... işe başvurduğum süreçte aynı zamanda engelli raporu çıkarmak için heyet randevusuna başvurmuştum...4 ay sonrası için gün verdiler. Bu süre benim işe alım sürecimden sonraki bir tarihe denk geliyordu. Yani işi kaçırabiliyordum.” (E₆, 32 yaşında).

Engelliler çalıştıkları işte gerek yaptıkları işe uyum gerek erişebilirlik yönünden çeşitli zorluklar yaşamaktadırlar. Özel sektörde çalışan katılım-

cılar görev tanımı dışındaki işlerden de sorumlu tutulabildiklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların önemli bir çoğunluğu özel eğitim kurumlarında görev yaptıkları ve gereksinim duyulan fiziki ve sosyal şartlar sağlandığı için işyerinde önemli bir sorun yaşamamaktadır. Diğer işyerlerinde sorun yaşanmaktadır. Bir görüşmecinin görüşleri:

“Özel sektörde otellerde müzisyenlik yaptım öncesinde 7 sene...düşünlerde telgraf geldiğinde okuyamıyordum, otel müdürü okuyordu. İstek geldiğinde de tanıdık garsonlar okuyup bana söylüyorlardı.” (E₁₀, 37 yaşında).

Katılımcıların şimdiki işlerinden önce özel sektörde çalışmışlardır. Kamu sektöründe çalışanlardan mevcut işlerine atanmadan önce alan dışı memur olarak çalışanlar bulunmaktadır. Katılımcılardan önceki işlerinden ayrılmayı düşünenler nitelik olarak kendilerine daha uygun işlerde çalışmak istedikleri ya da hayallerindeki mesleği yapabilme umuduyla işten ayrılmayı düşündüklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu mevcut işlerini kendilerine uygun bulmaktadırlar.

Ortopedik engelliler büyük ve organize olunması gereken işlerde yardıma gereksinim duyduğunu belirtmiştir. Eğitimine uygun işte çalışmayan katılımcılar mevcut işlerini kendilerine uygun görmemekte ancak ekonomik olarak çalışmak zorunda olduklarını ifade etmektedirler.

Katılımcılardan çalıştıkları işi bir kelime ifade etmeleri istenmiştir. Katılımcıların verdikleri çeşitli yanıtlardan “*eğlenceli*” nitelendirmesi ön plana çıkmıştır. Böyle düşünenler; eğitim, bilgi ve beceri kriterlerine uygun işlerde çalışanlardır. Çalıştığı işi “*hareketli*” ve “*sıkıcı*” olarak nitelendiren katılımcılar ise kendilerine göre daha vasıfsız işlerde çalışmaktadırlar. Bunlar genellikle dosya ve evrak işleri yapmaktadırlar.

Katılımcılar çalışma şartlarını engellilerin çalışmasına uygun olarak nitelendirmişlerdir. Çalışma şartlarının uygun bulunmasının ilk nedeni katılımcıların kendileriyle benzer engellere sahip bireyler için değerlendirme yapmasıdır. İkinci neden ise çalışan bireylerin ağırlıklı olarak özel eğitim kurumlarında istihdam edilmesi ve ihtiyaç duyulan fiziki koşullara sahip olmasıdır. Dolayısıyla katılımcılar kendilerinden farklı engeli bulunan ve farklı işyerlerinde çalışan engelli bireyler söz konusu olduğunda çalışma şartlarının daha zorlayıcı olabileceğini düşünmektedirler. Çalışma koşulları açısından; ücret ve çalışma saatleri konusunda engelli olmayan bireyler ile arada bir fark bulunmamaktadır.

Çalışma hayatına ilişkin farklı sıkıntılar söz konusudur. Öncelikle engelli bireylerin rutin sağlık harcamaları aylık gelirlerini doğrudan etkilemektedir. Ayrıca hem kamu hem de özel sektörde engellilere ilişkin fiziki çalışma şartlarının yetersiz olması engellilerin istihdam alanını daraltmak-

tadır. Katılımcıların belirttiği diğer bir sorun ise kamuda istihdam edilme yöntemleri açısından dezavantajlı gruplar arasında farklılık olmasıdır. Katılımcılardan birinin bu konu hakkındaki düşünceleri şu şekildedir:

“Şehit yakınları ya da gazi yakınlarına sınavsız kadro veriliyor ama biz engelliler söz konusu olunca engelli olarak üniversite mezunu olmama rağmen hem sınava giriyorum hem de memur kadrosunda değil hizmetli kadrosunda görünüyorum..” (E₇, 52 yaşında).

Katılımcıların çalıştığı işyerlerinde engellilere ilişkin politikalarda yeterli olmamakla birlikte fiziki şartların sağlandığı görülmüştür. Ancak genellikle ortopedik engellilerin gereksinimleri ön plandadır. Görme, işitme veya süren hastalıklı engelli bireylerin ihtiyaçları geri plandadır. Öte yandan bazı iş yerlerinde ortopedik engellilerin de çalışmasını kolaylaştıracak asansör gibi temel uygulamaların eksik olduğu tespit edilmiştir. Kamuda istihdam edilen engelli bireylerin engelli haklarına ilişkin mevzuat hakkında daha bilgilidirler.

Çalışma yaşamında işveren ve çalışma arkadaşlarının engelli bireylere ilişkin tutum ve davranışları önemlidir. Bu bağlamda katılımcıların tamamı işyerlerinde engellere yönelik herhangi bir olumsuz davranışla karşılaşmadıklarını, işveren ve çalışma arkadaşlarının işle alakalı her konuda destekçi olduklarını ifade etmişlerdir. Özel sektörde çalışan katılımcılar kamuda çalışanların yararlandığı esnek çalışma saatleri ve idari izinlerden yararlanmak istemektedirler.

Aile teşviki olan engelli bireylerin istihdama katılma olasılığı daha yüksektir. Katılımcıların tamamı istihdam konusunda ailelerinin oldukça destekçi olduğunu belirtmişlerdir. Aldıkları eğitime kıyasla daha nitelsiz işlerde çalışan engelli aileleri katılımcıların kendi eğitim seviyelerine uygun işlerde istihdam edilmesini istemektedirler.

Engellilerin istihdamda yer alması için yenilikçi ve mevcut durumu iyileştirici politikaların geliştirilmesi, engelli bireylerin görüşlerinin alınması ve bu doğrultuda çalışmalar yapılması gereklidir. Katılımcılara istihdamda yer almalarını arttıracak uygulamaların neler olabileceği sorulmuştur. Özel sektörde çalışma saatlerinin engelli bireyler için daha esnek hale getirilmesinin engelli istihdamını arttıracak ileri sürülmüştür. Ayrıca birçok katılımcı, engelli bireylere verilen maddi yardımların yerine istihdam teşviklerinin artırılması gerektiğini düşünmektedir. Çünkü verilen maddi desteklerin engelli bireyleri istihdama katılımda daha isteksiz hale getirdiği düşünülmektedir. Ayrıca katılımcılar engelli çalıştırma kotasının artırılması gerektiğini ve engelli çalıştırmak için işyerlerine konulan 50 işçi çalıştırma şartının da düşürülmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca engellilerin işe alım süreçlerinin mevzuata uygunluğunun denetlenmesi

gerektiğini vurgulamışlardır. Engelli bireylere eğitim verilmesi ve meslek sahibi olmaları konusunda desteklenmelerinin altı çizilmiş, online programların düzenlenmesi önerilmiştir.

4. SONUÇ

Bu çalışma ile engellilerin çalışma ve sosyal hayatlarında yaşadıkları zorlukları tespit etmek ve bu zorluklara ilişkin engellilerin çözüm önerilerini öğrenmek amaçlanmıştır. Çalışma çerçevesinde engelli bireylerin sosyal yaşama katılımını sınırlandıran sosyal, ekonomik, çevresel etkenlerin engelli bireylerin de görüşleri alınarak detaylı bir biçimde tespiti mümkün olmuştur.

Engellilerin sosyal yaşama aktif katılımında erişebilirlik halen önemli bir yer tutmaktadır. Engelli bireylerin önündeki belki de en büyük engel bağımsız hareket edebilme özgürlüğünden yoksun kalmalarıdır. Nitekim katılımcılar da gerek çalışma gerek sosyal yaşamlarındaki bu konuya ilişkin eksiklikleri vurgulamışlardır. Öte yandan istihdama kıyasla eğitim hayatı ve sosyal yaşamda daha fazla ayrımcı söylem ve tutumla karşılaşıldığı görülmüştür. İstihdam edilen katılımcıların belirli bir eğitim düzeyinde ve mesleki bilgiye sahip olması engellilerin çalışma yaşamına katılmasında mesleki bilginin önemini göstermektedir. Engelli bireylerin de vurguladığı gibi onları maddi yardımlar ile desteklemekten ziyade istihdama katılımlarını arttıracak politikaların geliştirilmesi ve mevcut düzenlemelerin bu yönde iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu şekilde toplumsal hayata katılabilmek ve toplumun her alanında var olabilmek mümkündür. Engellilerin yaşadığı sorunların toplum tarafından anlaşılabilmesi için topluma da eğitim verilmesi gerekmektedir. Çünkü toplumsal farkındalık sağlanmadan engellilerin veya başka dezavantajlı grupların toplumsal hayata aktif katılımı mümkün olmayacaktır. Söz konusu farkındalığının sağlanmasının en güzel yol ise engelli bireyler başta olmak üzere dezavantajlı grupların toplumun her alanında var olmalarını sağlayacak düzenlemelerin ortaya konmasıdır.

KAYNAKÇA

- Akyürek, G., Bumin, G., & Crowe, T. K. (2019, 5 12). The factors associated with community participation: Employment and education of people with disabilities in Turkey. *candinavian Journal of Occupational Therapy*, s. 1651-2014. doi: 10.1080/11038128.2019.1587502
- Aydın, S. & Yıldız, R. (2023). Bir kimlik dayatma aracı olarak engellilik ve başatme yolları. *Turkish Studies-Economics, Finance, Politics*, 18(4). 1243. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.70675>.
- Baykan, Z., Naçar, M., Şenol, V. & Çetinkaya, Fevziye (2018). Erciyes Üniversitesi akademik personelinde engellilik farkındalığı. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 11(1), 50-61. <https://doi.org/10.26559/mersinsbd.329821>.
- Burcu, E. (2015a). *Engellilik sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Burcu, E. (2015b). Türkiye’de yeni bir alan: ‘engellilik sosyolojisi’ ve gelişimi. *Journal of Sociological Studies/ Sosyoloji Konferansları*, 52 (2015-2), 319-341.
- Demir, P. (2022). *Etnisite ve engellilik: Bir çifte dezavantajlılık durumu mu?* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Anakra.
- Durmaz, Ş. (2017). Engellilik ve işgücü piyasası ilişkisi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(15), 249-275.
- Çakmak, N. M. (2007). Sahne sanatları ve engellilik. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 11(1). 591-598.
- Göçmen, S. (2017). *Çalışma kültürü bağlamında engellilik: Alanya’da bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Alanya Alaattin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Antalya.
- Jepersen, L. N., Michelsen, S. I., Tjørnhøj-Thomsen, T., Svensson, M. K., Holstein, B. E., & Due, P. (2018, 1 23). Living with a disability: a qualitative study of associations between social relations, social participation and quality of life. *Disability and Rehabilitation*, s. 1464-5165. doi: 10.1080/09638288.2018.1424949
- Kahraman-Güloğlu, F. (2022). Engellilik hakkında kavramsal karmaşanın nedenleri ve Türkiye’deki durum. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 33(1), 291-315. DOI:10.33417/TSH.989123.
- Kara, B. C. & Coşkun, İ. (2022). Erken çocukluk döneminde

- normal gelişim gösteren çocuğu olan annelerin engellilik algısı. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 24(2), 489-512. <https://doi.org/10.26468/trakyasobed.1097927>.
- Kucur, F. & Demirdöven, M. (2021). Görme engelli bireylerin engellilik deneyimleri üzerine bir değerlendirme. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 5(2), 55-70.
- Naçar, M., Çetinkaya, F. & Baykan, Z. (2012). Kayseri il merkezinde özürlülük, sakatlık ve engellilik prevalansı. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 11(1), 71-80. <https://doi.org/10.5455/pmb.20110811121445>.
- Nazlı, A. (2012). “Öteki beden”: Bir ötekilik biçimi olarak engeli beden ve engellilik. *Sosyoloji Dergisi*, (27), 15-32.
- Özdelikara, A. Arslan, B. (2017). Engellilik durumunun belirlenmesi ve engelli hizmetlerine yönelik beklentiler. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (62), 98-110.
- Subaşıoğlu, F. (2008). Üniversitelerin bilgi ve belge yönetimi bölümlerinin “engellilik farkındalığı” üzerine bir araştırma. *Bilgi Dünyası*, 9(2), 399-430. <https://doi.org/15612/BD.2008.312>.
- Şahin, F. & Güldenoğlu, B. (2013). Engelliler konusunda verilen eğitim programının engellilere yönelik tutumlar üzerindeki etkisi. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2(1), 214-239.
- Ünal, V. (2021). Türkiye’de engellilik yaklaşımlarının sosyal politika açısından değerlendirilmesi. *Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. XLV (2). 235-257.
- Yurtsever-Kılıçgün, M. (). Engellilik, engelli bireyler, engelliliğin sınıflandırılması ve değerlendirilmesi. Ünver, G. (Ed.) *Her yönüyle engellilik, engelli bireyler, egzersiz ve spor içinde*. İstanbul: Efe Akademi Yayınları. 7-30.

EMEĞİN YENİ SINIRLARI: KULLANICI EMEĞİ VE OYUN EMEĞİ

Hüseyin SEVGİ¹

1. GİRİŞ

Kapitalist emek piyasaları ve bu piyasaların dinamikleri tıpkı canlı birer organizma gibi dinamik yapılara sahiptir. Zaman içinde sosyo-kültürel, politik ve ekonomik koşullara bağılı olarak değişir ve gelişirler. Bunun en güzel örneğini 19. Yüzyıl emek piyasalarının yapısı ile günümüz emek piyasaları arasındaki dramatik fark ortaya koymaktadır. 19. Yüzyılın son çeyreğinde çalışmanın ve emeğin tanımı son derece sınırlı ve sadece emek piyasaları çerçevesinde yapılmaktayken zaman içinde, özellikle teknolojik dönüşümlerin etkisiyle, çalışmanın ve emeğin tanımı çok karmaşık bir hale gelmiştir. Bu nedenle günümüzde iş ile iş dışı yaşamın sınırları çizmek giderek daha zor hale gelmektedir.

Geleneksel olarak “emek” kavramı emek piyasalarında harcanan fiziksel ve zihinsel çabayı ifade ederken, bununla bağlantılı olarak “çalışma” kavramı da çoğunlukla emek piyasaları kapsamında geçirilen süreyi ifade edecek biçimde evrilmiştir. Bu tanımlar sanayi devrimi sonrası oluşan geleneksel kapitalist emek piyasalarında tam karşılığını bulmuştur. Kapitalist sistemin özünde yer alan kaçınılmaz emek-sermaye çatışması ve emek sömürüsüne dayalı sermaye birikimi mekanizması da bu tanımlar üzerinden yükselmiştir.

Kapitalist piyasa dinamiklerinin hızla yaygınlaşması emek piyasalarını da değişim ve dönüşüme zorlamıştır. Konjonktürel olarak içinde bulundukları politik, ekonomik ve sosyo-kültürel iklimden etkilenen emek piyasaları değişen koşullara uyum sağlayabilmek adına 19. Yüzyılda kullanılan “çalışma” ve “emek” kavramlarının sınırlarını genişletmiştir.

Bu bağlamda özellikle son yıllarda bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan yenilikler emek piyasalarının dinamiklerini kaçınılmaz olarak etkilemiştir. “Çalışma” ve “emek” kavramlarının sınırları bir kez daha tartışılmaya başlanmıştır. Teknolojik gelişmelerin sunduğu yeni imkanlar dahilinde daha önce hiç olmayan yeni işlerin ortaya çıkması söz konusu

1 Doç. Dr. Kırklareli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Uzman, hsevgi@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0295-0723.

olurken, emek kavramı da geleneksel emek piyasalarının dışına çıkmaya başlamıştır.

Çalışma ve emek kavramlarının anlamı genişlerken kapitalist piyasa ekonomisinin emek sömürüsüne dayalı sermaye birikimi mekanizması şiddetini artırarak devam etmektedir. Yeni teknolojik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan yeni çalışma ve emek biçimleri sermaye birikiminin temelinde olan emek sömürüsüne yeni bir boyut kazandırarak onu derinleştirmekte ve görünmez hale getirmektedir. Son yıllarda bilgi ve iletişim teknolojilerindeki dönüşüm sermayenin kendisini yeniden üretmesine ve yeni birikim yolları bulmasına yol açmıştır. Sosyal medya platformlarının hızla popülerleşmesi, dijital medya araçlarını kullanan kişi sayısının ve dijital ağlarda geçirilen zamanın artması, sermaye birikiminde önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, kullanıcılar dijital içerik üreterek veya diğer kullanıcıların ürettiği içeriklerle etkileşime geçerek, dijital kültürün bir parçasına haline dönüşerek önemli bir değer yaratmaktadır. Kullanıcıların yarattığı bu değer, farklı biçimlerde medya şirketleri tarafından metalaştırılmakta ve sermaye birikimi için kullanılmaktadır.

Oyun emeği, emek kavramının geleneksel emek piyasalarının dışına taşan anlamıyla yeni bilgi ve iletişim teknolojileriyle birlikte elen alan ve emek sömürüsü eksenli bir sermaye birikimini ifade eden kapsamlı kavramdır. Oyun emeği, kullanıcı emeği ve kullanıcı tabanlı içerikler kavramlarıyla birlikte çok daha anlamlı hale gelmektedir. Bu bakımdan oyun emeği ile kullanıcı emeği arasında simbiyotik bir ilişki bulunmaktadır. Bu iki kavram birbirinden beslenen ayrılmaz bir bütünün parçalarıdır. Bu ilişki dijital ağların yaygınlaşmasıyla birlikte güçlenmiştir.

Bu çalışmada temel amaç oyun emeği ve kullanıcı emeği kavramlarını açıklayarak bu kavramların birbirleriyle olan ilişkilerini değerlendirirken bu yeni emek kavramlarının sömürüsüne ve metalaşma sürecine dair teorik tartışmalarla birlikte emek sömürüsünün nasıl yaygınlaştığı ve derinleştiği incelemektir.

2. KULLANICI EMEĞİ

Kullanıcı emeğinin kavramsal kökeni iki farklı boyutu barındırmaktadır. Bunlardan ilki, Dallas Smythe'in tarafından 1971'de ortaya atılan "izleyici emeği" kavramıdır. Smythe'e, göre insanlar boş zamanlarını televizyon karşısında geçirirken, aynı zamanda reklamcılar için çalışmaktadır. Buna göre, insanlar boş zamanlarında reklam izlemeye zorlanarak reklam firmaları tarafından metalaştırılmaktadır. Kullanıcı emeğinin kavramsal olarak ikinci boyutunu ise, Alvin Toffler tarafından ortaya atılan prosumer kavramı oluşturmaktadır. Prosumer², İngilizce üretici (producer) ve

2 Kavramın tam Türkçe karşılığı olmadığı için metin içinde orijinali kullanılmıştır.

tüketici (consumer) kelimelerinin birleşiminden oluşmaktadır. Üretim ve tüketiminin aynı kişi tarafından ve çoğunlukla aynı anda gerçekleştiği bir durumu ifade etmektedir. Prosumer kavramı, günümüzde sosyal medya platformlarında hem içerik üreten hem de bu içerikleri tüketen kullanıcıları ve kullanıcı emeğini açıklayan önemli kavramlar arasındadır (Smythe, 1977, 3-5; Toffler, 1984: 266-267).

Toffler, Prosumer kavramını presumption kavramından türetmiştir. Presumption³, ekonomide sadece üretim veya tüketim taraflı bakmak yerine, üretim ile tüketim aynı anda odaklanmayı ifade eden bir yaklaşımdır. Bu bakımdan, prosumer bir özne olarak presumption sürecinin aktif bir aktörüdür. Toplumsal dönüşümleri birinci, ikinci ve üçüncü dalga olarak kavramsallaştıran Toffler'a göre prosumer, sanayi sonrası toplumu ifade eden üçüncü dalganın doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Buna göre, modern toplumlarda üretimin ve tüketimin anormal bir şekilde ayrılması, modern üretim ve tüketim kalıplarına ters düşeceğinden, bir noktada üretim ve tüketimin bütünleşmesini ifade etmektedir. Üretimin ve tüketimin birleştiği üçüncü dalgada ise ve kavramı bu toplumun temel öğelerinden biri olmaktadır (Ritzer ve Jurgenson, 2010: 17; Fuchs, 2015).

Prosumer, üçüncü dalga ile ortaya çıkan görünmez ekonomi içinde toplumun bütününe yayılmış olan bir üretim ve tüketim sürecini ifade etmektedir. İletişim teknolojilerinin gelişmesi ve internetin günlük kullanım alışkanlıklarından biri haline gelmesiyle, prosumer kavramı daha çok dijital medya ile ilgili bir kavram haline dönüşmüştür. Web 2.0'a kadar kısmen daha durağan olan dijital üretim-tüketim süreci, Web 2.0 sonrasında sosyal medyanın etkisiyle daha aktif bir görünüme kavuşmuştur. Sosyal medyanın popülerleşmesiyle birlikte, kullanıcılar içerik üretirken, aynı zamanda içerikleri tüketen özneler olarak birer prosumer'a dönüşmüşlerdir. Kullanıcı emeği, bir yanıyla Campbell'in tanımını yaptığı craft consumer⁴ kavramıyla da benzerlik taşımaktadır. Campbell'e göre craft consumer, kitle üretimi ile piyasaya sürülmüş bir ürünü alan, aldığı ürünü tüketmek yerine onu bir hammadde olarak kullanıp, belirli bir emek harcayarak başka bir ürüne dönüştüren ve bu yeni ürünü kendisi kullanan kişidir. Craft consumer "metaları" kişiselleştirerek başka bir şeye dönüştüren özneyi tanımlamaktadır. Prosumer'a benzer biçimde üretim (yeniden) ve tüketim aynı kişi tarafından gerçekleştirilmektedir. Prosumer ile craft consumer arasındaki en temel fark, prosumer bir ürünü (dijital içeriği) en baştan üretirken, craft consumer halihazırda metalaşmış bir ürünü, yeniden üreterek başka bir şeye dönüştürmektedir (Campbell, 2015: 27-28).

Dijital medyada kullanıcı sayısının ve emeğinin artmasıyla birlikte, dijital ortamda üretim ve tüketim kavramları, tek başlarına anlam ifaden

3 Kavramın tam Türkçe karşılığı olmadığı için metin içinde orijinali kullanılmıştır.

4 Kavramın tam Türkçe karşılığı olmadığı için metin içinde orijinali kullanılmıştır.

kavramlar olmaktan çıkmaya başlamışlardır. Geleneksel kitle iletişiminde olduğu gibi tek bir merkezden içeriklerin üretilmesi ve daha sonra kitlelerin tüketimine sunulması artık söz konusu değildir. Tüketim ve üretim birbirini tamamlayan bir sürece evrilmiştir. Ritzer’e göre, geleneksel tüketim ve üretim kavramları *prosumption* yaklaşımıyla birlikte artık birer “zombi” kavramlara dönüşmüşlerdir. Dijital kapitalizm çağında tüketim ve üretim kavramları tek başlarına ele alındığında, mevcut süreci açıklamada yetersiz kalan yaşayan birer ölü olmaktadır (Ritzer, 2015: 414).

Teknolojik gelişmelere paralel biçimde, dijital ortamda harcanan kullanıcı emeği ve oluşturulan içeriklerin biçimi zamanla farklılaşmıştır. Bu değişimi Axel Bruns “*produsage*” kavramı ile açıklamaktadır. İngilizce *production* (üretim) ve *usage* (kullanım) kelimelerinin birleşiminden türeyen *produsage*⁵, açık kaynak kodlu yazılımlardan, basit sosyal medya paylaşımlarına kadar geniş yelpazeye sahip, kullanıcı tabanlı içerik (*user-created content*) üretme sürecinin tamamını ifade etmektedir. *Produsage*, pasif tüketim ile aktif üretim arasındaki sınırı bulanıklaştırmaktadır. Kullanıcılar farkında olmasa da internette bir biçimde üretici rolü üstlendiğinden, üretici ile tüketici arasında sınırı tespit etmek artık çok zor olmaktadır (Bruns, 2006: 18).

Bu bağlamda, internetteki iletişimin ve etkileşimin biçimini ifade eden Web 1.0 ve Web 2.0 kavramları kendi doğalarına uygun olacak biçimde kullanıcıları ve kullanıcı emeğini dönüştürmüşlerdir. Örneğin, İnternet ağının ilk dönemlerini ifade eden Web 1.0’da kullanıcılar, tıpkı geleneksel kitle iletişimindeki izleyiciler gibi, sadece tüketici konumundayken, Web 2.0’ın aktif katılım ve çoklu etkileşim özellikleri sayesinde kullanıcılar pasif tüketici durumundan sıyrılarak birer *prosumer*⁶’a dönüşmüştür. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler, Web 2.0 kavramını geliştirerek Web 3.0’ı ortaya çıkarmıştır. Web 3.0, iletişim ekseninde teknoloji ve insan emeğinin iş birliğini, uyumunu ve diyalektiğini tanımlamaktadır. Web 3.0, dijital medya teknolojileri ile insan arasındaki senkronizasyonunu ifade etmektedir. Dolayısıyla, Web 3.0 ile dijital içerik üretimi ve kullanıcı emeği büyük bir hızla artmaktadır (Bernal, 2020: 27). Web 3.0 ile kullanıcılar da yeniden şekillenmeye ve dönüşmeye başlamışlardır. Kullanıcılar, sadece sosyal medyada eğlenceli içerikler üreten ve tüketen olma durumunun ötesine geçmişlerdir. Web 3.0 ile kullanıcılar dijital ortamda ciddi teknolojik bilgiler üretmekte, ücretsiz yazılımlar yayınlamakta ve diğer kullanıcıların ürettiği her türden bilgiyi tüketmektedir. Üretilen her türlü şeyin dağıtılmasında ise sosyal medya bir merkez ağ olarak kullanılmaktadır. Ortaya çıkan bu yeni kullanıcı tipolojisi, İngilizce *production* (üretim) ve *user* (kullanıcı) kelimelerinden türetilen *produser*⁶ kavramı ile anılmaktadır.

5 Kavramın tam Türkçe karşılığı olmadığı için metin içinde orijinali kullanılmıştır.

6 Kavramın tam Türkçe karşılığı olmadığı için metin içinde orijinali kullanılmıştır.

Web 3.0'ın etkisiyle produsage faaliyetinde bulunan kullanıcılar bir yönüyle produser'a dönüşmektedir. Produser'a dönüşen kullanıcılar, çeşitli kaynaklardan gelen bilgileri filtreleyerek, yorum yaparak, beğenerek, yeniden paylaşarak değerlendirerek ve dağıtarak ağa bağlı kamusal alanlara katkıda bulunmaktadır (Wang, 2016: 56; Grinnell, 2009: 586; Bruns, 2006: 21).

Bu bağlamda produser, iş birliğine dayalı içerik üretimi ve tüketimi sürecinin temel öznesidir. Kullanıcıların Web 3.0 ile produser'a dönüşmesi, dijital ortamda daha fazla ve daha çeşitli içerik üretimini mümkün hale getirmektedir. Dolayısıyla, kullanıcılar dijital ortamda daha fazla değer üretmektedir. Kullanıcıların (produser) sayısı arttıkça, yaratılan değer artmakta ve adeta devasa bir bedava emek havuzu oluşmaktadır.

3. OYUN EMEĞİ

Dijital ağların ve bu ağlara bağlı teknolojilerinin hızla yaygınlaşması bu ağlarda geçirilen vaktin biçimlerini çeşitlendirmiştir. İnsanların iletişim teknolojilerine ve akıllı cihazlara olan ilgisinin artması dijital ağlarda ortaya çıkan kullanıcı emeğinin miktarını ciddi oranlarda artırmıştır. Bu artış aynı zaman kullanıcı emeğinin metalaştırılma sürecini giderek daha derin ve karmaşık hale getirmektedir. Bunun en somut örneğini Türkçeye “oyun emeği” olarak çevrilen playbor kavramı oluşturmaktadır. İngilizce play (oyun) ve labor (emek) kavramlarının birleştirilmesiyle türetilen playbor, gelişen dijital platformlar üzerinde oyun oynayan kullanıcıların sarf ettiği gayri maddi emeği ifade etmektedir (Sine, vd. 2023).

Bireylerin dijital ağlar üzerinden oynadıkları oyunlar kullanıcı emeğinin farklı bir varyasyonunu ortaya çıkarmaktadır. Özellikle sosyal medya hesaplarıyla eşgüdümlü çalışan ve akıllı cep telefonlarının etkisiyle hızla yaygınlaşan birçok oyun temelinde kullanıcı emeği yer almaktadır. Bu bağlamda oyun emeği, oyunlar aracılığı ile ortaya çıkan bedava emeği ve bu bedava emeğin sömürsünü maskeleyen etkili bir kavram olarak kullanılmaktadır (Goggin, 2011: 361).

Oyun emeği ile dijital platformlar arasındaki ilişki kullanıcıların boş zamanlarında sermaye için bedava emek üretip üretmedikleriyle doğrudan ilgilidir. Oyun emeği kavramındaki “oyun oynamak” eylemi hem çevrimiçi oyunlarda harcanan emeği hem de kullanıcıların boş zamanlarında sosyal medyada keyifli vakit geçirmek yaptıkları tüm aktiviteleri kapsamaktadır. Örneğin, komik bir video izlemek veya eğlenceli bir yazıyı okumak da oyun emeği kapsamında değerlendirilmektedir. Bu noktada önemli olan, kullanıcıların boş zamanlarında tıpkı “oyun oynar” gibi keyifli ve eğlenceli vakit geçirmesidir. Dijital Ağlarda Kullanıcı Emeği ile Sermaye Birikimi Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi yıllarda sosyal medya

platformlarının günlük rutinlerimizin bir parçası haline dönüşmesi, kullanıcıların boş zamanlarını dijital ağlarda eğlenceli aktivitelerle geçirme eğilimini artırmıştır. Bu bakımdan, kullanıcıların boş zamanlarını eğlenceli hale getirmek için dijital ağlarda harcadığı emeğin, hangi noktada sermaye tarafından metalaştırılarak bedava emeğe dönüştürüldüğü her zaman netlik içermemektedir. Bu nedenle, sosyal medyada vakit geçiren kullanıcıların ne zaman sermaye için bir değer ürettiklerini veya ne zaman sadece boş vakitlerini harcadıklarını tespit etmek oldukça güç olmaktadır. Dijital ağlarda, kullanıcıların boş zamanı ile sermaye için değer üretimi arasındaki bu karmaşık süreci ifade etmek için wiesure⁷ ve gamification (Oyunlaştırma) kavramları kullanılmaktadır. İngilizce work (iş) ve leisure (keyif) kavramlarından türetilen wiesure, tıpkı oyun emeği gibi, kullanıcıların boşta geçirdikleri zaman sırasında sermaye için ürettikleri bedava emeği ifade etmektedir. Oyunlaştırma kavramı ise, çalışmayı bir oyun gibi göstererek, harcanan emeğin sömürülmesine vurgu yapmaktadır (Conley, 2009; Kiat-suranon ve Suwunnamek, 2017: 118; Kim, 2018: 28-29).

Kullanıcı emeğinin, oyun emeği bağlamında sömürüsü iki farklı biçimde ortaya çıkmaktadır: bilinçli olarak oyun emeği yaratarak (playbor awareness) ve farkında olmadan oyun emeği yaratarak (playbor unawareness). Bilinçli olarak oyun emeği yaratmak, dijital oyunlar ile oyun emeği ürettiğinin farkında olan kullanıcıların durumunu ifade etmektedir. Bunun en somu örneği Çin ve Güney Kore gibi uzak doğu ülkelerinde ortaya çıkan ve “sanal altın” üreten atölyelerde görülmektedir. Bu atölyelerde bilgisayarda oyun oynayan kişiler (bir nevi işçiler), gayri maddi bir emek sarf etmekte ve sonucunda da belirli oyunlardan sanal altın elde etmektedir. Bu sanal altınlar dünyanın diğer yerlerindeki oyunculara gerçek para ile satılmaktadır. Sadece bu amaçla oyun oynayan kişiler diğer oyuncular arasında farmer (çiftçi) olarak adlandırılmakta ve küçümsenmektedir. Böyle bir durumda, çiftçiler sadece keyif için oyun oynamadıklarının bilincindedir. Bu nedenle oyun oynama süreci, çiftçiler açısından bir yanı sıra çalışmayı da içinde barındırmaktadır. Bilinçli olarak oyun emeği yaratıldığı durumlarda, asıl kazancı elde eden oyun oynayanlar değil, onları bir işçi gibi çalıştıran firmalar olmaktadır. Oyun oynayanlar, çok düşük paralar kazansa da “hem oyun oynuyorum hem para kazanıyorum” diyerek durumu kabullenmektedir. Gerçekte olan ise ciddi bir emek sömürüsünün oyun maskesi ile gizlenmesi olmaktadır. (Nakamura, 2013: 238; Dibbell, 2007).

Farkında olmadan oyun emeği yaratılması, dijital ağlarda online oyun oynama ile bu ağlarda eğlenceli vakit geçirmenin kesişiminde bulunmaktadır. Kesişimin ilk kümesi olan online oyunlar, kullanıcılar için hoşça vakit geçirdikleri, dış dünyadan koptukları bir zaman dilimini ifade etmektedir. Ancak bu zaman diliminde kullanılan uygulamalar şirketler için çok değerli olan kullanıcı verilerini toplamakta ve işlemektedir. Benzer biçimde, di-

jital ağlar üzerinden oynanan oyunlarda kullanıcılar birçok kişisel verisini, medya şirketlerinin kullanımına sunmaktadır. Online oyunların çoğunlukla ücretsiz olmasının temel nedeni de buradan kaynaklanmaktadır. Kullanıcılar oyun oynarken herhangi bir ödeme yapmıyor gibi görünse de aslında şirketlere sunduğu “altın değerinde” kişisel verilerle fazlasıyla ödeme yapmaktadır. Bu altın değerindeki kişisel veriler oyun emeğinin bir başka boyutunu oluşturmaktadır. Oyun emeği harcayan kullanıcı sayısı arttıkça, şirketlerin topladığı kullanıcı verileri “altın tarlaları” haline gelmektedir. Kullanıcıların ürettiği verileri toplayıp biriktiren şirketler, topladıkları büyük bilgi dataları ve algoritmalar sayesinde büyük kazançlar sağlamak ve güçlenmektedirler (Kücklich, 2005; Fuchs, 2016).

Farkında olmadan oyun emeği yaratılması durumunun diğer kesişim kümesini, dijital ağlarda geçirilen normal zamanın kullanıcılar tarafından bir oyun gibi algılanması oluşturmaktadır. Örneğin, kullanıcılar sosyal medyada vakit geçirirken tıpkı oyun oynarken hissettikleri gibi keyif almakta, sosyal medya sayesinde diğer kişilerle etkileşim kurmakta ve kendilerini iyi hissetmektedir. Kullanıcıların paylaşım yapması, gönderileri beğenmesi, yorum yapması, eğlenceli videolar izlemesi vb. eylemler tıpkı oyun oynamak gibi etki yaratmaktadır. Oyun oynamaya benzeyen tüm bu süreçler medya şirketleri tarafından veri toplama amacıyla kullanılmaktadır. Dolayısıyla kullanıcıya bir nevi oyun gibi keyif veren boş vakit geçirme aktiviteleri, şirketlere kullanıcı emeğini metalaştırma fırsatı vermektedir. Bu bağlamda, dijital ağlarda vakit geçiren kullanıcılar, bir nevi sermayenin gönüllü ve ücretsiz işçileri haline gelmektedir. Taşınabilir akıllı cihazların yaygınlaşmasıyla beraber hem dijital ağlarda geçirilen süre hem de online oyunların sayısını artırmıştır. Böylece son yıllarda, oyun emeği bağlamında ortaya çıkan kullanıcı emeği seviyesinde ciddi artış yaşanmaktadır. Bu artış, beraberinde sermaye birikimine ve sermaye ideolojisinin kendisini yeniden üretmesine yardım etmektedir (Lund, 2015: 67).

SONUÇ

Smythe “izleyici emeği” kavramı kullandığında kapitalizmin medya teknolojileri yoluyla yeni bir sömürü alanı yarattığını vurgulamaktaydı. Bu bakımdan izleyici emeği kavramı bilgi ve iletişim teknolojiyle gelişmesiyle birlikte dijital emek ve bedava emek gibi kavramlara öncülük etmektedir. İzleyici emeği bireyi medya üretim-tüketim sürecinde pasif tüketici olarak tanımlarken, Internet ve sosyal medyanın gelişmesiyle birlikte pasif izleyici bireyler dönüşüm geçirmiştir. Özellikle sosyal medyanın yaygınlaşması internet kullanıcısı bireyi pasif tüketici konumdan aktif üretici ve tüketici konuma getirmiştir. Artık bireyler tek bir merkezden üretilen içerikleri tüketmek yerine kendi içeriklerini oluştururken başka kullanıcıların

oluşturduğu içerikleri de tüketmeye başlamışlardır. Böylece bireyler dijital ortamda üretim sürecine müdahale edebilen kullanıcılara dönüşmüştür.

Bireyin hem üreten hem de tüketen durumu Smythe'nin vurguladığı izleyicilerin çalışması, sömürülmesi ve reklamcılara meta olarak satılması gerçeğini değiştirmemiştir. Kapitalizmin genişleme ve yayılma çabası kullanıcıların yarattığı gayri maddi emeğin sömürsünü daha da derinleştirmiştir. Dijital emeğin bedava emeğe dönüştürülmesi bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde şirketler için çok daha kolay ve hızlı hale gelmiştir. Taşınabilir akıllı cihazların ve mobil internet ağlarının yaygınlaşması sosyal medyayı günlük yaşamın bir parçası haline getirirken, her gün milyarlarca sosyal medya kullanıcısının harcadığı dijital emek ve oluşturduğu bedava içeriklere rahatlıkla ulaşan şirketler sosyal medyayı bedava bir hammadde kaynağı gibi kullanarak sermaye birikim sürecini hızlandırmaktadır.

Dijital emek sömürsünün en çok tartışılan tarafı ise kullanıcıların gönüllü katılımı nedeniyle bu sömürünün kolaylıkla maskelenebiliyor olmasıdır. Kullanıcılar sosyal medyada üretim-tüketim sürecine tamamen gönüllü olarak katılmaktadır. Hatta sosyal medyadaki üretim-tüketim sürecine dâhil olmaktan keyif almaktadır. Bu nedenle sosyal medyada ortaya çıkan emek sömürsünü somutlaştırmak klasik anlamda “emek sömürsü” ile bağdaştırmak oldukça zor olmaktadır. Ancak mevcut durum dijital emek sömürsünü ortadan kaldırmamakta, aksine sömürüyü genişleten ve derinleştiren bir tarafı içinde barındırmaktadır. Bu yönüyle dijital emek sömürsü klasik emek sömürsü ile benzerlik göstermektedir.

Klasik anlamda emek sömürsü artı değer ile ortaya çıkmaktadır. Sermaye artı değeri genişletmek ve emek sömürsünü artırmak için iki yola başvurur: genişletilmiş sömürü ve derinleştirilmiş sömürü. Genişletilmiş sömürü çalışılan sürenin artırılmasıyla mümkün olmaktadır. Derinleştirilmiş sömürü ise üretim sürecini daha verimli hale getirerek üretim miktarını artırmayı ifade etmektedir. Bu bağlamda sosyal medyadaki üretim-tüketim dinamiklerine bakıldığında sosyal medyada kullanıcı sayısı ve sosyal medyada geçirilen süre yıllar içinde sürekli artmıştır (genişletilmiş sömürü). Bununla birlikte sosyal medyada içeriklerin türü teknolojik gelişmelere paralel biçimde farklılık göstermiştir. Başlarda metin ağırlıklı paylaşımlar teknolojik gelişmeler sayesinde fotoğraf, video, canlı yayın gibi paylaşımlara dönüşmüştür (derinleştirilmiş sömürü).

Dijital ağlar barındırdığı ekonomik dinamikler sayesinde kısa geçmişine rağmen kapitalist ekonominin bir parçası haline gelmiştir. Bu nedenle sosyal medya platformları emek sömürsüne müsait alanlar haline dönüşmüştür. Emek sömürsünün şekli ve yöntemi farklılık gösterse de öz itibarıyla kazancını artırmak isteyen şirketlerin sosyal medyada ortaya

çıkan artı değere el koyması ile gerçekleşmektedir. Ancak sömürü süreci klasik anlamda emek sömürüsünde olduğu gibi açık ve görülebilir değil görece daha soyut olmaktadır.

KAYNAKÇA

- Andrejevic, M. (2013). *Estranged Free Labor*. In: *Digital Labor the Internet as Playground and Factory*. New York: Routledge.
- Bernal, P. A. (2010). Web 2.5: The Symbiotic Web. *International Review of Law, Computers & Technology*, 24(1), 25-37. <https://doi.org/10.1080/13600860903570145>
- Bhatti, S. S. & Gao, X. & Chen, G. (2020). General Framework, Opportunities and Challenges for Crowdsourcing Techniques: A Comprehensive Survey. *Journal of Systems and Software*, 167, 2-27. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2020.110611>
- Bruns, A. (2006). *Blogs, Wikipedia, Second Life, and Beyond: From Production to Produsage*, New York: Peter Lang Publishing.
- Campbell, C. (2005). The Craft Consumer: Culture, Craft and Consumption in a Postmodern Society. *Journal of Consumer Culture*, 5(1), 23–42. <https://doi.org/10.1177/1469540505049843>
- Chaffey, D. (2020). Global Social Media Research Summary 2020. Retrieved from <https://www.smartinsights.com/social-media-marketing/social-media-strategy/new-global-social-media-research/>
- Çömlekçi, M.F. & Başol, O. (2019). Research on Social Media News Trust And News Verification Awareness. *Galatasaray University Journal of Communication*, 30, 55-77. <https://doi.org/10.16878/gsuilet.518697>
- Dibbell, J. (2007). The Life of the Chinese Gold Farmer. *Newyork Times*. Retrieved from <https://www.nytimes.com/2007/06/17/magazine/17lootfarmers-t.html>
- Dijck, V. J. (2009). Users Like You? Theorizing Agency in User-Generated Content. *Media, Culture & Society*, 31(1), 41-58. <https://doi.org/10.1177/0163443708098245>
- Drescher S. (1999) *Free Labor vs Slave Labor: The British and Caribbean Cases* (1999). In: *From Slavery to Freedom*. London: Palgrave Macmillan.
- Earle, C. (1978). A Staple Interpretation of Slavery and Free Labor. *Geographical Review*, 68(1), 51-65. <https://doi.org/10.2307/213510>
- Ekman, M. (2012). Understanding Accumulation: The Relevance of Marx's Theory of Primitive Accumulation in Media and Communication Studies, *Journal of Global Sustainable Information Society*, 10(2), 156-170. <https://doi.org/10.31269/triplec.v10i2.407>
- Fisher, E. (2015). Audience Labour on Social Media: Learning from Sponsored Stories. In: *Reconsidering Value and Labour in the Digital Age*. New York: Palgrave Macmillan.
- Fuchs, C. (2014). *Digital Labour and Karl Marx*. New York: Routledge.

- Gauntlett, D. (2011). *Making Is Connecting: The Social Meaning of Creativity, From DIY and Knitting to Youtube and Web 2.0*, Cambridge: Polity Press.
- Goggin, J. (2011), Playbour, Farming and Leisure. *Ephemera Journal*, 11(4), 357-368. <http://www.ephemerajournal.org/contribution/playbour-farming-and-labour>
- Grinnell, C. K. (2009). From Consumer to Prosumer to Produser: Who Keeps Shifting My Paradigm? (We Do!). *Public Culture*, 21(3), 577–598. <https://doi.org/10.1215/08992363-2009-009>
- Hardt, M. & Negri, A. (2000). *Empire*. Cambridge: Harvard University Press.
- Harvey, D. (2003). *The New Imperialism*, Oxford: Oxford University Press.
- Jevkins, H. & Ford, S. & Green, J. (2013). *Spreadable Media: Creating Value and Meaning in a Networked Culture*. New York: New York University Press.
- Jevkins, H. (2008). *Convergence Culture*, New York: New York University Press.
- Just, S. N., Storm, K., & Bukuru, S.-L. (2023). Onlife intersectionalities as flows of playbour: The case of women in gaming. *Media, Culture & Society*, 45(5), 899-915. <https://doi.org/10.1177/01634437231155345>
- Kiatsuranon, K. & Suwunnamek, O. (2017). Determinants of Thai Information and Communication Technology Organization Performance: A Structural Equation Model Analysis. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 40(1), 113-120. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2017.08.004>
- Kücklich, J. (2005). Precarious Playbour: Modders and the Digital Games Industry, *The Fibreculture Journal*, Issue 5. <http://five.fibreculturejournal.org/fcj-025-precarious-playbour-modders-and-the-digital-games-industry/>
- Lazzarato, M. (1996). *Immaterial Labor*. In: *Radical Thought in Italy: A Potential Politics*. Minnesota: University of Minnesota Press.
- Lund, A. (2015). A Contribution to a Critique of the Concept Playbour. In: *Reconsidering Value and Labour in the Digital Age*. London: Palgrave Macmillan
- Luxton, M. (1997). The UN, Women, and Household Labour: Measuring and Valuing Unpaid Work. *Women's Studies International Forum*, 20(3), 431-439. [https://doi.org/10.1016/S0277-5395\(97\)00026-5](https://doi.org/10.1016/S0277-5395(97)00026-5)
- Manovich, L. (2001). *The Language of New Media*. Cambridge: MIT.
- Marx, K. (1818–1883 [1998]). *The German Ideology*. New York: Prometheus Books
- Marx, K. (1857–1861 [1973]). *Grundrisse: Foundations of the Critique of Political Economy*. London: Penguin
- Marx, K. (1867 [2007]). *Capital (Volume 1: A Critique of Political Economy)*. Kansas: Digireads.com Publishing
- Marx, K. (1885 [1992]). *Capital Volume 2*. London: Penguin Books.

- Nakamura, L. (2013). Don't Hate the Player, Hate the Game The Racialization of Labor in World of Warcraft, In: Digital Labor The Internet as Playground and Factory. London: Routledge.
- Primeau, L.A. (1992). A Woman's Place: Unpaid Work in the Home. American Journal of Occupational Therapy, 46, 981-988. <https://doi.org/10.5014/ajot.46.11.981>
- Ritzer, G. & Jurgenson, N. (2010). Production, Consumption, Prosumption: The Nature of Capitalism in the Age of the Digital 'Prosumer.' Journal of Consumer Culture, 10(1), 13-36. <https://doi.org/10.1177/1469540509354673>
- Shelton B. A. (2006) Gender and Unpaid Work. In: Handbook of the Sociology of Gender. Handbooks of Sociology and Social Research. Boston: Springer
- Smythe, D. W. (1977). Communications: Blindspot of Western Marxism. Canadian Journal of Political and Social Theory, 1(3), 1-29. <https://journals.uvic.ca/index.php/ctheory/article/view/13715/4463>
- Somerfield, K. & Mortimer, K & Evans, G. (2008). The Relevance of Images in User-Generated Content: A Mixed Method Study Of When, And Why, Major Brands Retweet. International Journal of Internet Marketing and Advertising, 12(4), 340 – 357. <https://doi.org/10.1504/IJIMA.2018.095360>
- Taylor, R. (2015). Volunteering and Unpaid Work. In: The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment. London: Sage.
- Terranova, T. (2000). Free Labor: Producing Culture For The Digital Economy. Social Text, 18 (2), 33–58. https://doi.org/10.1215/01642472-18-2_63-33
- Terranova, T. (2013). Free Labor. In: Digital Labor: The Internet as Playground and Factory, London: Routledge.
- Toffler, A. (1984). The Third Wave. New York: Bantam Books.
- Vincent, S. & Vickery G. (2007). Participative Web and User-Created Content: Web 2.0, Wikis and Social Networking. OECD publications.
- Wang, T. (2016). From News Receiver to News Producer—The New Relationship between Journalists and Audience in Web 2.0. Advances in Journalism and Communication, 4, 55-66. <http://dx.doi.org/10.4236/ajc.2016.42006>

DİJİTAL EMEK VE BEDAVA EMEK İLİŞKİSİ

Hüseyin SEVGİ¹

1. GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinde hızlı dönüşüm geleneksel kitle iletişim araçlarının popülerliğini yitirerek, yerini teknoloji eksenli yeni iletişim araçlarına bırakmaya başladığı bir toplumsal gerçeklik özellikle son on beş yıldır çok daha güçlü hissedilmektedir. İnternet ağlarının yaygınlaşması ve taşınabilir akıllı cihazlara erişimin görece daha kolay hale gelmesi yeni iletişim teknolojilerini ve bu teknolojilerin günlük hayata kattığı yeni iletişim pratiklerini kaçınılmaz bir gerçek olarak ortaya çıkarmaktadır. Bu pratiklerin başında tartışmasız bir şekilde sosyal medya platformları gelmektedir. Sosyal medya kullanıcılarını sayısı ve bu platformlarda geçirilen sürenin her geçen gün hızla artması dijital ağların iktisadi olarak katma değer üretebilme potansiyelini artırmaktadır. Sosyal medya kullanıcı sayısının artması ve buna bağlı olarak bu platformlarda biriken verinin hızla büyümesi kapitalist piyasa ekonomisinin gözünden kaçmamıştır. Dijital ağlarda geçirilen her bir saniye ve bu ağlarda biriken tüm bilgiler sosyal medya şirketleri tarafından hammadde olarak kullanılarak metalaştırılmaktadır. Bu metalaştırma sürecinin en önemli parçalarından biri de sosyal medyaya “hammadde” sağlayan (değer üreten) kullanıcıların emeği olmaktadır.

Sosyal medya ve dijital ağların yaygınlaşmasıyla birlikte dijital emek ve bedava emek kavramları kapsamlarını genişleterek yeni boyutlara ulaşmışlardır. Mobil uygulamalar ve mobil ağlar sayesinde sosyal medyanın her an ulaşılabilir olması, bedava emek kavramının toplumun büyük bir kesimine yayılmasına ve daha görünmez bir hale dönüşmesine neden olmuştur.

Dijital ortamda giderek somutlaşan bedava emek, sosyal medyanın doğası gereği kullanıcıların aktif katılımına ihtiyaç duymaktadır. Web 2.0 ve sonrasında kullanıcıların internet içeriklerine aktif müdahalesi, dijital emeğin farklı bir boyutunun sosyal medyada görünür hale gelmesine neden olmuştur. Bu bağlamda Post Fordist ekonomilerde ortaya atılan dijital emek kavramı bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde sosyal medyada harcanan emeği de ifade edecek biçimde kapsamını genişletmiştir. Dolayısıyla sosyal medyanın hızla gelişmesi, kullanıcıların kendi içeriklerini

¹ Doç. Dr. Kırklareli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Unvan, hsevgi@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0295-0723.

oluşturmasına ve sosyal medyada harcanan dijital emeğin giderek önem kazanmasına neden olmuştur.

Bedava emek ile dijital emek arasındaki en önemli ilişki, yazı, fotoğraf, video, ses ve canlı yayın gibi birçok biçimde ortaya çıkan dijital emeğin sosyal medya şirketleri tarafından metalaştırılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu metalaştırma sürecinde bedava emek çoğunlukla karşılığı ödenmeyen dijital emek olmaktadır. Bu bakımdan bedava emek ile dijital emek arasında simbiyotik bir ilişki bulunmaktadır. Bu iki kavram birbirinden beslenen ayrılmaz bir bütünün parçalarıdır. Bu ilişki sosyal medyanın yaygınlaşmasıyla birlikte güçlenerek kullanıcının emeğini sömüren bir düzenin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Kullanıcıların sosyal medyada dijital emek harcayarak ortaya çıkardıkları içerikler metalaştırılarak bedava emeğe dönüştürülmektedir. Bu yönüyle sosyal medya “toplumsal fabrikalar”² fikrine de oldukça benzemektedir.

Bu çalışmada temel amaç bedava emek ve dijital emek kavramlarını ve bu kavramların birbirleriyle olan ilişkilerini değerlendirmektir. Bu bağlamda dijital emek sömürüsüne ve metalaşma sürecine dair teorik tartışmalarla birlikte emek sömürüsünün yeni medya araçları ile nasıl yaygınlaştığı ve derinleştiği de çalışma kapsamında ele alınarak incelenmiştir.

2. BEDAVA EMEK KAVRAMI

Bedava emek kavramı 19. yüzyıl emek piyasası ve üretken emek kavramı ekseninde Marx tarafından geliştirilen klasik emek teorisine göre bedava emek kavramı oksimorondur. Marx’a göre emek, yapılan işle somutlaşan ve karşılığı ödenen bir eylemi ifade etmektedir. Dolayısıyla karşılığı ödenmiyorsa bu zaten bir emek olarak kabul edilmemektedir (Marx, 1973: 300).

Bedava emek kavramına bilgi ve iletişim teknolojileri çerçevesinde bakıldığında kavramın çok daha farklı bir boyutu ortaya çıkmaktadır. Medya ve kültür alanında bedava emek kavramının temsilcilerinden Terranova’ya göre bedava emek, eş zamanlı biçimde; gönüllü olan, internette içerik üretimiyle ilişkili, içerik üretimi yapan kişiye bir yanıyla keyif veren ancak karşılığı ödenmeyen ve sömürülen bir emektir (Terranova, 2000: 33). Bu bakımdan bedava emek kavramı teknolojik gelişmeye bağlı olarak anlam değiştirerek kapsamını genişletmiştir.

Bu çalışmada teorik olarak bedava emeğin üç temel boyutu ele alınmıştır: Zorla çalıştırma (kölelik), karşılığı ödenmemiş çalışma ve bedava emek. Bedava emeğin ilk boyutu zorla çalıştırmayı (köleliği) ifade

2 Toplumsal fabrikalar; üretim sürecinin fabrika ve imalathaneler gibi geleneksel mekânların ötesine geçtiğini ve sermaye için değer üretiminin toplumun geneline yayıldığını vurgulayan bir yaklaşımdır. (Hardt & Negri, 2000: 243).

etmektedir. 18. yüzyıl sömürgecilik faaliyetlerinde sıklıkla ortaya çıkan zorla çalıştırma literatüre bedava emek ve köle emeği olarak geçmiştir. Zorla çalıştırma anlamındaki bedava emek 18. yüzyılda Anglo-Amerikan coğrafyasında ve Birleşik Krallık'ta yasalarla düzenlenmiş köle emeği ekseninde işleyen bir emek piyasasını ifade etmektedir. Dolayısıyla bedava emeğin bu boyutu politik ve ekonomik arka planı olan temel insan hakları çerçevesinde ele alınması gereken bir anlamı ifade etmektedir (Drescher, 1999: 399); (Earle, 1978: 51-52); (Taylor, 2015: 486-487).

Bedava emeğin ikinci boyutunu ise literatürde çokça tartışılan karşılığı ödenmemiş çalışma (unpaid work) oluşturmaktadır. Sosyal medya ekseninde ortaya çıkan bedava emek ile karşılığı ödenmemiş çalışma birbirinden farklı kavramlardır. Özü itibarıyla iki kavram da karşılığı ödenmeyen emeği ifade etmek için kullanılmakla birlikte, iki kavramın ele aldığı “emek” farklıdır. Karşılığı ödenmemiş çalışma çoğunlukla kadın emeği ile birlikte anılmaktadır. Bunun en temel nedeni karşılığı ödenmemiş çalışmanın ev işleri ve bakım hizmetleri ile doğrudan ilişkili olmasıdır. Bu bakımdan karşılığı ödenmemiş çalışma toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle de doğrudan ilişkili ve ataerkil toplum düzenin sonuçlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların her gün düzenli olarak emek harcadıkları günlük ev işleri ile çocuk ve yaşlı bakımı ekseninde ele alınan karşılığı ödenmemiş çalışma kadınların herhangi bir ücret almadan yaptıkları günlük rutin işleri ifade etmektedir. Dolayısıyla karşılığı ödenmemiş çalışma sınırlarının çizilmesi ve ölçülmesi oldukça zor bir hal almaktadır (Luxton, 1997: 431-432); (Shelton, 2006: 376). Karşılığı ödenmemiş çalışma bir kadın emeği sorunu olarak feminist teorinin de çalışma alanında kendine yer edinmiştir. Feminist teori karşılığı ödenmemiş çalışmaya daha çok sınıfsal bir zeminde yaklaşarak kapitalist erkeğin koca rolüne bürünerek ev işlerinde kadın emeğini sömürmesi olarak tanımlamaktadır. Bu bakımdan karşılığı ödenmemiş çalışma erkeklerin kadınlar üzerinde iktidar kurma araçlarından biri olarak da kabul edilmektedir (Primeau, 1992: 984).

Bedava emeğin üçüncü ve bu çalışma açısından önem taşıyan boyutunu ise medya tüketimi ile ortaya çıkan bedava emek oluşturmaktadır. Medya alanında ortaya çıkan bedava emek eleştirel kitle iletişim teorileri ekseninde kitle iletişim araçlarının sadece iletişim aracı olmadığı, iletişim aracı olmanın ötesinde birer toplumsal üretim aracı oldukları teorisine dayanmaktadır. İletişim araçlarının bu özelliğini Marx, “*Egemen sınıfın düşünceleri bütün çağlarda egemen düşüncelerdir. Başka bir deyişle, toplumun egemen maddi gücü olan sınıf, aynı zamanda egemen zihinsel güçtür. Maddi üretim araçlarını elinde bulunduran sınıf, aynı zamanda, zihinsel üretimin araçlarını da elinde bulundurur.*” şeklinde açıklamıştır (Marx, 1998: 67). Medyanın üretim aracı olma özelliğini “izleyici emeği” teorisi ile açıklayan Smythe ise, iletişimin maddi yönünün izleyicilerin ça-

lışması, sömürülmesi ve reklamcılara meta olarak satılması olduğunu, televizyon izleyenlerin sadece birer izleyici değil, reklamcılarının bir çalışanı olduğunu vurgulamaktadır (Smythe, 1977, 3-5). Benzer biçimde Williams da medyanın sadece iletişim misyonunun bulunmadığını belirtmektedir. Williams’a göre, medya bir üretim aracı gibi çalışarak sosyal ilişkileri, kültürü, sanatı, ideolojiyi ve birçok toplumsal yapıyı yeniden üretmektedir (Williams, 1983: 203-204).

Medyanın sadece iletişim aracı olmadığı düşüncesi bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte giderek somutlaşmış ve yaygınlaşmıştır. Televizyon, gazete, radyo gibi geleneksel kitle iletişim araçlarında pasif olan kullanıcılar, internetin yaygınlaşmasıyla birlikte, daha önce hiç olmadığı kadar aktif olabilmeye şansı yakalamıştır. Web 2.0 ile birlikte sosyal medya platformlarının popülerleşmesi kullanıcıları internette daha fazla aktif olmaya itmiştir. Web 2.0 interneti kolektif bir arsaya dönüştürmüştür. Bireyler kendi bahçelerine sahip olmak yerine paylaşılan bir alanda iş birliğiyle çalışma yapmak için bir araya gelmişlerdir (Gauntlett, 2011: 4).

Bu bağlamda sosyal medyada iletişimin üretimine kullanıcıların dâhil olması sosyal medyayı hem geleneksel medyadan ayırmakta hem de kendine özgü değerler üretebilen bir üretim aracına dönüşmesine neden olmaktadır. Söz konusu bu üretim aracında üretilen içeriklerin üretilmesi, dağıtılması ve yeniden üretilmesinde bedava emek harcayan “kullanıcılar” başat bir rol oynamaktadır.

Kullanıcıların sosyal medyada her gün saatler harcaması ve milyonlarca içerik üretmesi Terranova tarafından bedava emek olarak tanımlanmıştır. Terranova’ya göre; kullanıcılar sosyal medyada vakit harcarken aynı zamanda şirketlerin ihtiyaç duyduğu hammaddeleri de üretmektedir. Bu hammaddeler (kullanıcılar tarafından oluşturulan içerikler, davranış pusulaları veya doğrudan verilen kişisel bilgiler) sosyal medya şirketleri tarafından işlenerek büyük kazançlar elde etmek için kullanılmaktadır. Kullanıcılar bu süreçte harcadıkları emek-zaman için herhangi bir ücret almadıkları için bu emek türüne bedava emek denilmektedir (Terranova, 2013: 46-48).

Sosyal medyada yaratılan değerın metalaştırılması bedava emek ile iç içe geçmiş durumdadır. Sosyal medyada kullanıcının dijital ağlarda zaman geçirmesi (çevrimiçi tüketim süreci) enformasyonun metalaştırılmasını meşrulaştıran bir süreç olarak işlemektedir. Sosyal medya platformları internet araçlarına erişimi ve içerikleri bir meta olarak satmaksızın sağlamaktadır. Bunun yerine kullanıcıların verilerini ve onlara ait içerikleri metalaştırmaktadır. Başka bir ifadeyle verilerin ve içeriklerin metalaştırılması karşılığında sosyal medya kullanıcılarına iletişim araçları sağlamaktadır. Örneğin bir şişe su içen kişi içme/tüketme sürecinde su üreten şirket için

bir değer üretmemekte sadece şirkete içtiği suyun karşılığı olan parasal bir ödeme yapmaktadır. Sosyal medyada ise tüketim süreci çevrimiçi iletişimi ve kullanım zamanını zorunlu kılmaktadır. Bütün bu zamanın hepsi sadece yeniden üretim zamanı değil, aynı zamanda sosyal medyada reklam veren şirketler için veri metalarını üreten emek zamanıdır. Sosyal medyada tüketim zamanı aynı zamanda meta üretimi zamanıdır. Bu bakımdan tüketim zamanı ile meta üretimi zamanının aynı olması bedava emeğin sınırlarını belirlemeyi zorlaştırmaktadır. Kullanıcılar sosyal medyada içerikleri üreten, üretirken de aynı zamanda tüketen bir konumdadır. Toffler'in kullandığı kavramla kullanıcılar birer üretici-tüketici'ye (prosumer³) dönüşmüştür (Toffler, 1981:214); (Fuchs, 2014: 136-138).

Toffler'in 1981'de geleneksel kitle iletişim araçları ekseninde İngilizce üretici (producer) ve tüketici (consumer) kelimelerini birleştirerek ortaya attığı üre-tüketici "prosumer" kavramı, Üçüncü Dalgı olarak adlandırılan toplumsal dönüşümle birlikte anılmaktadır. Toffler'a göre üretici-tüketici (prosumer), medya içeriklerini üretenin ve tüketenin aynı kişi olması durumudur (Ritzer & Jurgenson, 2010: 17). Zaman içinde teknolojinin gelişmesiyle birlikte İnternet ve sosyal medya hem tüketici hem de üretici olan milyonlarca kullanıcıyı ortaya çıkarmıştır. Böylece üretici-tüketici (prosumer) kavramı internet ve sosyal medyayla birlikte bedava emek biçiminde yeniden şekillenmiştir.

3. DİJİTAL EMEK KAVRAMI

Dijital emek kavramının literatürde geleneksel ve modern olmak üzere iki farklı anlamı bulunmaktadır. Geleneksel anlamda dijital emek bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmeye başlamasıyla birlikte bu sektörde çalışanların harcadığı emeğin tanımı için kullanılmaktadır. Örneğin bir bilgisayar yazılımcısının her gün çalışırken harcadığı emek dijital emek olarak tanımlanmaktadır. Geleneksel anlamda dijital emek enformasyon ve kültürün işlenmesiyle ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle geleneksel dijital emek bir yanıyla gayri maddi emekle kesişmektedir (Lazzarato, 1996: 133).

Modern anlamda dijital emek ise daha çok internet ve sosyal medya platformlarının yaygınlaşmasıyla ortaya çıkan ve çoğunlukla dijital ortamda internet kullanıcılarının harcadığı emekle ilgili bir kavramdır. Bu bağlamda modern anlamda dijital emek ile üretici-tüketici (prosumer) kavramları birbirini tamamlamaktadır. Bu iki kavram arasında birbirini besleyen bir ilişki bulunmaktadır. Modern anlamda dijital emek en somut biçimde üretici-tüketici (prosumer) şeklinde ortaya çıkmaktadır (Fuchs, 2014: 354-

3 Kavram İngilizce iki farklı kelimenin birleştirilmesinden oluşturulduğu için Türkçe bir karşılığı bulunmamaktadır. Bu çalışma kapsamında kavramın karşılığı olarak üretici-tüketici kavramı tercih edilmiştir. Çalışmada üretici-tüketici ve prosumer kavramları karışıklığı önlemek adına birlikte kullanılacaktır.

355). Bu nedenle çalışmada geleneksel anlamda dijital emek değil modern anlamda ortaya çıkan dijital emek ve etkileri ele alınacaktır.

Dijital emek ile üretici-tüketici (prosumer) arasındaki ilişki çok yönlü ve oldukça karmaşık bir süreçten oluşmaktadır. Bu süreç kullanıcıların gönüllü olarak dijital içerik üretmesi, bunu yaparken aynı zamanda başka kullanıcılar tarafından üretilen içerikleri tüketmesi ve nihayetinde harcadığı tüm emeğin sosyal medya şirketleri tarafından metalaştırılmasını kapsamaktadır. Kullanıcının harcadığı emeğin bir kısmını veya tamamını metalaştırılması bedava emeği ortaya çıkarmaktadır. Böylece yaratılan bedava emeğin sömürüsü; kullanıcıların birer üretici-tüketiciye (prosumer) evrilmesiyle birlikte ortaya çıkan dijital emeğin sosyal medya şirketleri tarafından bedava emeğe dönüştürülmesiyle mümkün olmaktadır. Emek sömürüsü kavramı burada geleneksel emek piyasalarından farklı bir boyut kazanmaktadır.

Dijital emek ve bedava emek ilişkisinden ortaya çıkan emek sömürüsü fikrine karşı bazı eleştiriler de bulunmaktadır. Bu eleştirilerden en yaygısını sosyal medyada harcanan emeğin kullanıcılar tarafından gönüllü olarak harcadığı bu nedenle de bir sömürüden söz edilemeyeceğine dairdir. Dijital ağlarda ortaya çıkan dijital emek ve bedava emek kavramları klasik emek piyasasındaki emekten çok farklı şekilde ortaya çıkmakta ve işlenmektedir. Bu nedenle ortaya çıkan sömürünün de klasik anlamda emek sömürüsünden farklı olması kaçınılmazdır. Kullanıcıların gönüllü olarak sosyal medyada zaman harcaması ve dijital emek sarf etmesi bir emek sömürüsünün olmadığı anlamına gelmemektedir. Kullanıcılar farkında olarak veya olmadan bir değer üretmektedir. Bu değer de sosyal medya şirketleri tarafından hiçbir karşılık ödenmeden metalaştırılarak kazanca dönüştürülmektedir (Andrejevic, 2013: 154).

Dijital emeği nasıl bir süreçten geçerek metalaştığı, bu metalaşma sürecinin nasıl işlediği ve en önemlisi kullanıcıların dijital emeğinin nasıl artı değere dönüştürüldüğü kullanıcıların sosyal medyada geçirdiği zaman ile doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda dijital emek sonucunda artı değere dönüştürülen değer kullanıcıların çeşitli sosyal medya platformlarında zaman geçirirken yaptıkları “her şeydir”. Bu bağlamda Facebook, Twitter, Instagram ve Youtube gibi sosyal medya platformlarında harcanan toplam zamanın sosyal medya şirketleri tarafından işlenerek özellikle reklam şirketlerine satılmasıyla artı değer üretimi mümkün hale gelmektedir (Ekman, 2012:166-167).

Dijital emeğin artı değere dönüştürülerek sömürülmesi klasik emek teorisindeki toplumsal olarak gerekli emek zamanı ile benzerlik göstermektedir. Klasik emek teorisinde Marx, emek gücü ile emek arasında ayırım yapmaktadır. Emek gücü bireyin çalışma yeteneğidir. Emek ise bir

değer yaratma sürecidir. Marx bu sürece toplumsal açıdan yaklaşır. O'na göre toplumsal üretim karmaşık ve bileşik bir emek gücüyle yapılır ve bu emek birimi hayatta kalmak ve servet edinmek için birbirine ihtiyacı olan çok farklı emekçi insanlardan oluşur (Marx, 2007: 26-27). Bu bağlamda sosyal medyada dijital emeğin artı değere dönüşebilmesi için toplumsallaşması gerekmektedir. Sosyal medyada bir kullanıcı tarafından üretilmiş içerik sosyal medya şirketleri için değer taşımamaktadır. Bu nedenle dijital emeğin metalaştırılarak sömürülebilmesinin yolu çok sayıda kullanıcı tarafından hem üretilmesi hem de tüketilmesidir. Ancak bu sayede dijital emek bedava emeğe dönüşerek sosyal medya şirketleri tarafından metalaştırılabilmektedir.

Dijital emeğin toplumsallaşarak metalaşması klasik emek teorisinde emeğin kullanım değeri ile değişim değeri arasındaki farka benzemektedir. Emeğin kullanım değeri kullanım bakımından yararlılığı gösteren ve sadece tüketim sürecinde gerçekleşen değerdir. Emeğin değişim değeri ise bir metanın üretilmesi için gerekli olan ortalama toplumsal emek zamanı miktarıdır (Marx, 2007: 70). Bu bağlamda bir sosyal medya kullanıcısının tek başına ürettiği içerik manevi tatmin gibi soyut bir kullanım değeri taşıyorken, milyarlarca sosyal medya kullanıcısının ürettiği içeriklerin tamamı, toplumsal bir üretim sürecini de içerdği için, sosyal medya şirketleri tarafından metalaştırılarak değişim değerine sahip olmaktadır.

SONUÇ

Smythe “izleyici emeği” kavramı kullandığında kapitalizmin medya teknolojileri yoluyla yeni bir sömürü alanı yarattığını vurgulamaktaydı. Bu bakımdan izleyici emeği kavramı bilgi ve iletişim teknolojileriyle gelişmesiyle birlikte dijital emek ve bedava emek gibi kavramlara öncülük etmektedir. İzleyici emeği bireyi medya üretim-tüketim sürecinde pasif tüketici olarak tanımlarken, İnternet ve sosyal medyanın gelişmesiyle birlikte pasif izleyici bireyler dönüşüm geçirmiştir. Özellikle sosyal medyanın yaygınlaşması İnternet kullanıcısı bireyi pasif tüketici konumdan aktif üretici ve tüketici konuma getirmiştir. Artık bireyler tek bir merkezden üretilen içerikleri tüketmek yerine kendi içeriklerini oluştururken başka kullanıcıların oluşturduğu içerikleri de tüketmeye başlamışlardır. Böylece bireyler dijital ortamda üretim sürecine müdahale edebilen kullanıcılara dönüşmüştür.

Bireyin bu hem üreten hem de tüketen durumu Smythe'nin vurguladığı izleyicilerin çalışması, sömürülmesi ve reklamcılara meta olarak satılması gerçeğini değiştirmemiştir. Kapitalizmin genişleme ve yayılma çabası kullanıcıların yarattığı gayri maddi emeğinin sömürüsünü daha da derinleştirmiştir. Dijital emeğin bedava emeğe dönüştürülmesi bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde şirketler için çok daha kolay ve hızlı

hale gelmiştir. Taşınabilir akıllı cihazların ve mobil internet ağlarının yaygınlaşması sosyal medyayı günlük yaşamın bir parçası haline getirirken, her gün milyarlarca sosyal medya kullanıcısının harcadığı dijital emek ve oluşturduğu bedava içeriklere rahatlıkla ulaşan şirketler sosyal medyayı bedava bir hammadde kaynağı gibi kullanarak sermaye birikim sürecini hızlandırmaktadır.

Dijital emek sömürüsünün en çok tartışılan tarafı ise kullanıcıların gönüllü katılımı nedeniyle bu sömürünün kolaylıkla maskelenebiliyor olmasıdır. Kullanıcılar sosyal medyada üretim-tüketim sürecine tamamen gönüllü olarak katılmaktadır. Hatta sosyal medyadaki üretim-tüketim sürecine dâhil olmaktan keyif almaktadır. Bu nedenle sosyal medyada ortaya çıkan emek sömürüsünü somutlaştırmak klasik anlamda “emek sömürüsü” ile bağdaştırmak oldukça zor olmaktadır. Ancak mevcut durum dijital emek sömürüsünü ortadan kaldırmamakta, aksine sömürüyü genişleten ve derinleştiren bir tarafı içinde barındırmaktadır. Bu yönüyle dijital emek sömürüsü klasik emek sömürüsü ile benzerlik göstermektedir.

Klasik anlamda emek sömürüsü artı değer ile ortaya çıkmaktadır. Sermaye artı değeri genişletmek ve emek sömürüsünü artırmak için iki yola başvurur: genişletilmiş sömürü ve derinleştirilmiş sömürü. Genişletilmiş sömürü çalışılan sürenin artırılmasıyla mümkün olmaktadır. Derinleştirilmiş sömürü ise üretim sürecini daha verimli hale getirerek üretim miktarını artırmayı ifade etmektedir. Bu bağlamda sosyal medyadaki üretim-tüketim dinamiklerine bakıldığında sosyal medyada kullanıcı sayısı ve sosyal medyada geçirilen süre yıllar içinde sürekli artmıştır (genişletilmiş sömürü). Bununla birlikte sosyal medyada içeriklerin türü teknolojik gelişmelere paralel biçimde farklılık göstermiştir. Başlarda metin ağırlıklı paylaşımlar teknolojik gelişmeler sayesinde fotoğraf, video, canlı yayın gibi paylaşımlara dönüşmüştür (derinleştirilmiş sömürü).

Dijital ağlar barındırdığı ekonomik dinamikler sayesinde kısa geçmişine rağmen kapitalist ekonominin bir parçası haline gelmiştir. Bu nedenle sosyal medya platformları emek sömürüsüne müsait alanlar haline dönüşmüştür. Emek sömürüsünün şekli ve yöntemi farklılık gösterse de öz itibarıyla kazancını artırmak isteyen şirketlerin sosyal medyada ortaya çıkan artı değere el koyması ile gerçekleşmektedir. Ancak sömürü süreci klasik anlamda emek sömürüsünde olduğu gibi açık ve görülebilir değil görece daha soyut olmaktadır.

KAYNAKÇA

- Andrejevic, M. (2013). *Estranged Free Labor. In: Digital Labor the Internet as Playground and Factory*. New York: Routledge.
- Bernal, P. A. (2010). Web 2.5: The Symbiotic Web. *International Review of Law, Computers & Technology*, 24(1), 25-37. <https://doi.org/10.1080/13600860903570145>
- Bhatti, S. S. & Gao, X. & Chen, G. (2020). General Framework, Opportunities and Challenges for Crowdsourcing Techniques: A Comprehensive Survey. *Journal of Systems and Software*, 167, 2-27. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2020.110611>
- Bruns, A. (2006). *Blogs, Wikipedia, Second Life, and Beyond: From Production to Produsage*, New York: Peter Lang Publishing.
- Campbell, C. (2005). The Craft Consumer: Culture, Craft and Consumption in a Postmodern Society. *Journal of Consumer Culture*, 5(1), 23-42. <https://doi.org/10.1177/1469540505049843>
- Chaffey, D. (2020). Global Social Media Research Summary 2020. Retrieved from <https://www.smartinsights.com/social-media-marketing/social-media-strategy/new-global-social-media-research/>
- Çömlekçi, M.F. & Başol, O. (2019). Research on Social Media News Trust And News Verification Awareness. *Galatasaray University Journal of Communication*, 30, 55-77. <https://doi.org/10.16878/gsuilet.518697>
- Dibbell, J. (2007). The Life of the Chinese Gold Farmer. *Newyork Times*. Retrieved from <https://www.nytimes.com/2007/06/17/magazine/17lootfarmers-t.html>
- Dijck, V. J. (2009). Users Like You? Theorizing Agency in User-Generated Content. *Media, Culture & Society*, 31(1), 41-58. <https://doi.org/10.1177/0163443708098245>
- Drescher S. (1999) Free Labor vs Slave Labor: The British and Caribbean Cases (1999). In: *From Slavery to Freedom*. London: Palgrave Macmillan.
- Earle, C. (1978). A Staple Interpretation of Slavery and Free Labor. *Geographical Review*, 68(1), 51-65. <https://doi.org/10.2307/213510>
- Ekman, M. (2012). Understanding Accumulation: The Relevance of Marx's Theory of Primitive Accumulation in Media and Communication Studies, *Journal of Global Sustainable Information Society*, 10(2), 156-170. <https://doi.org/10.31269/triplec.v10i2.407>
- Fisher, E. (2015). Audience Labour on Social Media: Learning from Sponsored Stories. In: *Reconsidering Value and Labour in the Digital Age*. New York: Palgrave Macmillan.
- Fuchs, C. (2014). *Digital Labour and Karl Marx*. New York: Routledge.

- Gauntlett, D. (2011). *Making Is Connecting: The Social Meaning of Creativity, From DIY and Knitting to Youtube and Web 2.0*, Cambridge: Polity Press.
- Goggin, J. (2011), *Playbour, Farming and Leisure*. *Ephemera Journal*, 11(4), 357-368. <http://www.ephemerajournal.org/contribution/playbour-farming-and-labour>
- Grinnell, C. K. (2009). From Consumer to Prosumer to Produser: Who Keeps Shifting My Paradigm? (We Do!). *Public Culture*, 21(3), 577–598. <https://doi.org/10.1215/08992363-2009-009>
- Hardt, M. & Negri, A. (2000). *Empire*. Cambridge: Harvard University Press.
- Harvey, D. (2003). *The New Imperialism*, Oxford: Oxford University Press.
- Jevkins, H. & Ford, S. & Green, J. (2013). *Spreadable Media: Creating Value and Meaning in a Networked Culture*. New York: New York University Press.
- Jevkins, H. (2008). *Convergence Culture*, New York: New York University Press.
- Kiatsuranon, K. & Suwunnamek, O. (2017). Determinants of Thai Information and Communication Technology Organization Performance: A Structural Equation Model Analysis. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 40(1), 113-120. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2017.08.004>
- Kücklich, J. (2005). Precarious Playbour: Modders and the Digital Games Industry, *The Fibreculture Journal*, Issue 5. <http://five.fibreculturejournal.org/fcj-025-precarious-playbour-modders-and-the-digital-games-industry/>
- Lazzarato, M. (1996). *Immaterial Labor*. In: *Radical Thought in Italy: A Potential Politics*. Minnesota: University of Minnesota Press.
- Lund, A: (2015). A Contribution to a Critique of the Concept Playbour. In: *Reconsidering Value and Labour in the Digital Age*. London: Palgrave Macmillan
- Luxton, M. (1997). The UN, Women, and Household Labour: Measuring and Valuing Unpaid Work. *Women's Studies International Forum*, 20(3), 431-439. [https://doi.org/10.1016/S0277-5395\(97\)00026-5](https://doi.org/10.1016/S0277-5395(97)00026-5)
- Manovich, L. (2001). *The Language of New Media*. Cambridge: MIT.
- Marx, K. (1818–1883 [1998]). *The German Ideology*. New York: Prometheus Books
- Marx, K. (1857–1861 [1973]). *Grundrisse: Foundations of the Critique of Political Economy*. London: Penguin
- Marx, K. (1867 [2007]). *Capital (Volume 1: A Critique of Political Economy)*. Kansas: Digireads.com Publishing
- Marx, K. (1885 [1992]). *Capital Volume 2*. London: Penguin Books.
- Nakamura, L. (2013). Don't Hate the Player, Hate the Game The Racialization of Labor in World of Warcraft, In: *Digital Labor The Internet as Playground and Factory*. London: Routledge.

- Primeau, L.A. (1992). A Woman's Place: Unpaid Work in the Home. *American Journal of Occupational Therapy*, 46, 981-988. <https://doi.org/10.5014/ajot.46.11.981>
- Ritzer, G. & Jurgenson, N. (2010). Production, Consumption, Prosumption: The Nature of Capitalism in the Age of the Digital 'Prosumer.' *Journal of Consumer Culture*, 10(1), 13-36. <https://doi.org/10.1177/1469540509354673>
- Shelton B. A. (2006) Gender and Unpaid Work. In: *Handbook of the Sociology of Gender*. Handbooks of Sociology and Social Research. Boston: Springer
- Smythe, D. W. (1977). Communications: Blindspot of Western Marxism. *Canadian Journal of Political and Social Theory*, 1(3), 1-29. <https://journals.uvic.ca/index.php/ctheory/article/view/13715/4463>
- Somerfield, K. & Mortimer, K & Evans, G. (2008). The Relevance of Images in User-Generated Content: A Mixed Method Study Of When, And Why, Major Brands Retweet. *International Journal of Internet Marketing and Advertising*, 12(4), 340 – 357. <https://doi.org/10.1504/IJIMA.2018.095360>
- Taylor, R. (2015). Volunteering and Unpaid Work. In: *The SAGE Handbook of the Sociology of Work and Employment*. London: Sage.
- Terranova, T. (2000). Free Labor: Producing Culture For The Digital Economy. *Social Text*, 18 (2), 33–58. https://doi.org/10.1215/01642472-18-2_63-33
- Terranova, T. (2013). Free Labor. In: *Digital Labor: The Internet as Playground and Factory*, London: Routledge.
- Toffler, A. (1984). *The Third Wave*. New York: Bantam Books.
- Vincent, S. & Vickery G. (2007). *Participative Web and User-Created Content: Web 2.0, Wikis and Social Networking*. OECD publications.
- Wang, T. (2016). From News Receiver to News Producer—The New Relationship between Journalists and Audience in Web 2.0. *Advances in Journalism and Communication*, 4, 55-66. <http://dx.doi.org/10.4236/ajc.2016.42006>

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ERGONOMİ KONULU MAKALELERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

Hatice ÖZDEMİR¹

1. GİRİŞ

İnşaat sektörü dünyada olduğu gibi ülkemizde çok fazla tehlike barındıran ve ölümlü kazaların yüksek oranlarda görüldüğü sektörlerin başında gelmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yeni verilerine göre; her yıl yaklaşık 3 milyon işçi iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmiş olup bu rakamlar 2015 yılı ile kıyaslandığında % 5'ten fazla bir artış göstermiştir. Tarım, inşaat, ormancılık, balıkçılık ve imalat en tehlikeli sektörlerdir. Yılda 200.000 ölümcül yaralanmaya neden olur ve bu da tüm ölümcül mesleki yaralanmaların %63'üne karşılık gelmektedir (ILO, 2023). Ülkemizde, her yıl Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yayımlanan “İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistik Yıllıkları” verilerine göre; 2023 yılında, 681.401 sigortalı iş kazası geçirmiş olup 1.966 kişi iş kazalarından dolayı hayatını kaybetmiştir. İnşaat sektörünün tüm kazalar içerisindeki payı %12,1 iken ölümlü kazaların %28,1'i inşaat sektöründe yaşanmaktadır (SGK, 2023). Geniş bir faaliyet alanına sahip olan inşaat sektörü, inşa işlerinin yanı sıra; sıva, doğrama çatı, bakım-onarım ve yıkım faaliyetlerini de kapsar. Dolayısıyla farklı uzmanlıklara sahip çalışanları bekleyen birbirinden farklı tehlikelerle karşı karşıya kalırlar. Yüksekten düşme, elektrik akımına kapılma, malzemelerin aşağıya düşmesi, yapı makinası kazaları, yapı kısmının çökmesi, kazı kenarlarının göçmesi, şantiye içinde yaşanan trafik kazaları vb. ölüme sonuçlanan kazalara yol açan kaza tipleridir (Bostancı, 2016).

İş kazalarının yaygınlığında, ülkenin sosyal ve ekonomik yapısının yanı sıra inşaat sektörünün kendine özgü koşulları da etkili olmaktadır. Özellikle şantiyelerde kısa süreli çok sayıda geçici iş olması, aynı anda birden fazla taşeron firmanın çalışması, işçi devir hızının yüksek olması, inşaat faaliyetlerinin emek yoğun bir olması, eğitim düzeylerinin düşük olması, ağır ve tehlikeli iş yükünün fazla olması, uzun çalışma saatleri, sıcak ve soğuk iklim koşullarına açık olarak çalışılması, zemin seviyesinin altında veya üstünde işler yapıyor olması (Birecikli, 2010; Gözüak ve

¹ Öğretim Görevlisi, Kayseri Üniversitesi, Mustafa Çıkrıkçıoğlu Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik, haticeozdemir@kayseri.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4449-2433.

Ceylan, 2021; Alnak ve Gündar, 2022) iş kazalarının önde gelen nedenleri arasında sayılabilir.

İnşaat alanında iş kazası görülme sıklığının yüksek olması, ergonomik problemlerin saptanması ve iyileştirme için çözümler önerilerinin geliştirilmesini zorlaştırmaktadır. Oysa inşaat sektörü ergonomik açıdan insan-makine-çevre uyumunun en üst düzeye çıkarılması gereken sektörlerden birisidir. Çalışan işçilerin iş yüklerinin arttırılması, zaman baskısı nedeniyle yeterli eğitime sahip olmayan işçilerin atanması sektördeki düşük verimlilik oranları ile mücadele etme yöntemlerindendir (Zorlutuna ve Kılıç, 2022). Bu durum, belirtilen iş kazası nedenleri ile birlikte düşünüldüğünde, emek yoğun sektörde, çalışanlar üzerinde fiziksel ve zihinsel zorlanmalara yol açmaktadır. Bu zorlanmalar, çalışma alanında kendisini, iş kazası, kas iskelet sistemi rahatsızlıkları veya artan sağlık soruları olarak göstermektedir. Zaman içerisinde meydana gelen birçok teknolojik gelişmeye rağmen, inşaat sektörü hala yoğun emek gerektiren sektörlerden biri olarak kalmaya devam etmektedir. Sektörün karmaşık ve çok yönlü yapısı, inşaat çalışanlarında çeşitli psikolojik sorunların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır ki yapılan çalışmalar; sektörde çalışanların %70'inde kaygı, depresyon, düşük motivasyon ve moral bozukluğu şeklinde kendini gösteren mesleki stres belirtilerinin yaygınlaştığını ortaya koymaktadır (Manivannan vd., 2022). Bu durum, inşaat sektörü çalışanları üzerinde olumsuz etkilerken oluşturmaktadır.

Ergonominin, işyeri ortamının çalışanın fiziksel, biyolojik ve ruhsal özelliklerine uygun olarak düzenlenmesi gerektirdiği yaygın olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda işyerinde yapılacak ergonomik iyileştirmeler; iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yardımcı olarak iş kazalarının ve mesleki kas iskelet sistemi rahatsızlıklarının önlenmesini, vücudun dengeli kullanılmasının teşvik edilmesini, verimliliği ve kaliteyi yükseltmeyi, çalışma konforunu optimize edilmesini ve işyerini çalışanın yapısal gereklere uygun düzenlenmesini sağlayacaktır (Tuğrul vd., 2024).

2. İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ERGONOMİK UYGULAMALARA GENEL BİR BAKIŞ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayanarak, 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 'İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde, işyerlerinde bulunan tehlikeler 8. maddede sıralanmıştır. Buna göre, çalışma ortamlarında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynakları ile bunların etkileşiminden kaynaklanabilecek risklerin belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir. İş kollarına göre yürütülen faaliyetler değişse de, tüm tehlikelerin her işyerinde farklı risk yoğunluklarına sahip

olarak ortaya çıkması mümkündür. Özellikle çalışanın fiziksel kuvvetine dayanan emek yoğun sektörlerin, ergonomik tehlikelere karşı duyarlı olup gerekli önlemleri almaları önemlidir.

Uluslararası Ergonomi Birliği (IEA) ergonomi (veya insan faktörleri) kavramını; insanlar ve bir sistemin diğer unsurları arasındaki etkileşimi anlamaya çalışan bilimsel bir disiplin olarak tanımlamaktadır. Bu anlayış genel sistem performansını ve insan refahını optimize etmek amacıyla teoriler, ilkeler, bilgi ve yöntemler kullanılarak uygulanır (IEA, 2000). Bir başka ifade ile ergonomi; insan özelliklerine ilişkin bilginin sistem tasarımına uygulanması (Parsons, 2000) veya daha öz bir şekilde; çalışanı çalışma ortamına uymaya zorlamak yerine, çalışma ortamını çalışana uyacak şekilde tasarlama (Catanzarite vd., 2018) kavramı olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu tanımlardan hareketle ergonominin amacı, insana iş nedeniyle etki eden zorlanmaları ortadan kaldırarak hem performansı hem sağlık ve güvenliği iyileştirmek (Carayon ve Smith, 2000) hem de yapılan işin nitelik ve niceliğini arttırmak (Sabancı ve Sümer, 2011) şeklinde özetlenebilir.

İnşaat işçileri işyerlerinde yalnızca iş kazalarına maruz kalmazlar; şantiyelerde kendilerini zorlayan, tekrarlayan işler, çalışma duruşları, yoğun çalışma temposu, fiziksel yük ve malzemelerin elleçlenmesi ve taşınması (ILO, 2022) gibi faaliyetlerle de karşılaşır. En önemli ergonomik risk faktörleri çalışma sırasındaki garip duruşlar, kuvvet uygulanması ve titreşim de dâhil olmak üzere belirli hareketlerin tekrarı gelmektedir (Jaffarvd., 2011). İnşaatlarda ise; sık veya ağır kaldırma, sabit veya uygunsuz vücut duruşları, ağır nesneleri itme, çekme ve taşıma, çalışma yöntemleri, el aletleri ve ekipmanları, tekrarlayan, zorlayıcı veya uzun süreli eforlar, gürültü, tüm vücut titreşimi ve personel ilişkileri olarak tanımlanabilir (Tuğrul, vd. 2024).

İnşaat sektöründe karşılaşılan ergonomik risk faktörlerinin, işçilerin fiziksel sağlığı üzerinde uzun vadeli olumsuz etkiler yaratabileceği göz önünde bulundurulduğunda, bu risklerin en aza indirilebilmesi için uygun ergonomik önlemlerin alınması büyük önem taşımaktadır. Buradan hareketle, inşaat sektöründe ergonomiyi konu alan çalışmalara odaklanılmıştır.

3. YÖNTEM

3.1 Veri Kaynakları ve Verilerin Toplanması

Bu araştırmanın verileri, Kayseri Üniversitesi kütüphanesi aracılığıyla 11.10.2024 tarihinde, “construction”, “ergonomics” ve “occupational health and safety” OR “occupational safety” OR “occupational health” anah-

tar kelimeleri kullanılarak elde edilmiştir. Tercih edilen veri tabanı, atıf dizinlerinin en eski ve en kapsamlı kayıtlarına sahip olan ve kullanışlı bir analiz aracı içeren (Ellegaard, 2018) WoS' dur. Bibliyometrik analizi kolaylaştıran verilere (yayınların atıf sayısı, yazarların işbirliği ağları, anah-tar kelimeler vb.) kolay erişilebilirliği nedeniyle seçilmiştir.

WoS veri tabanında arama yapılırken “TS = (“construction”) AND TS = (“ergonomics”) AND TS = (“occupational health and safety OR oc-cupational safety OR occupational health”) Languages = ‘All languages’ Document types = ‘All document types’ Time span = ‘All year’ Database = All in WoSCore Collection” kriterleri kullanılmıştır. Tüm yıllar dikkate alındığı zaman toplam 515 yayına ulaşılmıştır. İlk yayınlanan araştırmanın tarihi 1993 olarak bulunmuştur. Sonuçlar “belge türü” açısından filtre edilmiştir. Bildiri, makale incelemesi, erken erişim, editöre mektup, yeniden basım olmak üzere 120 yayın kapsam dışı bırakılmıştır. Veri seti, 1993-2024 yılları arasında WoS Core Collection veri tabanında dizinlenmiş ve daha geniş bibliyometrik analiz için “.txt” dosyası olarak indirilen 395 ma-kaleden oluşmaktadır.

Araştırmanın sadece 11.10.2024 tarihinde WoS Core Collection yer alan makalelere dayanması ve bildiriler, editöre mektup, kitap bölümleri, erken erişim, vb. çalışmaların kapsam dışında bırakılmış olması temel sınırlılığı oluşturmaktadır. Elde edilen yayın ve atıf sayıları taramanın yapıldığı tarihteki verileri yansıtmakta olup farklı tarihlerde yapılacak taramalardan farklı sonuçların elde edilmesi mümkündür.

3.2 Verilerin Analizi

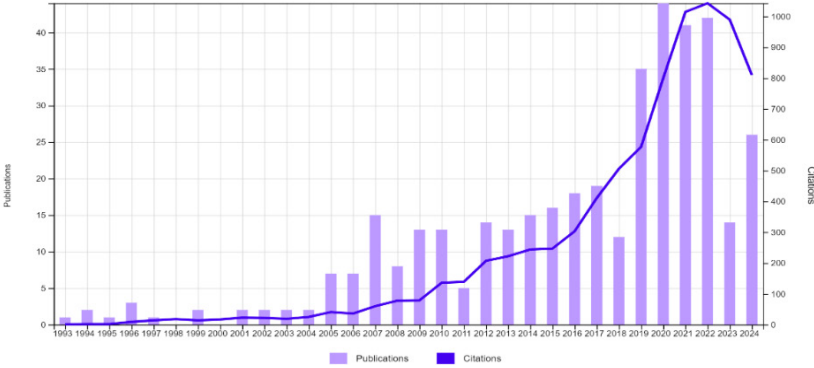
395 belgeden oluşan veri seti bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak değerlendirilmiştir. Bibliometrics terimi, 1969 yılında, Statistical Bibliography veya Bibliometrics başlıklı bir makalede, Alan Pritchard tarafından ortaya konmuş (Das ve Saha, 2014) ve “matematiksel ve istatistiksel yöntemlerin kitaplara ve diğer iletişim araçlarına uygulanması” (Yılmaz, 2021) olarak tanımlamıştır. TÜBİTAK bibliyometriyi; “belirli bir alanda belirli bir dönemde ve belirli bir bölgede kişiler ya da kurumlar tarafından üretilmiş yayınların ve bu yayınlar arasındaki ilişkilerin sayısal olarak analizi” olarak tanımlanmaktadır (TÜBİTAK, 2023). Bibliyometri, araştırma kalıplarını analiz için istatistiksel tekniklerin kullanılması dâhil olmak üzere çok çeşitli yasaları ve metodolojileri kapsar (McBurney ve Novak, 2002). Bilim insanları, makale ve dergi performansındaki ortaya çıkan eğilimleri, işbirliği modellerini ve araştırma bileşenlerini ortaya çıkarmak ve mevcut literatürde belirli bir alanın entelektüel yapısını keşfetmek gibi çeşitli nedenlerle bibliyometrik analizi kullanmaktadırlar (Donthu vd., 2021).

WoS Core Collection veri tabanında dizinlenen ve 1993-2024 yılları arasında araştırma makalesi olarak yayımlanan 395 yayın performans analizi için Excel ve bibliyometrik ağ verilerini haritalamak için VOSviewer (1.6.20) kullanılarak analiz edilmiştir. VOSviewer, Van Eck ve Waltman tarafından bilimsel koleksiyonlardaki alıntı ağlarının analizi ve etmek ve görselleştirilmesi için tasarlanmış ücretsiz Java uygulamasıdır. Uygulama, bibliyometrik haritaları grafik gösterimi şeklinde ele almakta ve özellikle büyük bibliyometrik haritaların yorumlanmasını sağlamaktadır (Massimo ve Cuccurullo, 2017).

4. BULGULAR

Analiz edilen yayınlar, doküman türüne göre dağılımı incelendiğinde; makale (f=395), bildiri (f=89), makale incelemesi (f=33), erken erişim (f=12), kitap bölümü (f=4), editöre mektup (f=4) ve yeniden basım (f=1) olmak üzere dağıldığı görülür. Yapılan analizler 395 makaleye ait sonuçlardan oluşmaktadır.

İnşaat sektöründe ergonomi ile ilişkili olarak yapılan 395 makale ve atıf sayıları Şekil 1’de yer almaktadır. 2005 yılından itibaren artan yayın sayıları dikkat çekmektedir. En yüksek yayın sayısı 44 makale ile 2020 yılında gerçekleşmiş olmasına rağmen 2023 yılında yayın sayısı 14’e kadar gerilemiştir. Ancak atıf sayılarındaki artış, araştırmacıların konuya ilgilerinin hala sürdüğüne işaret etmektedir. 2024 yayın sayısı 29 olup veriler 11 Ekim 2024 tarihine kadar yapılan makale sayısını yansıtmaktadır. En yüksek atıf 1043 ile 2022 yılında gerçekleşmiştir.



Şekil 1. Yıllara Göre Yayın Ve Atıf Sayıları

İnşaat sektöründe ergonomi ile ilgili en fazla atıf alan ilk 5 makaleye ilişkin bilgiler Tablo 1’de verilmiştir. Tablo 1’e göre bu alanda en fazla atıf alan çalışma, toplam 664 atıf ve 33,2 yıllık atıf ortalaması ile (Haslam, vd., 2005) olduğu görülmektedir. Çalışmada, odak grup görüşmeleri yapılmış

ve 100 kazanın detaylı incelemesi gerçekleştirilmiştir. Çalışmayla; ergonomin sistemleri yaklaşımı kullanılarak, yönetimsel, tasarımsal ve kültürel faktörlerin işyerinde bulunan koşulları nasıl şekillendirdiğini ve bunun sonucunda kazalara yol açan eylem ve koşulların ortaya çıktığını gösteren bir model önerilmiştir.

Tablo 1. En Fazla Atıf Alan 5 Makale

No	Makale Adı	Yazarlar	Dergi	Yıl	Atıf Sayısı
1	Contributing factors in construction accidents	Haslam, R.A., Hide, S.A., Gibb, A.G.F., Gyi, D.E., Pavitt, T., Atkinson, S., Duff, A.R.	Applied Ergonomics	2005	664
2	Accident patterns and prevention measures for fatal occupational falls in the construction industry	Chi, C.F., Chang, T.C., Ting, H.I.	Applied Ergonomics	2005	273
3	Occupational slip, trip, and fall-related injuries - can the contribution of slipperiness be isolated?	Courtney, T.K., So-rock, G.S., Manning, D.P., Collins, J.W., Holbein-Jenny, M.A.	Ergonomics	2001	226
4	Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate	Kinesa,P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. l., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tomasson, K., Torner, M.	International Journal of Industrial Ergonomics	2011	200
5	Factors influencing the implementation of a safety management system for construction sites	Ismail, Z., Doostdar, S., Harun, Z.	Safety Science	2012	148

İnşaat sektöründe ergonomin ile ilgili en fazla yayın yapan yazarlar Tablo 2’te verilmiştir. Tablo 2’ye göre en çok yayın yapan ilk beş yazar 9’ar yayın ile öne çıkmışlardır.

Tablo 2. WoS Kategorisine Göre En Fazla Yayın Yapan Yazarlar

Yazarlar	Yayın sayısı	Yayın Yüzdesi (%)
Buchholz, Brayn	9	2,3
Frings-Dresen Monique H.W.	9	2,3
Liao, Pin-Chao	9	2,3
Punnet Laura	9	2,3
Van Der Molen Henk	9	2,3
Barr, Alan	7	1,8
Choi, Sang D.	6	1,5
Chong, Heap-Yih	6	1,5
Kim, Sunwook	6	1,5
Sluiter, Judith K.	6	1,5

WoS kategorisine göre yayınların dağılımı incelemiş olup en az 10 yayın olan kategoriler Tablo 3’de verilmiştir. Ergonomi kategorisi 281 çalışma ile en çok kaydın olduğu kategoridir. Bunu sırasıyla 226 yayın ile “Kamu çevre Mesleki Sağlık” ve 121 yayın ile “Endüstri Mühendisliği” kategorileri takip etmektedir.

Tablo 3. WoS Kategorisine Göre Yayınların Dağılımı

WoS Kategorileri	Yayın sayısı	Yayın Yüzdesi (%)
Ergonomi	281	71,1
Kamu Çevre Mesleki Sağlık	226	57,2
Endüstri Mühendisliği	121	30,6
Uygulamalı Psikoloji	58	14,7
Psikoloji	22	5,6
İnşaat Mühendisliği	19	4,8
İnşaat Yapı Teknolojisi	15	3,8
Çevre Bilimleri	13	3,3

İnşaat sektöründe ergonomi ile ilgili en fazla yayın yapan ülkeler Tablo 4’te sunulmuştur. Listede toplam 55 ülke yer almakta olup en çok yayın 114 yayın ile ABD’ne aittir.

Tablo 4. En Fazla Yayın Yapan Ülkeler

Yazarlar	Yayın sayısı	Yayın Yüzdesi (%)
ABD	114	28,9
Çin	51	12,9
Kanada	24	6,1
İspanya	22	5,6
İran	21	5,3
Avustralya	18	4,6
İngiltere	18	4,6
Türkiye	17	4,3
Hindistan	16	4,1
Polonya	15	3,8

İnşaat sektöründe ergonomi ile ilgili en fazla makalenin yer aldığı dergiler Tablo 5’de yer almaktadır. Listede toplam 77 dergi bulunmakta olup 10’dan fazla makaleye yer veren dergiler listelenmiştir

Tablo 5. En Fazla Makale Yayımlayan Dergiler

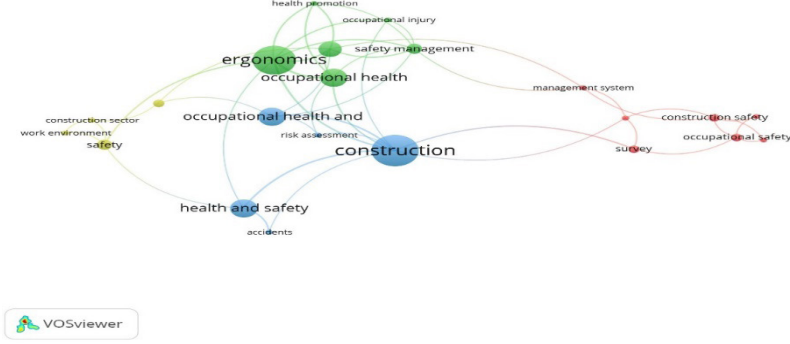
Dergi Adı	Yayın sayısı	Yayın Yüzdesi (%)
International Journal of Occupational Safety And Ergonomics	165	41,8
International Journal of Industrial Ergonomics	42	10,6
Applied Ergonomics	36	9,1
Ergonomics	19	4,8
American Journal of Industrial Medicine	10	2,5

Tablo 6’da inşaat sektöründe ergonomi ile ilgili en fazla çalışma yürüten üniversite/kurumlar listelenmiştir. Toplam 551 üniversite/kurumun yer aldığı listede 10’dan fazla yayına sahip olanlara tabloda yer verilmiştir. İlk sırada yer alan “Centers For Disease Control Prevention” ABD’nde, Hastalık Kontrol ve Korunma Merkezleri olup Sağlık ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı bir birimdir (CDC, 2024). Türkiye’den Ege Üniversitesi (f=4) ve Gazi Üniversitesi (f=4) listede yer almaktadır.

Tablo 6. İnşaat Sektöründe Ergonomi İle İlgili En Fazla Makale Yayımlayan Üniversite/Kurumlar

Üniversite/Kurum	Yayın sayısı	Yayın Yüzdesi (%)
Centers For Disease Control Prevention	14	3,5
National Institute For Occupational Safety Health Niosh	14	3,5
University of Massachusetts Lowell	14	3,5
University of Massachusetts System	14	3,5
Academic Medical Center Amsterdam	10	2,5
Curtin University	10	2,5
Tsinghua University	10	2,5
University of Amsterdam	10	2,5
Virginia Polytechnic Institute State University	10	2,5

İnşaat sektöründe ergonomiye odaklanan 395 makalede toplam 183 farklı anahtar kelime kullanılmış olup en az 2 kere kullanma şartını sağlayan 23 anahtar kelime için ağ haritası oluşturulmuştur (Şekil 2). Anahtar kelimeler yazarlar tarafından seçilir ve dolayısıyla yazarın makale hakkındaki deneyim ve algılarını yansıtır. Ayrıca bazı dergiler yazarlara, anahtar sözcüklerini seçmeleri gereken kısıtlı bir liste sunar ki bu durum derginin neyin önemli olduğuna yönelik önyargısını gösterir (Bolis vd., 2022).



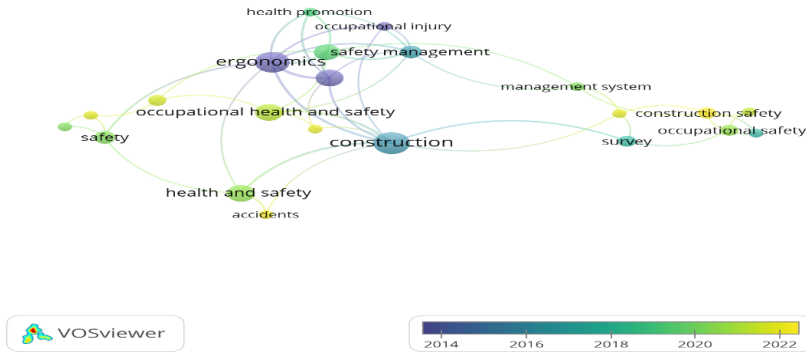
Şekil 2. Makalelerde Geçen Ortak Anahtar Kelimeler İçin Ağ Analizi

Aynı renk kümede ve bir arada duran kelimeler sıklıkla birlikte kullanılan anahtar kelimeler olup 4 ayrı küme oluşturduğu görülmektedir (Tablo 7). Ağ haritasındaki en büyük düğüm “inşaat” ve bağlantı gücü en yüksek anahtar kelime “ergonomi”dir. Ergonomi, kırmızı küme hariç diğer tüm kümelerden farklı anahtar kelimelerle birlikte kullanılmıştır.

Tablo 7. Anahtar kelime kümelerine ilişkin genel bilgiler

Küme	Kelime sayısı	Kümede öne çıkan anahtar kelime	Anahtar kelimeler
Kırmızı	7	Anket	Kaza önleme, inşaat güvenliği, gelişmekte olan ülkeler, yönetim sistemi, iş güvenliği, güvenlik kültürü, anket
Yeşil	6	Ergonomi	İnşaat sektörü, ergonomi, sağlığın geliştirilmesi, iş sağlığı, mesleki yaralanma, güvenlik yönetimi
Mavi	5	İnşaat	Kazalar, inşaat, sağlık ve güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, risk değerlendirmesi
Sarı	4	Güvenlik	İnşaat sektörü, inşaat işçileri, güvenlik, çalışma ortamı

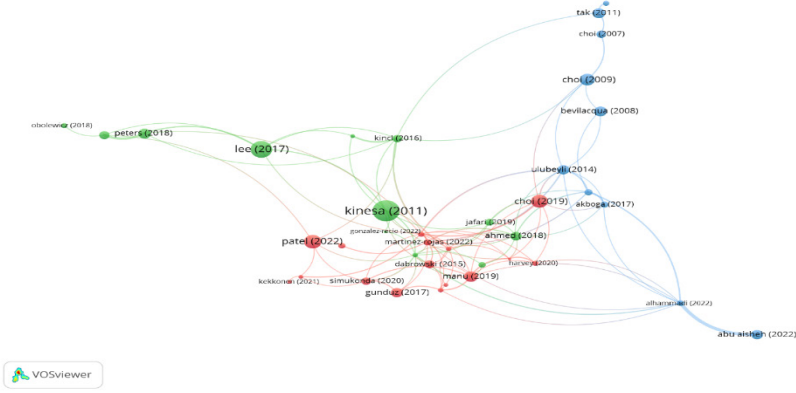
Anahtar kelimelerin yıllara göre değişimi Şekil 3’de yer almaktadır. Bu haritaya göre; yakın zamanda kullanılan anahtar kelimelerin renkleri sarıya doğru kaymaktadır. Araştırmacılar erken dönemde; “ergonomi”, “mesleki sağlık”, “mesleki yaralanmalar” üzerinde çalışmıştır. Yakın dönemde ise yürütülen çalışmalar; “inşaat güvenliği”, “gelişmekte olan ülkeler”, “risk değerlendirmesi”, “kazalar” yeni çalışmaların anahtar kelimelerini oluşturmaktadır. Tablo 8’de verilen kümeler dikkate alındığında; yeşil kümenin aynı zamanda konunun daha erken dönemlerinde çalışılan konulardan oluştuğu görülmektedir.



Şekil 3. Anahtar Kelimelerin Yıllara Göre Değişimi

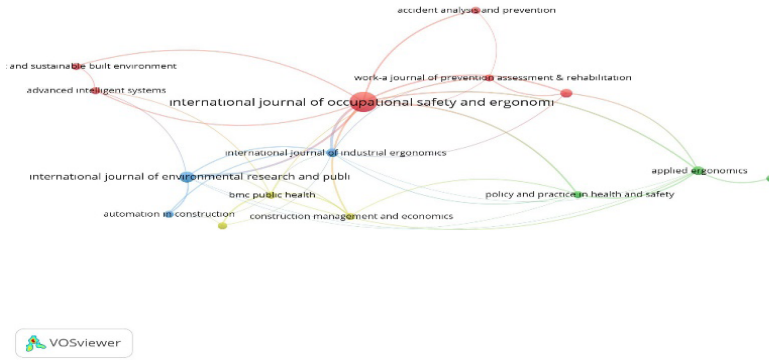
Her ikisi de aynı belgeye atıfta bulunan iki öge arasındaki bağlantıları tanımlayan bir yaklaşım olan bibliyografik eşleştirme, yayınlar arasında paylaşılan referans sayısını ölçmek için kullanılır ve yayınlar içinde birbirlerine yapılan referansları gösterir (Zehir vd., 2024). Bibliyometrik eşleştirmede, VOSviewer (1.6.20) yazılımı yardımıyla; makale, dergi, yazar, kurum/kuruluşlar veya ülkeler arasındaki benzerlikleri ortaya koymak üzere alıntılar kullanılır.

İnşaat sektöründe ergonomi ile ilgili makalelerin yazarlarının bibliyometrik eşleşmesi, Şekil 4’de yer almaktadır. 50 makaleden en az 1 atıf alan 45 makale için ağ haritasında 3 küme oluşmuştur. 1.küme kırmızı olup 16 yazar, 2. Küme yeşil olup 12 yazar ve 3. Küme mavi olup 10 yazar tarafından desteklenmektedir. Üç kümeyi 3 ayrı araştırma alanına ayırmak mümkündür. Ağ haritasında Kinesa (2011), Lee (2017) ve Patel (2022) büyük düğümlere karşılık gelmekte olup güçlü atıf ilişkilerine sahiptir. Kırmızı küme Patel tarafından desteklenmekte olup bu kümede; giyilebilir teknolojiler, akıllı sistemlerle ilişkili araştırmalar öne çıkmaktadır. Yeşil küme Kinesa tarafından desteklenmektedir ve güvenlik iklimi, güvenlik algıları ve güvenlik araştırmaları öne çıkan başlıklardır. Mavi küme Choi tarafından desteklenmektedir ve inşaat kazaları, inşaat güvenliği, ergonomi kaynaklı yaralanmalar yürütülen araştırmalar arasındadır.



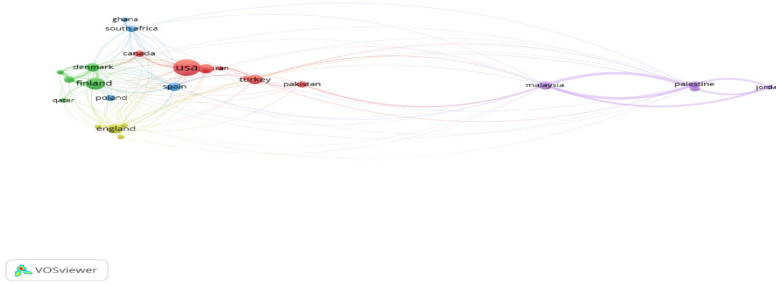
Şekil 4. İnşaat Sektöründe Ergonomi İle İlgili Çalışma Yürüten Yazarların Bibliyometrik Eşleşmesi

İnşaat sektöründe ergonomi konusunu ele alan, en az bir yayını ve bir atfı bulunan 20 dergiye ait bibliyografik eşleştirme ağ haritası, Şekil 5'te sunulmuştur. Haritada, dergilerin dört farklı küme oluşturduğu görülmektedir. Bu kümelerden en büyüğü, kırmızı küme olup bu kümenin merkezinde yer alan ve en büyük düğüm olan «International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)» dergisi tarafından desteklendiği görülmektedir. Toplam yayın açısından ilk sırada olan JOSE dergisi; 23 yayın, 226 atıf ve 73 toplam bağlantı gücü ile bibliyometrik eşleşmede de etkili görülmektedir. 1995'ten beri yayınlanmakta olan derginin en önemli amacı, giderek küreselleşen dünya için ergonomi ve işyerlerinde sağlığın geliştirilmesi alanında araştırma sonuçlarını sunmak üzere bir platform oluşturmaktır (JOSE, 2024). Dergi kümelerinin kısmen dağınık bir ağ haritası sunması, çalışmaların çeşitliliğini yansıtmaları bakımından önemlidir.



Şekil 6. İnşaat Sektöründe Ergonomi İle İlgili Makale Yayımlamış Dergilerin Bibliyometrik Eşleşmesi

İnşaat sektöründe ergonomi ile ilgili makale yayımlamış ülkelerin bibliyometrik eşleşmesi Şekil 7’ de yer almaktadır. 32 ülkeden yayın sayısı ve atıf sayısı bir olan 27 ülke bu eşiği karşılamış olup ağ haritasında 5 ayrı kümenin yer aldığı görülmektedir. Ülkelerin bibliyografik eşleşmesi, iki ülkeden gelen yayınların üçüncü bir ülkeden gelen yayınlara atıfta bulunmasıyla gerçekleşir (Mas-Tur, vd., 2021). Ağ haritasının merkezinde tüm ülkelerin bağlandığı bir ülkeden bahsetmek mümkün olmamakla birlikte aynı kümede yer alan ülkeler birbirlerine daha fazla atıf yapan ülkelerdir. En büyük küme olan kırmızı küme; ABD, Çin, Türkiye ve Kanada, ikinci küme yeşil kümede; Danimarka, Finlandiya, üçüncü küme mavi kümede; Güney Afrika, İspanya, Polonya, dördüncü küme sarı kümede; İngiltere, Avustralya, Nijerya ve beşinci küme mor kümede; Malezya, Ürdün, Filistin ve Suudi Arabistan yer almaktadır. Ağ haritasında ülke eşleşmelerinin birbirinden uzak olması bağlantı gücünün zayıf olduğunu göstermektedir. Malezya, Ürdün, Filistin ve Suudi Arabistan yer aldığı küme, diğer kümelerin oldukça uzağında konumlanmakla birlikte kendi aralarında bağlantı gücü, diğer kümelere kıyasla çok yüksektir. Tüm ülkeler içerisinde en yüksek bağlantı gücüne sahip ülke 605 bağlantı gücü ile Malezya olup ilk sıradadır. ABD, 12 yayın ile en büyük düğümü oluşturmaktadır.



Şekil 7. İnşaat Sektöründe Ergonomi İle İlgili Makale Yayımlamış Ülkelerin Bibliyometrik Eşleşmesi

5. SONUÇ

Analiz sonucunda, yayın sayısının 44 çalışma ile 2020 yılında en yüksek sayıya ulaştığı, en sık kullanılan ve en fazla bağlantı kurulan anahtar kelimenin “ergonomi” olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca, WoS kategorileri arasında; “Ergonomi” ve “Kamu Çevre Mesleki Sağlık” kategorisinde yoğun çalışmalar olduğu, makalelerde 189 yazarın katkısı bulunurken, Buchholz, Frings-Dresen, Liao, Punnet ve Van Der Molen tarafından konuya yönelik yapılan çalışma sayısının daha fazla olduğu, Haslam ve arkadaşları tarafından yapılan çalışmalarda atıf sayısının daha fazla olduğu, yayınların en fazla “JOSE” dergisinde yayınlandığı, aynı derginin bibliyometrik eşleşmede de merkezde yer alıp destek sağladığı, en çok yayının sırayla ABD ve Çin’de olduğu saptanmıştır. İnşaat sektöründe ergonomi konusunda yayınlanan makaleler kapsamında en fazla çalışma yapan araştırmacıların sırasıyla “Buchholz, B.”, “Frings-Dresen, H.W.”, “Liao, P.”, “Punnet, L.” ve “Van Der Molen, H.” olduğu ve “Haslam,R.A. vd.” tarafından yapılan çalışmanın ise atıf sayısının daha fazla olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, alanda çalışma yapmayı planlayan araştırmacılara, ilgili etkili yazarların çalışmalarını incelemeleri, başlangıç noktası olarak önerilebilir.

Yapılan çalışma sonucunda en etkin dergilerin sırasıyla “International Journal of Occupational Safety And Ergonomics”, “International Journal of Ergonomics” ve “Applied Ergonomics” olduğu görülmektedir. İnşaat sektöründe ergonomi ile ilgili yapılan araştırmalar, ergonomi dergileri tarafından kabul edilmektedir. Bibliyometrik eşleştirme analizi JOSE dergisine işaret etse de dağınık bir yapı oluşturan kümelerde yer alan dergiler, konunun birçok farklı yönü ile ele alınabileceğini ortaya

koymaktadır. Bu kapsamda inşaat sektöründe ergonomi ile ilişkili çalışma yürüten araştırmacılar, çalışmalarını bu dergileri gönderebilir. Bibliyometrik eşleştirme analizleri sonucunda; ABD'nin konuya ciddi katkı sunduğu görülmektedir. Bununla birlikte yayımlanan makalelerin, yayının yapıldığı coğrafyaya göre, birbirine yakın ülkeler tarafından daha güçlü desteklendiği, ABD'nin merkezde yer almasa bile yayımlanan makalelerin atıfta bulunmasının diğer ülkelere nazaran daha yüksek olasılık olduğu görülmektedir

Ergonomi, inşaat sektörü, mesleki yaralanma anahtar kelimeleri konunun ilk çalışmaya başladığı dönemlerde kullanılırken son zamanlarda ise; sağlığın geliştirilmesi, çalışma çevresi, risk analizi ve inşaat güvenliği öne çıkmaktadır. Özellikle “yönetim sistemi” anahtar kelimesi, araştırmacıların katkı sunabileceği, gelişmeye açık bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. İnşaat sektörünün dinamik ve karmaşık yapısı dikkate alındığında, sektöre özgü bir yönetim sisteminin ve sistemin ana bileşenlerinin araştırılması gerekliliği açıktır. Ağır çalışma şartları, tekrarlayan hareketler, hatalı iş pozisyonları, ağır taşıma ve kaldırma işleri gibi ergonomik risklerin yönetilememesinin iş kazaları, bozulan çalışan sağlığı ve düşük proje performansı gibi sonuçları olacağı görülmektedir. Bu bağlamda, alanla ilgili çalışma yapacak araştırmacılara, bu nokta çıkış noktası olarak önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Alnak , Y., & Gündar, B. (2022). Investigation of occupational health and safety of a building during construction. *Journal of Science and Technology*, 1(1), s. 15-23.
- Birecikli, M. (2010). *Şantiye tekniği ve şantiyelerde iş güvenliği*. İstanbul: Birsen Yayınevi.
- Bolis, I., Sigahi, T. F., Thatcher, A., Saltorato, P., & Morioka, S. N. (2022). Contribution of ergonomics and human factors to sustainable development: a systematic literature review. *Ergonomics*, 66(3), s. 303-321. doi:10.1080/00140139.2022.2079729
- Bostancı, S. Y. (2016). *İnşaatlarda standartlara uygun cephe iskelesi kullanımının iş güvenliği açısından incelenmesi*. <https://www.csgb.gov.tr/medias/5104/sabityasinbostanci.pdf> Erişim Tarihi:28.10.2024
- Carayon, P., & Smith, M. J. (2000). Work organization and ergonomics. *Applied Ergonomics*, 31(6), s. 649-662. doi:10.1016/S0003-6870(00)00040-5
- Catanzarite, T., Tan-Kim, J., Whitcomb, E. L., & Menefee, S. (2018). Ergonomics in surgery: A Review. *Female Pelvic Medicine & Reconstructive Surgery*, 24(1), s. 1-12. doi:10.1097/SPV.0000000000000456
- CDC. (2024, 01 26). *CDC organization and leadership*. www.cdc.gov: <https://www.cdc.gov/about/organization/> Erişim Tarihi: 18.10.2024
- Das, A., & Saha, T. (2014). Authorship trends and collaborative research in the library and information science: a bibliometric study of” Desidoc Journal of Library & Information Technology” during 2005-2014. *South Asian Journal of Multidisciplinary Studies (SAJMS)*, 2(2).
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, s. 285-296. doi:10.1016/j.jbusres.2021.04.070
- Ellegaard, O. (2018). The application of bibliometric analysis: disciplinary and user aspects. *Scientometrics*, 116, s. 181-202. doi:10.1007/s11192-018-2765-z
- Gözüak, M. H., & Ceylan, H. (2021). Türkiye’de inşaat sektöründe meydana gelen iş kazalarının iş sağlığı ve güvenliği bağlamında analizi: Güncel eğilimlere genel bir bakış. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 8(2), s. 133-143.
- Haslam, R. A., Hide, S. A., Gibb, A. F., Gyi, D. E., Pavitt, T., Atkinson, S., & Duff, A. R. (2005). Contributing factors in construction accidents. *Applied Ergonomics*, 36(4), s. 401-415. doi:10.1016/j.apergo.2004.12.002
- IEA. (2000). *The Discipline of ergonomics. international Ergonomics Association*. www.iea.cc: <https://iea.cc/about/what-is-ergonomics/> Erişim Tarihi: 20.09.2024

- ILO. (2022). *Safety and health in construction. ILO code of practice*. www.ilo.org: <https://www.ilo.org/resource/other/safety-and-health-construction-revised-edition> Erişim Tarihi: 19.09.2024
- ILO. (2023). *Nearly 3 million people die of work-related accidents and diseases*. www.ilo.org: <https://www.ilo.org/resource/news/nearly-3-million-people-die-work-related-accidents-and-diseases#:~:text=safety%20and%20health-,Nearly%203%20million%20people%20die%20of%20work%2Drelated%20accidents%20and,sustained%20non%2Dfatal%20work%20injuries>. Erişim Tarihi: 19.09.2024
- Jaffar, N., Abdul-Tharim, A. H., Mohd-Kamar, I. F., & Lop, N. S. (2011). A literature review of ergonomics Risk Factors in Construction Industry. *Procedia Engineering*, 20, s. 89-97. doi:10.1016/j.proeng.2011.11.142
- JOSE. (2024). *International journal of occupational safety and ergonomics*. www.tandfonline.com: <https://www.tandfonline.com/journals/tose20/about-this-journal#aims-and-scope> Erişim Tarihi: 10.11.2024
- Manivannan, J., Loganathan, S., Kamalanabhan, T. J., & Kalidindi, S. N. (2022). Investigating the relationship between occupational stress and work-life balance among Indian construction professionals. *Construction*, 22(2), s. 27-51. doi:10.5130/AJCEB.v22i2.8052
- Massimo, A., & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), s. 959-975. doi:10.1016/j.joi.2017.08.007
- Mas-Tur, A., Roig-Tierno, N., Sarin, S., Haon, C., Sego, T., Belkhouja, B., . . . Merigó, J. M. (2021). Co-citation, bibliographic coupling and leading authors, institutions and countries in the 50 years of Technological Forecasting and Social Change. *Technological Forecasting and Social Change*, 165, s. 1-22. doi:10.1016/j.techfore.2020.120487
- McBurney, M. K., & Novak, P. L. (2002). What is bibliometrics and why should you care? *Proceedings. IEEE International Professional Communication Conference* (s. 108-114). Portland, OR, USA: IEEE. doi: 10.1109/IPCC.2002.1049094
- Parsons, K. C. (2000). Environmental ergonomics: a review of principles, methods and models. *Applied Ergonomics*, 31(6), s. 581-594. doi:10.1016/S0003-6870(00)00044-2
- Sabancı, A., & Sümer, S. K. (2011). *Ergonomi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- SGK. (2023). *İş kazası ve meslek hastalıkları istatistikleri*. Ankara: SGK. Erişim Tarihi: 19.09.2024
- Tuğrul, İ., Açar, A., & Atalı, G. (2024). İnşaat sektörü çalışanlarının işyeri ergonomik düzeylerinin belirlenmesi. *Ergonomi*, 7(2), s. 116-128. doi:10.33439/ergonomi.1385349

- TÜBİTAK. (2023, 01 12). *Tübitak*. Cahit Arf Bilgi Merkezi: <https://cabim.ulak-bim.gov.tr/bibliyometrik-analiz/bibliyometrik-analiz-sikca-sorulan-sorular/> Erişim Tarihi: 19.09.2024
- Yılmaz, K. (2021). Sosyal Bilimlerde ve Eğitim Bilimlerinde Sistematiğ Derleme, Meta Değerlendirme ve Bibliyometrik Analizler. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(2), s. 1457-1490.
- ZEHİR, C., ALLAHAM, M. V., & Mammadov, Z. F. (2024). A Bibliometric Study on Turkey - Azerbaijan Economic Relations. *YÖNETİM VE EKONOMİ*, 31(2), s. 227-246. doi:10.18657/yonveek.1282263
- Zorlutuna, A., & Kılıç, H. S. (2022). İnşaat Sektöründeki Ergonomik Risklerin Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama. *International Journal of Advances in Engineering and Pure Sciences*, 34(1), s. 14-26. doi:10.7240/jeps.876378

ZORUNLU VEYA ZORLAYICI SEBEPLERLE UZAKTAN ÇALIşMANIN İş YAşAMINA ETKİSİ

Seher DEMİRKAYA¹

1. GİRİş

Çalışma yaşamında farklı koşulların veya sebeplerin varlığı halinde standart çalışma şekillerinin dışına çıkmakta, klasik çalışma şartları değişmektedir. Örneğin salgın hastalıklar, doğal afetler, iklimsel değişiklikler, ekonomik sorunlar, teknik sorunlar, hammadde sorunları, enerji sorunları, akım, onarım ve tesisat çalışmaları gibi sebepler çalışma koşullarının değişmesine sebep olabilmektedir. İş hukukunda çalışma koşullarında değişikliğe sebep olan etkenler, bu anlamda zorunlu ve zorlayıcı sebeplerle ortaya çıkabilmektedir.

Söz konusu bu çalışmada, öncelikle çalışma yaşamı ağıısından zorunlu ve zorlayıcı sebep kavramı çerçevesinde, bu durumların çalışma yaşamındaki önemine kısaca değinildikten sonra, uzaktan çalışma kavramı, uygulanması, ulusal ve uluslararası dayanakları ele alınacak ve özellikle Türk iş hukuku kapsamındaki yeri ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda açıklanacaktır. Çalışanlara ve iş yaşamına olumlu ve olumsuz etkileri de ele alınacak olan uzaktan çalışma kavramının zorunlu ve/veya zorlayıcı sebeplerin ortadan kalkması ile de devamı halinde uygulamada karşılaşılabilecek durumlara ilişkin bir değerlendirme yapılmaya çalışılacaktır. Böylelikle, aslında eski bir kavram olan uzaktan çalışmanın, özellikle salgın hastalıklar ve doğal afetler gibi olağandışı dönemlerde sıklıkla başvurulması durumunda ortaya çıkarabileceği sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin geliştirilmesi sağlanabilecektir. Ayrıca son dönemlerde sıklıkla, mevzuat hükümleri üzerinden değerlendirilen konunun, ileriki dönemlerde herhangi bir yeni düzenlemeyi veya eklemeyi gerektirip gerektirmeyeceği konusunda da bir varsayıma ulaşılmaya çalışılacaktır.

¹ Doç. Dr., Karamanoęlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, shrdrmkry@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7512-0774.

2. İŞ HUKUKUNDA ZORUNLU SEBEPLER VE ZORLAYICI SEBEPLER

Zorunlu sebepler ve zorlayıcı sebepler kavramlarının uygulamada genellikle birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Ancak söz konusu kavramlar, aslında birbiri ile tam olarak örtüşmeyen, farklı sonuçları olan kavramlardır.

Zorlayıcı nedenler en genel ifade ile deprem, fırtına, sel, kuraklık, sel ve su baskınları gibi doğa olayları, kamulaştırma, karantina, ithalat-ihracat yasağı, işyerinin geçici olarak kapatılması/faaliyetlerinin durdurulması, mevzuat değişikliği gibi hukuki sebepler, grev, savaş, darbe, seferberlik gibi kitle hareketleri benzeri olaylardır (Demirkaya, 2023: 38; Alan, 2022: 7-8; Yorulmaz, 2020: 1344-1345). Zorlayıcı sebepler; borcun yerine getirilmesine kaçınılmaz bir şekilde engel olan, borçlunun faaliyetleri ve/veya işyeri/işletmesi dışında meydana gelen, öngörülmesi/tahmin edilmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olaylar şeklinde ifade edilirken, kavramının aslında borçlar hukuku kaynaklı olduğu ifade edilmektedir. Zorlayıcı neden, kaçınılması mümkün olmayan bir olaydır ve her türlü tedbire rağmen zorlayıcı neden olarak ifade edilen olayın önlenememesi durumu söz konusudur (Yiğit, 2020: 269).

Zorlayıcı neden kavramı iş hukuku içerisinde 4857 sayılı İş Kanunu'nda² ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda³ açık bir şekilde tanımlanmamıştır. İş hukukunda zorlayıcı neden kavramına ilişkin bir tanımlama bulunmamakla birlikte, mücbir sebep kavramı ile benzer anlamda kullanıldığı görülmektedir. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödenğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te⁴ zorlayıcı sebep; “*işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri durumları*” ifade etmektedir (Yön., m. 3/1-m).

Zorlayıcı nedenin belirlenmesinde Yönetmelik'te yer alan tanımlama yol gösterici olmaktadır. İş hukuku bakımından zorlayıcı nedenden söz edebilmek için işyerinde gerçekleşen ve işverenin kusurundan kaynaklanmayan dışsal bir etkenin varlığı aranmaktadır (Yorulmaz, 2020: 1347; Caniklioğlu, 2009: 102-103; Tulukçu, 2014: 19). Kısacası, fiilen gerçekleşen bir olay bulunmalıdır (Yiğit, 2020: 269).

2 R.G.T., 22.05.2023, S. 25134.

3 R.G.T., 04.02.2011, S. 27836.

4 R.G.T., 11.06.2024, S. 32573.

Zorlayıcı nedenlerin unsurları; bir olayın varlığı, olayın dış etkenlerden kaynaklanma niteliği, bir davranış kuralının veya borcun ihlali, olay ile borcun ihlali arasında uygun illiyet bağının varlığı, kaçınılmazlık, ön-görülemezlik ve kusursuzluktur (Yorulmaz, 2020: 1345-1353; Yuvalı, 2012: 4-7).

4857 sayılı İş Kanunu'nda zorlayıcı sebep kavramı, 7/1-e maddesi, 24/III. maddesi, 25/III. maddesi, 40. maddesi, 42/1 maddesi, 46/4-5 maddesi ve 55/I-d maddesinde yer almaktadır. Kanunda ayrıca 34. maddede de zorlayıcı nedenle aynı anlama gelecek şekilde mücbir sebep kavramı yer almaktadır (Yiğit, 2020:269). İş hukuku bakımından zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde iş sözleşmesi kendiliğinden derhal sona ermemekte, iş sözleşmesinin askıya alınması ya da zorlayıcı sebebin sürekliliği halinde iş sözleşmesinin sona ermesi söz konusu olmaktadır.

Zorunlu sebep (mücbir sebep) kavramına ilişkin İş Kanunu'nda bir tanımlama yer almazken (ancak İş Kanunu'nun 42 ve 64/I maddelerinde zorunlu neden kavramı yer almaktadır) “zorunlu sebeplerle fazla çalışma” kavramına istinaden bir tanım yapılması durumunda şöyle bir çıkarım söz konusu olabilmektedir. Zorunlu sebep; işverenin faaliyetinin veya işyerinin/işletmesinin dışındaki ya da içindeki irade dışı bir nedenden dolayı aniden meydana gelen ya da gelebilecek ve işletmenin/işyerinin mutad faaliyetini aksatan ya da aksatma ihtimali olan olağandışı bir durum olarak belirtilebilir. Bu anlamda zorunlu neden kavramından bahsedebilmek için işletmenin/işyerinin mutad faaliyetini aksatan ya da aksatma ihtimali bulunan bir sebebin varlığı, olağandışı bir durumun varlığı ve irade dışılık söz konusu olmalıdır (Yuvalı, 2012: 13).

3. UZAKTAN ÇALIŞMA

Türk iş hukukunda uzaktan çalışma kavramı 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde uzaktan çalışma, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda evde hizmet sözleşmesi başlıkları altında düzenlenmiştir (Demir, 2021: 2539).

Uzaktan çalışma en genel ifadeyle esnek çalışma modelleri arasında yer alan, işyeri dışında yapılan işlerde akıllı telefon, tablet, masaüstü veya dizüstü bilgisayar gibi bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı ile yapılan işler olarak ifade edilmektedir.

ILO'ya göre uzaktan çalışma; “işin tamamının veya bir kısmının alınılmış çalışma alanı dışında alternatif bir yerde yerine getirildiği çalışma şekli” olarak belirtilmektedir (ILO, 2020a). ILO'nun farklı bir tanımlamasında uzaktan çalışma ise “uzaktan çalışma, evden çalışma, ev tabanlı çalışma gibi kavramlar çerçevesinde tamamen veya kısmen işyeri dışından

gerçekleştirilen işleri yapmak için bilgisayar, tablet veya telefon gibi elektronik cihazlar kullanılmasıdır” (ILO,2021).

Uzaktan çalışma kavramının geçmişi sanayi devrimi öncesine kadar dayanmakla birlikte, başlangıçta geleneksel açıdan evde çalışma şeklinde gerçekleştirilen uzaktan çalışma kavramı, zamanla gelişen ve değişen teknoloji ile birlikte yeni bir boyut kazanmış ve farklı alt türlerin uygulanmasını gerekli hale getirmiştir (Şakar ve Erkan Şahin, 2021: 250; Çelik vd., 2021: 235; Süzek, 2017, 281; Alper ve Kılıkış, 2020: 47; Dulay Yangın, 2016, 7-8). Uzaktan çalışma türleri; evde çalışma ve tele çalışma olarak ifade edilmektedir (Şakar ve Erkan Şahin, 2021:251-253). Ayrıca uygulamada uzaktan çalışma türlerinin gezici büro, komşu büro, evde büro ve uydu büro şeklinde de ayrıma tabi tutulduğu görülmektedir (Gök Metin ve Yıldız, 2021: 8-11). Uzaktan çalışma kavramından bahsedebilmek için mesafe ve işverenin iş organizasyonu içerisinde işgörme unsurlarının varlığı gözetilmektedir (Demir, 2021, 2506-2511).

Uygulamada uzaktan çalışmaya uygun işler kategorisinde eğitim, profesyonel, bilimsel ve teknik hizmetler, işletme-işyeri yönetimi, finans ve sigortacılık, haberleşme, çağrı merkezi işlemleri ve bilişim gibi işler yer almaktadır. Uzaktan çalışmaya uygun olmayan işler arasında ise ulaştırma ve depolama, yapı, perakende ticaret ve satış, tarım, ormancılık, balıkçılık, hayvancılık, avcılık, konaklama, restoran ve lokanta gibi işlerdir (Gök Metin ve Yıldız, 2021: 67; Yassenov, 2020).

Uzaktan çalışma kavramına ilişkin ulusal ve uluslararası hukuk kaynaklarında yer alan sınırlı düzenlemeler söz konusudur. Bu anlamda, uzaktan çalışma kavramının uygulanabilirliğine ilişkin, çalışanlara evden çalışma olanağı sağlayan, işyeri dışında yürütülebilecek işler hakkında bilgi sunan ilk uluslararası belge ILO’nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 sayılı Tavsiye Kararı’dır. Bir diğer konuya ilişkin uluslararası belge de Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması’dır. Ulusal mevzuat açısından ise en önemli kaynaklar Uzaktan Çalışma Yönetmeliği⁵ ve 4857 sayılı İş Kanunu’dur.

3.1. Uluslararası Düzenlemelerde Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışma kavramına ilişkin temel düzenlemelere hem ILO sözleşme ve tavsiyelerinde hem de Avrupa Birliğine ilişkin belgelerde yer aldığı görülmektedir. İlgili belge, sözleşme ve tavsiyelerde uzakta çalışmanın alt türleri özelinde düzenlemeler ele alınmaktadır.

ILO’nun 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi, evde çalışanların kendi kurumları ve örgütleri ile işbirliği içinde evde çalışanların durumu hak-

5 R.G.T., 10.03.2021, S. 31419.

kında ulusal düzenlemelerin belirlenmesi, uygulanması ve düzenli gözden geçirilmesi hususunu düzenlemektedir. Bu doğrultuda Sözleşme; evde çalışanların kendi seçtikleri kuruluşları kurmaları ve bu kurdukları kuruluşların faaliyetlerine katılma hakları, istihdam ve mesleki açıdan ayrımcılığa karşı korunma, iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma haklarını koruma, ücret hakları, sosyal güvenlik haklarını koruma, eğitime erişimi sağlama, çalışmaya veya işe kabul edilmek için asgari yaş sınırı ve analığın korunması konularında evde çalışanlarla diğer çalışanlar arasında muamele eşitliğinin sağlanmasını teşvik etmektedir (Şen, 2017: 492; Alp ve Sönmez, 2011: 16-17). Sözleşme, tele çalışma ile ilgili ilk düzenleme olarak ifade edilmektedir (Yazar Aslan, 2021: 281).

184 sayılı Evde Çalışmaya ilişkin Tavsiye, 177 sayılı ILO Sözleşmesi ile benzer şekilde evde çalışmayı evde çalışan olarak ifade edilen kişi tarafından, işyeri dışındaki kendi evi veya kendi tercihi olan başka yerde, bir ücret karşılığında ekipman, malzeme veya kullanılan diğer araç gereçlerin kim tarafından sağladığı dikkate alınmaksızın işverence belirtilen ürün ve hizmet üretiminin gerçekleştirilmesi şeklinde belirtmektedir.

2002 tarihli Tele Çalışma Hakkında Avrupa Çerçeve Anlaşması uzaktan çalışmaya temel oluşturan gönüllülük ilkesi, çalışma koşulları, verilerin korunması, özel yaşama saygı, araç ve gereçler, iş sağlığı ve güvenliği, işin düzenlenmesi, eğitim ve kolektif haklar gibi çalışanların haklarını düzenlemesi açısından son derece önemlidir. Anlaşma özü itibarıyla taraflar arasından yapılan bir anlaşma niteliğindedir (Gök Metin ve Yıldız, 2021: 16). Bu doğrultuda Anlaşmanın toplu iş sözleşmesi benzeri bir nitelik taşıdığı da ifade edilmektedir. Anlaşma'da tele çalışma; *“bir iş ilişkisi içinde veya iş sözleşmesi çerçevesinde işveren ait işyerinde gerçekleştirilmesi mümkün olan bir işin, bilgi teknolojileri kullanılarak ve düzenli biçimde işverene ait işyeri dışında yerine getirildiği iş organizasyonu”* olarak ifade edilmiştir.

Aynı zamanda uzaktan çalışma türlerinin doğrudan veya dolaylı olarak ele alındığı özellikle ILO belgeleri başta olmak üzere birçok uluslararası düzenleme daha bulunmaktadır. Söz konusu ILO belgelerinden bazıları; 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, 154 sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 164 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Tavsiyesi, 183 sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi, 206 sayılı Şiddet ve Taciz Tavsiyesi ve 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesidir.

3.2. Ulusal Düzenlemelerde Uzaktan Çalışma

Türk iş hukuku içerisinde uzaktan çalışma kavramı 4857 sayılı İş Kanunu ile Uzaktan Çalışma Yönetmeliğinde ele alınmaktadır. Söz konusu düzenlemeler çalışma hayatında çok eskiden beri var olan uzaktan çalışma

kavramına ilişkin ulusal düzeyde bir alt yapı oluşturması açısından son derece önemlidir.

İş Kanununa göre 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 ilişkisi” olarak tanımlanmaktadır (İş K., m. 14/4).

Uzaktan çalışma ilişkisinde yapılacak iş sözleşmelerinde işin tanımlanması, yapılma şekli, süresi, yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin konular, işverence sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler ile işverenin işçiyle iletişim kurması, genel ve özel çalışma koşullarına ilişkin hükümler de düzenlenmektedir (İş K., m. 14/5).

Uzaktan çalışma konusunda işçiler çalışma ilişkisi ile iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliği sebebiyle emsal işçilere oranla farklı işlemlere tabi tutulamazlar. İşveren uzaktan çalışma ilişkisi içerisinde iş verdiği çalışanın yaptığı işini niteliğini de dikkate almak suretiyle iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda işçileri bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini yapmak ve sağladığı ekipman ile iş araç-gereçleri hususunda gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler (İş K., m. 14/6). Kanunda, uzaktan çalışmanın usul ve esasları, işin niteliğine uygun şekilde hangi işlerin uzaktan çalışmaya konu olabileceği, verilerin korunması ile paylaşılmasına dair işletme kurallarının uygulanması ve diğer hususların ise yönetmelikle ayrıca düzenleneceği belirtilmiştir (İş K., m. 14/7).

Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde veya teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirilmesi esasına dayanan ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisini ifade etmektedir (Yön., m.4/1-c). Uzaktan çalışan ise iş görme ediminin tamamını veya bir kısmını uzaktan çalışma şeklinde yerine getiren kişi olarak tanımlanmaktadır (Yön., m. 4/1-b). Yönetmelik’te; ayrıca uzaktan çalışma sözleşmesinin şekli ve içeriği, çalışma ortamının düzenlenmesi, çalışma süresinin belirlenmesi, üretim maliyetlerinin karşılanması, malzeme ve iş araç ve gereçlerinin temini ile kullanımı, iletişimin sağlanması, verilerin korunması, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler, uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler ve uzaktan çalışmaya geçilmesine ilişkin konular hüküm altına alınmaktadır.

Uzaktan çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerekir. Uzaktan çalışma sözleşmesinde işin tanımı, işin yapılma şekli, işin yeri ve süresi, ücret, ücretin ödenmesi, işverence sağlanacak iş araç ve gereçleri, söz konusu araç-gerecin korunması, işveren ve işçi arasındaki iletişimin kurulması, genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer almaktadır (Yön., m.5). Gerekli durumlarda çalışmanın gerçekleştirileceği mekân ile

ilgili düzenlemeler için yapılmasından önce tamamlanmalıdır. Söz konusu düzenlemelere ilişkin maliyetlerin karşılanma usulü uzaktan çalışan ile işveren arasında belirlenmektedir (Yön., m.6).

Uzaktan çalışma ilişkisinde, iş sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmaması durumunda, uzaktan çalışanın mal ve hizmet üretimine ilişkin gerekli malzeme ve iş araçlarının işveren tarafından sağlanması gereklidir. Malzeme ve iş araçlarının kullanım esas ve usulleri, bakım ve onarım koşulları açık, anlaşılır ve net bir şekilde çalışana bildirilmelidir (Yön., m. 7/1). İş araç ve gereçlerinin işveren tarafından sağlanması durumunda, bunların işçiye teslim edildiği tarihteki karşılıkları/bedelleri belirtilen iş araçlarına ilişkin listenin işverence yazılı olarak işçiye teslim edilmesi gerekir. İşçiye teslim edilen araç gereç belgesinin ıslak imzalı olarak oluşturulan bir nüshası işçinin özlük dosyasında işverence saklanmalıdır. İş araçlarının listesi, iş sözleşmesinin içeriğinde veya sözleşme tarihinde imzalanan ek bir belge ile düzenlenmesi halinde yazılı belge düzenlemesi şartı aranmamaktadır (Yön., m. 7/2). Mal ve hizmet üretimine ilişkin doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespitine ve karşılanmasına yönelik hususlar da iş sözleşmesinde belirtilmelidir (Yön., m. 8).

Uzaktan çalışmanın gerçekleştirileceği süre ve zaman aralığı da iş sözleşmesinde belirlenmelidir. Taraflar, mevzuatta yer alan sınırlamalara bağlı kalmak suretiyle çalışma saatlerinde değişiklik yapma hakkına sahiptirler. Uzaktan çalışma ilişkisinde de işverence yazılı olarak talep edilen fazla çalışmanın, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine göre yapılabileceği ifade edilmektedir (Yön., m. 9). Uzaktan çalışmanın iletişim yöntemi ve zaman aralığı işveren ve uzaktan çalışan tarafından belirlenir (Yön., m. 10). İşveren uzaktan çalışmaya ilişkin verilerin korunması ile paylaşılması konusunda işletme kuralları ve ilgili mevzuat hükümleri hakkında bilgilendirme ve söz konusu verilerin korunması hususunda gerekli tedbirleri almakla da yükümlüdür. Korunması gerekli verilerin tanım ve kapsamı sözleşmede belirlenirken, işverence belirlenen kurallara işçilerin de uyması beklenmektedir (Yön., m. 11). Uzaktan çalışmalarda da işveren işin niteliğine ve yapısına uygun iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri konusunda çalışanları bilgilendirmeleri, gerekli eğitimi vermekle, sağlık gözetimini yapmak ve sağlanan ekipmanla ilgili iş güvenliği tedbirlerini de almakla yükümlüdür (Yön., m. 12).

Yönetmelikte uzaktan çalışmanın yapılamayacağı işler de açıkça belirtilmiştir. Buna göre; tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi ya da buna ilişkin atıklarla çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini de kapsayan uzaktan çalışmanın yapılması mümkün değildir. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre hizmet alımı ile gerçekleştirilen işler, milli güvenlik yönünden önem arz eden tesis, proje, birim ya da hizmetler-

den hangilerinde uzaktan çalışmanın yapılamayacağı ve bunlardan sorumlu olan ya da hizmeti alan kamu kurum ve kuruluşları tarafından belirlenmektedir (Yön., m. 13).

İş ilişkisinin başlangıçta uzaktan çalışma şeklinde kurulabilmesi yanında sonradan işyerine çalışan talebi ile iş sözleşmesi işçinin ve işverenin karşılıklı anlaşması ile uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir. İşçinin iş sözleşmesinin uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürme talebini yazılı olarak iletmesi gerekir. Söz konusu talep, işverence işyerindeki belirlenen usul uyarında değerlendirilir. Bu aşamada, işin ve işçinin niteliğinin uzaktan çalışmaya uygunluğu ile işveren tarafından belirlenen ölçütler kullanılır. Talebe ilişkin değerlendirme sonucu otuz gün içinde işçiye talebin yapıldığı usule uygun şekilde bildirilmesi gereklidir. İşçinin talebinin kabul edilmesi durumunda Yönetmeliğin 5. maddesine göre sözleşme yapılır. Uzaktan çalışma talebinde bulunan işçi, tekrar işyerinde çalışma talebinde bulunabilir. İşveren bu talebi öncelikli olarak değerlendirmelidir. Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında ya da bir bölümünde uygulanacak olması durumunda uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi ya da onayı aranmamaktadır (Yön., m. 14).

Yönetmelik detaylı bir şekilde uzaktan çalışmaya ilişkin usul ve esasları genel çerçevede düzenlemektedir. Ancak düzenlemeyen hükümler de söz konusudur. Bunlardan biri uzaktan çalışmaya yönelik işçi yerine işverenin talepte bulunması durumudur. Bu yönde bir talebin varlığı durumunda işverenin tek taraflı irade beyanı ile bu durumuna kabul edilemeyeceği, bu durumun çalışma koşullarında esaslı değişiklik kapsamında ele alınması gerektiği, dolayısıyla da esaslı değişiklik koşullarının uygulanmasının gerekliliği söz konusu olmalıdır (Şakar ve Erkan Şahin, 2021: 256).

Ulusal düzenlemeler kapsamında aynı zamanda, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan düzenlemeye değinmek yerinde olacaktır. Kanunda evde hizmet sözleşmesi başlığını bu kapsamda değerlendirmek gerekir. Evde hizmet sözleşmesi *“işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleri ile birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme”* şeklinde ifade edilmektedir (TBK, m. 461). Kanunda yer alan düzenlemenin geleneksel el sanatlarına ilişkin üretim süreçlerini kapsayacak şekilde geleneksel evde çalışmayı ve modern teknolojik araçların kullanılmasıyla işyeri dışında çalışmayı ifade ettiği belirtilebilir (Gök Metin ve Yıldız, 2021: 17).

3.3. Uzaktan Çalışmanın Çalışma Hayatına Etkileri

Uzaktan çalışma kavramı özellikle, pandemi dönemi ile birlikte çalışma yaşamı içinde daha etkin bir şekilde yer almaya başlamıştır. Salgın dönemi, çalışma yerinin veya klasik anlamdaki işyerinin sınırlarının değişmesini zorunlu kılmış; söz konusu bu durumda uzaktan çalışma kavramına ilişkin yeni düzenlemelerin yapılması zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Ortaya çıkan bu durum, çalışanların işyeri sınırları içerisindeki haklarıyla orantılı ölçüde korunmasını, çalışma koşullarının ve yerlerinin düzenlenmesini gerekli hale getirmiştir. Ancak, söz konusu uzaktan çalışmanın çalışma hayatına katkılarının ve avantajlarının yanı sıra, bazı sorunların ortaya çıkmasına da sebep olduğu çok açıktır.

Zorunlu veya zorlayıcı sebeplerle başvurulmuş uzaktan çalışmanın, ortaya çıkan riskli ortamlara karşı çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı sağlaması, kişisel veya ailevi sebeplerle uzaktan çalışmaya mecbur kalınmasına bağlı olarak çalışma ortamını esnekletmesi gibi katkıları bulunmaktadır. Bunların yanı sıra, çalışmaya ilişkin kontrolün/denetimin sağlanması, çalışanların yalnızlaşması, çalışma süresinin tespiti, işçiye yapılacak ödemelerin belirlenmesi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması gibi birtakım sorunların da ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Ayrıca işçinin sürekli ulaşılabilir ve erişilebilir olması, özel yaşamın korunması, kişisel alana müdahale, güvenli ortamın oluşturulması gibi konularda da sorunlar gözlemlenmektedir.

Uzaktan çalışma uygulamaları işverenler açısından da bir avantaj olarak görülmektedir. Mal ve hizmet üretiminin esnekleşmesini sağlaması ve ihtiyaç anında derhal taleplerin karşılanabilir olması işveren açısından uzaktan çalışmanın olumlu bir yönünü ortaya koymaktadır. Ayrıca işverenler için bir maliyet unsuru olan uygun çalışma ortamının işyeri sınırları içinde sağlanması yükümlülüğü de uzaktan çalışma ile esnetilebilmektedir. İşverenler uzaktan çalışma uygulamaları ile işyerindeki çalışma ortamı, ısınma, ulaşım, aydınlatma, yemek gibi maliyet unsurlarından da kurtulmaktadırlar. Aynı zamanda iş veya proje bazlı çalışmalarda uzaktan çalışma uygulamasına başvurulması da işverenlerin özellikle kısa dönemli ihtiyaçları için daimî çalışan temin etmemeleri, makine ve teçhizatların aşırı kullanılmaması gibi konularda da olumlu bir uygulama olarak kabul görmektedir. Dolayısıyla uzaktan çalışma uygulamaları işyerindeki fiziki ve işgücü kaynaklarının daha etkin kullanımına katkı sunmakta, böylece de işyeri düzeyinde işveren yönünden verimlilik ve karlılık artışına neden olmaktadır.

Uzaktan çalışma uygulamaları ile işçiler/çalışanlar da kendi ihtiyaçları doğrultusunda çalışma düzenlerini ayarlayabilme imkanına sahip olmaktadır. Bu durumda işçiler açısından çalışma düzenlerinde bir esnekleşmeyi

beraberinde getirmektedir. İşçiler/çalışanlar yönünden uzaktan çalışmanın getirileri arasında; istedikleri ortamda ve diledikleri kıyafetlerle çalışma imkânı sunması, iletişim-ulaşım-yemek gibi masrafların işverence karşılanması halinde kendi masraflarında azalma, yerleşim yerini işyerinden bağımsız belirleyebilme, dezavantajlı gruplara (fiziki işyerine erişim imkânı bulunmayan) istihdam fırsatı yaratma gibi birçok olumlu yönü yer almaktadır. Uzaktan çalışma uygulamalarında çalışma saatlerinin esnekleştirilebilmesi de çalışanlar/işçiler açısından olumlu bir durum ortaya çıkarmaktadır. Esnek çalışma saatleri ile işçiler/çalışanlar (imkanlar ölçüsünde) motivasyonlarının ve performanslarının daha yüksek olduğu saatlerde çalışma imkânı bulmakta, bu durum da çalışanların hata oranı düşürmekte, dolaylı olarak da işverenin verimliliğine ve karlılığına yansımaktadır. Aynı zamanda işçinin veya çalışanın işe bağlılığına da olumlu yönde katkı sağlamaktadır.

Uzaktan çalışma uygulamalarının işçiler/çalışanlar ve işverenler açısından olumlu yönlerinin bulunması karşısında özellikle işçiler açısından birçok olumsuz yönü de bulunmaktadır. Öncelikle uzaktan çalışma uygulamaları işçilerin işyeri bağlılığına ve aidiyetlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum aynı zamanda kurumsal bağlılığa da engel olmakta, işçilerin kendini işyerine ait hissetmelerini engellemekte, iş tatmini ve doyumunu azaltmakta ve yalnızlaşmalarına sebep olabilmektedir. Ayrıca sürekli ve aynı ortamda yalnız çalışma çalışanların motivasyon ve verim kayıplarına da yol açabilmektedir. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine katkı sunan uzaktan çalışma, aynı zamanda çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile monotonlaşan çalışma düzenleri de işçilerin motivasyon kayıplarına ve iş memnuniyetsizliklerine sebep olabilmektedir. Aynı zamanda sürekli, monoton ve sabit çalışma düzeni çalışanlarda fiziki, ruhsal ve psiko-sosyal sağlık sorunlarına da yol açabilmektedir.

Uzaktan çalışma kavramı esnek çalışma saatleri ve çalışma düzenleri sebebiyle işçilerin iş yaşam dengesinin kurulması açısından bazı sorunlara sebep olabilmektedir. Kişilerin aile hayatlarını, ailelerine karşı bakım yükümlülüklerini, sosyal ve kültürel yaşamlarını da etkilemektedir.

Uzaktan çalışma uygulamaları aynı zamanda iş etiğinin sağlanması noktasında da bazı olumsuz durumlara yol açabilmektedir (Gök Metin ve Yıldız, 2020: 86). Şöyle ki uzaktan çalışma uygulamaları hem kuruma hem de çalışanlara ait verilerin korunması, siber güvenlik, özel hayatın gizliliği, çalışanın sürekli kontrol altında tutulması (siber gözetim), çalışanın sürekli erişilebilir ve ulaşılabilir olmasının beklenmesi gibi birçok çalışma hayatına ilişkin sorunu da beraberinde getirmektedir.

3.4. Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenlerle Uzaktan Çalışma

Zorlayıcı veya zorunlu nedenlerle uzaktan çalışma, genel itibariyle çalışanların fiziksel veya mental sağlıklarını korumak, verimliliği artırmak veya dış etkenlerden (salgın hastalıklar doğal afetler gibi durumlar) ortaya çıkan sorunlarla mücadele edebilmek amacıyla sıklıkla başvurulmuş bir uygulama haline gelmiştir. Bu doğrultuda zorlayıcı ve zorunlu nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan uzaktan çalışmanın sebepleri arasında sağlık krizleri veya pandemi gibi olağanüstü haller, doğala afetler veya acil durumlar (depresyon, su baskını, sel, fırtına, tipi gibi), fiziksel veya psikolojik sağlık sorunları, ailevi sorumluluklar (bakım yükümlülüğü, iş-yaşam dengesi gibi), ulaşım zorlukları (trafik, ulaşım arıza ve sorunları), güvenlik tehditleri (savaş, seferberlik gibi), yasal düzenlemeler ve hükümet kararları, işyerlerinin kapanması ve ulaşılmaz/erişilemez durumda olması gibi haller yer almaktadır.

Zorunlu ve zorlayıcı nedenlere dayalı olarak uzaktan çalışma uygulamaları dünya üzerinde Türkiye’de özellikle koronavirüs salgını ile birlikte daha çok gündeme gelmiştir. Yaşanan zorlayıcı neden çalışma hayatında ve özellikle çalışma şekillerinde değişiklikleri beraberinde getirmiş, söz konusu değişiklikler ise yeni düzenlemelere ihtiyacı ortaya çıkarmıştır.

Salgın döneminde işyerleri işten çıkarma yasakları ve istihdamın korunmasına yönelik uygulamalar, sosyal mesafe ve hijyen kuralları, dışarı çıkma yasakları/kısıtlamaları, şehirlerarası seyahat yasakları, toplu taşıma araçlarındaki kısıtlamalar gibi sebeplerle uzaktan çalışma uygulamalarına geçmek zorunda kalmışlardır (Uşen, 2020: 5).

ILO bu noktada özellikle pandemi süreci ile birlikte ortaya çıkan uzaktan çalışma uygulamalarının etkili ve hak kaybına neden olmadan yürütülmesi ve ortaya çıkabilecek sorunlara çözüm üretilmesi için belli hususların yerine getirilmesini önermiştir. Bunlar; çalışma zamanı ve işin organize edilmesi, gerekli eğitim sunulması, iletişimin sürdürülmesi, performans yönetimi, dijitalleşme, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, yasal ve yapısal uygulamaların hayata geçirilmesi ve iş yaşam dengesinin sağlanmasıdır (Gök Metin ve Yıldız, 2021: 119).

Uzaktan çalışmalarının belirtilen sebeplerle son yıllarda daha yaygın hale gelmesi, konuya ilişkin hukuki düzenlemelere de daha çok gereksinim duyulmasına yol açmıştır. Uzaktan çalışmanın yaygınlaşması ile birlikte ulusal mevzuatlarda yapılan değişikliklerle birlikte çalışanları/işçileri koruyucu bir hukuki zemin oluşturulmaktadır.

Zorunlu ve zorlayıcı nedenlerle başvurulmuş uzaktan çalışma hallerinde de işçilerin/çalışanların ücretleri, sigortalılıkları, hak ettikleri ücret eklentileri ve diğer hakları, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler için gerekli

koruyucu donanım ve ekipmanların sağlanması, çalışma için gerekli temel ekipman, araç, gereç, yazılım ve programların temini, çalışma ortamına ilişkin risk ve tehlikelerin belirlenmesi gibi konularda da çalışma koşullarının güvence altına alınması gerekir. Aynı zamanda zorunlu ve/veya zorlayıcı nedenlerle uzaktan çalışma yapan/yapmak zorunda kalan çalışanlar veya işçiler içinde çalışma düzenine ilişkin gerekli eğitimler sağlanmalıdır. Uzaktan çalışma süresinde çalışanların/işçilerin talepleri, sorunları ve beklentileri belirli aralıklarla dinlenmeli, görüşleri alınmalıdır.

4. GENEL BİR DEĞERLENDİRME

Değişen ve gelişen çalışma hayatı yeni çalışma şekillerinin ortaya çıkmasına sebep olmasının yanında, eskiden beri var olan bazı çalışma şekillerinin mevcut duruma uyarlanarak yeniden gündeme gelmesine neden olmaktadır. Teknolojik yenilikler ve değişim süreci, olağanüstü ve beklenmedik durumlarla birlikte çalışma düzen ve koşullarının değişmesini de beraberinde getirmektedir. Zorunlu ve zorlayıcı nedenler genellikle önceden beklenmeyen/tahmin edilemeyen haller olmaları sebebiyle çalışma şekil ve koşullarında da anlık değişikliklere sebep olabilmektedirler. Bu doğrultuda günümüzde hem dışsal etkenlerin varlığı hem de teknolojik gelişmelerin hızlı ve değişken yapısı zorlayıcı ve zorunlu nedenlerle uzaktan çalışmaya sıklıkla başvurulmasına olanak sağlamaktadır. Sağlık krizleri, doğal afetler, ulaşım veya işyerindeki teknik aksaklıklar işçilerin/çalışanların işyerlerine gitmelerine engel olarak uzaktan çalışmayı bir zorunluluk haline de getirebilmektedir. Bu çalışma şekli hem işverenler hem de çalışanlar birçok zorluğu beraberinde getirmesi yanında hukuki düzenlemeler ve doğru stratejilerle çözülebilir ve tüm taraflar için daha verimli bir hale getirilebilir.

Uzaktan çalışma uygulamalarının herhangi bir sebeple ortaya çıkarsa çıkması veya başvuruda bulunulması halinde öncelikle dijital altyapının güçlendirilmesi, çalışanların kolayca ve rahat erişim sağlayabileceği bilgi iletişim teknolojilerinin geliştirilmesi gereklidir. Uzaktan çalışmanın yüz yüze iletişimi azaltmasına bağlı olarak iletişim sorunlarını beraberinde getirebilir. Bunu engellemek adına da düzenli toplantılar, açık iletişim kanalları, anlık mesajlaşma platformları, sanal etkinlikler, açık ve şeffaf bir iletişim kültürünün oluşturulması çalışanların/işçilerin motivasyonlarını ve işe bağlılıklarını artıracaktır. Uzaktan çalışma uygulamaları iş yaşam dengesinin kurulması adına da bir esneklik sağlamalıdır. Kişilerin kişisel ihtiyaçları ve aile hayatlarını da dikkate alan çalışma saatlerinin belirlenmesi son derece önemlidir. Söz konusu durum hem verimliliği artıracak hem de hataları ve eksiklikleri engelleyebilecektir. Zorunlu ve zorlayıcı sebeplerle uzaktan çalışma kişilerin psikolojik ve fiziksel sağlıklarını, vücut bütünlüklerini de etkileyebilir. Ergonomik çalışma ortamlarının oluş-

turulması, çalışmaya düzenli aralıklarla ara verilmesi, fiziksel aktivitelerin teşvik edilmesi gibi uygulamalar ortaya çıkabilecek sağlık sorunların yaşanmasına engel olabilecektir.

Zorunlu ve zorlayıcı sebeplerle yapılan uzaktan çalışma alışılmış çalışma düzenini de değiştirmesi nedeniyle stres, yalnızlık, motivasyon kaybı, tükenmişlik gibi sorunlara da yol açabilir. Bu durumun engellenmesi için psikolojik destek hizmetleri sağlanabilir, çalışanlar arasındaki sosyal bağların güçlendirilmesine yönelik faaliyetler düzenlenebilir. Uzaktan alışma uygulamaları çalışanların performansını takip etmeyi güçleştirebilir. Bu süreçte performans değerlendirmeleri üretkenlik, kalite, zaman yönetimi gibi somut kriterler üzerinden sonuç odaklı bir yaklaşımla yapılmalıdır. Ancak bu durum hak ihlallerine sebebiyet vermemelidir. Zorunlu ve zorlayıcı sebeplerle ortaya çıkan uzaktan çalışma uygulaması, işverenlere her an işçilere/çalışanlara sınırsız olarak ulaşma hakkı tanımamalıdır. Uzaktan alışma özel yaşama, kişilik haklarına, mahremiyete ve günlük sosyal yaşantıya müdahale etmemelidir. Çalışma saatleri dışında işçilerin ulaşılama hakları olduğu dikkate alınmalıdır.

Uzaktan alışma uygulamaları çalışma hayatında gelecekte daha kalıcı bir yer edinebilir. Bu nedenle uzaktan çalışma uygulamaları, gerekli düzenlemelerle birlikte hem işçiler/çalışanlar hem de işverenler açısında daha verimli, sağlığa uygun ve adil bir çalışma ortamı oluşturulması gereklidir.

KAYNAKÇA

- Alan, S. (2022). Covid 19'un Borç İlişkilerine ve Bazı Borçlar Hukuku Sözleşmelerine Etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (38) (Covid-19 Özel Ek), 62-103.
- Alp, E. ve Sönmez, Ö. A. (2011). (ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü'nün) 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23(5-6), 16-27.
- Alper, Y. ve Kılış, İ. (2020). *İş ve sosyal güvenlik hukuku*. Dora Yayıncılık.
- Caniklioğlu, N. (2009). *Ekonomik krizde gelir güvenceleri (İşsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği ve Ücret Garanti Fonu)*. 13. İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İstanbul Barosu Yayınları.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2021). *İş hukuku dersleri*. Beta Yayınları.
- Demir, K. (2021). Türk iş hukukunda uzaktan çalışma kapsamında işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 29(3), 2501-2543.
- Demirkaya, S. (2023). The effect of natural disasters on termination of the employment contract. *TOBİDER International Journal of Social Sciences*, 7(3), 35-59. <http://dx.doi.org/10.30830/tobider.sayi.15.3>
- Dulay, Yangın, D. (2016). *Türk iş hukukunda evde çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gök Metin, Z. ve Yıldız, N. (2021). *İş sağlığı ve güvenliği boyutu ile uzaktan çalışma*. Türk-İş Yayınları.
- ILO. (2020). *COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*.
- ILO. (2021). *Healthy and safe work*. Technical Brief.
- Süzek, S. (2017). *İş hukuku*. Beta Yayıncılık.
- Şakar, M. ve Erkan Şahin, D. (2021). Esnek çalışma modellerinden uzaktan çalışma ve uzaktan çalışanların sigortalılığı. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(2), 249-267.
- Şen, E. (2017). Evde hizmet sözleşmesi. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 10, 475-505.
- Tulukçu, N. B. (2014). Yasal değişiklikler çerçevesinde kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği uygulamasının değerlendirilmesi. *Terazi Aylık Hukuk Dergisi*, 9(91), 21-25.
- Uşen, Ş. (2020). *COVID-19 salgını döneminde "zorunlu" evden çalışma: İş ve özel yaşama etkileri*. İstanbul Üniversitesi İnsan Kaynakları Araştırma Merkezi Yayınları.

- Yasenov, V. (2020). *Who can work from home?*, Discussion Paper Series. IZA Institute Labour Economics. <https://docs.iza.org/dp13197.pdf>
- Yazar Aslan, B. (2021). Çalışma hayatına esneklik sağlayan düzenlemeler üzerine bir değerlendirme. *Emek ve Toplum Dergisi*, 10(27), 268-298.
- Yiğit, Y. (2020). Bireysel iş hukuku açısından zorlayıcı ve zorunlu sebeplere bağılı olarak ortaya çıkan çalışma koşullarının yeni koronavirüs (COVID-19) nedeniyle gerçekleştirilen son yasal değişiklikler bağlamında değerlendirilmesi. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 78(2),265-297.
- Yorulmaz, Ç. (2020), Türk iş hukukunda zorlayıcı neden kapsamında yeni Koronavirüs salgının değerlendirilmesi, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28(3), 1343-1382.
- Yuvalı, E. (2012), İş hukukunda zorlayıcı neden ve zorunlu neden kavramları ile bu kavramların iş sözleşmesi üzerindeki etkileri, *Kamu-İş Dergisi*, 12(3), 1-30.

İŞ KAZALARININ GÜVENLİK KÜLTÜRÜ ÜZERİNE ETKİLERİ: YERALTI MADEN UYGULAMASI

Mustafa GÜNEYDİN¹

1. GİRİŞ

Çalışma alanlarında meydana gelen iş kazaların, yaralanmalar, hastalıklar ve yaşanacak büyük felaketlerin insani, sosyal ve oluşacak endişe kaynağı oluşturmaktadır. Yapılan işin sonucunda oluşan tehlikeler ve risklerle kaynağında mücadele ederek önlem alma, ilgili tehlikeleri kontrol altında tutmak, minimize etmek veya yok etmek için yapılan tüm organizasyonlar teknolojik ve ekonomik değişikliklerle uyum sağlamalı ve sürekli olarak geliştirilmelidir. Mesleki tehlikelerin çalışanlara olan etkileri ile yaşanan teknolojik gelişmeler arasındaki uyum doğru orantılı bir şekilde devam etmemektedir. Yavaş olarak meydana gelen gelişmeler iş kazaları, meslek hastalıkları ve ekonomik yük olarak maliyetin önemli derecede oluşturmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütünden (ILO) elde edilen donelere göre, her sene dünya çapında iki milyon iş kazası meydana geliyor. Ölümün en fazla oranları iş kaynaklı dolaşım, serebrovasküler hastalıklar, kanserler ve bazı bulaşıcı hastalıklardan kaynaklanıyor. Ölümcül ve yaralanmalı mesleki kazaların yıl bazında toplam oranı iki yüz yetmiş milyon olduğu tahmin edilmektedir (Taylor, 2010; Accou, 2017; EASHW, 2024; ILO, 2024).

Yaklaşık 160 milyon çalışan iş kaynaklı hastalıklardan mustarip-tir. Yaşanan bu hastalıklar sonucunda yaklaşık üçte ikisi dört iş günü veya uzun süreler işten uzak kalmaktadır. İş kaynaklı, dolaşım hastalıkları, belirli bulaşıcı hastalıklar ve kanserlerde sonra yapılan iş sonucunda oluşan mesleki kazalar iş kaynaklı ölümlerin ana nedenlerinden birini oluşturmaktadır. ILO ve Dünya Sağlık Örgütü'nden (WHO) alınan son veriler, mesleki kazaların ve hastalıklarının çoğu sanayileşmiş ülkede yavaş yavaş azaldığını, ancak gelişmekte olan ve sanayileşen ülkelerde aynı seviyede veya arttığını görülmektedir. Çalışma alanlarında işin yürütümü esnasında yaşanan bu yaralanmaların ve ölümlerin ekonomik kayıpları, işletme, yerel ve uluslararası

¹ Öğr. Gör.; Karadeniz Teknik Üniversitesi Araklı Ali Cevat Özyurt MYO, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü. İş Sağlığı ve Güvenliği Programı. mustafagunaydin@ktu.edu.tr, ORCID No: 0000-0002-7753-8541.

düzeylerde (kaybedilen çalışma süresi, eğitim, tazminat, üretimin aksaması, tıbbi masraflar vb.) her yıl küresel GSYİH'nın yaklaşık %4'ü veya çok daha fazlası olarak tahmin ediliyor (ILO, 2024).

Mesleki ve endüstriyel kazaların hemen hemen hepsi, önceden bilinen, mevcut önlemler ve yöntemlerin uygulanmasıyla önlenabilir olan faktörlerden kaynaklanır. Bu sanayileşmiş ülkelerde sürekli olarak azalan kaza oranlarıyla kanıtlanmıştır. Dolayısıyla önleyici organizasyonların planlanıp uygulamaya geçilmesi birey, işletme noktasında ekonomik faydalar sağlar.

“Güvenlik kültürü” terimi ilk kez 1986'daki Çernobil felaketinden sonra kullanılmış. 5 Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı'nın (UAEA) Uluslararası Nükleer Güvenlik Danışma Grubu'nun (INSAG) soruşturma raporunda, “zayıf güvenlik kültürü” tarihin en ciddi kazasının oluşmasında katkıda bulunduğu belirlendi (INSAG, 1986). Daha sonraki zamanlarda Londra'daki King's Cross yer altı yangını ve Kuzey Denizi petrol üretim platformu “Piper Alpha'nın” patlaması (1988) vb. geniş çaplı kazaların soruşturması neticesinde kültürel tutumlar olayın meydana gelmesinde etilidir şeklinde tanımlama yapılmıştır (Wiegmann and etc., 2002; Alexander, 2004; Antonsen, 2009). O tarihten itibaren güvenlik kültürü kavramı, özellikle nükleer ve petrokimya endüstrisi gibi yüksek riskli sektörlerde ve toplu taşımacılıkta (demiryolu, havacılık) güvenlik araştırmalarında giderek daha fazla kullanılmaya başlandı. Bu durumlar kaza ve risk önlemede insan unsurunun ve etkili örgütsel yönlerin önemi arttırmıştır (Antonsen, 2009). O halde çalışma alanlarında veya işyerlerinde etkili bir güvenlik kültürü oluşturabilmek için risk farkındalığı, sorumluluk, öğrenme ve güven, iletişim ve katılım, takım çalışması ve taahhüt gibi unsurların bir arada olması ve bunların etkin kullanılması önem arz etmektedir (Şekil 1).



Şekil 1. Güvenlik Kültürü Unsurları

Örgüt kültürü ve güvenlik kültürü soyut kavramlardır. Araştırmacılara bu kavramları nasıl anlayacakları ve uygulamaya koyacakları konusunda sınırlamalar yoktur (Havold, 2005). Bu, güvenlik kültürü kavramının nasıl anlaşılacağı konusunda bir fikir birliğinin olmadığı ve kavramın yaygın olarak kabul görmüş bir tanımının da olmadığı anlamı taşımaktadır (Wiegmann and etc., 2002; Guldenmund, 2007; Brooks, 2008; Antonsen, 2009; HSE, 2024) Örneğin, Wiegmann ve arkadaşları (2002) araştırma literatüründe birbirinden biraz farklı 13 güvenlik kültürü tanımı belirlemiştir. Bu tanımların çoğu, Nükleer Tesislerin Güvenliği Danışma Komitesi (ACSNİ, 1993) tarafından sağlanan tanıma dayanmaktadır.

Madencilik, özellikle yeraltı kömür madenciliği, her zaman tehlikeli bir meslek olmuştur. Ölümctül olanlar da dâhil olmak üzere yaralanmalar, tüm madencilerin karşılaştığı büyük bir mesleki risktir. Tüm işçilerin risklerin farkında olmasına rağmen, önleyici tedbirlerin uygulanması yoluyla güvenliklerini artırmak için gerekli olan iş güvenliği kültürü planlanmalıdır. Dolayısıyla yeraltı madenciliği çalışma iş kollarının en tehlikeli olanları arasında yer almaktadır ve etkiye maruz kalınması sonucunda ciddi iş kazaları meydana gelmektedir (Gul ve ark., 2019; Ilić and etc., 2021).

Yapılan bu çalışmada yeraltı maden işletmesinde çalışanların daha önceki çalışma alanları ve mevcut işyerlerinde yaşamış oldukları iş kazalarının güvenlik kültürü ile arasındaki ilişki incelenmiştir.

2. YAPILAN ÇALIŞMALAR

Yapılan bu çalışma Karadeniz Bölgesinde faaliyet gösteren bir maden firmasının “yeraltı” bölümünde çalışanlara gerçekleştirilmiştir. Çalışanlara “Demografik” ve “Güvenlik Kültürü” değişkenlerini içeren sorulardan oluşan formlar düzenlenmiştir. Çalışma %95 güven seviyesi ve %5 hata payını içerek şekilde 121 çalışana uygulanmış ve formların tamamı değerlendirilmiştir. Çalışmaya başlamadan önce etik kurul, işletmeden izin ve çalışanlardan katılım için sözlü onamları alınmıştır. Veriler “Excel’e” aktarılarak “SPSS 16.0” programında analiz edilmiştir.

Yapılan “Cronbach Alpha” güvenilirlik ölçeklendirmesinde elde edilen güvenilirlik değerlerinin 0,63 ile 0,87 arasında değişmekte olduğu görülmektedir.

Tablo 1’de araştırmaya katılanlara ilişkin “*çalışma hayatında kaza yaşama* (ÇHKY)” dağılımı verilmiştir. Katılımcıların %19,0 (n:23) kaza yaşadığını; %81,0 (n:98) kaza yaşamadığını ifade etmiştir. Buna göre araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu çalışma hayatında kaza yaşamamıştır.

Tablo 1. Çalışma Hayatı Boyunca İş Kazası Yaşama Durumu

Çalışma Hayatında İş Kazası Yaşama	N	%
Evet	23	19,0
Hayır	98	81,0
Toplam	121	100,0

Tablo 2’de araştırmaya katılanlara ilişkin “*iş yerinde kaza yaşama* (İKY)” dağılımı verilmiştir. Katılımcıların %11,6’sı (n:14) iş yerinde kaza yaşadığını; %88,4 (n:107) iş yerinde kaza yaşamadığını ifade etmiştir. Buna göre araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu iş yerinde kaza yaşamamıştır.

Tablo 2. Mevcut İş Yerinde İş Kazası Yaşama Durumu

İş yerinde İş Kazası Yaşama	N	%
Evet	14	11,6
Hayır	107	88,4
Toplam	121	100,0

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan çalışanların “Güvenlik Kültürü” değişkenleri arasındaki farklılık “ÇHKY” değişkenine bağlı olarak “t testi” ile incelenmiştir. ÇHKY değişkeni ile güvenlik kültürü paramet-

releri arasında herhangi bir boyutta anlamlı farklılık bulunmamıştır. Elde edilen değerlere göre “*yöneticilerin davranışları*” ($t(119)=,505$; $p=,615$; $p>0.05$); “*yöneticilerin tutumları*” ($t(119)=,363$; $p=,171$; $p>0.05$); “*güvenlik önceliği*” ($t(119)=,910$; $p=,365$; $p>0.05$); “*güvenlik iletişimi*” ($t(119)=,942$; $p=,348$; $p>0.05$); “*güvenlik eğitimi*” ($t(119)=,979$; $p=,330$; $p>0.05$); “*güvenlik farkındalığı*” ($t(119)=1,684$; $p=,094$; $p>0.05$); “*çalışanların katılımı*” ($t(119)=1,011$; $p=,314$; $p>0.05$); “*raporlama kültürü*” ($t(119)=,563$; $p=,575$; $p>0.05$); “*kadercilik*” ($t(119)=1,645$; $p=,103$; $p>0.05$) alt boyutunda “ÇHKY” değişkenine göre farklılaşma yoktur (Tablo 3).

Tablo 3. ÇHKY ve Güvenlik Kültürü Parametreleri

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	t	p
Yöneticilerin davranışları	Evet	23	14,1304	4,95713	,505	,615
	Hayır	98	13,6837	3,51315		
Yöneticilerin tutumları	Evet	23	13,6087	4,68789	,363	,717
	Hayır	98	13,2653	3,92599		
Güvenlik önceliği	Evet	23	12,6522	4,01824	-,910	,365
	Hayır	98	13,3163	2,91670		
Güvenlik iletişimi	Evet	23	17,4348	4,51086	,942	,348
	Hayır	98	16,5306	4,05428		
Güvenlik eğitimi	Evet	23	15,0000	3,34392	,979	,330
	Hayır	98	14,2245	3,43580		
Güvenlik farkındalığı	Evet	23	20,0000	4,15605	1,684	,094
	Hayır	98	18,3163	4,34492		
Çalışanların katılımı	Evet	23	14,0435	3,40425	1,011	,314
	Hayır	98	13,1735	3,78283		
Raporlama kültürü	Evet	23	12,0000	5,18740	-,563	,575
	Hayır	97	12,7216	5,60458		
Kadercilik	Evet	23	25,2174	4,53227	1,645	,103
	Hayır	98	22,8367	6,57188		

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan çalışanların “*Güvenlik Kültürü*” parametreleri arasındaki farklılık “İşyerinde İKY” parametresine bağlı olarak “*t testi*” ile incelenmiştir. Bulunan donelere göre “*yöne-*

ticilerin davranışları” ($t(119)= 1,672$; $p=,097$; $p>0.05$) arasında anlamlı farklılık yoktur; *“yöneticilerin tutumları”* ($t(119)= 2,010$; $p=,047$; $p<0.05$) arasında anlamlı farklılık vardır; *“güvenlik önceliği”* ($t(119)= ,390$; $p=,697$; $p>0.05$); *“güvenlik iletişimi”* ($t(119)= 1,742$; $p=,084$; $p>0.05$); *“güvenlik eğitimi”* ($t(119)= 1,658$; $p=,100$; $p>0.05$) arasında anlamlı farklılık yoktur; *“güvenlik farkındalığı”* ($t(119)=2,062$; $p=,041$; $p<0.05$) arasında anlamlı farklılık vardır; *“çalışanların katılımı”* ($t(119)= 1,402$; $p=,164$; $p>0.05$); *“raporlama kültürü”* ($t(119)= -,523$; $p=,602$; $p>0.05$); *“kadercilik”* ($t(119)= 1,729$; $p=,086$; $p>0.05$) alt boyutunda *“İşyerinde İKY”* değişkenine göre farklılaşma yoktur (Tablo 4).

3. SONUÇ

Çalışanlar yapılan işin şartlarına göre değil de işyerinde yaşadıkları kazalara göre güvenlik algısı oluyor. Oysa bu durum daha işe başlamadan önce olması gerekmektedir. Güvenlik algısının üst seviyede oluşturulabilmesi için işyeri içerisinde herkesin katılımıyla olacak şekilde *“Deming Döngüsünün (PUKO)”* oluşturulması gereklidir. Bu sayede meydana gelebilecek meslek kazaları engellenmiş kurum içerisinde güvenlik kültürü oluşturulmuş olacaktır. Planlama aşamasında, beklenen çıktıya (hedef veya amaçlar) uygun olarak meydana gelebilecek meslek kazalarının sonuçlarını sunmak için gerekli hedefleri ve süreçleri belirlemek gerekir. Beklenen çıktıyı odak noktası haline getirerek çalışma alanları içerisinde iyileştirmeler sağlanır. Uygulama noktasında, yeni süreçleri, mümkünse genellikle küçük ölçekte, olası etkileri test etmek gerekir. Kontrol etme aşamasında, yeni süreçleri ölçüp ve sonuçlarını beklenen sonuçlarla karşılaştırarak herhangi bir fark olup olmadığı belirlenir.

Tablo 4. İşyerinde İKY ve Güvenlik Kültürü Değişkenleri

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	t	p
Yöneticilerin davranışları	Evet	14	15,3571	3,99244	1,672	,097
	Hayır	107	13,5607	3,75469		
Yöneticilerin tutumları	Evet	14	15,3571	4,08764	2,010	,047
	Hayır	107	13,0654	4,00300		
Güvenlik önceliği	Evet	14	13,5000	3,99519	,390	,697
	Hayır	107	13,1495	3,04000		
Güvenlik iletişimi	Evet	14	18,5000	5,15528	1,742	,084
	Hayır	107	16,4673	3,95808		
Güvenlik Eğitimi	Evet	14	15,7857	3,94537	1,658	,100
	Hayır	107	14,1869	3,31984		
Güvenlik farkındalığı	Evet	14	20,8571	4,70445	2,062	,041
	Hayır	107	18,3458	4,23174		
Çalışanların katılımı	Evet	14	14,6429	4,30755	1,402	,164
	Hayır	107	13,1682	3,61988		
Raporlama kültürü	Evet	14	11,8571	6,23707	-,523	,602
	Hayır	106	12,6792	5,43629		
Kadercilik	Evet	14	26,0000	4,67399	1,729	,086
	Hayır	107	22,9346	6,40352		

Son olarak önlem almak noktasında, farklılıkları analiz edilerek nedenler belirlenir. Her biri risk PUKO adımlarından birinin veya daha fazlasının parçası olacaktır. İyileştirmeyi içerecek değişikliklerin nerede, nasıl, ne zaman, kim tarafından kime uygulanacağını belirlenmesi gereklidir. İşyerinde var olan risklerle ilgili olarak iyileştirilmeler sağlanamazsa, iyileştirmeyi içeren bir plan olana kadar yani riskle kaynağında mücadele edip yok edene kadar PUKO döngüsünü uygulamaya devam etmeliyiz. Bu durum iş yaşama dengesinin sağlanarak çalışma alanları içerisinde yapılan işe ve oluşabilecek risklerine karşı güvenlik kültürünün oluşturulması sağlanmış olacaktır.

KAYNAKLAR

- Accou, B. (2017). Beyond the organisation: identifying further contributors to Railway Safety Culture. Presentation. 27th International Railway Safety Council, October 22-27, Hong Kong.
- Alexander, E. (2004). Safety Culture in the Nuclear Power Industry: Attributes for Regulatory Assessment, Massachusetts Institute of Technology, Department of Nuclear Energy, 35 pp.
- Antonsen, S. (2009). Safety Culture Assessment: A Mission Impossible? *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 17, 4, pp. 242-254.
- Brooks, B. (2008). The natural selection of organisational and safety culture within a small and medium sized enterprise (SME), *Journal of Safety Research*, 39, pp. 73-85.
- European Agency for Safety and Health at Work (EASHW), (2024). Occupational Safety and Health culture assessment - A review of main approaches and selected tools. https://osha.europa.eu/sites/default/files/culture_assessment_soar_en.pdf. Erişim tarihi: 15.12.2024.
- Gul, M., Ak, M. F., & Guneri, A. F. (2019). Pythagorean fuzzy VIKOR-based approach for safety risk assessment in mine industry. *Journal of safety research*, 69, 135–153. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.03.005>.
- Guldenmund, F.W. (2007). The Use of Questionnaires in Safety Culture Research - an Evaluation, *Safety Science*, 45, pp. 723-743.
- Håvold, J.I. (2005). Measuring occupational safety: from safety culture to safety orientation? *IOSH, Policy and Practice in Health and Safety*, 1, pp. 85-105.
- Health and Safety Executive (HSE), (2024). Managing Risks and Risk Assessment at Work. <https://www.hse.gov.uk/simple-health-safety/risk/print.htm>. Erişim tarihi: 15.12.2024.
- Ilić Krstić, I., Avramović, D., & Živković, S. (2021). Occupational injuries in underground coal mining in Serbia: A case study. *Work (Reading, Mass.)*, 69(3), 815–825. <https://doi.org/10.3233/WOR-21351>.
- International Labor Organization (ILO), (2024). Safety in numbers: Pointers for a global safety culture at work (Geneva). <https://www.ilo.org/publications/safety-numbers-pointers-global-safety-culture-work>. Erişim tarihi: 15.12.2024.
- Taylor, J.B. (2010). *Safety Culture - Assessing and Changing the Behaviour of Organisations*, Ashgate, 230 pp.
- Wiegmann, D.A., Zhang, H., Thaden, T.L., Kulshreshtha, K., & Mitchell, A.A. (2002). A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research. <https://www.nrc.gov/docs/ml1025/ml102500649.pdf> Erişim tarihi: 2024.

SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINDA EV KADINLARININ EMEKLİLİĞİ¹

Duygu GÜL²
Bülent ARPAT³

GİRİŞ

Refah devleti, toplumsal tabakalaşmanın azaltılması ve sosyoekonomik eşitsizliklerin giderilmesini hedefleyen bir sosyal organizasyon modelidir. Bu sistem, bireyler arasında eşitlik ilkesini vurgulayarak, herkesin temel ihtiyaçlarına adil bir şekilde erişebilmesini amaçlar. Refah devleti, sosyal güvenliği sağlamak, vatandaşları çeşitli risklere karşı korumak ve genel olarak toplumsal refahı artırmak amacıyla oluşturulmuştur (Harrington Meyer, 1996: 449).

Bu çerçevede, refah devleti tarafından sunulan hizmetler arasında asgari gelir güvencesi, eğitim, sağlık ve barınma gibi temel sosyal güvenceler bulunmaktadır. Refah devletinin amacı, sadece ekonomik refahı artırmakla kalmayıp, aynı zamanda toplumun genel yaşam kalitesini yükseltmektir. Bu bağlamda, refah devleti, her kesimden vatandaşa adil ve eşit fırsatlar sunmayı hedefler (Şenkal, 2005: 276).

Özellikle sosyal güvenlik alanında refah devleti, işsizlik, yaşlılık, hastalık gibi risklere karşı koruma sağlar. Bu sistem, vatandaşların yaşam standartlarını yükseltmek ve sosyal adaleti güvence altına almak amacıyla tasarlanmıştır. Refah devleti, toplumsal dayanışmayı teşvik ederek, toplumun her kesimine etkili bir şekilde hizmet sunmayı amaçlar. Bu çerçevede, refah devleti, sosyal güvenlik olanağını tüm paydaşlar arasında eşit bir şekilde dağıtarak, toplumsal dengenin sağlanmasına katkıda bulunur.

Sosyal güvenlik, bireylerin yaşamları boyunca karşılaşılabilecekleri risklere karşı ekonomik koruma sağlayan bir sistem olarak önemli bir yer tutmaktadır. Sosyal güvenlik kapsamında yer alan emeklilik, bireylerin çalışma yaşamları boyunca birikim yapmalarını ve emeklilik dönemlerinde maddi güvenceye sahip olmalarını amaçlar. Ancak, sosyal güvenlik sistemlerinin ev kadınları üzerindeki etkileri, genellikle çalışma hayatında geleneksel olarak ücretli bir işte istihdam edilmeyen bu kesimin sosyal

¹ Bu eser, Doç. Dr. Bülent ARPAT danışmanlığında Duygu Gül tarafından hazırlanan aynı başlıklı yüksek lisans projesinden türetilmiştir.

² Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma İlişkileri ve İnsan Kaynakları Bölümü, duygu.gul@hmb.gov.tr, ORCID: 0009-0006-5631-0894.

³ Doç. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, bulent.arpata@gmail.com, ORCID: 0000-00023512-9969.

güvenlik avantajlarından tam anlamıyla yararlanamamasına neden olmaktadır.

Geleneksel dönemden farklı olarak modern dönemde uluslararası bir statü kazanan sosyal güvenlik kavramı, temelde bireyi olası risklere karşı koruma amacını taşımaktadır (Güvercin, 2004: 90; Güzel, 1999: 6). Bu kavram, rasyonel bir yapıya sahiptir ve özellikle bireyin karşılaşılabileceği çeşitli risklere karşı önlem almayı amaçlar. Sosyal güvenlik mekanizması, piyasa hareketleri ve risklerine karşı bireyi koruyarak, temel düzeyde bir gelir sağlama amacını taşır.

Sosyal güvenlik sisteminin vazgeçilmez bir boyutu bireyi işsizlik, iş kazaları, meslek hastalıkları gibi durumlarda koruyarak toplumsal hayatını sürdürebilmesini sağlamaktır. Örneğin, bir kadının eşinin sağladığı geçim kaynağını kaybetmesi durumunda, etkili bir sosyal güvenlik sistemi, bu kadını ekonomik olarak koruyabilir. Bu sayede, bireylere ve ailelere en azından asgari bir hayat standardı sunularak muhtaç duruma düşmekten korunabilir ve bireylerin hak özgürlükleri doğrultusunda bir yaşam sürmelerine olanak tanınabilir.

Ancak, sosyal güvenlik sisteminin arzulanan düzeyde olmadığı, hala iyileştirilmesi gereken birçok alan bulunduğu göz önüne alındığında, bu alandaki gelişmelerin devam etmesi ve sosyal güvenlik sisteminin daha etkili bir şekilde işlemesi için çaba sarf edilmesi gerekmektedir.

Türkiye’de iş hayatında cinsiyet dağılımı açısından kadınlar lehine belirgin bir dengesizlik bulunmaktadır. 2020 itibarıyla 14 milyon erkek sigortalıya karşın, sadece yaklaşık 6 milyon kadın sigortalı bulunması (SGK, 2020), bu dengesizliği net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu durum, toplumsal kültürün kadın ve erkek rollerini şekillendirmesinin bir yansımasıdır (Giddens, 2000: 96-103; Günay ve Bener, 2011: 158). Aile, toplumsal çevre ve alınan eğitim gibi faktörler, kadın ve erkek rollerini kültürel olarak etkileyerek bu tabloyu şekillendirmektedir.

Toplumsal normlar, erkeğin genellikle dışarıda, gerektiğinde ağır işlerde çalışarak ailenin geçimini sağlaması; kadının ise evde kalarak ev işleri ve bakım sorumluluklarını üstlenmesini öngörmektedir (Günay ve Bener, 2011: 158). Bu kültürel normlar, kadınların iş hayatına daha sınırlı katılım göstermesine ve belirli sektörlerde daha az temsil edilmelerine neden olabilmektedir. Bu durum, cinsiyet eşitsizliği sorununu daha geniş bir perspektiften değerlendirmeye yönlendirmektedir.

Bu çalışmanın amacı, primli ve primsiz sistem kapsamında ev kadınlarının emeklilik ve diğer sosyal destek süreçlerini irdelemek, mevcut sistemlerin kapsayıcılığını değerlendirmek ve ev kadınlarının emeklilik

dönemlerinde ekonomik güvenceye ulaşmalarını sağlamak adına öneriler geliştirmektedir.

Ev kadınları, genellikle geleneksel cinsiyet rolleri gereği ev içi sorumlulukları üstlenir ve bu nedenle resmi bir işte istihdam edilmemeleri durumunda sosyal güvenlik avantajlarından yeterince faydalanamazlar. Çalışmanın kapsamı, ev kadınlarının emeklilik süreçlerini derinlemesine anlamak, sosyal güvenlik sistemlerinin bu kesimi ne ölçüde kapsayıcı olduğunu değerlendirmek ve ev kadınlarının emeklilik dönemlerinde finansal güvenceye sahip olmalarını sağlamak için sosyal politika önerileri geliştirmektedir.

Çalışma, ev kadınlarının sosyal güvenlik bağlamında yaşadıkları sıkıntıları ve bu alandaki mevcut boşlukları ortaya koymayı, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden ele almayı ve ev kadınlarının emeklilik dönemlerinde kendilerini daha güvende hissetmeleri için öneriler sunmayı hedeflemektedir.

1. SOSYAL GÜVENLİĞİN ORTAYA ÇIKIŞI, AMAÇLARI, GELİŞİMİ VE SOSYAL GÜVENCE

1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenliğin Ortaya Çıkış Süreci

Sosyal güvenlik, toplumda herhangi bir ayırım gözetmeksizin tüm bireylerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir güvence oluşturmaktır. Bu ihtiyaç, bireylerin yaşamları boyunca çeşitli risklere maruz kalabileceğinden ve bu risklerin etkilerinin azaltılması veya ortadan kaldırılması ihtiyacından doğmaktadır (Egeli, 2009).

Sosyal güvenlik modern toplumların bir ürünüdür ve hukuki alanda ilk kez Amerika Birleşik Devletleri'nde 14 Ağustos 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Yasası'nda yer almıştır. Kavram zamanla hızlı bir şekilde gelişmiş ve toplumların temel bir ihtiyacı haline gelmiştir. Almanya'da Bismarck döneminde sosyal güvenlik konusu önemli bir tartışma konusu olmuş ve Bismarck, iş kazalarından dolayı işverenlerin sorumluluğunu düzenlemek yerine bir sigorta sistemi kurulması gerektiğini öne sürmüştür. Ayrıca, tazminatların azaltılması ve risklerin kapsamının genişletilmesi gerektiğini ve bir devlet sigortası kurulması gerektiğini savunmuştur (Dilik, 1992).

Günümüzde sosyal güvenliğin kabul edilebilir bir tanımını yapmak zor olabilir. Çünkü “devlet” anlayışında yaşanan dönüşüm bu konuyu karmaşık hale getirmektedir. Özellikle 1980'lerden itibaren yükselen neoliberal eğilimler, ekonomik ve sosyal alanda mevcut yapıları ve düşünce biçimlerini, “Yeni Dünya Düzeni” ve “Globalizm” adına gözden geçiril-

mesini teşvik etmiştir. Bu süreç, “serbestleşme” adı altında, sosyal güvenliği olumsuz manada etkileyen yeni politikaların ve yaklaşımların önem kazanmasına yol açmıştır.

Sosyal güvenlik kavramı, sürekli olarak değişen ve gelişen bir niteliğe sahiptir. Bu dinamizm, sosyal koruma amaçlarının ve kapsamının genişlemesine, aynı zamanda sosyal politika ile sosyal güvenlik arasında daha fazla bütünleşmeye yol açar. Sosyal güvenlik politikalarının temel amacı, sosyal risklerin azaltılmasıdır ve bu süreç, ekonomik ve sosyal gelişmelere paralel olarak sürekli yeni bir içerik ve yapı kazanır. Bu nedenle sosyal güvenlik sistemleri, sürekli olarak değişen toplumsal ihtiyaçlara ve koşullara cevap verecek şekilde adapte olmak zorundadır. Bu dinamizm, sosyal güvenlik politikalarının sürekli olarak revize edilmesini ve güncellenmesini gerektirir, böylece toplumun refahı ve güvenliğini sürekli olarak korumak mümkündür (Egeli, 2009).

1.2. Sosyal Devletin Gereği Olarak Sosyal Güvenliğin Amaçları

Sosyal güvenliğin öncelikli hedefi, çalışma kapasitesini kısmen ya da tamamen kaybeden ve dolayısıyla gelir kaybına uğrayan veya muhtaç duruma düşen bireylerin, insan onuruna yakışır bir yaşam sürebilmeleri için gerekli olan geliri sağlamaktır. Bu kapsamda, sosyal güvenlik, ekonomik açıdan zayıf durumda olanları ve yeterli gelire sahip olmayanları korumayı amaçlar. Toplumdaki bireylerin kendi ihtiyaçlarını karşılayamayacakları durumlarda devreye girerek ekonomik bakımdan güçlü olan bireylerin de bu sisteme katkıda bulunmasını sağlar. Bu şekilde sosyal güvenlik sistemi, gelir eşitsizliklerinin azaltılmasına ve toplumsal adaletin sağlanmasına yardımcı olur. Bu temel prensipler çerçevesinde, sosyal güvenlik sistemleri, herkesin insanca yaşayabileceği bir ortamın oluşturulmasına katkıda bulunur (Oral, 2002).

Sosyal devletin refahı sağlamak için yerine getirmesi gereken önemli ödevlerden biri, çalışan nüfusun tamamını sosyal sigorta kapsamına almasıdır. Sosyal sigortalar, ülkedeki çalışanların çeşitli risklere karşı korunması amacıyla işçi, işveren ve bazen devletin katkılarıyla finanse edilen, devlet tarafından kurulan ve özerk bir yönetimi olan bir sigorta sistemidir. Bu sistem çalışanların gelir kaybı risklerini karşılamak, bir başka ifadeyle sosyal güvenliklerini sağlamak için tasarlanmıştır. Bu yolla toplumdaki bireylerin güvence altına alınması ve refah seviyelerinin artırılması hedeflenmektedir. Çünkü sosyal sigorta sistemi, toplumun genel refahını ve sosyal dayanışmayı sağlamak amacıyla kurulmuştur ve bazı durumlarda primlerin toplamı, alınan haklardan daha fazla veya daha az olabilir (Özdemir, 2007).

Bu nedenle, sosyal sigorta sistemine katılan bireylerin, hem kendi hem de toplumun genel refahı için düzenli olarak prim ödemeleri ve sosyal sigorta sistemine güvenmeleri önemlidir. Bu, hem bireylerin kendi geleceklerini güvence altına almalarını sağlar hem de toplumun genel refahına katkıda bulunur.

Sosyal devletin gereği olarak sosyal güvenliğin amaçları, toplumun refahını ve sosyal adaleti sağlamak için belirlenmiştir. Bu amaçlar genellikle şu başlıklar altında toplanabilir:

- İnsan Onuruna Yakışır Bir Yaşamın Sağlanması: Sosyal güvenlik, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılayacak kadar gelire sahip olmalarını ve insan onuruna yakışır bir yaşam sürmelerini sağlar.
- Ekonomik Güvence Sağlama: Sosyal güvenlik, çalışma kapasitesini kaybeden veya muhtaç duruma düşen bireylere ekonomik güvence sağlayarak, gelir kaybına karşı koruma sağlar.
- Sosyal Risklerin Azaltılması: Sosyal güvenlik, işsizlik, hastalık, yaşlılık gibi sosyal risklerle mücadele ederek bireylerin bu risklere karşı korunmasını amaçlar.
- Toplumsal Denge ve Huzurun Sağlanması: Sosyal güvenlik, toplumsal huzurun ve dengenin korunması için ekonomik ve sosyal açıdan dezavantajlı grupların desteklenmesini sağlar.
- Sosyal Adaletin Sağlanması: Sosyal güvenlik, gelir dağılımındaki adaletsizlikleri azaltarak toplumda daha adil bir yapı oluşturmayı hedefler.

Bu amaçlar, sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak sosyal güvenlik sisteminin temel taşlarını oluşturur. Bu sistem, bireylerin refahını artırmak ve sosyal güvence sağlamak amacıyla çeşitli sosyal yardım programları, sigorta sistemleri ve diğer sosyal hizmetler aracılığıyla işlevini yerine getirir.

1.3. Türkiye’de Sosyal Sigortaların Gelişimi

Türk sosyal sigorta sisteminin tarihimizde bilinen ilk örneği, Zonguldak’ta 1848’de faaliyete geçen kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzeltmeyi ve bu işçilere iş kazaları veya hastalık durumlarında sağlık yardımı sağlamayı amaçlayan bir düzenlemeyi içeren Havza-i Fahmiyye Amele Kanunu’dur. Bu kanun, 1921 yılında yürürlüğe girmiş ve Türkiye’nin sosyal sigorta sistemine dair ilk adımını temsil etmiştir (Tuncay, 2005: 27). Amele Birliği adı verilen bu kuruluş, Zonguldak’ta çalışan

işçilere yönelik sosyal yardımları içermekte olup, günümüzde de varlığını sürdürmektedir, ancak Türkiye geneline yayılan bir sigortalılık sistemi değildir.

Sosyal sigortalar, zaman içinde kapsamını genişleterek emeklilik sistemini (yaşlılık-ihtiyarlık sigortası) hayata geçirmiştir. Sigortalılık düşüncesi, çalışılan sektör ve işe bağlı olarak 1949 yılında ortaya çıkmıştır.

Kamu sektöründe çalışan memurlar için öngörülen 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu, sosyal güvenlik anlayışının bir ürünü olarak kabul edilir ve uygulamaya konmuştur. Özel sektördeki işçilerin sigorta haklarını tek bir çatı altında toplamak amacıyla ise 1964 yılında 506 sayılı kanun yürürlüğe girmiştir. 1971’de ise eksik kalan bir kesim olan esnaf, sanatkâr ve bağımsız çalışanlar için 1479 sayılı kanun yürürlüğe konarak, genel olarak üç farklı sigorta biçimi benimsenmiştir. Türkiye’de bu dönemde toplumsal güvenlik ağı oluşturulmuş ve farklı çalışma kesimlerinin sosyal koruma altına alınması sağlanmıştır (Akyıldız, 2004: 2). Günümüzde ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) ile tüm sigortalı grupları tek yasa/ tek çatı altında toplanmıştır.

1.4. Sigortalılık ve Kazandırdığı Sosyal Güvence

Sigortalılık, bir bireyin “*kısa ve/veya uzun vadeli sigorta*” kapsamında olup olmadığını belirten bir durumu ifade eder ve sağlık, emeklilik gibi temel hakları kapsar. İki ana sigortalılık türü vardır: Birincisi, fiilen çalışanların “*zorunlu*” olarak sigortalı olduğu kategoridir; diğeri ise çalışmayan bireylerin primlerini bizzat ödeyerek katıldığı “*isteğe bağlı*” sigortalılıktır. Genel olarak, sigortalılık kapsamına alınan gruplar arasında, işverene bağlı olarak hizmet akdiyle çalışanlar, kendi hesaplarına bağımsız olarak çalışanlar, devlet dairelerinde kamu personeli olarak çalışanlar, tarım işlerinde kendi nam ve hesabına çalışanlar, sürekli olarak bir çiftlik sahibi adına hizmet akdiyle çalışanlar ve “*İsteğe Bağlı Sigorta*” primi ödeyenler bulunmaktadır. Altı farklı kategoriye temsil eden bu gruplar, farklı çalışma koşullarına ve sosyal güvence sistemlerine tabidir (SGK, 2020).

Son yapılan kanun değişikliğiyle Türkiye’de, sosyal güvenlik sistemi büyük ölçüde genişletilmiş ve daha kapsayıcı hale getirilmiştir. Artık sadece çalışanlar değil, çalışmayanlar da sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. Ayrıca ülkeye gelen yabancı uyruklu vatandaşlar ve turistler de genel sağlık sigortası kapsamına dâhil edilmiştir. Bu düzenlemeyle herkes, bir şekilde sigortalı hale gelmiş veya bakmakla yükümlü olunan olarak genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır. Bu, sağlık hizmetlerine daha geniş bir erişim sağlamak ve toplumun genel sağlık durumunu iyileştirmek için önemli bir adımdır.

Çalışanlar veya isteğe bağlı sigortalılar, prim ödemeleriyle uzun vadeli sigorta kollarına katılır. İşverene bağlı çalışanlar (*4a kapsamındaki sigortalılar*) ve kendi nam ve hesabına çalışanlar (*4b kapsamındaki sigortalılar*) her iki sigorta koluna da tabidir. Ancak işçi statüsünde olmayan kamu çalışanları (*4c kapsamındaki sigortalılar*) ve isteğe bağlı sigortalılar sadece uzun vadeli sigorta kollarına dâhildir.

Kısa vadeli sigorta kolları, iş kaynaklı veya iş dışı hastalık durumlarında sigortalının “geçici olarak- kısa dönemli” çalışmadığı sürelerde maddi destek sağlayan sigorta türlerini içerir. İş kazaları, meslek hastalıkları ile analık ve hastalık sigortaları bu kategoriye girer.

Uzun vadeli sigorta kolları ise yaşlılık, maluliyet ve ölüm sigortalarını içerir. Yaşlılık sigortası, belirli şartları sağlayan çalışanlara emekli aylığı bağlar. Geleneksel toplum yapısından modern yaşam biçimine geçişle birlikte, yaşlı bakımı da kurumsallaşma sürecine girmiştir. Emeklilik, güvenli bir yaşamın önemli bir unsuru olarak değerlendirilmektedir. Yaşlılık sigortası, gerekli şartları yerine getiremeyenlerin ödedikleri primleri geri alma imkânı da sunar (Ayhan, 2018: 79-80).

Uzun vadeli sigorta kollarından biri maluliyet sigortasıdır. Sağlık kurullarının düzenlediği raporlar ve tıbbi belgelerin incelenmesi sonucunda, çalışma gücünü veya meslek kazanma gücünü en az %60 kaybedenler malulen emekli olabilirler. Bazı istisna halleri dışında, malulen emekli olanlar başka bir yerde çalışamazlar ve çalışmaları durumunda emekli aylıkları kesilir. Diğer emekliler ise aylıkları kesilmeden çalışabilirler.

Ölüm sigortası da uzun vadeli sigorta kapsamında yer alır ve sigortalının vefat etmesi durumunda hak sahiplerine çeşitli destekler sağlar. Bu destekler arasında aylık ödemeler, cenaze yardımı ve evlenme yardımı gibi ödemeler bulunur. Sigortalının ölümü durumunda, hak sahiplerine ölüm toptan ödemesi yapılır. Böylece, ölüm sigortası sadece bireyin kendisini değil, aynı zamanda aile üyelerini de maddi olarak koruma altına alır.

Sosyal güvenlik evrensel bir kavramdır ve modern toplumların temel haklarından birini oluşturur. Sosyal güvenlik sistemleri, insanların yaşamlarını sürdürebilmeleri için çeşitli risklere karşı koruma sağlar. Bu riskler arasında işsizlik, hastalık, yaşlılık, sakatlık ve doğal afetler gibi durumlar bulunmaktadır. Sosyal güvenlik sistemleri, toplumsal dayanışmayı ve refahı artırmayı hedefler. Bu sistemler, kaynakların toplumun her kesimiyle adil bir şekilde paylaşılmasını sağlar ve gelir eşitsizliklerini azaltabilir. Ayrıca, sosyal güvenlik programları yoksulluğu azaltabilir ve insanların insanca yaşam standartlarını sürdürebilmelerine yardımcı olabilir. Sosyal güvenlik sistemleri genişletilebilir ve iyileştirilebilir. Bu, daha fazla insanın kapsamlı sağlık hizmetlerine, emeklilik olanaklarına ve diğer sosyal yardımlara erişimini sağlamak için mevcut programların güçlendirilmesi

veya yeni programların oluşturulması anlamına gelebilir. Bu tür genişletmeler, toplumun daha geniş bir kesimine refah ve güvenlik sağlayabilir ve sosyal dengesizlikleri azaltabilir.

Günümüzde sosyal güvenlik sadece bireyler için bir hak değil, aynı zamanda devletin bir ödevi olarak da kabul edilmektedir. Bu şekilde, sosyal güvenlik sistemi kadınların ekonomik ve sosyal güvenliğini güçlendirirken, toplumsal cinsiyet eşitliği ve adaletin sağlanmasına katkıda bulunur (Tezel ve Kurt, 2009: 41-55).

2. TÜRK SOSYAL SİGORTA SİSTEMİNDE KADININ DURUMU

Sosyal sigorta sisteminde kadının durumu, genellikle kadınların sosyal güvence sistemine erişimi, hakları ve korunmasıyla ilgilidir. Bu durum kanun yoluyla, cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi ve kadınların erkeklerle aynı haklara sahip olması ile sağlanır. Kadınlar doğum yapmaları veya çocuk sahibi olmaları durumunda belirli haklara sahiptir. Bu genellikle doğum izni, doğum sonrası bakım izni ve çocuk bakımı yardımlarını içermektedir.

Emeklilik hakkı ve koşulları genellikle erkeklerinkine benzerdir, ancak annelik veya bakım görevleri nedeniyle kadınlara emeklilik yaşında indirim yapılabilir. Sağlık hizmetleri alanında, kadınlara hamilelik, doğum ve doğum sonrası dönemde sağlık hizmetlerinin ücretsiz veya düşük maliyetli olmasını sağlayan düzenlemeler bulunmaktadır. Bu hükümler, kadınların sosyal güvence sisteminden adil bir şekilde yararlanmalarını ve temel ihtiyaçlarını karşılamalarını sağlamak amacıyla yer almaktadır.

Sosyal güvenlik, kadınları sigortalı, dul veya yetim olarak ayrıcalıklı haklara sahip kılmıştır. Çalışanların sigortalılık tanımında cinsiyet ayrımı yapılmadan “*eşitlik ilkesi*” benimsenmiştir.

5510 sayılı SSGSS Kanunu’na göre, hizmet akdi ile çalışanlar sigortalı kabul edilir ve kısa ve uzun vadeli sigorta kolları kapsamında sigortalılık zorunludur. Bu kanun, Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminin temelini oluşturan bir mevzuattır ve çalışanların sosyal güvenlik haklarını düzenlemektedir.

Hizmet akdi ile çalışanlar, işverenleri tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) kaydedilir ve kısa vadeli sigorta kolları (*iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık*) ve uzun vadeli sigorta kolları (*yaşlılık, malul-lük, ölüm*) kapsamında sigorta primleri ödenir. Bu sigorta kolları, çalışanların belirli risklere karşı korunmasını sağlar ve onlara çeşitli yardımların yanı sıra sağlık hizmetlerinden yararlanma imkânı sunar.

Hizmet akdi ile çalışanlar, işverenleri tarafından sigortalılık işlemlerinin düzenlenmesi ve primlerin ödenmesi konusunda yükümlüdür. Aynı zamanda, işverenlerin bu yükümlülükleri yerine getirmemesi durumunda yasal yaptırımlarla karşı karşıya kalabilirler. Bu düzenleme, çalışanların sosyal güvence altına alınmasını ve sosyal risklere karşı korunmasını sağlayarak sosyal refahın artırılmasına katkıda bulunmayı amaçlar. Bu şekilde, hizmet akdi ile çalışanlar, sosyal güvence sistemine entegre olarak, sağlık ve güvence gibi temel ihtiyaçlarını karşılayabilirler (5510 sayılı SS-GSSK, m.3/6).

5510 sayılı Kanun, 18 yaşından önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olanların sigortalılık sürelerini, 18 yaşını doldurdıkları tarihte başlamış kabul eder. Ancak, 506 sayılı Kanuna göre 1.4.1981 tarihinden önce tescil edilmiş olanların sigortalılık süresi, 18 yaşın doldurulduğu tarihten başlamayabilir. Bu düzenlemeler, kadınların sosyal güvenlik sisteminden eşit şekilde faydalanmalarını ve sigortalılık sürelerinin adil bir şekilde belirlenmesini amaçlar.

Bu madde, kadın çalışanları özel olarak etkileyen a, b, c bentlerindeki hükümleri içermektedir. Yani, bu bentlerde belirtilen durumlar kapsamında, belirli koşulları sağlayan kadın çalışanlar, zorunlu sigortalılık kapsamından muaf tutulabilirler. Bu düzenleme, kadınların çalışma yaşamındaki belirli durumlarını dikkate alarak sigorta zorunluluğunu esnetmeyi amaçlamaktadır. Örneğin;

(a) Bir kadın çalışanın, eğer erkek işverenin işyerinde ücret almadan çalışıyorsa, sosyal güvenlik kapsamında sigortalı sayılmayacağını ifade eder. Örneğin, kadın işçi olarak çalışan birisi, kocasının işyerinde ücretsiz olarak çalışıyor ve bu durumda ücret almıyorsa, bu kadın çalışan sigortalı kabul edilmez. Bu durumda, kadın, iş kazası gibi durumlar için sağlık hakkı ve sosyal güvence avantajlarından yoksun kalabilir.

(b) bendine bakıldığında ise, son yıllarda popülerleşen “*eve iş verme*” olarak adlandırılan “*ev eksenli çalışma*” modeli dikkate alınır. Bu çalışma modeli, bağımsız çalışma ve ücretli çalışmanın birleştiği bir noktada gerçekleşir. Bu durumda, kadınlar evde çalışarak gelir elde ederler. Ancak, bu esnek çalışma şekli, belirli durumları içerir ve kadınların sosyal güvenlik haklarına etki edebilir (Erdut, 2005: 34-35).

İş Kanunu’na göre, aile içinde yapılan işlerde kadınlar işçi olarak kabul edilmez ve bu durumda işçi-işveren ilişkisi oluşmaz. Bu durumda, aile içi işlerde kadınlar işçi statüsünde değil, aile üyesi olarak kabul edilirler ve İş Kanunu’nun işçileri koruyan hükümleri bu tür durumlara uygulanmaz. Bu tür işlerle ilgili hukuki ilişkilerde, Borçlar Kanunu’nun hizmet akdi hükümleri uygulanır (Çelik, 2008: 70). İş Kanunu’nun bu hükmüne göre, aile içinde yapılan işler, evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işler, ailenin

üyeleri ve 3. dereceye kadar olan hısımları arasında dışarıdan başka birinin katılmadığı çalışmalardır. Ancak, bu tür çalışmalarda işçi-işveren ilişkisi kurulmaz ve dolayısıyla İş Kanunu uygulanmaz. Bu durum, özellikle aile içinde ev işlerini yapan kadınları ve aile üyelerini kapsar. Aile içi çalışmalar, genellikle ücretsiz yapılan işlerdir ve işçi haklarından yoksun olabilirler. Bu nedenle, bu tür durumlarda hukuki koruma ve sosyal güvence sağlanması açısından bazı eksiklikler bulunabilir. Borçlar Kanunu'nun hizmet akdi hükümleri, aile içinde yapılan işlere ilişkin hukuki ilişkileri düzenleyebilir, ancak bu durumda da işçi haklarına dair eksiklikler ve belirsizlikler ortaya çıkabilir. Bu noktada, aile içinde yapılan çalışmaların sosyal güvenlik ve işçi hakları açısından daha etkin bir şekilde düzenlenmesi için yasal düzenlemelerin gözden geçirilmesi ve güncellenmesi gerekebilir.

Ev eksenli çalışan kadınlar, işçi-işveren ilişkisi kuramadıkları ve iş kanunundan yararlanamadıkları için işçilik haklarından mahrum kalmaktadır. Bu kadınlar girişimci olarak kabul edilmediği ve ürettikleri ürünleri tek başına pazarda satabilecek durumda olmadıkları sürece, işçi olarak değerlendirilmelidir. Bu durumda, evde yapılan işlerin iş kanunu kapsamında değerlendirilmesi ve ev eksenli çalışan kadınların işçi haklarından yararlanabilmesi için hukuki düzenlemelerin gözden geçirilmesi gerekebilir. Bu kadınların çalışma koşulları ve hakları açısından daha adil ve koruyucu bir hukuki çerçevenin oluşturulması önemlidir (Özdemir, 1997: 51).

5510 sayılı SSGSS Kanunu, ev hizmetlerinde çalışan kadınları ücretli ve sürekli çalışmama şartıyla sigortalı saymamaktadır. Özellikle “**ücretle ve sürekli**” çalışma şartının birlikte kullanılması, ev işlerinde ücretle çalışan bir kadının, ücret almasına rağmen sürekli çalışmıyorsa sigortalı sayılmayacağını belirtmektedir. Bu, kadınların ev hizmetlerinde çalışmalarının, sosyal güvencelerinden yoksun bırakılabileceği anlamına gelir. Bu durum, ev işlerinde çalışan kadınların iş kazaları veya sağlık sorunları durumunda sağlanan sosyal güvencelerden yararlanamayacakları anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, mevcut düzenlemelerin gözden geçirilerek ev hizmetlerinde çalışan kadınların sosyal güvenlik haklarının güvence altına alınması önemlidir. Bu kadınların çalışma koşulları ve hakları açısından daha adil ve koruyucu bir hukuki çerçeve oluşturulması gerekebilir.

2.1. İş Kazası Sigortası

5510 sayılı SSGSS Kanunu'na göre, iş kazası sigorta kolu, dört ayrı durumu iş kazası olarak tanımlamaktadır:

- A) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen,
- B) İşveren tarafından yürütülen iş nedeniyle gerçekleşen,

C) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi sonucu, asıl işini yapmadan geçen zamanlarda oluşan,

D) Sigortalıların, işveren tarafından sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen etkileyen olaylar olarak kabul edilen durumlar iş kazası olarak kabul edilmektedir (5510 sayılı SSGSSK, m.13).

İş mevzuatı çerçevesinde emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen olaylar, çalışma koşullarındaki özel durumları ifade eder. Bu zaman dilimleri genellikle emzirme molası olarak adlandırılır ve kadınların doğum sonrası bebeklerine süt verme ihtiyaçlarını karşılamak için ayrılan zaman dilimleridir.

Emziren kadın sigortalının iş mevzuatına göre süt verme molası hakkı bulunmaktadır. Bu mola süresi genellikle günlük belirli bir süreyi kapsar ve çalışma saatleri içinde düzenlenir. Emzirme molası, annenin işyerindeki sağlık ve güvenlik haklarını korurken, aynı zamanda bebeğin beslenme ve bakım ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurur.

İş kazası veya meslek hastalığı durumunda, emziren kadın sigortalının süt verme molası sırasında meydana gelen olaylar da iş kazası olarak kabul edilir. Bu durumda, sigortalı veya hak sahipleri genellikle iş kazası sigortası kapsamında çeşitli mali haklara sahip olabilirler. Bu haklar, iş kazası sonucu geçici iş göremezlik ödeneği, cenaze ödeneği, evlenme ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, ölüm geliri gibi çeşitli yardımları içerebilir.

Kadın sigortalılar da çalışma koşullarının doğal bir parçası olarak çeşitli risklere maruz kalabilirler. Özellikle, emziren kadın sigortalıların, iş mevzuatı gereği çocuklarına süt vermek için ayrılan zamanlarda meydana gelen kazaların da iş kazası olarak kabul edilmesi, yasalarda özel bir vurgu olarak yer almaktadır. Örneğin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesi, kadın işçilere günlük bir buçuk saat süt izni verilmesini ve bu sürenin işçinin belirleyeceği saatlerde kullanılmasını düzenler.

Yargıtay, birçok durumda, zarar verici olayların “kaza” olup olmadığına dair ayrıntılı bir inceleme yapmadan, olayları sadece işyerinde meydana gelmiş olmaları nedeniyle iş kazası olarak değerlendirmiştir. Bu tür olaylar, iş kazası kapsamında değerlendirilerek, ilgili kişilere çeşitli sosyal haklar ve yardımların sağlanmasını gerektiren ciddi sağlık risklerini ve olumsuz sonuçları ifade eder (Caniklioğlu, 2006: 54).

İş kazası sonucu vefat eden sigortalının kız çocuklarına bağlanacak gelirin (ölüm geliri) oransal dağılımı şu şekildedir:

- 18 yaşını doldurmamış, lise veya eşdeğer öğrenim görenler için %25,
- 20 yaşını doldurmamış ve yükseköğrenim görüyorsa %25,
- 25 yaşını doldurmamış ve çalışma gücünü en az %60 oranında kaybetmişse %25 oranında gelir bağlanır.

Bu düzenlemeler, iş kazası sonucu ölen sigortalının kız çocuklarına adil bir şekilde mali destek sağlamayı amaçlamaktadır.

2.1.1. Evlenme Ödeneği Verilmesi

Belirtilen koşullar çerçevesinde, sigortalının ölümüyle aylığı kesilen kız çocukları, evlenmeleri durumunda aylıklarının kesilmesiyle karşılaşır- lar. Ancak, 5510 sayılı kanuna göre, bu durumda kız çocukları talepte bu- lunmaları şartıyla, kesilen aylıklarının 2 yıllık tutarını bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin olarak alabilirler. Bu ödeme alındığında, kız çocuğunun aylığı kesilir ve bu süre zarfında tekrar aylık bağlanmaz.

Ancak, bu 2 yıllık süre içinde kız çocuğu, aylık almamış olsa bile genel sağlık sigortalısı olarak sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam eder.

Evlenme ödeneği verilen kız çocuğuna yapılan ödeme, 5510 sayılı SSGSS kanununun ilgili maddeleri çerçevesinde aylık almış gibi değeri- lendirilir. Bu durumda, diğer hak sahiplerinin aylıkları, evlenme ödeneği verilen sürenin sona erdiği ödeme döneminden itibaren yeniden belirlenir. Bu yeniden belirleme işlemi, kanunun 34. maddesine göre gerçekleştirilir, böylece hak sahiplerinin mevcut durumları ve alacakları aylık tutarları, ev- lenme ödeneğinin sona erdiği tarihten itibaren geçerli olan koşullara uygun şekilde revize edilir.

Evlenme ödeneği bir kereye mahsus verilir ve yalnızca bir kez alınabi- lir. Dolayısıyla, bir kız çocuğu daha önce evlenme ödeneği almışsa ve daha sonra başka bir nedenle ölüm aylığı almaya başlamışsa, tekrar evlenme ödeneği alma hakkına sahip değildir. Ancak, kız çocuğu hem anneden hem de babadan ölüm aylığı alıyorsa, her iki durum için de ayrı ayrı evlenme ödeneği talep edebilir. Bu durumda, her ölüm aylığı dosyası için ayrı ayrı değerlendirme yapılır ve evlenme ödeneği ayrı ayrı verilir.

Ölüm aylıklarında, çocukların hak kazanma koşulları belirli yaşlara ulaşmaları ile sınırlıdır ve cinsiyet ayrımı yapılmaksızın uygulanır. Bu kap- samda, ana ve/veya babasından ölüm aylığı alan kız ve erkek çocukların belirlenen yaş sınırları içinde evlenmeleri durumunda aylıkları kesilmez ve dolayısıyla kendilerine evlenme ödeneği de verilmez. Bu senaryoda,

mevcut düzenlemelere göre ölüm sigortasından sağlanan yardımlar arasında yer alan evlenme ödeneği ortadan kalkar. Bu durum, ölüm aylığı alan çocukların evlenme durumunda mevcut haklarının devam etmesi anlamına gelir.

Evlenme ödeneği konusunda farklı düzenlemeler mevcuttur. Örneğin, 506 sayılı kanunda, evlenme ödeneğinin başlangıç tarihine dair herhangi bir açıklama yapılmaksızın, kız çocuklarına 2 yıllık tutarının evlenme yardımı olarak verileceği ifade edilmiştir. Ancak, 1479 sayılı kanunda, evlenme ödeneği ölüm sigortasından sağlanan yardımlar arasında yer almamaktadır. 5434 sayılı kanunda ise evlenme ödeneği daha detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. Bu kanuna göre, dul ve yetim aylığı kesilen kız çocuklarına ek olarak, evlenen eş ve ana için bir defaya mahsus olmak üzere, dul veya yetim aylıklarının 12 aylık tutarının evlenme ikramiyesi olarak ödenmesi öngörülmüştür.

Sonuç olarak, 5510 sayılı kanunla evlenme ödeneği 4/1-(a), 4/1-(b) ve 4/1-(c) kapsamındaki sigortalılar için tek bir standarda bağlanmıştır, ancak önceki sosyal güvenlik mevzuatlarında farklı düzenlemeler bulunmaktadır.

2.1.2. Cenaze Ödeneği Verilmesi

Cenaze ödeneği, sigortalının vefatı durumunda hak sahiplerine yapılan bir yardım türüdür ve belirli koşulları karşılamak gerekir. Bu ödeme, genellikle sigortalının eşine öncelik verilerek başlar; eğer sigortalının eşi yoksa çocuklarına, çocukları da yoksa ana babasına, ana babaları da yoksa kardeşlerine verilir. Bu ödeme, sigortalının ölümü nedeniyle ortaya çıkan cenaze masraflarını karşılamak amacıyla yapılan bir yardımdır ve özellikle yakınlarının maddi ihtiyaçlarını karşılamak üzere tasarlanmıştır.

Amerikan sosyal güvenlik sisteminde de benzer bir uygulama bulunmaktadır. Burada da cenaze ödeneği, başlangıçta 255 Amerikan Doları olup öncelikle eşe ödenir; eğer eş yoksa çocuklara verilir. Ancak bu ödemenin yapılabilmesi için, sigortalının ölüm tarihinden itibaren 2 yıl içinde ilgili kuruma başvurulması gerekmektedir. Bu süre içinde başvuru yapılmazsa cenaze ödeneği alma hakkı kaybedilir.

Cenaze ödeneği genellikle sigortalının ölümü durumunda hak sahiplerine ödenir ve bu ödeme sigortalının eşi, çocukları veya belirli durumlarda ana-babasını kapsar. Ancak, sigortalının eşi veya çocuklarının ölümü halinde, sigortalının kendisine cenaze ödeneği verilmez. Bu durumda, cenaze masraflarını karşılamak için aile fertleri veya diğer mirasçılar, sigortalının vefatından kaynaklanan masrafları karşılamakla yükümlü olabilirler. Bu kuralın amacı, sosyal güvenlik sisteminin belirli bir tür yardım olduğunu ve sadece sigortalının vefatı durumunda uygulanacağını belirtmektir.

Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmesi durumunda, hem kısa vadeli sigorta kolu hem de ölüm sigortası kapsamında ayrı ayrı cenaze ödeneği ödenmez. Genellikle, bu durumda sadece kısa vadeli sigorta kapsamından tek bir cenaze ödeneği sağlanır. Bu, sigortalının ailesinin veya mirasçılarının cenaze masraflarını karşılamalarına yardımcı olmak için bir tür yardım amaçlar. Ölüm sigortası kapsamında, sigortalının vefatı nedeniyle ödenen tutarlar genellikle uzun vadeli finansal yardımları içerirken, kısa vadeli sigorta kolu cenaze ödeneği genellikle daha acil masrafları karşılamak için kullanılır. Bu şekilde, sosyal güvenlik sistemi sigortalının ailesinin maddi olarak desteklenmesine ve acil ihtiyaçlarının giderilmesine yardımcı olur.

Bir sigortalının gaipliği durumunda, yani sigortalının kaybolması veya ölümü durumunda, ilgililerin cenaze masrafları için herhangi bir ödeme yapmamış olmaları nedeniyle cenaze ödeneği verilmesi söz konusu değildir. Cenaze ödeneği genellikle sigortalının vefatı durumunda, cenaze töreni ve defin masraflarını karşılamak amacıyla verilir. Ancak, sigortalının kaybolması durumunda, cenaze masrafları için ödenen bir ödeme yapılmamıştır, çünkü sigortalının ölümü kesin olarak tespit edilmemiştir. Bu nedenle, cenaze ödeneği yalnızca sigortalının ölümü halinde geçerlidir ve gaiplik durumunda ödenmez. Bu durumda, gaiplik durumuyla ilgili prosedürler ve yasal süreçler devreye girer ve sigortalının durumu belirlenmeye çalışılır.

5510 sayılı kanunun 4/1-(c) bendi uyarınca sigortalı sayılanlardan ölenlerin hak sahiplerine, kendi kurumları tarafından ölüm yardımı dışında herhangi bir cenaze gideri veya cenaze nakil gideri ödeneği verilmesi durumunda, SGK tarafından ayrıca cenaze ödeneği ödenmez. Bu, sigortalının ölümü durumunda, diğer kurumlar tarafından sağlanan cenaze gideri veya nakil yardımının SGK tarafından sağlanan cenaze ödeneğiyle çakışmasını önlemek için yapılan bir düzenlemedir. Dolayısıyla, farklı kurumlardan zaten bir cenaze yardımı alınmışsa, SGK tarafından ayrıca cenaze ödeneği ödenmemektedir.

657 sayılı Kanunun 210. maddesine göre, 4/1-(c) kapsamındaki sigortalıların ölümü durumunda, cenaze giderlerinin (*cenazenin başka yere nakil dâhil*) ilgili kurumlar tarafından karşılanacağı öngörülmüştür. Bu hüküm gereğince, sigortalının ölümü halinde cenaze masraflarını karşılamak için kurumlar tarafından ödenen giderler, genellikle cenaze ödeneğiyle çakışır ve SGK tarafından ayrıca cenaze ödeneği ödenmez. Bu düzenleme, cenaze masraflarının sigortalının kendi kurumu tarafından karşılanmasını ve mükerrerliği önlemek için yapılmıştır. Bu nedenle, diğer kurumlardan sağlanan cenaze giderlerinin SGK tarafından verilen cenaze ödeneğiyle çakışmaması sağlanır.

5510 sayılı Kanunun 4/1-(b) kapsamında olan sigortalıların vefatı durumunda, cenaze ödeneği verilmesi için sigortalının prim borcu olup olmasına bakılmaz. Ancak, prim borcu bulunan bir sigortalının vefat etmesi halinde, bu borçlar mirasçılara devredilir ve bu borçların tahsili için yasal süreç başlatılır. Bu nedenle, sigortalının prim borcu bulunması, cenaze ödeneğinin verilmesine engel değildir. Ancak, sigortalının prim borcu nedeniyle ilgili dönemlere ilişkin primlerin ödenmemesi durumunda, bu dönemlerde sigortalının prim ödemiş kabul edilmesi mümkün olmayacağından, ilgililere cenaze ödeneği verilmesi mümkün olmayacaktır. Bu durumda, cenaze ödeneği alınabilmesi için sigortalının primlerinin eksiksiz ödenmiş olması gerekmektedir.

Cenaze ödeneği, diğer ölüm yardımları gibi, hak sahiplerinin veya ilgililerin talebi üzerine sağlanır. Bu nedenle, cenaze ödeneği almak isteyen kişilerin, sigortalının ölüm tarihini belirten bir dilekçe ile SGK İl Müdürlüğüne veya Sosyal Güvenlik Merkezine başvurması gerekmektedir. Ayrıca, sigortalının ölüm tarihi henüz nüfus kütüğüne kaydedilmemişse, dilekçe ile birlikte sigortalının ölüm tarihini belirten ve ilgili makamlarca usulüne göre düzenlenmiş bir belgenin (defin ruhsatı, ölüm tutanağı vb.) de SGK'ya sunulmalıdır. Bu şekilde, SGK tarafından başvurular değerlendirilir ve gerekli prosedürler takip edilerek cenaze ödeneği hak sahiplerine ödenir.

2.2. Hastalık ve Analık Sigortası

Bu bölümde hastalık sigortası ve analık sigortası hakkında bilgi verilmiştir.

2.2.1. Hastalık Sigortası

Sigortalı kadına hastalık halinde sağlanan haklar arasında şu unsurlar yer almaktadır (5510 sayılı K. m.15):

- **Koruyucu Sağlık Hizmetleri:** Hastalığa bakılmaksızın, sigortalı kadına sağlanan koruyucu sağlık hizmetleri bulunmaktadır.
- **Muayene ve Tedaviler:** Hastalığa bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik sürecinde, sigortalı kadına ayakta veya yatarak yapılacak muayenelerde gerekli görülmesi halinde tıbbi bakım ve tedaviler sağlanır.
- **Diş Hizmetleri:** Sigortalı kadının hastalanması durumunda ağzı ve diş hastalıklarının teşhisi ve tedavisi kapsamında ayakta veya yatarak yapılan diş muayeneleri, diş protez uygulamaları gibi hiz-

metler sağlanır. 18 yaşını doldurmamış kişilerin ortodontik diş tedavileri için SGK tarafından belirlenen tutarlar karşılanır.

- Yurt Dışında Tedaviler: Sigortalı kadının yurt içinde yapılamayan tetkiklerinin yurt dışında yapılması durumunda da destek sağlanabilir.

Sigortalı kadının GSS kapsamında sağlık hizmetlerinden faydalana-bilmesi için belirli bir sigorta prim süresini karşılaması gerekmektedir. Bu şartlar arasında, sigortalı kadının son bir yıl içinde toplam 30 gün GSS primi ödemiş olması bulunmaktadır. Grev ve lokavt durumlarında bu şart uygulanmamaktadır. Hastalık nedeniyle iş göremezlik sürecinde geçici iş göremezlik ödeneği de hastalık sigortası kapsamında sağlanan parasal bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2.2. Analık Sigortası

Analık Sigortası sistemi, doğum sürecinde sigortalı kadınlara ve erkek sigortalının eşine belirli bir koruma ve haklar sağlar. Bu haklar, sigortalı kadının veya erkek sigortalının sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başlangıcından itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık süreyi kapsar. Ancak, çoğul gebeliklerde bu süre on haftaya kadar uzatılabilir. Bu, ebeveynlerin doğum sonrası dönemde bakım ve iyileşme sürecinde desteklenmesini amaçlar.

Bu kapsamda, ayakta veya yatarak hekim tarafından yapılacak muayeneler, teşhis için gereken muayeneler, tıbbi müdahaleler ve tedaviler yer almaktadır. Bu haklar, analık sebebiyle yapılan sağlık hizmetlerini içermekte olup, sigortalının son bir yıl içinde toplam 30 gün prim ödeme şartı analık halinde uygulanmamaktadır.

Bu düzenleme, gebelik ve analık hallerinde sigortalı kadınların ve erkek sigortalıların sigortalı olmayan eşlerinin sağlık ihtiyaçlarına yönelik bir destek mekanizması oluşturarak, bu özel dönemdeki sağlık giderlerini karşılamayı amaçlamaktadır.

Kadın sigortalının doğum borçlanması başvurusunda bulunabilmesi için belirli koşullar bulunmaktadır. Bu koşullar şunlardır (Eser, 2009):

- Kadının doğumdan önce sigortalı olması gerekmektedir.
- Kadın en fazla iki doğum için borçlanma yapabilir.
- Borçlanma için kadının ya da hak sahiplerinin yazılı talepte bulunması gerekmektedir.

Borçlanma için belirlenen primlerin ödenmesi için genellikle belirlenen bir süre bulunmaktadır ve bu süre genellikle bir ayı kapsar. Bu süre

zarfında, sigortalının borçlanma işlemi için gerekli olan primleri ödemesi gerekmektedir. Bu ödemelerin zamanında yapılması, sigortalının borçlanma sürecini tamamlaması ve gerekli hakları kazanması açısından önemlidir. Bu nedenle, borçlanma sürecinde belirlenen primlerin belirtilen süre içinde ödenmesi gerekmektedir. Öte yandan, kadın sigortalılara emzirme ödeneği verilmektedir. Bu ödeneği alabilmek için ise aşağıdaki şartlar gerekmektedir:

Sigortalının doğum öncesi bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kollarına prim ödemesi yapmış olması gerekmektedir. Bu, sigortalının hamilelik öncesi çalışma sürecinde belirli bir süre boyunca sosyal güvenlik kapsamında prim ödemesini ifade eder. Bu koşul, annenin doğum sonrası analık haklarından yararlanabilmesi için aranır. Bu süre zarfında, sigortalı tarafından belirlenen primlerin düzenli olarak ödenmesi, analık haklarının güvence altına alınması açısından önemlidir. Bu koşulun yerine getirilmemesi durumunda, analık yardımlarından yararlanma hakkı etkilendir.

Sigortalılığın sona ermesinden sonraki üç yüz gün içinde çocuk dünyaya getiren hem kadın hem de erkek sigortalının sigortalı olmayan eşi, doğumdan önceki 15 ayda en az 120 gün prim ödenmiş ise analık sigortası haklarından yararlanabilir. Bu durum, çocuğun doğumunun ardından ebeveynlerin sosyal güvenlik kapsamında korunmasını sağlamak için bir önlem olarak tasarlanmıştır. Bu haklar, çocuğun doğumundan sonra belirli bir süre boyunca ebeveynlerin bakımını ve çocuğun ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir destek olarak düşünülebilir. Bu kapsamda, sigortalı olmayan eş, çocuğun doğumundan sonraki üç yüz gün içinde analık sigortası haklarından faydalanabilir.

Bu şartlar doğrultusunda, doğum borçlanması yapılabilir ve emzirme ödeneği alınabilir.

2.3. Malullük Sigortası

İlk olarak getirilen İhtiyarlık Sigortası Kanunu'nun ardından, toplumsal ihtiyaçlar ve değişen sosyal güvenlik anlayışıyla uyumlu hale gelmek adına Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu'nun gelmesi, sistemin gelişimine ve genişlemesine işaret etmektedir. Daha sonra ise 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun getirilmesi, bu alandaki düzenlemelerin sürekli revize edildiğini göstermiş ve sosyal güvenlik sistemini güçlendirmeye yönelik bir adım olmuştur. Son olarak, 5510 sayılı Kanun'un getirilmesiyle malullük sigortası sistemi daha modern, kapsamlı ve güncel bir hale getirilmiştir. Bu kanun, sosyal güvenlik kapsamında malul olan bireyleri ve ailelerini koruma amacını güden bir yaklaşımı benimsemiş, sistemdeki eksiklikleri gidermeye yönelik geniş kapsamlı düzenlemeler

içermiştir. Bu evrim, Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminin zaman içinde nasıl geliştiğini ve değiştiğini yansıtmaktadır (Güzel vd. 2009: 412).

Malullük sigortası, Türkiye’de ev kadınları dâhil sigortalı bireylerin çalışma gücünü kaybetmeleri durumunda maddi güvence sağlamayı amaçlamaktadır. Malullük durumunun tanımlanması, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60’ını kaybetmekle ölçülmektedir (5510 sayılı Kanun madde 25). Bu durumun tespiti, Kurum Sağlık Kurulu tarafından yapılır.

Malullük aylığından yararlanabilmek için sigortalı kadının çalışma gücünün %60’ını kaybettiği tespit edilmelidir. Ancak sigortalı kadın, sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce bu durumunu tespit ettirirse, malullük aylığından yararlanamaz. Ancak en az on beş yıldan beri sigortalı olmuş ve en az 3960 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemişse yaşlılık aylığına hak kazanabilir (5510 sayılı Kanun madde 28).

Malullük aylığı prim gün sayısı 7200 günden az olanlar için 7200 gün üzerinden, 7200 gün ve daha fazla olanlar için ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden hesaplanır. Sigortalı, sürekli bakıma muhtaçsa aylık bağlama oranı 10 puan artırılır (5510 sayılı Kanun madde 27).

2.4. Yaşlılık Sigortası

Türkiye’de yaşlılık sigortası, kökenini 1 Nisan 1950 tarihinde yürürlüğe giren 5417 sayılı “İhtiyarlık Sigortası Kanunu’na dayandırır. Daha sonra, bu kanun 4 Şubat 1957’de kabul edilen 6900 sayılı “Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu” ile yeniden düzenlenmiştir. Süreç devam ederken, 17 Temmuz 1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, yaşlılık sigortasını 59-64. maddelerinde ele almıştır. Ancak son olarak, 5510 sayılı SSGSS Kanunu’nun 106/I. maddesi ile bazı hükümleri hariç tutularak, 506 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış ve yaşlılık sigortası 5510 sayılı Kanun kapsamında düzenlenmiştir (Güzel vd. 2009: 451).

Türkiye’de yaşlılık sigortası, kadın sigortalılara özel haklar sunarak, çalışma yaşamındaki zorlukları ve riskleri dikkate alır ve kadınların daha erken yaşta emekli olmalarını ve korunmalarını hedefler. Bu kapsamda, kadın sigortalılara sağlanan haklar arasında yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme gibi önemli destekler bulunmaktadır.

Yaşlılık aylığı, kadın sigortalıların emeklilik döneminde maddi güvence sağlamak amacıyla düzenlenmiştir. Çalışma hayatlarının sonunda emekli olan kadınlar, belirli koşulları yerine getirdiklerinde düzenli bir aylık alabilirler. Bu aylık, emeklilik döneminde gelir kaybını en aza indirerek yaşam standartlarını sürdürmelerine yardımcı olur.

Toptan ödeme ise, kadın sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarını yerine getirememeleri durumunda ödedikleri primleri geri alma imkânı sunar. Bu ödeme, sigortalının çalışma hayatı boyunca ödediği primlerin bir kısmının bir defaya mahsus olarak geri alınmasını sağlar. Bu, emeklilik döneminde maddi güvenceyi sağlamak için bir tür destek mekanizması olarak işlev görür.

Bu haklar, kadın sigortalıların sosyal güvenlik sisteminden daha etkin bir şekilde yararlanmalarını ve emeklilik dönemlerinde maddi sıkıntı yaşamamalarını sağlayarak sosyal refahlarını artırmayı amaçlar. Bu şekilde, yaşlılık sigortası kadınların çalışma yaşamında daha güvende hissetmelerini ve emeklilik dönemlerinde daha rahat bir yaşam sürmelerini destekler (5510 sayılı Kanun madde 28).

Kısmi yaşlılık aylığı bağlanması sistemi, geçici ve mevsimlik çalışanlar gibi belirli kategoriler için öngörölmüş bir aylık sistemidir. Bu sistemde kadın işçinin 58 yaşını doldurmasının ardından üç yıl eklenerek 61 yaşını doldurmuş olması gerekmektedir. Ayrıca, kadının en az 5400 gün malul-lük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olması gerekmektedir. Bu şartları sağlayan kadın işçilere kısmi yaşlılık aylığı bağlanabilir. Bu düzenleme, geçici veya mevsimlik çalışma koşullarına sahip olan işçilerin emeklilik hakkından yararlanmalarını sağlamak amacıyla yapılmıştır. Özellikle belirli sektörlerde veya geçici işlerde çalışan kadınların emeklilik yaşını doldurduktan sonra da belirli bir gelir güvencesine sahip olmalarını sağlayarak sosyal güvencelerini desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu şekilde, kadın işçilerin emeklilik dönemlerinde mali zorluklarla karşılaşmalarının önüne geçilmesi ve yaşlılık dönemlerinde daha güvende olmaları hedeflenmektedir.

Özürlü kadın sigortalılar için de bazı avantajlar bulunmaktadır. Özürlü kadınlar, belirli çalışma gücü kaybı oranlarına sahip olarak, belirli sürelerde prim ödemiş olmaları koşuluyla yaşlılık aylığından hak kazanabilirler (5510 sayılı Kanun madde 28). Yapılan düzenlemelerle, özürlü kadın sigortalılara tanınan avantajlar belirli çalışma gücü kaybı oranları ve prim ödeme süreleri temelinde adil bir şekilde sağlanmaktadır.

2.5. Ölüm Sigortası

Uzun vadeli sigorta hükümleri kapsamında ölüm sigortası, sosyal güvenlikte aileyi koruma birimi olarak benimsenmiş ve ölen sigortalının geride kalan ailesine yönelik çeşitli hakları içermektedir (Alper, 2003: 323). Ölüm sigortasından kaynaklanan haklar şunlardır: ölüm aylığı bağlanması, toptan ödeme yapılması, kız çocuklarına evlenme ödeneği ve cenaze ödeneği (5510 sayılı Kanun madde 32).

Ölüm sigortasından dul ve yetim aylığı alabilmek için üç farklı durumda şartlar bulunmaktadır:

A) Sigortalının ölümünden önce en az 5 yıl sigortalı olması ve toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirmiş olması gerekmektedir. Bu süre içindeki askerlik borçlanması gibi borçlanmalar bu hesaplamada dikkate alınmamaktadır.

B) Malullük veya yaşlılık aylığı alırken ölen sigortalının geride kalan aile üyeleri, dul ve yetim aylığına hak kazanabilir. Bu durum, sosyal güvenlik sisteminde sigortalının vefatı halinde aile üyelerini koruma amacını taşıyan bir düzenlemeyi ifade eder. Malullük veya yaşlılık aylığı almakta iken vefat eden sigortalının geride kalan eşi, çocukları veya diğer hak sahipleri, dul ve yetim aylığından yararlanma hakkına sahip olabilir.

C) Malullük veya yaşlılık aylığı alırken ölen sigortalının, aylığı kesilmiş olsa dahi, yeniden sigortalı olarak çalışmaya başlaması ve ölümü halinde geride kalan aile üyeleri, dul ve yetim aylığına hak kazanır (5510 sayılı Kanun madde 32).

Ölüm aylığı hesaplaması, yaşlılık aylığı hesaplamasıyla aynı yöntemle dayanmaktadır (5510 sayılı Kanun madde 33). Hesaplanan aylığın paylaşımı ise dul eşe %50, aylık bağlanmış çocuğu bulunmayan dul eşe %75 (kendi sigortalılığı nedeniyle gelir ya da aylık bağlanmamış olması koşuluyla), çocuklara ise belirlenen yaş sınırlarına göre paylaştırılır (5510 sayılı Kanun madde 34).

Ölüm sigortası kapsamında ayrıca evlenme ödeneği ve cenaze ödeneği öngörülmüştür. Evlenme ödeneği, dul veya yetim aylığı alan eş ve çocuklara, aylıklarının bir yıllık tutarı bir defaya mahsus olarak peşin olarak ödenir (5510 sayılı Kanun madde 37). Cenaze ödeneği ise belirlenen tarife doğrultusunda ödenir ve sırasıyla eşe, çocuklara, anne babaya ve kardeşlere verilir (5510 sayılı Kanun madde 37).

Bu düzenlemelerle ölüm sigortası düzenlemeleri, sosyal güvenlik sistemi içinde aile bireylerine yönelik adil ve koruyucu bir mekanizma olarak önemli bir işlevi yerine getirmektedir. Bu düzenlemeler, sigortalının ölümü halinde geride kalan hak sahiplerine çeşitli haklar ve korumalar sağlayarak ailelerin maddi anlamda güvence altına alınmasını amaçlamaktadır.

2.6. İsteğe Bağlı Sigorta

İsteğe bağlı sigortalılık, bireyin bizzat dilekçe müracaatı ile başlayan bir süreçtir. Bu sigortalılık, herhangi bir yerde sigortalı olarak çalışmayan bireylerin kendi adına sigorta primi ödemelerine olanak tanır. İsteğe bağlı sigortalı olmak isteyen kişinin çalışmıyor olması veya zorunlu sigortalılık

niteliğini yitirmiş olması gerekmektedir. Başvuru için T.C. vatandaşı olmak, 18 yaşını doldurmuş olmak, fiili veya resmi olarak çalışmamak ve dilekçe ile Sosyal Güvenlik Merkezine müracaat etmek yeterlidir (5510 sayılı Kanun madde 50).

Kadınların isteğe bağlı sigortalılığı tercih etmelerinde etkili olan faktörler arasında, genel olarak çalışma hayatına daha az katılım göstermeleri ve kolayca çalışma hayatının dışına itilebilmeleri öne çıkmaktadır. Bu durum, isteğe bağlı sigortalılığın kadınlar arasında daha yaygın bir seçenek olmasına neden olmaktadır. Çalışma hayatında daha az yer almaları, kadınların sosyal güvenlik haklarına etki edebilecek zorluklarla karşılaşmalarına yol açabilmektedir (Belverenli, 2017).

Özellikle çocuk sahibi olan kadınlar için isteğe bağlı sigortalılık, önemli bir seçenek haline gelmektedir. Bu kadınlar, çocuklarına bakım sağlamak ve ailevi sorumluluklarını yerine getirmek adına çalışma hayatından uzaklaşabilmektedirler. Ayrıca, eşiyle birlikte yurtdışına çıkarak işini bırakan kadınlar da isteğe bağlı sigortalılığı değerlendirebilmektedir. Bu durum, özellikle yurtdışında geçici veya sürekli olarak yaşayan kadınlar için sosyal güvenlik haklarını koruma açısından önemli bir avantaj sunmaktadır.

Kısmi süreli çalışanlar, örneğin ücretli öğretmenler veya tarım sektöründe kısmi süreli çalışanlar da eksik kalan prim sürelerini tamamlamak amacıyla isteğe bağlı sigortalılığı tercih edebilirler. Bu durum, kadınların çalışma hayatındaki geçici ayrılıkları veya kısmi süreli istihdam durumlarına uygun bir çözüm sunmaktadır (Bostancı, 2004).

Ev kadınlarının emekliliği bağlamında isteğe bağlı sigortalılık kapsamında gündemde olan konular şunlardır (Belverenli, 2017):

Prim Ödeme Kolaylıkları ve İndirimler: Ev kadınlarına yönelik prim ödeme kolaylıkları ve indirimli prim uygulamaları gündemdedir. Bu uygulamalar, ev kadınlarının sosyal güvenlik primlerini daha kolay bir şekilde ödeyebilmelerini ve emeklilik haklarını kazanmalarını sağlamayı amaçlar.

Ev İşlerinde Geçen Sürelerin Emeklilik Hesabında Dikkate Alınması: Ev işlerinde geçen sürelerin emeklilik hesabında dikkate alınması veya bu sürelerin borçlanma yoluyla emeklilik haklarına dâhil edilmesi gündemdedir. Bu sayede, ev kadınları emeklilik haklarına daha kolay bir şekilde ulaşabilirler.

Kadınların İstihdamını Teşvik Eden Politikalar: Ev kadınlarının isteğe bağlı sigortalılıktan daha fazla faydalanmalarını teşvik eden politikaların geliştirilmesi gündemdedir. Bu politikalar, ev kadınlarının sosyal güvenceye kavuşmalarını ve emeklilik haklarını elde etmelerini destekler.

Eğitim ve Bilinçlendirme Faaliyetleri: Ev kadınlarına yönelik eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerinin düzenlenmesi gündemdedir. Bu faaliyetler, ev kadınlarının sosyal güvence sistemini anlamalarını ve isteğe bağlı sigortalılık imkânlarından daha fazla faydalanmalarını sağlar.

Bu konular, ev kadınlarının emeklilik haklarına erişimini ve sosyal güvenlik sisteminden daha fazla faydalanmalarını sağlamak amacıyla gündemde önemli yer tutmaktadır.

Kadınlar arasında isteğe bağlı sigortalılığın daha yaygın olmasının birçok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenlerden ilki, kadınların genellikle erkeklere nazaran çalışma hayatına daha az katılmasıdır. Bu durum, kadınların fiili çalışma bağlamında zorunlu sigortalılığa girmelerini zorlaştırırken, isteğe bağlı sigortalılığı daha cazip hale getirmektedir.

Ayrıca, kadınlar çalışma hayatının dışına daha kolay itilebilmektedir. Özellikle çocuğu olan ve ona bakmak için işini bırakmak zorunda kalan veya iş dolayısıyla eşiyle birlikte yurtdışına çıkan kadınlar için isteğe bağlı sigortalılık bir çıkış yolu olarak öne çıkmaktadır.

Ücretli öğretmenlerin, tarımda kısmi süreli çalışanların veya ev işlerinde saatlik çalışan kadınların eksik kalan prim sürelerini tamamlamak için de isteğe bağlı sigortalılığa başvurdukları görülmektedir. Bu durum, isteğe bağlı sigortalılığın kadınlar için önemli bir araç haline gelmesini sağlamaktadır.

Özetle, kadınların isteğe bağlı sigortalılığa yönelmelerinin temel nedenleri arasında çalışma hayatına daha az katılmaları, kolaylıkla iş hayatının dışına itilebilmeleri ve eksik kalan prim sürelerini tamamlama ihtiyacı bulunmaktadır.

Sonuç olarak, kadınların isteğe bağlı sigortalılığı tercih etmelerindeki temel sebepler, çalışma hayatındaki belirsizlikler, ailevi sorumluluklar, geçici ayrılıklar veya kısmi süreli çalışma gibi durumlarla ilişkilidir. Bu seçenek, kadınlara sosyal güvenlik haklarına esnek bir şekilde erişim sağlama imkânı sunarak, çeşitli yaşam koşullarına uygun bir çözüm sunmaktadır.

2.7. Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Düzenli Nakit Yardım Programı

Kadınların işgücüne katılımının düşük olması, özellikle eşlerini kaybetmiş veya ayrılmış kadınların karşılaştığı bir dizi zorlukla ilişkilidir. Bu durum, hem çocuklarına bakmak hem de geçimlerini sağlamak zorunda kalmalarını gerektirir. Bu durum, genellikle mutlak yoksulluk sınırında yaşamalarına neden olur. Tek başına çocuk yetiştirmek zorunda kalan kadınlar, gelir eksikliği nedeniyle toplumdan dışlanma riskiyle karşı karşıya

kalır ve toplumsal hayata entegre olmakta güçlük çekerler. Avrupa Birliği ülkelerinde düzenli bir gelirden yoksun olan ve tek başına çocuklarını yetiştiren kadınlar, genellikle düzenli nakit yardım almak için öncelikli grupta yer alır (Alceylan, 2007).

Boğaziçi Üniversitesi ile işbirliği içinde yürütülen bir araştırma projesi, 2011 Aralık ayında tamamlandı. Proje kapsamında, eşi vefat etmiş kadınlar için bir nakit sosyal yardım programı geliştirilmesi amaçlandı. 2012 Şubat ayı itibariyle, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları (SYDV) tarafından belirlenen kriterleri sağlayan vatandaşların başvuruları almaya başlandı. Programın hedef kitlesi, 3294 sayılı kanun kapsamında yer alan eşi vefat etmiş kadınlardan oluşuyordu (Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, 2011).

Mütevelli Heyeti tarafından onaylanan bir karar doğrultusunda, eşi vefat etmiş kadınlara, muhtaçlık durumları ve belirlenen şartlar devam ettiği sürece, iki aylık periyotlarla 500 TL düzenli nakdi yardım yapılmaktadır. Ancak 2011 yılında yayınlanan final raporunda, eşi vefat etmiş kadınlar için geliştirilen nakit sosyal yardım programına yönelik çeşitli politika önerileri sunulmuştur. Raporda eşinden boşanmış, eşi tarafından terk edilmiş veya eşi cezaevinde olan kadınların da programın kapsamına alınması gerektiği vurgulanmıştır. Ancak uygulanan yardım programında sadece eşi vefat etmiş kadınlar yer almıştır (Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, 2011).

Raporda, Türkiye'deki eşi vefat etmiş ve boşanmış kadınlara yönelik sosyal politikaların incelenmesi sırasında, diğer ülkelerde sadece nakit yardım değil aynı zamanda bu kadınların işgücüne dâhil edilmesini sağlayacak politikaların da uygulandığı belirtilmektedir. Örneğin, İngiltere'de eşi vefat etmiş kadınların istihdama katılmak isteyenlerine devlet tarafından çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin karşılanması, temel bir gelir sağlanması ve çocuklarının eğitim desteğinin öncelikli olması gibi politikalar bulunmaktadır. Benzer şekilde Kanada ve İngiltere gibi ülkelerde, geçmişte nakit desteğin yanı sıra yalnız annelerin istihdamını teşvik eden politikalar da yaygındı. Bu nedenle, Türkiye için önerilen politikaların sadece nakit desteği sağlamak yerine, kadınların istihdama katılımını teşvik eden politikaların da olması gerektiği vurgulanmıştır. Bu sayede, kadınların nakit yardıma olan bağımlılığının önüne geçilebileceği ifade edilmiştir. Ancak mevcut programda, yalnızca belirli şartları sağlayan kadınlara nakit desteği sağlandığı belirtilmektedir. Bu durum, yardıma bağımlılık gibi bir risk oluşturmaktadır.

2.8. Toptan Ödeme Yapılması

Eğer sigortalının ölümüyle ölüm aylığı almaya hak kazanacak koşullar sağlanmamışsa, sigortalının uzun vadeli sigorta primlerinin işveren payıyla birlikte, ölüm toptan ödemesi olarak bilinen bir ödeme yapılır. Bu ödeme, sigortalının ölüm tarihine dayanarak hesaplanır. Özellikle malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primleri her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısıyla güncellenir ve sigortalının hak sahiplerine ödenir. Bu ödemeye, sigortalının hizmet borçlanması veya isteğe bağlı olarak ödediği primler de eklenir. Ancak, kısa vadeli sigorta kolları ve GSS primleri toptan ödeme yoluyla hak sahiplerine ödenmez.

Görüldüğü üzere, toptan ödeme, genel olarak ölüm aylığına hak kazanma durumunda değil, istisnai durumlarda uygulanan bir ödeme şeklidir. Yani eğer bir kişi aylık almaya hak kazanıyorsa, bu durumda toptan ödeme yapılmaz. Kanunun açık hükmüne göre, Kurumun veya hak sahiplerinin bu konuda tercih hakkı bulunmamaktadır.

Bazı öğreti görüşlerine göre, hak sahiplerine toptan ödeme yapılabilmesi için, Medeni Kanun'un mirasın paylaşılmasıyla ilgili hükümlerine paralel olarak, sigortalının ölüm tarihinde eşinin hamile olması durumunda doğumun beklenmesi gerektiği veya derdest bir babalık davası bulunması halinde davaya ilişkin sonucun beklenmesi gerektiği ileri sürülmüştür.

5510 sayılı Kanunun 32/1. fıkrasında belirtildiği gibi, sigortalı olarak kabul edilen kişilerin hak sahiplerine aylık bağlanabilmesi için, ölen sigortalının GSS primi dâhil kendi sigortalılığından kaynaklanan her türlü prim ve prim borcunun ödenmiş olması veya bu borçların ödenmesi gerekmektedir. Bu nedenle, SGK, 4/1-(b) kapsamında prim borcu bulunan sigortalıların hak sahiplerinin toptan ödeme taleplerini reddetmektedir.

5510 sayılı kanunun sistematik yapılanmasına bakıldığında, kanun koyucunun hangi durumlarda 4/1-(b) kapsamındaki prim borçlarının ödenmesi gerektiği koşuluna açıkça yer verdiği görülmektedir. Bu durum, ölüm toptan ödemesiyle ilgili olarak, ölen sigortalının ölüm tarihine kadar ödenmiş olduğu uzun vadeli sigorta primlerinin hak sahiplerine ödenip ödenmemesi konusunu gündeme getirmektedir. Ancak SGK, borçlu sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine iade ettiği uzun vadeli sigorta primlerinin, 5510 sayılı Kanunun gereklilikleri doğrultusunda değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu nedenle, SGK'nın uygulamasının mevcut durumu göz önünde bulundurarak yerinde olduğu ve olası sorunların önüne geçtiği düşünülmektedir.

Ayrıca, önceden kanunda sigortalılar veya hak sahipleri tarafından toptan ödeme alınarak kapatılan hizmetlerin olduğu durumlarda, sigortalının daha sonradan ortaya çıkan çalışmaları veya borçlanma yoluyla hak

sahiplerinin ölüm aylığına hak kazanabilecekleri öngörülmüştü. Kanuna göre, borçlanarak, yurtdışı hizmetlerini birleştirerek veya sonradan hizmet tespiti sonucunda elde edilen sürelerin eklenmesiyle ölüm sigortasından yararlanmak için gerekli prim ödeme gün sayısının tamamlanması durumunda, daha önce toptan ödeme yapılarak kapatılmış olan sürelerin, hak sahiplerinin yazılı talebi üzerine 5510 sayılı Kanunun 31/2. fıkrasına göre yeniden canlandırılabilceği (ihya) belirtilmiştir.

2.9. 65 Yaş Aylığı

Sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları tarafından belirlenen koşullara uyan, sosyal güvenlik kuruluşlarından herhangi birinden gelir veya aylık almayan ve uzun vadeli sigorta kollarına zorunlu olarak kayıtlı olmayan 65 yaşını doldurmuş Türk vatandaşlarına, muhtaçlık durumlarının devam ettiği sürece belirlenen bir aylık bağlanmaktadır. Bu aylık tutarı, 1.620 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpılmasıyla hesaplanmaktadır (Tuncay, 2010).

Önemli bir nokta olarak belirtmek gerekir ki herhangi bir gelir kaynağından elde edilen gelirlerin toplamı dikkate alınarak, hane içindeki kişi başına düşen ortalama aylık gelir miktarı asgari ücretin aylık net tutarının 1/3'ünden fazla olanlar ile aynı miktardan daha fazla gelir elde edebilen kişiler, muhtaç kabul edilmez ve kendilerine aylık bağlanmazlar.

Bununla birlikte, 65 yaşından önce %40 ila %69 arasında bir oranda özürlü aylığı bağlanmış olan kişilerin aylıkları, 65 yaşını doldurduktan sonra da aynı şekilde ödenmeye devam eder. Yani, 65 yaşını doldurduktan sonra aylık türünde bir değişiklik olmaz.

65 yaş aylığı bağlanması için gereken şartlar şunlardır:

- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olma: 65 yaş aylığı alabilmek için başvuran kişinin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması gerekmektedir. Türk vatandaşlığı doğumla veya sonradan kazanılabilir.
- Yaş koşulunun gerçekleşmesi: 65 yaş aylığı alabilmek için kişinin 65 yaşını doldurmuş olması gerekmektedir. Yaş tespiti, kişinin doğum tarihine göre yapılır ve 65 yaşını doldurmuş olması gerekmektedir.
- Yazılı başvuruda bulunma: 65 yaş aylığı için başvuru yapmak için kişinin yetkili makamlara yazılı olarak başvurması gerekmektedir.
- Kanunen bakmakla yükümlü kişinin olmaması: Aylık almak isteyen kişinin kanunen bakmakla yükümlü kişinin olmaması gerekmektedir. Bu, kişinin kendisine bakacak aile üyeleri veya diğer kişilerin bulunmaması anlamına gelmektedir.

- Muhtaç olma ve muhtaçlığın tespiti: Aylık almak isteyen kişinin muhtaç olması gerekmektedir. Muhtaçlık, kişinin gelir ve harcamaları dikkate alınarak belirlenir. Gelirlerin, belirlenen bir eşik değerden düşük olması ve harcamaların gelirleri aşması durumunda kişi muhtaç kabul edilir. Muhtaçlık durumu, kişinin yaşadığı hanedeki kişi sayısı, gelir, servet ve harcamaları esas alınarak belirlenir.

Bu şartlar doğrultusunda, 65 yaş aylığı için başvuran kişinin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması, 65 yaşını doldurmuş olması, yazılı başvuru yapması, kanunen bakmakla yükümlü kişinin bulunmaması ve muhtaç olması gerekmektedir.

2.10. Emeklilik Hakkı Elde Edemeyen Kadınlara Dönük Sosyal Politika Uygulamaları

Emeklilik hakkını elde edemeyen kadınlara yönelik sosyal politikalar, genellikle kadınların emek piyasasındaki dezavantajlı konumlarını ele alır ve onlara destek olmayı amaçlar. Bu politikaların birkaç ana bileşeni vardır.

2.10.1. Eğitim

Ülkemizde yapılan yasal düzenlemelerde fırsat eşitliği ilkesi benimsenmiş olmasına rağmen, ataerkil toplum yapısı nedeniyle kadınların eğitim olanaklarından yeterince faydalanamadığı gözlemlenmektedir. Bu durum, kadınların eğitim hakkına erişimde ve eğitim süreçlerinde karşılaştıkları çeşitli engellerle ilişkilidir. Kadınlar, aile içi ve toplumsal cinsiyet rolleri, ekonomik zorluklar, ayrımcılık, erken yaşta evlilik gibi faktörler nedeniyle eğitim olanaklarından tam anlamıyla yararlanamamaktadır. Bu durum, kadınların bireysel gelişimleri, istihdam olanakları ve toplumsal katılımları açısından önemli bir engel teşkil etmektedir (Ağaoğlu, 2006).

Dünya Kadın Konferansı'nda kadının statüsünün yükseltilmesi için belirlenen 12 kritik alandan biri "Kadının Eğitimi" olarak öne çıkmaktadır. Ülkemizde okuma-yazma bilmeyenlerin oranı %3.4'e denk gelmektedir. Ancak, kadınların okuryazarlık oranının %100'e ulaşması hedeflenmektedir. 2016 yılında Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi verilerine göre, okuma yazma bilmeyen kişi sayısı 2.428.432'dir ve bu kişilerin 2.032.294'ü kadınlardan oluşmaktadır.

Ülkemizde eğitim alanında yapılan çalışmalarla tüm bireylerin eğitim imkânlarından faydalanması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda, yoksul ailelerin çocuklarına yatılı eğitim hizmetleri sağlanmakta, ilköğretim ve ortaöğretim seviyelerinde okuyan çocuklara burslar verilmektedir. Ayrıca,

Şartlı Eğitim Yardımı uygulamasıyla kadınların aile içindeki konumlarının güçlendirilmesi amacıyla annelere ödemeler yapılmaktadır.

Sivil toplum kuruluşları, özel sektör ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapılarak yürütülen projeler ve kampanyalarla kız öğrencilerin okula devam oranlarının artırılması ve okuldan ayrılmış kadınların ve kız çocuklarının eğitim almaları sağlanmaktadır. Bu çerçevede, hayat boyu eğitim yaklaşımıyla Aile Eğitimi Kurs Programı ülke genelinde uygulanmakta ve okuryazarlık oranlarının artırılması için çeşitli kampanyalar düzenlenmektedir.

2.10.2. Sağlık

İnsan hayatı boyunca çeşitli değişimler ve dönemlerden geçerken, kadınlar özellikle kadınlığın getirdiği fizyolojik farklılıkları yaşarlar. Bu farklılıkların etkisi neredeyse bir ömür boyunca devam eder. Günümüzde, kadın sağlığı çeşitli riskli davranışlar ve sosyal faktörlere maruz kalarak tehdit altındadır. Kadınlar, yaşamlarının her aşamasında bazı hastalıklarla karşılaşma olasılığına sahiptirler ve bu durum, sağlık hizmetlerine ve diğer imkânlara erişimlerinde dezavantajlı bir konumda olmalarını daha belirgin hale getirir. Kadınlar, sadece fizyolojik olarak değil, toplumsal ve çevresel faktörlerin etkisiyle de sağlık riskleriyle karşı karşıyadırlar (Aydoğan vd. 2013).

Ülkemizde Sağlıkta Dönüşüm Programı çerçevesinde Aile Hekimliği uygulaması başlatılmış ve Toplum Sağlığı Merkezleri ile Aile Sağlığı Merkezleri gibi birimlerde hizmet veren Ana Çocuk Sağlığı Aile Planlaması Merkezleri aracılığıyla üreme sağlığı ve aile planlaması hizmetleri ücretsiz olarak sunulmaktadır. Özellikle işsizlik ve yoksulluğun yoğun olduğu bölgelerde, kadınların sağlık kuruluşlarına giderek gebelik kontrollerini yaptırmalarını teşvik etmek amacıyla şartlı sağlık yardımları sağlanmaktadır.

Bu yardımların bir parçası olarak, gebe kadınların doğumlarını hastanede gerçekleştirmeleri teşvik edilmekte ve doğum yardımı adı altında ek destekler sunulmaktadır. Bu şekilde, kadınların sağlık hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılması ve gebelik sürecinin takibi ile doğumun güvenli bir ortamda gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

2.10.3. Çalışma Yaşamında Koruma

Günümüzde yasaların eşitlikçi olmasına rağmen, kadınların işgücü piyasasına girişini kolaylaştıracak yeterli mekanizmaların bulunmaması, kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemektedir. Bu durum, ülkemizdeki işgücü piyasasının önemli sorunlarından biridir.

TÜİK'in 2016 yılı verilerine göre, kadınların işgücüne katılım oranı %29,5'e yükselmiştir. Ancak, bu katılım oranı hala düşük seviyededir. İşgücüne katılan kadınların %45,8'i hizmet sektöründe, %14,9'u sanayi sektöründe ve %39,3'ü tarım sektöründe çalışmaktadır. İstihdamdaki kadınların %54,2'sinin sosyal güvencesi bulunmamaktadır. Sosyal güvencesi olmayanların büyük bir kısmı (%58,6) ücretsiz aile işçisi kadınlardan oluşmaktadır.

Ücretli olarak çalışan kadınların %23'ü, kendi namına çalışan kadınların %89,6'sı ve işveren kadınların %19,4'ü sosyal güvenceden yoksundur. Bu veriler, kadınların işgücü piyasasında sıklıkla güvencesiz işlerde çalıştığını ve bu durumun kadınların ekonomik ve sosyal açıdan güvencesizlik içinde olmalarına neden olduğunu göstermektedir.

633 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 9. maddesi, kadınların kültürel, sağlık, iş ve güvenlik alanlarında karar mekanizmalarına katılımlarını artırmak ve ilerlemelerini sağlamak amacıyla çalışmalar yapılmasını Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün görevi olarak belirlemiştir. Bu kapsamda, kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi, toplumsal statüsünün korunması ve kadınların insan haklarının geliştirilmesi de bu genel müdürlüğün sorumlulukları arasında yer almaktadır (Altunok, 2014).

İşgücü piyasasına kadınların katılımını artırmaya yönelik uygulanan politikalar arasında, istihdam yaratma politikaları, işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri ile vasıflı işgücü yetiştirme programları bulunmaktadır. Bununla birlikte, okul eğitimlerini tamamladıktan sonra işgücü piyasasına girişte zorluk yaşayan gençlere iş deneyimi kazandıran programlar, girişimciliği teşvik etme önlemleri ve yoğun işsizlikle mücadele edilen bölgelerde işyerlerine mali destek sağlanması gibi tedbirler de uygulanmaktadır.

2016 yılında İŞKUR tarafından düzenlenen programlara ve kurslara katılanların verileri incelendiğinde, katılımcıların %61'inin 15-29 yaş aralığında olduğu, %51'inin ise kadın katılımcılardan oluştuğu belirlenmiştir. Bu veriler, kadınların işgücüne katılımını artırmak için düzenlenen programlara önemli bir katılımın olduğunu göstermektedir.

Sosyal yardımlarla desteklenen ailelerdeki kadınların istihdam olanaklarının artırılması ve muhtaçlık durumlarının düzeltilmesi amacıyla, kadınların işgücü piyasasına katılımlarını teşvik etmek için çeşitli kolaylıklar sağlanması gerektiği vurgulanmıştır. Bu kapsamda, eğitim ve danışmanlık hizmetleri, İŞKUR yönlendirmeleri ve girişimcilik teşvikleri gibi uygulamaların yer alması önerilmiştir (Altunok, 2014).

Türkiye'de kadın istihdamını artırmak için etkili bir politika olarak görülen bir diğer adım ise, ilk defa iş hayatına katılacak bir kadını istihdam

etmek isteyen işverene vergi indirimi sağlanmasıdır. Bu vergi teşviki, genç çalışanları kapsamakta olup 19-20 yaş aralığındaki genç kadınlara üç yıl boyunca verilmektedir. Ayrıca, kadın istihdamının desteklenmesine yönelik 2017 yılında yapılan düzenlemeyle, çalışan annelerin 0-6 yaş grubundaki torunlarına bakan büyükanneye aylık 425 TL bakım ücreti ödenmesi sağlanarak kadınların iş hayatında kalmasına katkı sağlanmıştır (Özmen, 2017). Bu destek günümüzde de 425 TL olarak uygulanmaktadır.

Kadınların gebelik ve analık dönemlerinde korunmaları, gece dönemlerinde çalıştırılmamaları ve ağır, tehlikeli işlerde çalıştırılmamaları mevzuatta özel olarak düzenlenmiştir. Örneğin, gece çalıştırılacak kadınlar için öncelikle gece postasında çalışabileceklerine dair sağlık raporu alınması yönetmelikle zorunlu kılınmıştır.

Gece döneminde çalışan kadınların ulaşım sorunlarının çözümüne yönelik olarak işverenlere bazı sorumluluklar yüklenmiştir. Belediye sınırları içindeki işyerleri için, kadın çalışanların ikametleri ile işyerleri arasında toplu taşıma araçlarıyla ulaşım sorunu yaşanması durumunda işverenler uygun bir araçla ulaşımı sağlamakla yükümlüdürler.

Ayrıca, gebe veya emziren kadınların çalışma şartları ve emzirme ihtiyaçları da yönetmeliklerle düzenlenmiştir. Örneğin, 100-150 kadın işçinin çalıştığı işyerlerinde, en fazla 250 metre mesafede emzirme odası bulundurulması zorunluluğu getirilmiştir. Çalışan kadın işçi sayısı 150'den fazla ise, işveren işyerinde veya en fazla 250 metre mesafede 0-6 yaş çocuklarının bakımı ve emziren kadınların çocuklarını emzirebilecekleri bir çocuk bakım yurdu kurmakla sorumlu tutulmuştur (Bacak ve Yiğit, 2007).

Çalışan gebe kadınlar, doğumdan önce belirli bir süre çalıştırılmamakta ve doğum sonrasında belirli bir süre ücretsiz izin hakkına sahip olmaktadır. İş Kanunu'na göre, normal bir gebelik durumunda, doğumdan önceki 8 hafta süreyle çalıştırılmamaları ve doğum sonrasında 8 hafta süreyle çalıştırılmamaları gerekmektedir. Ancak, eğer hekim uygun görürse, gebe işçi doğumdan önceki son 3 haftaya kadar çalışabilir.

Bu durumda, gebe kadın işçi, doğumdan önceki son 3 haftaya kadar çalışmayı tercih ederse, kullanmadığı doğum öncesi ücretli izin hakkı, doğum sonrasında kullanılacak olan ücretsiz izin hakkına eklenecektir. Bu düzenleme, gebe kadın işçilerin çalışma koşullarının ve doğum sonrası izin haklarının korunmasını sağlamak amacıyla İş Kanunu'nun 74/1 maddesiyle kanuni olarak güvence altına alınmıştır (Bacak ve Yiğit, 2007).

SONUÇ

31 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilen SSGSS Kanunu, sosyal güvenlik alanında önemli değişikliklere neden olarak yeni bir dönemin kapılarını

aramıştır. Bu kanun, özellikle kadın sigortalılar için pozitif ayrımcılık niteliğinde uygulamalara odaklanarak, sosyal devlet anlayışının gerekliliklerini yerine getirmeyi amaçlamaktadır.

Kanunun getirdiği yenilikler arasında kadın sigortalılara yönelik olumlu düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemeler, kadınların sosyal güvenlik haklarına daha etkin bir şekilde erişimini ve kullanımını desteklemeyi hedeflemektedir. Kadınların çalışma hayatındaki zorluklarını dikkate alarak, sosyal güvenlik sisteminin kadınlar için daha adil ve kapsamlı olmasını sağlamaya yönelik adımlar atılmıştır.

Pozitif ayrımcılık uygulamaları arasında, kadın sigortalılara özel haklar ve avantajlar sağlanması bulunmaktadır. Örneğin, kadın sigortalılara emeklilik aylığı bağlanması için belirlenen yaş kriterlerinde esneklik sağlanmış olabilir. Ayrıca, kadınların doğum izni süreçlerinde sosyal güvenlik haklarının korunması gibi düzenlemeler de söz konusu olabilir.

Sosyal devlet anlayışının gerekliliklerini yerine getirme noktasında, kanunun genel amacı toplumsal refahı artırmak ve sosyal güvenlik sisteminin daha kapsayıcı, adil ve sürdürülebilir olmasını sağlamaktır. Bu bağlamda, kadın sigortalılara yönelik düzenlemeler, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmayı, kadınların ekonomik ve sosyal yaşamda daha güçlü bir konuma gelmelerini desteklemeyi amaçlamaktadır.

Ancak, bu tür düzenlemelerin etkinliği ve uygulama süreçleri konusunda dikkatli bir takip ve değerlendirme yapılması gerekmektedir. Toplumsal değişimlere uyum sağlamak ve kadınların sosyal güvenlik sisteminden maksimum düzeyde faydalanmalarını sağlamak için gerekli revizyonlar zaman içinde gerçekleştirilmelidir. Bu sayede, SSGSS Kanunu, kadınların sosyal güvenlik açısından daha güçlü bir konuma gelmelerine katkı sağlamış olacaktır.

Ev kadınlarının zorunlu sigorta kapsamında olmamaları, sosyal güvenlik haklarına erişimlerini kısıtlamaktadır. İsteğe bağlı sigortalılık, bu bireylerin sosyal güvenlik sistemine katılımını artırabilir, ancak çalışma hayatına sınırlı katılımları ve yüksek enflasyona bağlı ekonomik krizler nedeniyle prim ödeme süreçleri sorunlu olabilir.

Ev kadınlarının emeklilik avantajlarından tam olarak faydalanmalarını geciktirebilecek yüksek emeklilik yaşının, bu kadınların emeklilik haklarından geç yararlanmalarına neden olduğu görülmüştür.

Ev kadınları arasında sosyal güvenlik haklarına dair bilincin düşük olması, bilgilendirme eksikliğini vurgulamaktadır. Bu noktada, SGK ve ilgili paydaşlar tarafından düzenlenecek bilinçlendirme kampanyaları ve eğitim programları, ev kadınlarının sosyal güvenlik haklarından daha etkin bir şekilde yararlanmalarını sağlayabilir.

Sonuç olarak, ev kadınlarının sosyal güvenlik kapsamındaki durumlarını iyileştirmek için çeşitli önlemlerin alınması gerekmektedir. Prim deme süreçlerinin gözden geçirilmesi, emeklilik yaşının düşürülmesi ve bilinçlendirme çalışmaları gibi adımlar, ev kadınlarının sosyal güvenlik sisteminden daha etkin bir şekilde faydalanmalarına katkı sağlayabilir. Bu nlemler, ev kadınlarının emeklilik dönemlerinde daha güvende olmalarını ve sosyal güvenlik haklarından tam olarak yararlanmalarını destekleyebilir.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, E. (2006). “Kadın ve Eğitim”, Editör: Yaktıl Oğuz, Gürsel, Toplumsal Yaşamda Kadın, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Akyıldız, H. (1999). Dünyada Sosyal Güvenlik Reform Alternatif Reform Arayışları. DEÜ Dergisi. 134 (2). 197-214.
- Alceylan, Ç.(2007). Sosyal Güvenlik Açıkları ve Dünden Bugüne Sosyal Güvenlik Sistemimiz. Bütçe Dünyası, 2(26): 70-85.
- Alper, Y. (2003), Türkiye’de Sosyal Güvenlik, Sosyal Sigortalar, 4. Baskı, Bursa: Alfa Yayınları.
- Altunok, H.(2014), “İstihdam Politikalarında Aktör Olarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı”, Yaşam Derneği Dergisi, ISSN:1306-6250, S:26, Ocak 2014.
- Aydemir, C. ve Adıgüzel, A. (2012). İsteğe Bağlı Sigortalıların Son Durumu. Mali Çözüm Dergisi, 110. 279-287.
- Aydoğan, Ü.A. ve Parlak, Sarı O. (2013). “Kadın Sağlığı”, Editör: Ünalacak, M. Aile Sağlığı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 37-53.
- Ayhan, A. (2018), Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Sosyal Güvenlik İlkeleri, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2 (1), 41-55.
- Bacak, B. ve Yiğit, Y.(2007). “Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”, Kamu-İş, C:9,S:2(<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/921.pdf>)
- Belverenli, D. (2016). 5510 Sayılı Kanun Kapsamında İsteğe Bağlı Sigortalılık, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bostancı, Y. (2004). Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık. İstanbul: Kazancı Yayınları.
- Caniklioğlu, N. (2006), “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısına Göre Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri”, Çalışma ve Toplum, 8 (1), 50-92.
- Çelik, N. (2008), İş Hukuku Dersleri, 21. Baskı, İstanbul: Beta.
- Dilik, S. (1992), Sosyal Güvenlik, Yüksek Öğretim Kurulu Matbaası, Ankara.
- Egeli, H. (2009), Parafiskalite ve Parafiskal Yükümlülükler, Altın Nokta Yayınları, İzmir.
- Eser, D. (2009), Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.
- Günay, G., Aydiner Boylu, A., Bener, O. (2014). Ev Kadınlarının Sosyal Güvenlik Sistemine İlişkin Görüşleri. SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi, 4 (1), 35-58.
- Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2009), Sosyal Güvenlik Hukuku, 12. Baskı, İstanbul: Beta.

- İŞKUR (2017). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 2016 Yılı Faaliyet Raporu, Ankara.
- Karadeniz, O. (2004), “Türkiye’de Evde Çalışanların Sosyal Güvenliğı”, Sosyal Güvenlik Dünyası, 5 (23), 25-42.
- Karadeniz, O. (2011), “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, Çalışma ve Toplum, 2 (29), 84-127.
- Okur, A. R. (2004), “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, Kamu-İş, 7 (3), 1- 22.
- Okur, A. R. (2006), “Sosyal Güvenlik Reformu: Uzun Dönemli Sigorta Dalları”, Çalışma ve Toplum, 8 (1), 106-146.
- Oral, A. İlhan (2002), Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Sigortalar Kapsamında Sağlık Sigortası Uygulamaları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Özdemir, B. (1997), “Ev Çalışması”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 4 (2), 127- 150.
- Özmen, Z. (2017). “Türkiye’de Kadına Yönelik Sosyal Politikalar” Anadolu International Conferece in Economics V, Eskişehir, May 11-13 2017.
- Tezel, A. ve Kurt, R. (2009). Sosyal Güvenlik Reformu, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Tuncay, A.C.(2005).Türk Emeklilik Sisteminde Reform Projesinin Değerlendirilmesi. Çimento İşveren Dergisi, 19(2),4-17.
- Tuncay, A. C.(2010). 5510 Sayılı Kanun Açısından Uzun Vadeli Sigorta Kolları, Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi Değerlendirmeler, KHÜ- İstanbul: İstanbul Barosu Semineri Yayını.

GÜVENLİK KÜLTÜRÜ

Mustafa GÜNAYDIN¹

1. GİRİŞ

İş sağığı ve güvenliğı kapsamında iş yerlerinde yapılan çalışmalar ve bu çalışmaların dikkatlice uygulanması; ortaya çıkabilecek olumsuz durumların karşısında önemlidir. İş sağığı ve güvenlik kavramı sadece çalışanın ya da sadece işverenin uygulayacağı bir durum değildir. Devletin oluşturacağı yasal düzenlemeler kapsamında hem çalışanın hem de iş yerinin korunduğı bir durumdur. Bu kapsamda çalışma ortamında oluşturulacak güvenliklı çalışma ortamı her taraf için pozitif yönde etki etmektedir. Özellikle kurum çalışan arasındaki uyumun olması ve bu doğrultuda hareket edilmesi, çalışma ortamında bu anlayışın yayılması ve davranış haline dönüşmesi oldukça önemlidir.

Kültür, bir toplumu ya da kurumu oluşturan üyelerin tutum ve davranışlarını etkileyen ve toplum ya da kurum içinde paylaşılan örgütsel değerleri tanımlayan bir kavramdır (Cooper, 2000). Toplumsal olarak var olan gereksinimleri amaçlar doğrultusunda karşılamak ve bu ortak hedefler için gereken iş ve işleyişin sağlaması ise örgütü oluşturmaktadır. Bir toplumun sahip olduğı bilgi, gelenek ve davranışlar, tutumlar o toplumun kültür anlayışını oluşturmaktadır. Örgüt kültürünü incelediğimizde kurumun iç ve dış uyum süreç çerçevesinde var olan durum ya da problemlere yönelik yapılan ve öğrenilen çözüm ve uygulamalar, düşünceler ve paylaşılan temel varsayımlar şeklinde tanımlanmaktadır (Günaydın ve Günaydın, 2023:76).

İş sağığı ve güvenliğı çalışanın bedenlen ve ruhen korunarak tam iyilik halinin sürdürülmesi amacıyla; hem çalışanı hem de örgütü koruyan bir kavramdır. İş sağığı ve güvenliğı(İSG) yönetim anlayışı çalışanların refahını ve güvenliğini ve işyerindeki sağık koşullarını sağlamayı ve iyileştirmeyi amaçlayan İSG iyileştirme müdahaleleri ve programları geliştirmek anlamına gelir. Bu sağılayabilmek amacıyla İSG aktörlerinin koordinasyonu büyük önem oluşturmaktadır (Vitrano ve Micheli, 2024:1-2).

İş sağığı tanımlamasında belirlenen hedefler; çalışma ortamının ve çalışmanın sağık ve güvenlik açısından elverişli hale getirilmesi, çalışanların sağığının ve çalışma kapasitesinin korunması ve geliştirilmesi, iş örgütlenmesinin ve çalışma ortam kültürlerinin sağığı ve güvenli-

¹ Karadeniz Teknik Üniversitesi, Araklı Cevat Özyurt MYO, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, Trabzon/ Türkiye, mustafagunaydin@ktu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-7753-8541.

ği destekleyici yönde geliştirilmesi şeklinde bulunmaktadır (Şerifoğlu ve Sungur, 2007:42). İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) mevzuatı şunları gerektirir; bir işyerindeki herkesin sağlık ve güvenliğini güvence altına alır, ancak şirketlerin bu yükümlülüğe yönelik taahhütleri farklılık göstermektedir. Bazı iş yerleri sistematik bir İSG yönetiminden yoksunken, bazıları yasal gereklilikleri yerine getirmektedir ve hatta bazı şirketler daha fazla İSG yatırımı yapmaktadır(Ndedi ve Vaal, 2022:22).

İş sağlığı en yüksek düzeyde iş sağlığı ve güvenliğinin teşvik edilmesi ve sürdürülmesi bütün meslek kollarında çalışanın beden, ruhen ve sosyal yönden refahı; çalışma ortamından oluşan sağlık sorunlarına karşı korunması çalışanların sağlığa zararlı faktörlerden kaynaklanan risklere karşı korunması; çalışanların ve çalışanın fizyolojik yapısına uygun bir iş ortamında tutulması ve psikolojik yetenekler önemlidir (Alı, 2008).

Çalışanların çalışma ortamından kaynaklanan tehlike ve risklere karşı maruziyeti minimuma indirecek durum ve tutumların oluşması durumu güvenlik kültürüdür. Bu kapsamda güvenlik kültürünün desteklenmesi amacıyla; çalışan motivasyonunu desteklemek, örgüt içerisinde güvenli davranışların artması ve çalışanın örgüte ve işe bağlılığını artıracaktır. Güvenlik kültürünün amacını incelediğimizde çalışma ortamında farkındalık boyutu oluşturarak, sorumluluk vererek ve eleştirel ortam oluşturarak bu durumun devamlılığının sağlanması ve birbirine karşı sorumlu sistem oluşturarak gözetim altında olan bir güvenlik sistemi oluşturmaktır (Güler, Derin ve Şahin, 317).

Pozitif bir güvenlik kültürünün hedefi çalışanları işyeri kaynaklı risklerin farkında olabildiği ve bu risklere yönelik koruma altında oldukları bir iklim oluşturmak ve her türlü güvensiz davranıştan kaçınmaya çalışmaktır. Bütünsel güvenlik kültürü için çalışanların güvenliği sadece bir öncelik değil bu duruma ek olarak bir değer olarak algılaması, diğer çalışma arkadaşlarının güvenliğini düşünmesi ve sorumluklar alabilmesi ve bu yönde istekli bir şekilde hareket etmesi gerekir ve önemlidir (Koçak, 2021:93).

Güvenlik kültürünün gelişmesi ve değişmesi zaman almaktadır. Güvenlik kültüründe özellikle ortak çaba ve eylemler yoluyla yönlendirebilir. Bu yönlendirmelerde özellikle iş yerinde yaşanan durumlar ve bu durumlar sonuçta alınan önlemler temel etken olmaktadır. Güvenlik kültüründe çalışan ve çalışan davranışları önemli bir yere sahiptir. Güvenlik kültürü geliştirilebilir bir durumdur. Bu kapsamda temel bazı unsurları tanımlanmaktadır.

Bunlar;

- Bilgilendirilmiş kültür,
- Raporlama kültürü,

- Adil kültür,
- Öğrenme kültürü,
- Esnek kültür,
- Risk algısı,
- Riske karşı tutum,
- Güvenlik ve güvenlikle ilgili davranışlardır.

Grafik 1. *Güvenlik kültürü unsurları*



Bahsettiğimiz bu unsurlar arasındaki karşılıklı ilişkilere dikkat çekmek gerekmektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken asıl olarak aralarında olan ilişkilerdir. Bilinçli bir kültürün oluşmasında raporlama kültürünün etkisi önemlidir. İş yerinde uygulanacak politika ve prosedürlerin oluşturulmasında yönetim ve bu unsurları teşvik edecek araçlar ve başarılarına katkıda bulunur. Bu amaçla iş yerinde güçlü ve olumlu bir güvenlik kültürü oluşturmak açısından önemlidir (CANSO, 2008).

Pozitif bir güvenlik kültürünün geliştirilmesi için gerekli olduğu düşünülen eylemler:

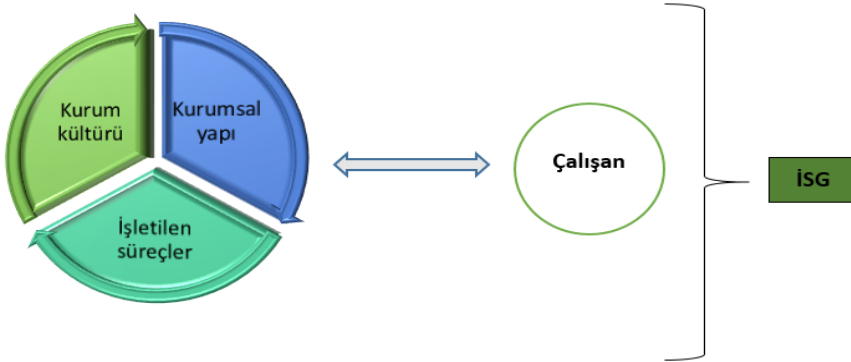
- İş yeri değerlerini iletin
- Liderlik sergilemek
- Gerekli ve beklenen davranışları netleştirin
- Güvenlik sonuçlarını kişiselleştirin

- Olumlu güvenlik tutumları geliştirmek
- Güvenlik sorumluluklarını ve hesap verebilirliklerini üstlenin ve sahiplenin
- Tehlike/risk farkındalığının ve önleyici davranışların artırılması
- Güvenlik yönetim sistemlerinin anlaşılmasını ve etkili bir şekilde uygulanmasını iyileştirmek
- Kişisel etkinliği izleyin, gözden geçirin ve yansıtın (www.work-safe.qld.gov.au).

İSG kültürü kurum kültürü ve İSG arasındaki ilişki açısından görülebilir. İSG kültürü, bir kuruluşun gayri resmi yönlerinin İSG'yi olumlu veya olumsuz bir şekilde nasıl etkilediğiyle ilgilidir. Bu doğrultuda çalışmalar:

Çalışanların risklerle başa çıkmasını veya bunları göz ardı etmesini sağlayan değerleri ve normları ve bunların altında yatan inanç ve kanaatleri belirleyerek; (güvenli veya güvensiz, sağlıklı veya sağlıksız) davranış, etkileşim ve iletişim kurallarını etkileyerek yapılır. Bu kapsamda belirlenen Üçgen modeli ve Antonsen'in analizi, sadece örgüt kültürünün değil, aynı zamanda farklı örgütsel unsurlar (yapı - süreçler - kültür) arasındaki toplam etkileşimin de dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Bu da kültürel konuların diğer kurumsal özelliklerden ayrı olarak incelenmemesi gerektiği anlamına gelmektedir (EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work. (2011:11).

Şekil 1. Organizasyonel üçgen ve İSG ile ilişkisi



Güvenlik kültürü, paylaşılan tutumlar, değerler ve algılar olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel gruplar tarafından tutulan güvenliğe yönelik riskle ilgili uygulamaların hem ürünü hem de itici gücü olduğu varsayılmaktadır. Güvenlik kültürü psikolojik ve davranışsal özellikleri temsil eder ve işlevselleştirir (Claxton, Hosie and Sharma, 2022:57).

Bu açıdan örgüt içerisinde güvenlik kültürünün kurum ve çalışanlar arasında uyum sağlaması ve yönetimin zaman zaman yaşanan çatışmalara rağmen çalışanları kurumsal hedeflere uyum sağlamaları için motive etmede çok önemlidir. Düşük getiri yatırım ve yetersiz güvenlik performansı bu bakımdan dezavantajlı olabilir. Güvenlik protokolleri kazaları önlemeyi amaçlar. Ancak kazalar azaldığında, güvenlik bütçelerini kısma dürtüsünün kalıcı olumsuz etkileri olabilir. Güvenlik sistemleri sadece bir kişi veya kısa vadeli bir kampanya değil, bağlılık ve süreklidir. Ancak çalışan ilişkileri kurmak, güven geliştirmek ve etkili iletişim kanalları, kapsamlı bir anlayış ve kurum protokollerine tutarlı bir bağlılık sağlamak için zaman aldığı unutulmamalıdır. Bu doğrultuda hareket etmek ve farkında olmak oldukça önemlidir (Shourideh, Yasseri ve Bahai, 2024:1-2).

Kültürler, paylaşılan değerler ve inançlar, prosedürler ve uygulamalar ile tanımlanır ve bunlar personelin olaylara tepki verme şekilleridir. Bir kurum için birçok alt kültür reddedilir ve kurum kültürü hiyerarşinin en üst seviyesidir. Güvenlik Kültürü bir alt kümedir. Bu da güvenli çalışma için bunların dengelenmesini sağlar. Kuruluşlar farklı ve karmaşık kültürlerden oluşan bir mozaiktir ve çok sayıda varsayımlar, değerler, inançlar ve kabul edilen kolektif davranışlar. Bu nedenle, güvenlik kültürü örgütsel yapının bir alt sistemi olarak görülür (Shourideh, Yasseri ve Bahai, 2024:1-2).

Güvenlik kültürünün çalışan, yapılan iş ve kurum arasında etkileşimin önemli olduğu ve koordinasyonun sürekli ve sürdürülebilir olduğu ya da olması gereken bir durumdur. Güvenlik kültürü;

- Tehlikeli durumları önceden tespit edebilmek,
- Yapılan işi ve getireceği riskleri bilmek,
- Tehlikeli durum ve davranışlardan kaçınmak,
- Güvensiz durum ve davranışlardan kaçınmak,
- Güvenli tutum ve davranışları alışkanlık haline getirmek ve yaşam şekli olarak benimsemek bu kültürün oluşmasında önemlidir.

Güvenlik kültürünü etkileyen çokça etken bulunur. Çalışanın ve üyesi oldukları kurumun iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tutumları, bu konudaki ilgileri ve yaşadıkları toplum kültürü etkilemektedir (Akalp ve Yamankaradeniz, 2018:100-101).

2. SONUÇ VE ÖNERİLER

İş sağlığı ve güvenliği hem çalışanı hem de örgütü koruyan bir disiplindir. Örgütün kuruluşunun temel ögesi olan ortak amaçlar doğrultusunda hareket etmek ve örgütte olan herkesi ilgilendiren bu amaçlar örgütü ayakta tutan temel değerlerdir. Bu değerleri korumak ve devam

ettirebilmek adına örgüt içerisinde güvenlik kültürünün oluşturulması ve bu algının davranışlara dökülerek yayılması önemli bir durumdur. Bu bakımdan çalışan-iş-örgüt arasında uyumlu bir ilişkinin ve koordinasyonun olması önemlidir. Bu üçlü parçada birinin olmayışı güvenlik kültürünü negatif yönde etkileyecektir. Bundan dolayı koordineli bir şekilde çalışmalarını yürütmek oldukça değerlidir. Kurumlar içerisinde oluşan olumlu güvenlik kültürü bir yaşam biçimi haline gelmeye başlayacak ve iş ortamı ya da normal hayatta bu durum davranışlara yansıtacaktır. Güvenlik kültürünün oluşması kurum içerisinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında pozitif yönde katkı sağlayacak ve istenmeyen durumların önüne geçmiş olacaktır. Bu kapsamda her kurumun yaptığı asıl işi ve çalışanlarını dikkate alarak güvenlik kültür algılarını oluşturmalı ve kurum içerisinde yayılmasını sağlamaya yönelik faaliyetlerde bulunması sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunacaktır.

KAYNAKÇA

- Akalp, Ö. G. G., ve Yamankaradeniz, Ö. G. D. N. (2013). İşletmelerde Güvenlik Kültürünün Oluşumunda Yönetimin Rolü ve Önemi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2).
- Allı, B. O. (2008). *Fundamental principles of occupational health and safety*. International Labour Office: ILO. First published. Geneva.
- CANSO. (2008). *Safety Culture Definition and Enhancement Process*. [https://www.icao.int/NACC/Documents/Meetings/2018/ASBU18/OD-10 Safety%20Culture%20Definition%20and%20Enhancement%20Process.pdf](https://www.icao.int/NACC/Documents/Meetings/2018/ASBU18/OD-10%20Safety%20Culture%20Definition%20and%20Enhancement%20Process.pdf). (01.12.2024).
- Cooper, M., (2000), "Towards a model of safety culture", *Safety Science*, 36, 111-136.
- EU-OSHA – European Agency for Safety and Health at Work. (2011). *A review of main approaches and selected tools*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-9191-662-7. Doi: 10.2802/53184.
- G. Claxton, P. Hosie & P. Sharma (2022). Toward an effective occupational health and safety culture: A multiple stakeholder perspective. *Journal of Safety Research*, 82 (2022) 57–67.
- Güler, M., Derin, K.H. ve Şahin, L. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Eğitimi İlişkisi. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/941389> (01.12.2024).
- Günaydın, G. ve Günaydın, M. (2023). Sağlık Çalışanlarının Güvenlik Kültür ve Güvenlik Performanslarının İncelenmesi: Bir Devlet Hastanesi Örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*. 13(1). 75 - 90.
- Koçak, D. (2021). Güvenlik Kültüründe Yeni Bir Yaklaşım: Güvenlik Koçluğu. *OHS ACADEMY*, 4(1), 92-112. <https://doi.org/10.38213/ohsacademy.885575>. <https://doi.org/10.38213/ohsacademy.885575>.
- Ndedi, A. & Vaal, L.K. (2022). The Importance of Occupational Health and Safety Culture in Manufacturing Companies. *Qual Prim Care*. Volume 30, Issue 02, DOI: 10.36648/1479-1072.22.30.21-23.
- Shourideh, M., Yasseri, S. & Bahai, H. (2024). Safety culture influence on safety performance of a post-combustion carbon capture facility. *Heliyon* 10 (2024) e34640. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e34640>.
- Şerifoğlu, U.K. ve Sungur, E. (2007). İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı. *Yönetim*, Yıl: 18, Sayı: 58.
- Understanding safety culture. (2018). https://www.worksafe.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0024/19365/understanding-safety-culture.pdf (02.12.2024).
- Vitrano, G. & Micheli, G.J.L. (2024). National occupational safety and health systems: Exploring the underlying networks for future sustainable development. *Sustainable Futures*, 8 (2024) 100382, <https://doi.org/10.1016/j.sfr.2024.100382>.

İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNİN ÇALIŞMA YAŞAMINA ETKİLERİ

Teoman AKPINAR ¹

1. GİRİŞ

İklim değışikliği, tüm dünyada farklı sektörlerde çalışan bireylerin yaşamalarını ve iş koşullarını etkilemektedir. Küresel sıcaklıkların artışı, iş verimliliği ve çalışan sağlığı üzerindeki olumsuz etkileriyle dikkat çekmektedir. Sıcaklık artışları, özellikle açık havada çalışan işçiler için büyük riskler taşımaktadır. Yüksek sıcaklıklar, ısı stresi ve sıcak çarpması gibi sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Örneğin, inşaat işçileri ve tarım işçileri, güneş altında uzun süre çalıştıklarında vücut ısılarının tehlikeli seviyelere yükselmesi riskiyle karşı karşıya kalmaktadır.

Yüksek sıcaklıklar, çalışanların verimliliğini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Aşırı sıcaklarda, çalışanların konsantrasyonları düşebilir ve hata yapma olasılıkları artabilir. Ayrıca, yüksek sıcaklıklar nedeniyle iş süreçlerinde yavaşlama ve üretkenlikte azalma gözlemlenebilmektedir. Sıcaklık artışları, iş sağlığı ve güvenliği konusunda da önemli sorunlar yaratabilmektedir. Özellikle, sanayi sektöründe çalışanlar, yüksek sıcaklık nedeniyle tehlikeli maddelerin buharlaşma hızının artması ve buna bağlı olarak patlama ya da yangın riskinin yükselmesi gibi tehlikelerle karşılaşabilmektedir.

Artan sıcaklıklar, işyerlerinde iklimlendirme ihtiyaçlarını da artırmaktadır. Başka bir ifadeyle iş yerlerinde termal konforun sağlanması daha da önem kazanmaya başlayacaktır. Bu durum, işletmelerin enerji maliyetlerinin yükselmesine neden olabilecektir. Özellikle, yoğun enerji tüketimi gerektiren sektörlerde, bu maliyet artışları işletmelerin kâr marjlarını olumsuz yönde etkileyebilecektir.

Sıcaklık artışları, çalışma yaşamını çeşitli şekillerde etkilemektedir. Çalışan sağlığı, verimlilik ve işletme maliyetleri üzerinde önemli etkileri olan bu durum, gelecek açısından daha fazla dikkat edilmesi gereken bir konu haline gelmiştir. İşverenlerin ve politika yapıcılarının, sıcaklık artışlarına karşı önlemler alarak çalışanlarını korumaları ve iş süreçlerini adapte etmeleri gerekmektedir. Bu çalışmada, iklim değışikliğinin çalışma yaşa-

1 Prof. Dr., Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Çorlu Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü, takpinar@nku.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2205-1584

mına olan etkileri işgücü ve istihdam açısından ele alınarak detaylı olarak incelenmeye çalışılmıştır.

2. İKLİM, İKLİM DEĞİŞİKLİĞİ VE KÜRESEL ISINMA KAVRAMLARI

İklim, dünyanın herhangi bir yerinde uzun zaman dilimlerinde gözlenen hava koşullarının ortalama özellikleri ile bunların ortaya çıkış sıklığının zaman içindeki dağılımı, gözlenen uç değerler, şiddetli olaylar ve her türlü değişkenliğin bileşkesi olarak tanımlanmaktadır. İklim, hava durumu ile aynı şey değildir. Hava durumu, atmosferin kısa bir zaman dilimindeki durumudur; iklim, belirli bir yer için uzun yıllar boyunca hava koşullarının ortalama seyridir (Karaman ve Gökalp, 2010: 59; National Geographic, 2024). İklim değişikliği ise, karşılaştırılabilir zaman dilimlerinde gözlenen doğal iklim değişikliğine ek olarak doğrudan veya dolaylı olarak küresel atmosferin bileşimini bozan insan faaliyetleri sonucu iklimde oluşan değişiklik olarak tanımlanır. Küresel ısınma ise özellikle fosil yakıtların yakılması, ormansızlaşma ve endüstriyel süreçler gibi çeşitli insan faaliyetleriyle atmosfere salınan sera gazlarının atmosferde birikiminin hızla artması ve kentleşmenin de katkısıyla doğal sera etkisinin güçlenmesi sonucu, yeryüzünde ve atmosferin alt kesimlerinde sıcaklığın artmasına verilen addır (Karaman ve Gökalp, 2010: 59).

İklim değişikliği, çağın en büyük çevresel, sosyal ve ekonomik tehditlerinden biridir. Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli raporunda açık bir ifadeyle, iklimin ısındığı belirtilmektedir (Atabay, 2022: 6).

Birleşmiş Milletler’e bağlı ve Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli (IPCC), iklim değişikliğini; “ortalama ve/veya özelliklerindeki değişikliklerle (örneğin istatistiksel testler kullanılarak) belirlenebilen ve genellikle on yıllar veya daha uzun süre devam eden iklim durumundaki bir değişiklik” olarak tanımlamaktadır. IPCC’ye göre; karbondioksit gibi insan yapımı sera gazları küresel ısınmadan sorumludur. IPCC, “Sanayi öncesi dönemden bu yana artan atmosferdeki karbondioksit konsantrasyonunun birincil kaynağı fosil yakıt kullanımından kaynaklanmaktadır” şeklinde belirtmektedir. IPCC’ye göre; Küresel ısınma artık “açık” ve “kesin”dir. 1850’den 2006’ya kadar kaydedilen en sıcak on iki yıldan on biri 1995 ile 2006 arasında gerçekleşmiştir (WHO, 2008: 3).

3. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

ABD Çevre Koruma Ajansı’na (EPA) göre; çalışanların mücadele etmesi gereken tek şey aşırı sıcaklık değildir. Kötü hava kalitesi, hastalık

taşıyan böcekler, su baskınları ve orman yangınları da çalışanların işlerini yapma yetenekleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olacaktır. Deloitte, ABD’deki 13 milyondan fazla işin “iklim aşırılıkları ve ekonomik geçiş etkilerine” karşı savunmasız olduğunu öngörmektedir (WEF, 2023b).

Aşırı sıcaklıklar, artan hava kirliliği ve hastalıkların yayılması gibi iklim değişikliğinin yan etkileri, işçi sağlığını doğrudan etkileyebilmektedir. Sıcak stresine maruz kalan işçilerde, çalışma verimliliğinde düşüş ve sağlık sorunlarında artış görülebilmektedir. Dünya Sağlık Örgütü’ne göre, aşırı sıcaklıkların neden olduğu hastalıklar ve ölümler, iş gücü kaybına neden olabilmektedir.

Literatürde yaygın olarak bildirilen ısıyla ilgili etkiler arasında aşırı terleme, yorgunluk, susuzluk, ısı krampları, baş ağrısı, idrar miktarında azalma ve idrar renginde değişiklik, cilt döküntüleri veya kaşıntılı, kuru veya dikenli cilt, yüksek vücut ısısı, kas spazmları, mide bulantısı, burun kanamaları, koordinasyon kaybı, bitkinlik, sıcak çarpması ve bayılma yer almaktadır. Isı stresine uzun süre maruz kalma, yüksek iş yoğunluğu ve susuzluk kronik böbrek hastalığına, böbrek fonksiyonunda azalmaya, akut böbrek hasarına ve böbrek taşlarına neden olabilmektedir. Artan sıcaklıklar, özellikle tarım, inşaat ve el işçiliği gibi açık hava işçileri için ısı stresine, ısı bitkinliğine ve hatta sıcak çarpmasına yol açabilmektedir. İşyerinde aşırı ısı ve güneşe maruz kalma, işçileri karaciğer sorunları, cilt kanseri ve diyabet gibi kronik hastalıklara karşı savunmasız hale getirebilmektedir. Ayrıca, sıcak ortamlarda çalışan işçilerin taşikardi, kalp zorlanması ve hipertansiyon gibi kardiyovasküler rahatsızlıklar ve astım ve solunum güçlüğü gibi solunum yolu hastalıklarına yakalanma olasılığı yüksektir. Düşme, kayma, takılma, kas-iskelet zorlanmaları ve kesikler gibi yaygın olarak bildirilen iş kazalarının yanı sıra, birkaç çalışmada omurilik veya beyin yaralanmalarının olduğu belirtilmiştir. Sıcak ortamlarda çalışan kadınlar vajinal enfeksiyonlar, fetal sıkıntı, kalp çarpıntısı ve ölüm yaşayabilmektedir. Ayrıca, sıcak ortamlarda çalışmanın zayıf görme, göz tahrişi ve göz hasarı gibi göz hastalıklarıyla ilişkilendirildiği görülmüştür. Fizyolojik ısı gerginliği yaşayan çalışanların gastrointestinal hastalıklar ve hazımsızlık dahil olmak üzere sindirim sorunları bildirme olasılığı daha yüksek olmaktadır. Isı stresine maruz kalan işçilerde depresyon, anksiyete veya sinirlilik, konsantrasyon kaybı, kafa karışıklığı, halüsinasyonlar, intihar ve deliryum gibi ruh sağlığı sorunları bildirilmiştir. Tropikal bölgelerdeki işçiler, yıl boyunca yüksek sıcaklıklar nedeniyle sıtma, beyin omurilik sıvısı enfeksiyonu, dang humması, tifo, kolera ve ishal gibi vektör ve su yoluyla bulaşan hastalıklara karşı daha savunmasız kalabilmektedir. Son olarak, bazı çalışmalar ormansızlaşmayla ilişkili artan yüksek sıcaklıklar nedeniyle ısıyla ilişkili ölüm oranlarının artabileceğini ileri sürmektedir (Amoadu vd.,2023:5-6).

ABD Çalışma İstatistikleri Bürosu'na göre, ABD'de 2021 yılında ısı stresi sonucu 36 iş kaynaklı ölüm gerçekleşmiştir. ABD'li kâr amacı gütmeyen ve sağlık politikaları üreten bir kuruluş olan KFF'nin tahminlerine göre, 65 milyondan fazla çalışan iklim kaynaklı sağlık riskleriyle ilişkili işlerde çalışmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri Çevre Koruma Ajansı (EPA), “iklim kaynaklı tehlikelerin” beş temel sağlık etkisini şöyle tanımlamaktadır:

Isı kaynaklı sağlıksızlık: Isı çarpması ve ısı bitkinliği aşırı sıcağa maruz kalan çalışanlar için bariz tehlikelerdir, ancak sıcak havalarda çalışmanın bir sonucu olarak ortaya çıkan yorgunluk da bir risktir, çünkü hata olasılığını artırır ve bazı işlerde yaralanmaya veya ölüme yol açabilir.

Solunum yolu hastalıkları: İklim krizi tırmandıkça hava kalitesi bozulacaktır: daha fazla orman yangını ve kuraklıktan kaynaklanan toz, hava kirleticilerinin miktarını artıracaktır. Aynı zamanda, artan sıcaklıklar ilkbahar ve yaz mevsimlerinin uzunluğunu değiştirecek ve bu da bazı açık hava çalışanları için saman nezlesi ve astım gibi sorunları daha da kötüleştirecektir.

Fiziksel ve ruhsal sağlık etkileri: İtfaiyeciler ve sağlık çalışanları gibi ön saflarda yer alan kişiler için, aşırı hava olaylarının sonuçlarıyla başa çıkmanın fiziksel ve psikolojik bedeli ağır olacaktır.

Hastalıklar: Daha sıcak sıcaklıklarla birlikte böceklerde artış olur, bu da sivrisineklerden, kenelerden ve diğer hastalık taşıyan böceklerden kaynaklanan daha tehlikeli enfeksiyonlar anlamına gelmektedir.

Pestisit kaynaklı etkiler: Böcek artışının bir sonucu olarak, daha fazla pestisit kullanılması muhtemeldir, bu da toksik kimyasallara maruz kalan tarım işçilerini etkileyecektir (WEF, 2023b).

Aşırı sıcaklık, yüksek bağıl nem ve güneş radyasyonu gibi işyeri iklim koşulları, çalışanları termal gerginliğin doğrudan etkisine maruz bırakabilmektedir. Ayrıca, tropikal ve subtropikal bölgelerdeki ve ormansızlaştırılmış alanlardaki çalışanların termal gerginlik yaşama olasılığı daha yüksektir. Hem açık havada hem de kapalı alanda çalışan işçiler ve vardiyalı sistemde çalışanlar mesleki ısı stresine karşı savunmasızdır. Sıcak işyerlerinde, uzun çalışma saatleri ve çalışma haftaları (haftada 5 günden fazla çalışma), yüksek çalışma yoğunluğu ve fiziksel olarak zorlayıcı işler çalışanları termal zorlanmaya maruz bırakmaktadır. Ayrıca, parça başı ücret sistemine göre ödeme yapılması, düşük iş kontrolüne sahip olunması ve sıcak ortamlarda çalışırken pestisitlere veya tarım kimyasallarına maruz kalınması, çalışanların mesleki ısı stresine ve ilgili sağlık sorunlarına maruz kalmalarını artırmaktadır (Amoadu vd.,2023:5).

İşyerlerinde, yüksek sıcaklıklar ve kirlilikle daha da kötüleşen kötü hava kalitesi, solunum sağlığını etkileyerek hastalıklara ve üretkenliğin azalmasına yol açabilmektedir. Daha sık ve şiddetli hava olayları (örneğin kasırgalar, seller) işyerlerini olumsuz etkileyerek, yaralanmalara neden olabilmekte ve ruh sağlığını dahi etkileyebilmektedir. İlave olarak, yüksek sıcaklıklar, bazı kimyasalların buharlaşma hızını artırarak işçilerin bu maddelere maruz kalma riskini de yükseltebilmektedir.

Alman yasal kaza sigortası kuruluşu (DGUV), 2022 Yılında, 20'den fazla sektörden 1.000'den fazla çalışana iklim değişikliğinin iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkilerinin araştırıldığı temsili bir anket gerçekleştirmiştir. Ankete katılanların yaklaşık üçte biri, şirketlerinin güvenli ve sağlıklı iş için iklim değişikliğinin sonuçlarıyla zaten ilgilendiğini söylemiştir. Sadece dörtte birinden biraz azı hayır derken, yüzde 44'ü kararsız kalmıştır. Yöneticiler arasında iklim değişikliğinin yarattığı riskler konusunda daha fazla farkındalık olduğu belirlenmiş olup, yöneticilerin yaklaşık yüzde 43'ü, iklim değişikliğinin son yıllarda şirketlerindeki işler ve faaliyetler üzerinde bir etkisi olduğu ve şirketlerinin güvenli ve sağlıklı çalışmanın sonuçlarıyla zaten ilgilendiğini belirtmişlerdir (DGUV, 2024).

Levy ve Roelofs'a (2019) göre; aşırı sıcaklık, çalışanların üretkenliğini azaltacak ve çalışma saatlerini değiştirmek gibi stresi artıracaktır, böylece çalışanlar ve işverenler ile çalışanlar ve aile üyeleri arasında çatışmalara neden olacaktır (Levy ve Roelofs, 2019:6).

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı / Eurofound (2024) verilerine göre, Avrupa'da sıcaklık artışının etkileri konusunda yapılan bazı araştırmaların sonuçları şöyledir:

Yunanistan'daki teknik çalışma grubunun 2021 Raporu'na göre; Gelecek yıllarda giderek daha fazla sayıda insan sıcak ortamlarda çalışacak ve bunun (kamu) sağlığı ve üretkenliği üzerinde olumsuz etkileri olacaktır. Sıcak bir ortamda çalışmanın üretkenlik üzerinde olumsuz bir etkisi vardır ve bu da ekonomi ve kamu sağlığı üzerinde önemli olumsuz etkilere yol açabilecektir. Sıcak ortamlarda sık sık çalışan üç kişiden biri hipertermi, senkop (bayılma), böbrek fonksiyonlarında azalma, susuzluk ve nörolojik işlev bozukluğu gibi semptomlar yaşayabilmektedir. Sıcaklık etkileri, el emeğine dayanan endüstrilerde daha güçlüdür. Günümüzde daha fazla insan evden çalışmaktadır ve evden çalışmada sıcaklık nazarında bir sorun yaşanmasa da işverenin emrinde iş yerlerinde çalışanlar için kötü havalandırma koşulları sıcaklığın etkilerini artırabilmektedir. Brnik (Slovenya) ve Larisa'daki (Yunanistan) sıcak hava dalgaları üzerine 1981-2017 döneminde çevresel değişikliklerin işçileri nasıl etkilediğini belirlemek için keşitsel bir çalışma yürütülmüş ve bu çalışmada, açık havada çalışan Sloven katılımcılar için şu temel sonuçlara ulaşılmıştır: Katılımcıların % 50,9'u

çalışma sürelerinin üçte biri ile üçte ikisini dışarıda geçirmiş ve % 49,1'i çalışma sürelerinin üçte ikisi ile tamamı arasında dışarıda çalışmıştır. Tüm katılımcıların yaklaşık % 30,6'sı kronik hastalıkları olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların % 94'ü, sıcak stresinin işleri üzerindeki etkisinin önemsiz olmadığını ve üretkenlikleri (%71) ve refahları (%74) üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Semptomlar açısından, katılımcılar susuzluk (%82), aşırı terleme (%85), yorgunluk (%62), bitkinlik (%62) ve baş ağrısı (%53) bildirmiştir. Katılımcıların %13'ü kendi maruziyetlerini azaltmak için kendilerine bir seçenek sunulmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların yaklaşık % 60'ı işverenlerinin kendilerine sıcak hava dalgası sırasında çalışma konusunda rehberlik etmediğini belirtmiştir (Eurofound, 2024: 14).

İş kaynaklı hastalık ve yaralanmaların önlenmesi, işyerine yönelik önlemlerin tasarlanmasını ve uygulanmasını içermektedir. Örneğin, en yoğun sıcaklıklarda fiziksel emeği azaltmak, mümkün olan her yerde klima sağlamak ve vardiyalar sırasında gerekli dinlenme sürelerini planlamak gerekmektedir. Ayrıca, işçilere yönelik önlemlerin tasarlanmasını ve uygulanması da bu kapsama girmektedir. Örneğin, ısıyla ilgili rahatsızlıkları önlemek için yeterli bilgi ve eğitim sağlamak, hafif iş kıyafetleri sağlamak ve yeterli sıvı alımı sağlamak gibi. İklim değişikliği, mevcut mesleki sağlık ve güvenlik sorunlarını daha da kötüleştirmekte ve yeni sorunlar yaratabilmektedir. Yeni ve geliştirilmiş yaklaşımların gerekli olduğu birçok zorluğu gün yüzüne çıkarabilmektedir (Levy ve Roelofs, 2019: 10).

Dünya Ekonomik Forumu'nun araştırmalarına göre; artan sıcaklıklardan, esas olarak etkilenecek olanlar ofis çalışanları değil, açık havada çalışanlar, acil müdahale ekipleri ve sıcak iç mekanlarda çalışan kişiler olacaktır (WEF, 2023b).

4. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNİN İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Yapılan çalışmalar, sıcaklıklar 24-26°C'nin üzerine çıktığında iş üretkenliğinin yavaşladığını göstermektedir. ILO'ya göre 33-34°C'de, manuel emek gerektiren işlerde üretkenlik seviyeleri yarı yarıya düşebilecektir. Kaçınılmaz olarak, bu durum en çok **Küresel Güney**'i ve düşük gelirli ülkeleri etkileyecektir. Özellikle, Sahra Altı Afrika, Güney Asya ve Güneydoğu Asya, iklim krizi nedeniyle işgücü üretkenliğinin azalması açısından en yüksek riske sahip bölgelerdir (WEF, 2023b).

Çok sayıda ampirik çalışma, sıcaklığın işgücü verimliliği, işgücü arzı ve bilişsel yetenekler üzerindeki olumsuz etkisini belirlemiştir. Sıcaklık aynı zamanda sermaye verimliliğini de etkileyebilmektedir (Kumar ve Maiti, 2024: 206).

Kumar ve Maiti'nin (2024) yaptığı araştırmada; sıcaklık artışı, tüm örneklemde Toplam Faktör Verimliliğine zarar vermekte olduğunu ve fakir ülkelerin, zengin olanlardan daha ciddi şekilde etkilendiği tespit edilmiştir. Anılan araştırmada; uzun vadede, ortalama sıcaklıktaki bir santigrat derecelik artışın, Toplam Faktör Verimliliği'ni % 3,22 oranında azalttığı tespit edilmiştir (Kumar ve Maiti, 2024: 219).

Dünya Ekonomik Forumu, 2030 yılına kadar, iklim kaynaklı yüksek sıcaklıklar nedeniyle toplam çalışma saatlerinin % 3,8'ine kadarının kaybedilebileceğine işaret etmekte ve kötü hava kalitesi, hastalık taşıyan haşareler, sel ve orman yangınlarının da işçileri etkileyeceğini ve iş kayıplarına yol açacağını belirtmektedir (WEF, 2023b: 19).

İklim değişikliğinin tetiklediği sağlık sorunları ve artan sıcaklıklardan kaynaklanan ısı stresi, nem ve diğer aşırı hava olayları işgücü verimliliğini etkileyebilmektedir. Havalandırma koşullarındaki yetersizlik sebebiyle özellikle düşük ve orta gelirli ülkelerdeki çalışan işçiler ısı kaynaklı etkilere daha fazla maruz kalabilmektedir. Küresel ısınma sonucunda sıcaklık ve nem artışları bu etkinin çalışanlar üzerinde daha sık ve daha şiddetli biçimde hissedilmesine yol açmaktadır. Bilindiği üzere, bir ekonomide üretimi artırabilmek için üretim faktörlerinin verimliliğini ya da girdi miktarını arttırmak gerekmektedir. Üretkenliğin artırılması, girdi miktarı sabit kalsa da ekonomik büyümeye katkı sağlayabilmektedir. Buna karşın, az gelişmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerde iklim değişiklikleri çalışanların performansını ve üretkenliğini olumsuz etkileyebileceği için mevcut sermaye girdisi ve veri teknolojisi seviyesinde üretimi azaltılabilecektir (Başoğlu, 2014: 186).

İşyerinde uygun Kişisel Koruyucu Donanım kullanımı, yeterli sıvı kullanımı ve dinlenme süreleri olmadan ısı stresine maruz kalan işçiler yorgunluk yaşayabilmekte ve bu da etkili iş çıktısını sürdürme kapasitelerini etkileyebilmektedir. Dahası, sıcak ortamlardaki işçilerin bilişsel performansın azalmasıyla bağlantılı olan kafa karışıklığı ve ruh hali değişimleri yaşamaları muhtemeldir. Kafa karışıklığı ve konsantrasyon kaybı, işçilerin kişilerarası etkileşimlerini etkileyerek üretim kapasitelerini ve iş çıktılarının kalitesini sınırlandırabilir. Yüksek sıcaklıklar bilişsel işlevi ve fiziksel dayanıklılığı azaltabilmekte ve üretkenliğin azalmasına yol açabilmektedir. Çalışanların daha sık molalara veya daha kısa çalışma saatlerine ihtiyacı olabilmektedir. İklim değişikliğiyle ilgili sağlık sorunları devamsızlığı artırabilmekte ve genel iş gücü verimliliğini ve üretkenliğini etkileyebilmektedir. Isı stresine sürekli maruz kalmak devamsızlığa ve yıpranmaya yol açabilir ve işyerinde, yeterli olmayan dinlenme sürelerinde çalışmak, işgücü çıktısında önemli bir kayba yol açabilmektedir. Ayrıca, vardiyalı çalışma ve sıcak bir ortamda uzun çalışma saatleri, bazı çalışanların yetersiz dinlenme süreleri nedeniyle vardiyalarına yorgun olarak başlamalarına

yol açmakta ve bu durumda yavaş çalışma temposu ortaya çıkabilmektedir (Amoadu vd.,2023: 9-10).

Emek verimliliği, ekonomik başarının önemli bir itici gücüdür. İktisatçılar, verimliliği anlamaya, ölçmeye ve artırmaya büyük önem vermişlerdir. İklimde meydana gelen değişikliklerin iş gücü verimliliği üzerinde olası olumsuz etkileri önemli bir ekonomik endişe kaynağı haline gelmiştir. Bir ülkede emek verimliliğindeki değişiklikler milli gelir üzerinde olumsuz etkiler yaratabilecek ve sonuç olarak vatandaşların bireysel gelirlerinde düşüş meydana gelebilecektir. Bu durumda özellikle düşük gelirli ülkelerde yoksulluğun azaltılması ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri sekteye uğrayabilecektir. Yükselen sıcaklıklar, düşük temel sıcaklıklara sahip bölgelerde işgücü verimliliğini artırabilir, ancak çoğu ülkede – özellikle düşük gelirli ülkelerde – ve küresel ölçekte etkinin olumsuz olması muhtemeldir. Bugün, sıcaklığın ekonomik çıktı üzerindeki ulusal düzeydeki toplam etkisi, işgücü verimliliğinin önündeki diğer sağlıkla ilgili engellerle aynı seviyededir. Belirli sıcaklık eşikleri aşıldığında verimlilik kayıpları hızla artabilir. IPCC beşinci değerlendirme raporuna göre, 2100 yılına kadar küresel ortalama sıcaklıkların 1850-1900 döneminden, en az 1,5°C daha yüksek olması ve bazı senaryolarda 5°C’den daha yüksek olması muhtemeldir (Day vd., 2019: 367-368).

Sürdürülebilir kalkınmanın temel hedeflerinden biri olan yoksulluğun azaltılmasında ilerleme, işgücü verimliliğinde sürekli bir artış olmadan imkansızdır. Bu nedenle işgücü verimliliğinin peşinde koşmak kalkınma politikasının merkezinde yer almaktadır. Çalışanların verimliliğini olumsuz yönde etkileyen iklim değişikliği gibi herhangi bir dış şok potansiyel bir endişe kaynağıdır. Bu durum özellikle ısıyla ilişkili verimlilik şoklarına daha yatkın olan daha yoksul ülkelerde geçerlidir. Çıktının açık hava tarımından klimalı binalardaki ofis işlerine kadar uzanan bağlamlarda üretildiği modern, çeşitlendirilmiş ekonomilerin verimliliği üzerinde daha yüksek sıcaklıkların ekonomi genelindeki etkilerine ilişkin bilgiler yeterli değildir. Ancak daha yüksek sıcaklıkların çalışan performansı üzerindeki biyofiziksel etkisi konusundaki mevcut kanıtlar, ısıyla ilişkili verimlilik kaybının, bugünden itibaren işgücü verimliliğine yönelik sağlıkla ilgili engellerle aynı seviyede olabileceğini göstermektedir. Isıya bağlı üretkenlik kaybı, iklim değişikliğinin ekonomik etkileri üzerine yapılan çalışmalarda en belirgin ‘piyasa etkilerinden’ biridir, ancak bu çalışmalar yüksek belirsizliklerle karakterize edilmiştir. Çalışma koşulları büyük ölçüde bireysel veya toplumsal bir seçim meselesidir, bu da ısıya bağlı emek üretkenliği kaybının bu koşullardaki ayarlamalar yoluyla potansiyel olarak hafifletilebileceği anlamına gelmektedir. Sıcaklığın zararlı etkilerinden korunmak için günün/yılın en sıcak kısımlarından kaçınmak için çalışma saatlerini değiştirmek gibi davranışsal önlemler ve düzenli içecek molaları gibi pasif

adaptasyon seçenekleri, özellikle bunların yüksek yoğunluklu açık hava çalışanları tarafından en yoğun şekilde hissedildiği yerlerde, sıcaklıklarla başa çıkmada teknik çözümlerden daha etkili ve daha ucuz kabul edilmektedir (Day vd., 2019: 379).

Sıcaklık, çalışanların üretim güçlerini farklı kanallardan etkileyebilmektedir. İnsanların çok sıcak günlerde işe gitmeme olasılığı daha yüksek olabilir. Ayrıca, ısı stresi nedeniyle iş yerinde daha az üretken olabilirler. Hem eş zamanlı hem de gecikmeli sıcaklıklar potansiyel olarak önem kazanmaktadır (Somanathan vd.,2021: 1807). Sıcaklıklar arttıkça, işçilerin hem bilişsel hem de fiziksel kapasitesi azalabilecektir. Aynı zamanda, aşırı sıcaklıklar, rayların bükülmesi ve kaldırımların deforme olması gibi ulaşım kesintileri ve bunlara çalışanların sağlık sorunlarının da eklenmesiyle işe devamsızlığı artırabilecektir. Ayrıca, enerji kesintileri ile tedarik zincirinde oluşabilecek aksaklıklar üretim maliyetlerini artırarak verimliliği daha da olumsuz etkileyebilecektir (Costa vd., 2024: 6).

Somanathan ve ark. tarafından yapılan (2021) ve Hindistan'daki imalat sektöründe sıcaklığın etkilerini inceleyen araştırmada şu sonuçlara varılmıştır:

Anılan araştırmada; çalışanların günlük üretkenliği ve katılımı üzerindeki sıcaklık etkilerini ayrı ayrı incelemek için seçili zaman aralıkları kullanılmıştır. İklim kontrolünün olmadığı durumlarda, sıcak günlerde çalışan üretkenliğinin azaldığını görülmüştür. Araştırmada, çalışanları ortam sıcaklıklarından korumak için düşük maliyetli teknolojiler üzerine yapılan araştırmaların önemli olduğu vurgulanmıştır. Uzun vadede, endüstriyel sektörün yüksek sıcaklıklarla başa çıkabilmek için otomasyonu artırmak ve dünyanın sıcak bölgelerindeki *emek yoğun sektörlerden uzaklaşmak* gibi noktalara da araştırmada dikkat çekilmiştir (Somanathan vd.,2021: 1825).

Hava kirliliğinin mevcut sağlık koşullarını kötüleştirilmesi, aşırı hava olaylarının stresinden kaynaklanan ruh sağlığının bozulması ve zararlılarla ilgili hastalıkların artması nedeniyle hastalıklar gibi iklimle ilgili diğer etkiler hissedilecektir (WEF, 2023b). Kamu yöneticilerinin iklim değişikliğinin yol açabileceği ruh sağlığı değişikliklerini de dikkate almaları gerekmektedir ve iklim kaygısının yaratacağı iş gücündeki psikolojik stresin göz ardı edilmemesi gerekmektedir yapılan araştırmalar; Amerikalıların üçte ikisinden fazlasının bir miktar iklim veya ekolojik kaygı yaşadığına ve genç çalışanların daha yüksek risk altında olduğuna işaret etmektedir. 16-25 yaş arası kişiler arasında yapılan yakın tarihli bir anket, % 45'inin iklimle ilgili endişeler nedeniyle günlük yaşamlarının kesintiye uğradığını bildirdiğini ortaya koymuştur (Varley, 2024).

5. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNİN İŞGÜCÜ PİYASASI VE İSTİHDAM ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Çin’de tarım sektöründe yapılan bir araştırmada; “Mevcut ortalama sıcaklıktan 1 derecelik artışın, ortalama bir kırsal sakinin çiftlik işine ayırdığı zamanı % 7,0 oranında azaltacağını, çiftlik dışı işe ayırdığı zamanı % 7,8 oranında artıracığını ve boş zamana ayırdığı süreyi % 0,8 oranında azaltacağı tespit edilmiştir. Ayrıca, iklim değişikliğine cinsiyetler arasında farklı tepkiler belirlenmiştir: Daha yüksek sıcaklıklar çoğunlukla erkeklerin zamanını boş zamandan çiftlik dışı işe kaydırırken, çoğunlukla kadınların zamanını çiftlik işinden çiftlik dışı işe kaydırmaktadır. İlave olarak, iklim değişikliğinin, yüksek sıcaklıklara daha az duyarlı sektörlerle kıyasla iklime maruz kalan sektörlerle zarar verme olasılığının daha yüksek olduğu da araştırmada belirtilen hususlar arasındadır (Huang vd., 2020: 1,2,9,10).

Tüm bu verilere rağmen, bazı görüşlere göre, iklim değişikliğinin işgücü piyasaları üzerindeki olumsuz etkileri olmakla birlikte, aynı zamanda yeni iş fırsatları da yaratabilmektedir. Uzun vadede bu yeni işlerden en büyük paya sahip olacak sektörler ise Turizm, tarım ve inşaat sektörleri gibi görünmektedir. Ancak yenilenebilir ve uyarlanabilir (otomotiv) gibi tüm sektörlerin, farklı düzeylerde de olsa iklim değişikliklerinden etkileneceği söylenebilmektedir (Miranda ve Larcombe, 2012: 34-40, Akt.: Cerev ve Ayhan, 2022: 62-63). Yeşil ekonominin istihdama katkısı, sadece yeni iş fırsatları yaratmakla kalmamakta, aynı zamanda mevcut işlerin daha sürdürülebilir hale gelmesini de sağlayabilmektedir. Bu durumda uzun vadede ekonomik ve çevresel sürdürülebilirliğin artacağı hissedilecektir. Yeşil ekonomi bağlamında çevresel yatırımların yeni iş yaratmada etkili olduğu kanıtlanmıştır. İleriye dönük olarak, teknoloji ilerledikçe yeşil politikaların işgücü yaratma üzerindeki etkisinin ne ölçüde hissedileceğini tahmin etmek önemlidir. Yeşil ekonomiyle birlikte kaynakların daha verimli kullanılması ve çevrenin korunmasına önem verilmesi, işgücü piyasalarında yapısal değişikliklere yol açmış ve yeşil istihdam yaklaşımı zaman içinde gelişmiştir. İklim değişikliği nedeniyle tarımsal üretim, temiz su ve ısınma kaynakları artık yeterli olmamakta ve istihdam oranları da düşmektedir. Bu durum özellikle gelişmekte olan ülkelerde yoksulluk oranlarını artırmakta ve dünya çapında insan sağlığını olumsuz etkilemektedir. Tarım, balıkçılık, madencilik ve enerji sektörlerinde yaşanan olumsuz durumlar bu sektörlerdeki istihdam olanaklarını da azaltmaktadır. Yeşil ekonomi kriterleri bu olumsuz durumun etkilerinin azaltılmasında önemli bir araç olarak kullanılmaktadır (Martinez vd., 2010: 9; Perroy, 2005: 23, Akt.: Cerev ve Ayhan, 2022: 62-63).

Yüksek sıcaklıklar daha fazla ölüme yol açabilmekte ancak, teknoloji kullanılarak yapılan adaptasyon işgücü arzındaki olumsuz etkiyi hafifletebilmektedir. Avrupa’daki 2022 yaz sıcak hava dalgasının 60.000 ısı

kaynaklı ölüme neden olduğu tahmin edilmektedir. İklim değişikliği, iklim kaynaklı ölüm oranı, hastalık oranı ve göç yoluyla işgücü arzını da etkileyebilmekte ve *Avrupa muhtemelen oldukça arzu edilen bir yer* olarak görülebilmektedir.

Yeşil geçiş, ekonomik ve sosyal sistemlerin çevresel sürdürülebilirlik ilkelerine göre yeniden yapılandırılması sürecidir. Bu süreç, fosil yakıtlardan yenilenebilir enerji kaynaklarına geçişi, enerji verimliliğinin artırılmasını ve çevre dostu teknolojilerin benimsenmesini içermektedir. Amaç, karbon ayak izini azaltmak, doğal kaynakları korumak ve iklim değişikliğiyle mücadele etmektir. Bilindiği üzere, “yeşil geçiş”, sermayeyi ve çalışanları sektörler arasında, aynı sektördeki şirketler arasında ve bireysel şirketler içinde kaydıran, ekonominin yapısal bir dönüşümüdür. Bu nedenle genel etki, yeni, yenilikçi firmaların pazarlara girmesini ve büyümesini önleyen engeller (ve verimsiz, karbon yoğun olanların pazardan ayrılmasını engelleyen engeller), çalışanların pozisyon değiştirmesinin önündeki engeller ve yeşil inovasyon oranı gibi bir dizi yapısal ve teknolojik faktöre bağlıdır. Geçiş düzenli, yeterli teknolojik ilerleme ve iyi iletişimli ve dolayısıyla öngörülebilir karbon fiyat artışları ve diğer hükümet politikalarıyla gerçekleşirse, karbon yoğun sermaye, amortismanına tabi tutulduktan sonra nispeten küçük bir ekstra maliyetle yeni, yeşil sermayeyle değiştirilebilir. Ancak geçiş ani olursa veya eşdeğer yeşil teknoloji ortaya çıkmadan önce gerçekleşirse, karbon yoğun sermaye kullanılabilir ömrünün sonundan önce geçersiz hale gelir ve genel sermaye stokunu azaltabilir (Parker, 2023).

İklim değişikliğinin yarattığı orantısız hasar, sektörler arasında işgücüne marjinal getirilerinde bir boşluk yaratabilir. Sonuç olarak, bireyler işgücünü daha ciddi şekilde zarar gören sektörlerden daha az duyarlı sektörlerle yeniden tahsis etme eğilimindedir. Emek kritik bir üretim faktörü olduğundan, iklim kaynaklı işgücü yeniden tahsisıyla ilişkili ekonomik ve refah etkileri potansiyel olarak oldukça büyüktür. Ancak, iklim değişikliğinin ekonomik performansı ve sosyal refahı etkileyebileceği bu potansiyel sorun hak ettiği ilgiyi görmemiştir. İklim değişikliğinin işgücü dağılımı üzerindeki etkisine ilişkin mevcut anlayış, esas olarak kısa vadeli hava dalgalanmalarının etkisini inceleyerek uzun vadeli iklim değişikliğinin etkisini çıkaran ampirik çalışmalardan kaynaklanmaktadır. Bireylerin iklimdeki kademeli bir değişime, kendine özgü ve kısa vadeli hava şoklarına göre daha fazla uyum sağlama olasılıkları olduğu düşünüldüğünde, uzun vadeli iklim değişikliğinin işgücü dağılımı üzerindeki etkisinin büyüklüğü kısa vadeli hava dalgalanmalarından önemli ölçüde farklı olabilecektir (Huang vd., 2020: 2).

İklim değişikliğinin küresel işgücünü etkilemesi nedeniyle işgücü, ekonomik çıktıyı etkileyebilen önemli bir unsurdur. Küresel ısınma, özellikle tarım sektörü gibi iklime yüksek maruziyetin olduğu çalışma ortam-

larında, belirli eşiklerin ötesinde emeğe ayrılan zamanı değiştirerek doğrudan işgücü arzını etkilemektedir. İklim değişikliği ayrıca, şiddetli ısı stresi altındaki işçilerin su içmek ve serinlemek için daha fazla mola verdiği çalışma saatlerinde (işgücü verimliliği) bir yavaşlamaya neden olarak performansı da azaltabilmektedir. Ayrıca çalışanların vücut ısısının artması nedeniyle vücutlarının susuz kalması yapılan hata sayısını artırabilmekte hatta, iş kazalarına uğramalarına ve yaralanmalarına yol açabilmektedir. Dünya genelinde, işgücü, sektöre ve ülkeye bağlı olarak bazı sektörlerde % 50'ye varan toplam katma değer içinde önemli bir paya sahip olduğundan, ekonomik modelleri kullanan çalışmalar, iklimin işgücü üzerindeki etkilerinin, iklim değişikliğinin toplam ekonomik maliyetlerinin en önemli itici güçleri arasında olduğunu ortaya koymuştur. Yeterli termoregülasyon altyapısı ile hafifletilemeyen sıcaklık şoklarının çalışan nüfus üzerindeki olası etkileri, özellikle düşük gelirli ve orta gelirli ülkelerde ekonomik faaliyette azalmaya yol açacak ve ekonomik büyüme kapasitesini azaltacaktır. Bu etkilerin artan eşitsizlik ve yoksulluk açısından bölüşümsel etkileri ortaya çıkabilecektir (Dasgupta vd., 2021: 455).

Yapılan araştırmalar, kuraklıktan doğrudan etkilenen bölgelerden işgücü çıkışları ve dolaylı olarak etkilenen bölgelere ise işgücü girişleri meydana geldiğini göstermiştir (Kennan ve Walker, 2011; Akt. Albert vd.,2023:19). Albert ve Ark. (2023) tarafından yapılan ve tarım Sektöründe iklim değişikliğinin sonuçlarını araştıran ve Brezilya'da yapılan bir araştırmada; “kuraklıktaki kalıcı artışların tarımsal istihdamda büyük bir azalmaya neden olacağı ve Klasik modellerin öngördüğü gibi, bazı işçilerin yerel üretime yeniden tahsis edildiği, diğerlerinin ise göç edeceği belirlenmiştir. Buna karşılık, iklim değişikliklerinin, “iklim göçmenleri” ni çoğunlukla hedef bölgelerdeki üretim dışındaki küçük firmalara yönlendireceği öngörülmüştür. Anılan araştırmaya göre bu süreç, sanayisizleşmeye yol açmakta ve varış bölgelerindeki firma büyüklüğü dağılımında küçük firmaların ağırlığını artırmaktadır (Albert vd.,2023:1,33).

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre; iklim değişikliğinin hem sektörel hem de bölgesel olarak istihdam üzerinde önemli bir etkisi olması beklenmektedir. İklim değişikliğinin ilk olumsuz etkisi iş kayıplarıdır. Aslında aşırı hava olayları sonucunda işçilerin yer değiştirmeye zorlanması veya bu olayların ulaşım, endüstriyel altyapıya, yerleşim yerlerine ve işyerlerine zarar vermesi nedeniyle iş kayıpları yaşanabilmektedir. Aynı şekilde tarım sektöründe de aşırı yağış, sıcaklık artışları veya kasırga oluşumu nedeniyle tarım ürünlerinin zarar görmesi iş kayıplarına yol açabilmektedir. Aşırı hava olayları sonucunda oluşabilecek bir diğer olumsuz durum ise iş kesintileridir. Hammaddelerde, üretim sahalarında ve tedarik zincirlerinde hava şartlarına bağlı aksamaların işyerlerinde, iş kesintilerine yol açması beklenmektedir. Kuşkusuz iklim değişikliğinin çalışma koşul-

ları ile iş sağlığı ve güvenliği üzerinde büyük etkisi bulunmakta olup, bu da iş gücü verimliliğini etkilemektedir. Ayrıca, yaşanamaz bir çevre nedeniyle oluşacak göç olgusu da istihdam üzerinde güçlü bir etki yaratacaktır. İklim değişikliğinin istihdam üzerindeki olumsuz etkileri yoksul, kayıt dışı işçiler, mevsimlik ve göçmen işçiler ile mikro ve küçük işletmelerde daha fazla hissedilecek olup, sektörel olarak bakıldığında ise su, tarım ve gıda üretimi, balıkçılık, ormancılık, turizm, ulaştırma, inşaat, demir-çelik imalatı, madencilik ve ağır sanayi gibi doğal kaynaklara ve iklime daha bağımlı sektörlerin, daha çok sorun yaşayabilecekleri beklenmektedir (Yardımcıoğlu, 2024: 482).

İklim değişikliğinin etkileri, bölgesel farklılıklar gösterebilir. Örneğin, deniz seviyesinin yükselmesiyle kıyı bölgelerindeki ekonomik faaliyetler zarar görebilirken, iç bölgelerde kuraklık ve su kıtlığı iş gücünü olumsuz etkileyebilir. Bu da bazı bölgelerde işsizliği artırabilirken, diğer bölgelerde iş gücü talebinde artışa neden olabilir. İklim değişikliği, bazı sektörlerde iş kayıplarına neden olurken, yeni istihdam fırsatları da yaratabilir. Yenilenebilir enerji sektörü, yeşil teknoloji ve sürdürülebilir tarım gibi alanlarda yeni işler ortaya çıkabilir. Bu dönüşüm, işçilerin yeni beceriler kazanmasını gerektirebilir. Eğitim ve yeniden beceri kazandırma programları, bu geçiş sürecinde kritik bir rol oynayacaktır.

Gelecek projeksiyonlarında talebi artacak işlere göz atacak olursak; Yapay Zeka ve Makine Öğrenimi Uzmanları, hızlı büyüyen işler listesinin başında yer alırken, onu Sürdürülebilirlik Uzmanları ve İş Zekası Analistleri takip etmektedir. Listedeki en hızlı büyüyen mesleklerin çoğu teknolojiyle ilgili işlerdir. En hızlı azalan işlerin (rollerin) çoğu *katiplik* veya *sekreterlik* rolleri olacağı tahmin edilmekte ayrıca, *banka gişe memurları* ve *diğer memurlar*, *posta hizmeti memurları* ve *kasiyerler* ile *bilet memurlarının* ise en hızlı azalan roller olacağı beklenmektedir (WEF, 2023a: 19).

6. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNİN SAVUNMASIZ ÇALIŞAN NÜFUS ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Daha az ekonomik veya sosyal güce sahip çalışanlar iklim değişikliğinin etkilerine karşı daha savunmasızdır. Hükümetlerarası İklim Değişikliği Paneli (2014) şunları belirtmiştir: “Savunmasızlık ve maruziyetteki farklılıklar iklimsel olmayan faktörlerden ve çok boyutlu eşitsizliklerden kaynaklanmaktadır. . . . Bu farklılıklar iklim değişikliğinden kaynaklanan farklı riskleri şekillendirir. . . . Sosyal, ekonomik, kültürel, politik, kurumsal veya başka şekillerde dışlanmış kişiler iklim değişikliğine karşı özellikle savunmasızdır” (Levy ve Roelofs, 2019:2). Kadınlar, göçmenler, çocuklar, hamile kadınlar ve ırksal ve etnik azınlıklar gibi çalışan nüfuslar hassas gruplardır çünkü, bunların ısı stresine uyum önlemlerine sınırlı eri-

şimleri vardır ve bu da aşırı sıcaklıklara karşı toleransın azalmasına neden olmaktadır. Sıcak ortamlarda çalışan hamile kadınlar, kayıp gibi olumsuz gebelik sonuçlarına maruz kalabilirler. Göçmenler ve etnik azınlıklar, dil engelleri, ikamet kısıtlamaları ve işyerinde kontrol ve özerklik eksikliği gibi engellerle karşılaşabilir; bu da onların ısıyla ilgili eğitim ve tıbbi bakıma erişimlerini ve zorunlu çalışma saatleri gibi zorlu çalışma koşullarının kontrolünü kısıtlayabilir. Ayrıca, sıcakta çalışan göçmen işçiler, iş kontrolünün olmaması nedeniyle nemlendirici sıvılara, planlı veya düzenli molalara ve yeterli dinlenme olanaklarına erişimden yoksun olabilir. Çiftliklerde çalışan çocuk işçiler için aşırı sıcaklığın sağlık sorunlarına yol açtığı söylene de çocuk işçiler arasındaki ısı stresini araştıran ve bu sonuca ulaşan yeterince araştırma bulunmamaktadır (Amodu vd.,2023: 10).

7. İKLİM DEĞİŞİKLİĞİNİN EKONOMİK ETKİLERİ

İklim değişikliği, ekonomik büyümeyi birçok şekilde etkileyebilmektedir. Örneğin, tarım, balıkçılık ve turizm gibi doğaya bağlı sektörler, aşırı hava koşulları ve değişen ekosistemler nedeniyle üretkenliklerini kaybedebilir. Bunun sonucunda, bu sektörlerde çalışan işçiler işlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalabilirler. Ekonomik büyümenin yavaşlaması, genel istihdam seviyelerini de olumsuz yönde etkileyebilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre, sadece yedi yıl içinde, dünya çapında toplam çalışma saatlerinin % 3,8'ine kadarı iklim kaynaklı yüksek sıcaklıklar nedeniyle kaybedilebilir. Bu, 136 milyon tam zamanlı iş ve 2.400 milyar dolarlık ekonomik kayba eşdeğerdir (WEF, 2023b).

Yükselen sıcaklıklar ve aşırı hava koşulları, işyerlerini soğutmak ve iklimle ilgili hasarları onarmak için daha yüksek maliyetlere yol açabilecek ve ayrıca sosyal güvenlik primleri de artabilecektir. Ekonomik açıdan bakıldığında, iklim olayları tedarik zincirlerini bozabilecek, ürün bulunabilirliğini azaltabilecek ve maliyetleri artıracabilecektir ki bu da belirli endüstrilerde ekonomik istikrarsızlığa yol açabilecektir.

İklim koşullarındaki değişikliklerin ekonomik performans üzerindeki olumsuz etkisi, ülkelerin kullanabileceği kaynakları da azaltabilmektedir. Devlet gelirlerindeki olası düşüşler, devlet harcamalarının da düşmesine yol açabilecektir. Bu nedenle hükümetlerin yaşam standartlarını yükseltmeyi amaçlayan; daha iyi beslenme, eğitim ve işbaşında eğitim sağlama gibi insan sermayesi yatırımlarında kesintiler yaşanabilecektir. Sonuç olarak, ekonomik büyümede önemli faktörler olan beşeri sermaye ve işgücü verimliliği azalabileceği için ekonomik büyüme olumsuz etkilenebilecektir (Bernauer vd., 2010: 11; Başoğlu, 2014: 190-191; Akt. Murat ve Şengül, 2024: 724).

Küresel sıcaklık seviyelerindeki artışlar ve şiddetli hava olayları, (i) tarımsal üretimde kayıplara, (ii) endüstriyel üretim için gerekli hammadde girdilerinin tedarik edilememesine, (iii) işgücü verimliliğinde azalmaya, (iv) sermaye stoğunda düşüşe ve (v) insan sağlığına zarar vererek yatırımlar ve çıktı seviyeleri üzerinde doğrudan ve önemli makroekonomik etkilere neden olabilir. Bu etkilerin özellikle az gelişmiş ülkeler için kısa vadede yıkıcı ve telafisi imkânsız olabileceği, ancak uzun vadede uyum ve sınırlama politikalarıyla bir dereceye kadar azaltılabileceği kabul edilmektedir (“Stern, 2008; Stern, 2008; Akt., Doğanlar vd., 2022: 73”; Akt.: Kızılkaya ve Mike, 2023: 404).

Genel olarak bakıldığında iklim değişikliğinin iş gücü istihdam ve verimlilik üzerinde olumsuz etkilerinin hakim olduğu görülebilmekle birlikte, iklim değişikliğinin özellikle dünyanın soğuk bölgelerinde işgücü verimliliğini artırabileceği ve dolayısıyla ekonomik büyümeye katkıda bulunabileceğini ifade eden görüşler de bulunmaktadır (Kahn vd. 2019; Akt.; Kızılkaya ve Mike, 2023: 404). Bu nedenle dünyanın soğuk olan kesimlerinde iklim değişikliğinin meydana getireceği olumsuz etkileri sınırlandırma olanaklarının sağlanabilmesi sayesinde ve bu bölgelerde uyum ve kontrol politikalarının hayata geçirilmesi ile ekonomik büyümede olumlu etkilerin elde edilebileceği düşünülmektedir (Kızılkaya ve Mike, 2023: 404).

Tebaldi ve Beaudin’in (2016) yaptığı araştırma, yağış düzenindeki değişikliklerin Brezilya eyaletleri için gerçek GSYİH büyüme oranları üzerindeki etkisini incelemiş ve buradaki analizler 1970-2011 yıllarına ait aylık veriler esas alınarak dinamik panel veri yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Brezilya’nın beş farklı bölgesini inceleyen araştırma sonuçları: Ülkenin tarihsel olarak ekonomik açıdan en dezavantajlı bölgesi olan kuzeydoğu kesiminde ilkbahar aylarında yaşanan kuraklıkların, yaz aylarında yaşanan sellerin özellikle etkili olduğu ve bu nedenle iklim olaylarının ülke genelinde *bölgeler arası eşitsizliği artırabildiği* gösterilmiştir. Öte yandan Kahn vd. (2019), 174 ülkeyi ele alarak ve iklim değişikliğinin 48 ABD eyaletindeki ekonomik faaliyetler üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında, iklim değişikliğinin farklı eyaletlerde ve sektörlerde gerçek üretim, işgücü verimliliği ve istihdam düzeyleri üzerinde uzun vadeli olumsuz etkileri olduğunu bulmuşlardır (Kahn vd., 2019; Akt.: Kızılkaya ve Mike, 2023: 406).

8. SONUÇ

Son olarak belirtmek gerekir ki, iklim değişikliğinin çalışma hayatı üzerindeki etkileri geniş kapsamlı ve farklı şekillerde hissedilebilmektedir. Fiziksel sağlık risklerini, ekonomik zorlukları, iş piyasalarındaki değişim-

leri ve sosyal ve psikolojik etkileri kapsamaktadır. Bu sorunların ele alınması, hükümetlerin, işletmelerin ve bireylerin dayanıklı ve uyarlanabilir çalışma ortamları yaratmak için koordineli çabalar göstermesini gerektirmektedir. Şirketlerin iklime dayanıklı altyapıya, esnek çalışma saatlerine ve uzaktan çalışma seçeneklerine yatırım yapması gerekebilir. Hükümetler ve ilgili kuruluşlar, ısı eylem planları, iyileştirilmiş güvenlik düzenlemeleri ve sürdürülebilir uygulamalar için teşvikler gibi çalışanları koruma amaçlı politikalar uygulayabilirler.

Sıcaklık artışları işgücü arzını olumsuz etkileyebilecektir. Aşırı sıcaklıklar, işgücü verimliliğini düşürerek çalışma saatlerinin azalmasına ve iş yavaşlamasına neden olabilecektir. Aşırı sıcaklıklar, yarım günlük grev etkisi yaratabilir ki bu durum, ekonomik anlamda düşük gelirli ülkeleri daha fazla etkilerken, gelişmiş ülkelere de üretim kayıplarına yol açabilecektir. Ayrıca, aşırı sıcaklıklar, çalışanların sağlık sorunları yaşamasına ve iş kazalarının artmasına neden olabilir. Bu da işgücü arzını olumsuz etkileyen diğer faktörler arasında yer almaktadır.

Aşırı sıcaklıklar, çalışanların daha çabuk yorulmasına ve sağlık sorunları yaşamasına neden olabilecektir. Bu durum, işgücü verimliliğini düşürebilecektir. İklim değişikliği, iş gücü ve istihdam üzerinde önemli etkiler yaratabilmektedir. Bu zorlukların üstesinden gelmek için, hükümetler ve iş dünyası, sürdürülebilir ekonomik modelleri benimsemeli ve işçileri bu yeni düzenlemelere adapte edebilecek politika ve programlar geliştirmelidir. İklim değişikliği ile mücadele, aynı zamanda iş gücü piyasalarının dönüşümünü ve yeni iş fırsatlarının yaratılmasını da beraberinde getirebilir.

KAYNAKÇA:

- Albert, C.; Bustos, P. ve Ponticelli, J. (2023). The Effects of Climate Change on Labor and Capital Reallocation, https://economics.yale.edu/sites/default/files/2023-09/ClimateBrazil_August2023.pdf, Erişim Tarihi: 13.12.2024.
- Amoadu, M.; Ansah, E.W.; Sarfo, J.O ve Hormenu, T. (2023). Impact of climate change and heat stress on workers' health and productivity: A scoping review, *The Journal of Climate Change and Health* 12 (2023) 100249.
- Atabay, E. (2022). İklim Değişikliği ve Göç, Temiz Mekan, <https://www.temizmekan.com/iklim-degisikligi-ve-goc/>, Erişim Tarihi: 20.12.2024.
- Başoğlu, A. (2014). Küresel İklim Değişikliğinin Ekonomik Etkileri, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 175-196.
- Bernauer, T.; Kalbhenna, A.; Koubia, V. ve Ruoffa, G. (2010). Climate Change, Economic Growth, and Conflict, *The Conference on Climate Change and Security*, Royal Norwegian Society for Science and Letters, 1-31.
- Cerev, G. ve Ayhan, E.E. (2022). Küresel İklim Değişikliğinin İşgücü Piyasalarına Etkisi:
- Yeşil İştihad, İklim Krizi ve Sosyal Politika, Abdulhalim Çelik, Editör, Ekin Basım Yayın, Ankara, ss.55-73.
- Costa, H.; Franco, G.; Ünsal, F; Mudigonda, S. ve Caldas, M.P. (2024). The heat is on: Heat stress, productivity and adaptation among firms, *OECD Economics Department Working Papers* No. 1828, https://www.oecd.org/en/publications/the-heat-is-on-heat-stress-productivity-and-adaptation-among-firms_19d94638-en.html, Erişim Tarihi:14.12.2024.
- Dasgupta, S; Maanen, N.V.; Gosling, S.N.; Piontek, F.; Otto, C. ve Schleussner, C.F. (2021). Effects of climate change on combined labour productivity and supply: an empirical, multi-model study , *Lancet Planet Health* , Vol.5, e455-65.
- Day, E.; Fankhauser, S.; Kingsmill,N.; Costa, H. & Mavrogianni,A. (2019). Up-holding labour productivity under climate change: an assessment of adaptation options, *Climate Policy*, Volume:19, pp. 367-385.

DGUV, (2024). Auswirkungen des Klimawandels auf Sicherheit und Gesundheit bei der

Arbeit und in Bildungseinrichtungen, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), <https://www.dguv.de/de/praevention/klimawandel/index.jsp>, Erişim Tarihi: 13,12,2024

Doğanlar, M., Mike, F., ve Kızılkaya, O. (2022). “The Impact of Climate Change on

Aggregate Output in Middle- and High-Income Countries”. Australian Economic Papers, 61(1), 72-86.

Eurofound, (2024). Job quality side of climate change, Research Report, Avrupa Yaşam

ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, <https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/2024/auswirkungen-des-klimawandels-auf-die-arbeitsplatzqualitaet>, Erişim Tarihi: 13.12.2024.

Huang, K.; Zhao, H.; Huang, J.; Wang, J ve Findlay, C. (2020). The impact of climate change

on the labor allocation: Empirical evidence from China, Journal of Environmental Economics and Management, 104,102376.

Kahn, M. E., Mohaddes, K., Ng, R. N., Pesaran, M. H., Raissi, M., ve Yang, J. C. (2019).

“Long-Term Macroeconomic Effects of Climate Change: A Cross-Country Analysis (No. w26167)”. National Bureau of Economic Research.

Karaman, S. ve Gökalp, Z. (2010). Küresel Isınma ve İklim Değişikliğinin Su Kaynakları

Üzerine Etkileri, Tarım Bilimleri Araştırma Dergisi 3 (1), ss.59-66.

Kennan, J. and J. Walker (2011). The effect of expected income on individual migration

decisions. Econometrica 79(1), 211–251.

Kumar, N. ve Maiti, D. (2023). Long-run macroeconomic impact of climate change on

total factor productivity — Evidence from emerging economies, Structural Change and Economic Dynamics 68, 204–223.

Levy, B. ve Roelofs, C. (2019). Impacts of Climate Change on Workers’ Health and Safety.

Oxford Research Encyclopedia of Global Public Health. Retrieved 17 Dec. 2024, from <https://oxfordre.com/publichealth/view/10.1093/acrefore/9780190632366.001.0001/acrefore-9780190632366-e-39>.

Martinez, F. C., Hinojosa, C. ve Miranda, G. (2010). Gren Jobs and Skills: The Local Labour

- Market Implications of Addressing Climate Change. OECD Working Document. <https://www.oecd.org/cfe/leed/44683169.pdf>, Erişim Tarihi: 17.01.2022
- Miranda, G. ve Larcombe, G. (2012). Enabling Local Green Growth: Addressing Climate Change Effects on Employment and Local Development. OECD Local Economic and Employment Development Working Papers, 01. <https://www.oecd.org/cfe/leed/49387595.pdf>.
- Murat, G. ve Şengül, B. (2024). Küresel İklim Değişikliğinin İşgücü Verimliliği ve İstihdam Üzerine Yansımaları: Bir Sosyal Politika Önlemi Olarak Yeşil İşler, Mülkiye Dergisi, 48(3), 715-746.
- National Geographic, (2024). Climate, <https://www.nationalgeographic.com/science/article/climate>, Erişim Tarihi: 17.12.2024.
- Parker, M. (2023). How climate change affects potential output, European Central Bank (ECB), https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/articles/2023/html/ecb.ebart202306_02~0535282388.en.html, Erişim Tarihi: 29.11.2024.
- Perroy, L. (2005). Impacts of Climate Change on Financial Institutions. Medium to Long Term Assets and Liabilities. The Staple in Actuarial Society, <https://www.actuaries.org.uk/doy.pdf>, Rodrik, D. (2016). Premature Deindustrialization. Journal of Economic Growth
- Somanathan, E.; Somanathan, R.; Sudarshan, A. ve Tewar, M. (2021). The Impact of Temperature on Productivity and Labor Supply: Evidence from Indian Manufacturing, Journal of Political Economy, Vol. 129, No. 6.
- Stern, N. (2006). "What is the Economics of Climate Change?". World Economics, 7(2), April-June 2006, 1-10.
- Stern, N. (2008). "The Economics of Climate Change". American Economic Review, 98(2), 1-37.
- Tebaldi, E., ve Beaudin, L. (2016). "Climate Change and Economic Growth in Brazil". Applied Economics Letters, 23(5), 377-381.
- Tol, R. S. (2018). "The economic Impacts of Climate Change". Review of Environmental

Economics and Policy, 12(1), 4-25.

Varley, T. (2024). Climate change, The Hidden Costs of Climate Change on the Workforce

Five actions organizations can take to prioritize employees' physical and mental well-being, <https://hbr.org/2024/07/the-hidden-costs-of-climate-change-on-the-workforce>, 29.11.2024.

WEF, (2023a). Future of Jobs Report 2023, Insight Report, World Economic Forum,

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf, Erişim Tarihi: 14.12.2024.

WEF, (2023b). 3 ways the climate crisis is impacting jobs and

Workers, <https://www.weforum.org/stories/2023/10/climate-crisis-impacting-jobs-workforce/>, Erişim Tarihi: 16.12.2024.

WHO, (2008). Health in South-east asia, World Health Organisation,

<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/205228/B4214.pdf>, Erişim Tarihi: 18.12.2024

Yardımcıoğlu, D. (2024). İklim Değişikliğinin Çalışma Hayatına Etkileriyle Mücadele: Adil

Bir Geçiş İçin Toplu İş Hukuku Düzenlemelerinden Yararlanılması, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 26 Sayı: 1, 467 – 511.

ÇOCUK BAKIMINA YÖNELİK FRANSA'DAKİ AİLE YARDIMLARI

Dr. Selim DAĞLIOĞLU¹

Ali Esuhan GÖKKAYA²

1. GİRİŞ

Ülkelerdeki doğurganlık hızlarındaki düşüşün en önemli nedenlerinden biri de çalışan kadınların çalışma hayatı ile çocuk bakımını birlikte yürütme ve çocukların çalışma hayatı üzerindeki muhtemel olumsuz etkileri konusundaki endişeleridir. Kadın istihdamı ve doğurganlık hızı arasındaki negatif (Brewster ve Rindfuss, 2000) ilişkinin etkisi de bu endişelerin bir yansımasıdır. Türkiye’de işgücüne dâhil olmayan kişilerin %69’unu oluşturan kadınların %41’i, ev işleri nedeniyle işgücüne katılmamaktadır. 25-49 yaş grubundaki grupları ve hanede 3 yaşın altında çocuk bulunup bulunmamasına ilişkin sonuçlar karşılaştırıldığında işgücüne katılan 25-49 yaş grubundaki kadınlardan hanesinde 3 yaşın altında çocuğı olan kadınların bu yaş grubunda çocuğı bulunmayan kadınlara göre istihdam oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir (İşgücü İstatistikleri, 2024).

Aile yardımları; çocuk yoksulluğunun önlenmesi (Oberlin ve diğ., 2007; Immervoll ve diğ., 2000; Van Lancker ve diğ., 2015; Hájek ve Olexová, 2023), kadın istihdamın desteklenmesi (Hegewisch ve Gornick, 2013) ve doğurganlık hızlarının artırılması (Gauthier ve Hatzius, 1997; Oberlin ve diğ., 2007; Björklund, 2006) amacıyla sıklıkla kullanılmaktadır. Sánchez-Mangas ve Sánchez-Marcos (2008), İspanya’daki nakdi yardımlar ile kadınların istihdama katılım oranları arasındaki 3 ve altındaki yaşlarda çocuğı olan anneler bakımından pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca özellikle düşük eğitimli kadınlar üzerinde bu etkinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Bu çerçevede çocukların bakımına yönelik aile yardımlarının ülkelerin doğurganlık hızları üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu söylemek mümkündür.

Fransa’da yapılan bir çalışmada doğum oranlarının çiftlerin istedikleri çocuk sayısından daha düşük olduğunu ve genel olarak maddi imkânlar ile iş ve aile hayatı arasındaki dengeye ilişkin olan politikaların kişileri çocuk

1 Dr., Daire Başkanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, <https://orcid.org/0000-0002-2006-8788>, selim.daglioglu@gmail.com.

2 Çalışma Uzmanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Genel Müdürlüğü, <https://orcid.org/0009-0008-7009-829X>, aliesuhangokkaya@gmail.com

sahibi olmaya teşvik edebileceği ifade edilmektedir. Çalışmada deneklerce verilen yanıtlar, “küçük çocuğun bırakılabileceği bir yer olduğundan emin olunması”, “konut fiyatlarının düşürülmesi”, “kısmi süreli çalışabilme” ve “maaş düzeyinde gelir imkânı sunan ebeveyn izinleri” gibi aile yardımlarının, çocuk sayısı üzerinde pozitif bir etkisinin olabileceğini göstermektedir (Sérieyx, 2023). Thévenon (2014), aile yardım politikalarının bir ülkenin doğurganlık oranlarına etkisinde sistemin bütüncül olarak kurgulanmasının ve birçok yardımın eş zamanlı etkisinin kayda değer sonuçlar üretebileceğini ifade etmektedir. Ona göre “Doğurganlığın yüksek olduğu diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Fransa’da, çocuk sahibi olma kararı gideerek artan bir şekilde mesleki aktivite ve çocuk bakımı arasındaki uyuma bağlanmaktadır”.

Türkiye’de de çok sayıda aile yardımı vardır (Dodurka, 2014; Dağlıoğlu ve Bektaş, 2022; Karabayır, 2019; Şentürk, 2016; Akpınar, 2021; Dağlıoğlu, 2024). Bu yardımlar arasında ebeveyn izinleri, ebeveyn parası ve bakım yardımı gibi çocuğun bakımına yönelik aile yardımları da bulunmaktadır (Dağlıoğlu ve Bektaş, 2022; Dağlıoğlu ve Bektaş, 2023). Ancak çocuğun bakımına yönelik Türkiye’deki aile yardımları nedeniyle ortaya çıkan maliyetler genel itibarıyla işverenler tarafından karşılanmaktadır.

Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkeler arasında en yüksek doğurganlık hızlarına sahip ülke olan Fransa, nüfus politika aracı olarak aile yardımlarını kullanan ülkelerden biridir. Ülkede aile yardımları, 1990 yıllardan itibaren tek ebeveynlik, mesleki ve kişisel hayat dengesi, servetin düşey eksende yeniden dağıtımı gibi hedefler ile birlikte daha geniş bir sosyal politikanın parçası haline gelmiştir (Vie-publique.fr, 2021; CNAF, 2022).

Genç bir nüfusa sahip olmakla birlikte Türkiye, nüfusun yaşlanması sorunuyla uzak olmayan bir gelecekte yüzleşmek durumunda kalacaktır. Bunun en büyük göstergelerinden biri, 2001 yılında 2,38 olan doğurganlık hızının hızlı bir düşüş ile 2023 yılında 1,51’e düşmüş olmasıdır (TÜİK, Doğum İstatistikleri, 2023.). Doğurganlık ve ölüm hızlarındaki azalmaya bağlı olarak ortanca yaş da artmaktadır. 2007 yılında 28,3 olan ortanca yaş, 2023 yılında 34,0 olmuştur (TÜİK, Yıllara ve Cinsiyete Göre Ortanca Yaş, 1935-2023). Halen genç bir nüfusa sahip olduğu dönemde alınacak tedbirlerle nüfusun yaşlanması sorunun etkilerinin hafifletilmesi mümkündür. Bu mücadelede aile yardımlarının bir araç olarak kullanılması ise sorunun çözümüne olumlu katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte kadın istihdamındaki artış ile doğurganlık hızlarının belirli seviyede tutulmasında en etkili araç, çocukların bakımına yönelik aile yardımları olacaktır. Bu çalışmada Türkiye için oluşturulacak bir aile yardımları sosyal güvenlik kolu çerçevesinde kurumsal bir bakım yardımı uygulaması geliştirilmesinde dikkate alınmak üzere Fransa’daki bakım yardımı niteliğindeki aile yardımları incelenmiştir.

2. AİLE YARDIMLARI GENEL KOŞULLARI

Fransa’da çok sayıda aile yardımı bulunmaktadır. Fransa’da aile yardımlarından yararlanabilmek için öncelikli olarak genel koşulların sağlanması gerekmektedir. Genel koşullar şunlardır;

i) Aile yardımından yararlanacakların hukuka uygun olarak ve düzenli şekilde Fransa’da ikamet etmesi gerekmektedir. Fransa mevzuatına uygun olarak 9 ay ve üzeri süre Fransa’da ikamet eden kişilerin düzenli şekilde Fransa’da ikamet ettiği kabul edilir (Service-Public.fr, 2023a),

ii) Aile yardımından yararlanacak kişinin Fransa’da devamlı ikamet eden en az bir çocuğun bakımını üstlenmesi gerekmektedir (Service-Public.fr, 2024a). Bakımı üstlenilen çocuk ile kişi arasında kan bağı aranmamaktadır. Çocuğun 3 aydan daha uzun süre Fransa dışında ikamet etmesi durumunda ise, eğitim, tıbbi bakım vb. nedenler kayda alınarak mevzuata eklenmiş durumlar haricinde yardım kesilmektedir (Service-Public.fr, 2023a). Ayrıca geliri asgari ücretin %55’ini aşan³ veya kendi namına bir aile yardımından faydalanan çocuk için ailesi yardımlardan faydalanamamaktadır. Çocuğun 20 yaşından küçük olması, yaşı geldiğinde zorunlu eğitime de devam ediyor olması gerekmektedir (Service-Public.fr, 2024a).

Fransa’da aile yardımlarından yararlanabilmek için genel olarak korunan kimselerin gelirinin belirli bir seviyenin altında olması koşulu aranmaktadır. Ayrıca yardım miktarı da gelir seviyesine göre değişebilmektedir⁴. Bu durumda bakımı üstlenilen çocuk sayısındaki artış ve tek ebeveynlik durumu gibi koşullar, aranan azami gelir seviyesini artırmaktadır⁵. Kişinin net geliri hesaplanırken diğer yardımlar da dâhil her türlü gelir kaynağı ile iştirak nafakası, yaşlı bakım masrafları ve belirlenmiş bazı vergiler gibi yükümlülükleri dikkate alınmaktadır (CAF, 2023). Hane halkı gelirinin hesaplanmasında konut kirasında ortak olan ev arkadaşlarının gelirleri dikkate alınmamaktadır (Documentaire Société, 2023).

3. AİLE YARDIMLARININ HESAPLANMASI

Fransa’da yapılacak aile yardımı miktarları, “Aile yardımları hesabı aylık temeli (Base mensuelle de calcul des allocations familiales -BMAF)” üzerinden hesaplanmaktadır. BMAF her yıl 1 Nisan tarihinde tütün ürünle-

3 1 Kasım 2024 tarihinden itibaren Fransa’da 35 saat çalışma karşılığı aylık brüt asgari ücret 1801,80 Euro, net asgari ücret 1426,30 Euro’dur (Service-Public.fr, 2024c).

4 Gelir sınırının az bir miktar ile aşılması durumunda, yardım tamamen kesilmeden orantısız olarak azaltılmış haliyle sağlanmaktadır (complément dégressif). Nispeten sağlanacak yardımın formülü şu şekildedir: $[(\text{Gelir Sınırı} + 12 \times \text{Aylık Yardım Miktarı} - \text{Ailenin Yıllık Geliri}) / 12]$ (Service-Public.fr, 2024b).

5 Bazı yardımlarda hanede her iki ebeveynin de çalışması halinde çalışan kadınların çocuk sahibi olmasının teşvik edilmesi amacıyla asgari gelir sınırı hanede tek bir ebeveynin çalıştığı duruma göre daha yüksek belirlenmektedir.

ri hariç tüketici fiyat enflasyonu dikkate alınarak güncellenmektedir. (Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité [n° 2023/6]. s.121). 1 Nisan 2024 - 31 Mart 2025 Dönemi için BMAF 466,44 Euro olarak belirlenmiştir (Service-Public.fr, 2024d).

4. ÇOCUK BAKIM YARDIMI

Çocuk bakım yardımı, çalışan kişilere bakımını üstlendikleri çocuklar için kreşler, bakım evleri veya bakıcılardan alınan bakım hizmeti nedeniyle ortaya çıkan masraflara destek olunması amacıyla verilen bir yardımdır. Fransa'daki "Serbest Bakıcı Tercihinde Tamamlayıcı Yardım (Complément de libre choix du mode de garde -CMG-)", bir çocuk bakım yardımıdır. Yardım, mesleki faaliyetleri nedeniyle 6 yaşından küçük çocukları için bakım hizmeti alan ailelere, bakım hizmeti ücretinin bir bölümünün karşılanması şeklinde sağlanan bir yardımdır (CAF, Le complément de libre choix du mode de garde (Cmg), 2024).

CMG yardımlarından yararlanmak için;

i) Bakımı üstlenilen çocuğun zorunlu ilköğretim yaşının (6) altında olması,

ii) Çocuğun bakımını üstlenen kişinin veya kişilerden bir tanesinin aktif olarak çalışması ya da Kamu yararına çalışma veya mesleki entegrasyon eğitimine katılma,

Bakımı üstlenilen çocuk için ücretli bakım hizmetinin aşağıda sayılanların en az birinden alınması gerekmektedir:

i) Kendi evinde çocuk bakım hizmeti veren sertifikalı Çocuk Bakım Asistanlarından,

ii) Çocuğun ikamet ettiği evde bakım hizmeti veren gerçek kişi Bakıcıdan (aynı evde devamlı yaşayan ve yatılı kalan hizmetliler dâhil değildir),

iii) Aylık 16 saatten az olmamak üzere çocuğun ikamet ettiği evde bakım hizmeti veren tüzel kişiden,

iv) Aylık 16 saatten az olmaması ve bakım ücretinin 10 Euro (2024, saatlik)'dan az olması koşuluyla 12 veya daha az çocuk bairandıran kreşlerden (Mikro-kreşler),

v) Aylık 16 saatten az olmaması ve bakım ücretinin 10 Euro (2024, saatlik)'dan az olması koşuluyla Çocuk Bakım Asistanı istihdam eden işletmelerden (Aile Kreşleri) (CAF, Le complément de libre choix du mode de garde (Cmg), 2024).

CMG yardımları kapsamında şu yardımlar sağlanmaktadır;

i) Alınan bakım hizmeti bedelinin %85'ini geçmemek üzere nakdi yardım,

ii) Bakım hizmetinin onaylı çocuk bakım asistanlarından veya evde bakım hizmeti veren bir bakıcıdan alınması durumunda sosyal sigorta primi desteği (CAF, Le complément de libre choix du mode de garde (Cmg), 2024).

Kişi kendi evinde bakım hizmet aldığı anda yardımlar aile başına yapılırken, diğer bakım hizmetlerinde çocuk başıdır. Yapılacak nakdi yardım miktarı; alınan çocuk bakım hizmetinin türü, ailenin gelir durumu ve çocuğun yaşına göre değişmektedir (CAF, Le complément de libre choix du mode de garde (Cmg), 2024).

Tablo 1. Yardım Miktarları (Euro) ve Gelir Seviyeleri

	Hane Gelir Grupları		
Çocuk Sayısı	Düşük Gelir Grubu	Orta Gelir Grubu	Üst Gelir Grubu
1	< 22.809	< 50.686	50.686 ≥
Ek Her Çocuk	+3.237	+7.195	+7.195
Tek ebeveynler	+%40	+%40	+%40
Hizmet Sağlayıcı	Yardım Miktarı		
Sertifikalı Çocuk Bakım Asistanı veya Bakıcı	BMAF'ın %114,04'ü = 529,29	BMAF'ın %71,91'i = 333,75	BMAF'ın %43,14'ü = 200,22
Aile Kreşi veya Sertifikalı Çocuk Bakım Asistanı Çalıştıran Tüzel Kişi	BMAF'ın %172,57'si = 800,92	BMAF'ın %143,81'i = 667,44	BMAF'ın %115,05'i = 533,96
Ev veya Kreşte Bakım Hizmeti Veren Tüzel Kişi	BMAF'ın %208,53'ü = 967,81	BMAF'ın %179,76'sı = 834,28	BMAF'ın %151'i = 700,80

Kaynak: CAF, Le complément de libre choix du mode de garde (Cmg), 2024; CLEISS, Montants des prestations familiales, 2024

Yardımanın azami tutarı, alınan bakım hizmeti bedelinin %85'ini geçmemek üzere 0-3 yaş grubundaki çocuklar için belirlenmektedir. Bununla birlikte bazı özel durumlarda azami tutar üzerinden aşağıda belirtilen oranlarda güncelleme yapılmaktadır:

i) Resmi tatil günleri, pazar günleri ve saat 22:00 ile 06:00 arasında yapılan toplam bakımın 25 saati geçmesi durumunda %10 artırım,

ii) Hak sahibi, eşi veya söz konusu çocuk için engellilere yönelik bir yardım alınması halinde %30 artırım,

iii) Tek ebeveynler için %30 oranında artırım,

iv) Yarı zamanlı çalışma yapılması nedeniyle sağlanan ebeveyn parasından (Çocuk Yetiştirme Paylaşım Yardımı) yararlanılması halinde %50 indirim,

v) Anaokuluna giden çocuklar (Fransa'da anaokulu (école maternelle), 3-6 yaş grubundaki çocuklar için zorunludur.) için %50 indirim (CAF, Le complément de libre choix du mode de garde (Cmg), 2024).

5. EBEVEYN İZİNLERİ

Ebeveyn izni, analık izni süresinin bitiminden itibaren belli bir yaşa gelene kadar çocuğuna şahsen bakması için çocuğun bakımını üstlenen kişilere izin verilmesi şeklindeki bir aile yardımudur. Ebeveyn izni, tam zamanlı veya kısmi süreli olabileceği gibi ücretli veya ücretsiz izin şeklinde de olabilmektedir. Fransız sisteminde ailenin çocuklar ile ilgilenmesini sağlayan çeşitli ebeveyn izinleri bulunmaktadır. Bu izinlerin bazıları, çocuklar dışında diğer yakınlarla bakılması halinde de kullanılabilen izinlerdir. Çalışmanın kapsamını bakıma yönelik aile yardımları oluşturduğundan çalışmada çocuklara bakılmasına yönelik olarak çocuğun bakımını üstlenen kişilere verilen yardımlar dikkate alınmıştır. Fransa'daki temel ebeveyn izni; Ebeveyn Çocuk Eğitimi İzni'dir. Bununla birlikte Fransa'da başta çocukları olmak üzere yakınlarının hastalığı ve engellilik durumu nedeniyle iş akdiyle çalışan kişilere yakınlarına bakmaları için tam veya yarı zamanlı izin verilmesi şeklinde pek çok uygulama bulunmaktadır. Bunlardan kişilerin bakımını üstlendikleri çocuklarına bakmalarına yönelik olarak verilen izinlerin aile yardımları kapsamında değerlendirilmesi mümkün olduğundan bu tür yardımlar da bu kısımda açıklanmıştır.

5.1. Ebeveyn Çocuk Eğitimi İzni

Ebeveyn Çocuk Eğitimi İzni (Le Congé Parental D'éducation) kapsamında Fransa iş mevzuatı kapsamında istihdam edilen kişilere, doğum veya 16 yaşından küçük bir çocuğun evlatlık edinimi halinde çocuğun ba-

kımı ve eğitimi ile ilgilenilebilmesi için iş sözleşmesini askıya alma veya kısmi çalışma imkânı verilmektedir. Bu izinden erkekler de yararlanabilmektedir (Ministère du Travail de l'Emploi, 2024a).

İznin süresi, 1 yıldır. Ancak izin süresinin, çocuk 3 yaşını aşmayacak şekilde birer yıllık sürelerle uzatılması mümkündür. 3 yaşından büyük bir çocuğun evlat edinilmesi halinde evlat edinme tarihinden itibaren bu süre, 3 yıl olarak uygulanır. Bu süre, üç ve daha fazla sayıda çocuk doğumu ya da üç ve daha fazla çocuğun evlat edinilmesi halinde beş defa ve en fazla çocuklar 6 yaşına ulaşana kadar uzatılabilir. Çocuğun ağır bir hastalık veya kaza geçirmesi ya da engelli kalması halinde izin süresi, 1 yıl daha uzatılabilmektedir (Ministère du Travail de l'Emploi, 2024a).

Ebeveyn Çocuk Eğitimi İzni'nden yararlanan kişilerin, çocuğun vefatı ya da hanede ekonomik darlık halinde yahut 1 yıllık izin süresinin uzatılması anında, izin kullanma şeklini kısmi çalışmadan yıllık izin kullanılmasına veya yıllık izin kullanımından kısmi çalışmaya değiştirme hakkı bulunmaktadır. Kısmi çalışma durumunda izin süreleri kıdem hesabına dâhil edilirken yıllık izin durumunda süreler, yarı oranında hesaba katılmaktadır (Ministère du Travail de l'Emploi, 2024a).

İzin hakkından yararlanılabilmesi için çalışılan işyerinde 1 yıl kıdem şartı aranmaktadır. İzin süresince Çocuk Bakım Asistanlığı veya mesleki eğitim programları dışında çalışılamaz. Doğum veya evlat edinme durumunda gerekli şartları taşımayanlar, izin haklarını şartları sağladıkları anda da kullanabilmektedirler. Kısmi süreli çalışma halinde Ebeveyn Çocuk Eğitimi İzni'nden yararlanan kişilerin, 16 saati aşmak kaydıyla çalışma süresini belirleme hakkı bulunmaktadır. Ancak çalışma sürelerinin ne vakitlerde kullanılacağı işveren tarafından belirlenir (Ministère du Travail de l'Emploi, 2024a).

5.2. Hasta Çocuk Sebebiyle (işte) Bulunmama İzni

Hasta Çocuk Sebebiyle (işte) Bulunmama İzni (Absences Pour Enfant Malade), Fransa iş mevzuatına göre çalışanlara bakmakla yükümlü oldukları 16 yaşından küçük çocuklarının hastalıkları veya geçirdikleri kaza sebebiyle ücretsiz izin alabilmelerine imkân veren bir izindir. İzin süresi bir yılda toplam 3 gündür. Çocuk 1 yaşından küçükse veya çalışan 3 ve daha fazla çocuğa bakmakla yükümlü ise bu süre bir yılda toplam 5 gün olarak kullanılabilir. İş sözleşmesi veya toplu sözleşmelerde çalışana ücret ödenmesine ilişkin hükümler bulunabilmektedir. Bu izinden yararlanılabilmesi için gerekli tek koşul, işverene doktor raporu ibraz edilmesidir (Ministère du Travail de l'Emploi, 2024b).

5.3. Çocuk Engeli veya Ağır Hastalığı Öğrenme İzni

Çocuk Engeli veya Ağır Hastalığının Öğrenilmesi İzni (Congé Pour L'annonce Du Handicap Ou D'une Pathologie D'un Enfant), bakımı üstlenilen çocukların, hayatını önemli derecede etkileyecek bir engelle veya uzun süreli ciddi bir hastalığa yakalanması haberini alan ebeveynlere verilen bir izindir. Fazlası işçi lehine toplu sözleşmede düzenlenebilmekle birlikte 5 gün ücretli izin hakkını içermektedir ve ancak haberin alındığı dönemde kullanılabilir. Bu süreler çalışılmış süreler olarak sayılmaktadır. Bu izinden faydalanmak çocuğun önceden belirlenmiş listede bulunan bir hastalığa veya engelle yakalanması ve bunun tıbbi rapor ile sigorta kurumu tarafından tescil edilmesi halinde mümkündür (Service-Public.fr, 2023b).

5.4. Yakına Yardım İzni

Yakına Yardım İzni (Congé de Proche Aidant), iş akdiyle çalışan kişilere Fransa'da ikamet eden ve kendi bakımını gerçekleştirmekte zorlanan bir yakınına bakması için iş sözleşmesini askıya alma veya işverenin onay vermesi halinde kısmi süreli çalışma imkânı veren bir uygulamadır. Bu uygulama genel anlamda bir aile yardımı olmamakla birlikte bakımı sağlanmasına yönelik olarak izin alınabilecek kişiler arasında çalışanın çocukları da bulunduğu için çocuğun bakımının gerçekleştirilmesi için alınacak izinlerin aile yardımı olarak kabul edilmesi mümkündür (Ministère du Travail de l'Emploi, 2024c).

Toplu sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde izin süresi 3 aydır. Çalışma hayatı boyunca toplamda 1 yılı aşmamak kaydıyla yinelenebilmektedir. İzinde geçirilen süreler kıdem tazminatında hesaba katılır ve ücretli izin haklarından düşülemez (Ministère du Travail de l'Emploi, 2024c).

İznin kullanımında kıdem şartı aranmamaktadır. Bakıma muhtaç kişinin %80'nin üzerinde kapasite kaybı halinde olması aranmaktadır. Bununla birlikte kişi izinli olduğu sürelerde ilgilenmekte olduğu yakını tarafından veya bu sebeple başkaca bir kaynaktan ücret alması durumu hariç mesleki bir aktivitede bulunamaz (Ministère du Travail de l'Emploi, 2024c).

İşveren ile iznin aralıklı veya kısmi süreli kullanılması şeklinde bir anlaşma yapılması dışında izin, tam gün ve aralıksız olarak kullanılır. Bu sürede işveren tarafından çalışana ücret verilmemektedir (Ministère du Travail de l'Emploi, 2024c).

5.5. Ebeveyn Bulunma İzni

Ebeveyn Bulunma İzni (Congé De Présence Parentale); önemli bir kaza, hastalık veya engellilik nedeniyle bakıma ihtiyaç duyan 20 yaşından küçük çocuğuna bakmak için iş sözleşmesini askıya alma veya kısmi süreli çalışma imkânı veren bir uygulamadır (Ministère du Travail de l'Emploi, 2024b).

İzin süresi, tıbbi rapor ile belirtilen süre ile sınırlı olmak üzere bir çocuk için hastalık veya mağdur edici sebep başına 3 yılda toplam 310 iş günüdür. İzin sonunda çocuğun bakıma ihtiyacının devam ettiğine yönelik yeni bir tıbbi rapor ile süreç yinelenabilmekte ve yeniden 3 yıllık bir süre için toplamda 310 iş günü bu uygulamadan yararlanılabilmektedir. İzin günleri parça parça kullanılabilmektedir. Çocuğun vefatı ya da hanede ekonomik darlık halinde çalışan iznini erken sonlandırma imkânına da sahiptir. İzinde geçen süreler kıdem hesabında dikkate alınmaktadır (Ministère du Travail de l'Emploi, 2024b).

5.6. Ağır Hasta Çocuğu Olan Ebeveyne Dinlenme Günü Armağanı

Ağır Hasta Çocuğu Olan Ebeveyne Dinlenme Günü Armağanı (Don De Jours De Repos À Un Parent D'enfant Gravement Malade), Ebeveyn Bulunma İzni alabilecek durumda olan çalışanlar için alternatif bir izin kullanma hakkıdır. Bu izin yönteminde, çocuğu hasta olan ebeveyne bir iş arkadaşı kendi izin günlerinden vermektedir. Böylece Ebeveyn Bulunma İzni alabilecek durumda olan kişiler, diğer çalışanların biriken izin günlerinden yararlanabilmektedir. İzin süresinde feragat etmek suretiyle diğer çalışanlara izin süresi armağan edecek olan işçinin izin sürelerini armağan edebilmesi için kendisine en az 24 gün izin hakkı ayırmış olması gerekmektedir (Ministère du Travail de l'Emploi, 2024b).

6. EBEVEYN PARASI YARDIMLARI

Ebeveyn parası, analık izni süresinin bitiminden başlayarak çocuğun bakımı için tam veya kısmi süreli izin kullanan kişilere verilen bir yardımdır. Ebeveyn parası yardımlarının Fransa'daki temel uygulamasını, Çocuk Yetiştirme Paylaşım Yardımı oluşturmaktadır. Bununla birlikte Ebeveyn İzinleri bölümünde açıklanan izinlerden yararlanan kişilere yapılan çeşitli yardımlar da bulunmaktadır.

6.1. Çocuk Yetiştirme Paylaşım Yardımı

Çocuk Yetiştirme Paylaşım Yardımı (Prestation Partagée D'éducation De L'enfant -PreParE-), 3 yaşından küçük bir çocuğa (evlat edinme durumunda 20 yaş) bakmak amacıyla mesleki faaliyetlerin azalması veya durdurulması halinde kişilere aylık olarak verilen yardımlardır. Bu yardım, ebeveynlerden yalnız birine sağlanabileceği gibi her ikisine de aynı anda veya farklı zamanlarda sağlanabilmektedir (CAF, La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), 2024).

Aylık miktar hak sahibinin mesleki faaliyetini tam veya kısmen durdurmuş olması ve yardım alacağı süreye göre belirlenmektedir. İki kişinin aynı çocuk için alacağı toplam yardım miktarı, mesleki faaliyetini tamamen durdurmuş tek bir kişinin alacağı miktarı geçmemektedir (CAF, La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), 2024).

Tablo 2. Yardım Miktarları ve Yıllık Gelir Sınırları (Euro)

Kişinin durumu	Yardım miktarı	
Mesleki faaliyetin tamamen durması	BMAF %97 = 448,42	
Mesleki etkinlik %50'den az ise	BMAF %62 = 289,89	
Mesleki etkinlik %50 ilâ %80 arasında ise	BMAF %36 = 167,22	
Artırılmış PreParE	BMAF %158 = 732,97	
Uzatılmış PreParE Gelir Sınırları		
Hanedeki Çocuk Sayısı	Gelir tavanı (Tek çalışan)	Gelir tavanı (İki çalışan veya Tek ebeveyn)
2	< 34.944	< 44.307
Ek her çocuk	+ 6.989	

Kaynak: CLEISS, Montants des prestations familiales, 2024; CAF, La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), 2024.

Aylık yardımın süresi çocuk sayısı ve aile durumuna göre değişmektedir. 3 ve üzeri çocuk sahibi olan aileler için kısa süreli ancak miktarı artırılmış bir aylık modeli seçeneği olan “Artırılmış PreParE” (PreParE majorée) yardım seçeneği de bulunmaktadır. Ayrıca çocuğun, anaokulu veya kreşe kaydının kabul edilememesi durumunda yardım süresi çocuk ilköğretim çağına gelene kadar uzatılabilmektedir (“Uzatılmış PreParE” (PreParE prolongée)). Bu uzatma hakkı için ailenin en az 2 çocuk sahibi olması ve hane gelirinin belirli bir seviyenin altında olması gerekmektedir. Çocuğun bir kreş veya anaokuluna kaydının yapılması durumunda yardım kesilmektedir. En küçüğü 18 ilâ 29 aylık olmak üzere 2 ve üzeri çocuğun bakımını

üstlenen kişilerin tekrar çalışmaya başlaması halinde yardımlar, 2 ay daha verilmeye devam edilmektedir. Alınmakta olan yardım çocuğun vefatı halinde 3 ay daha verilmektedir (CAF, La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), 2024).

Tablo 3. Çocuk Yetiştirme Paylaşım Yardımı Süreleri

Bakmakla Yükümlü Olunan Çocuk Sayısı	Ebeveynlerin Birlikte Yaşadığı Aile		Tek Ebeveyn	
	Yaş Koşulu	Yardımanın Süresi (ebeveyn başına)	Yaş Koşulu	Yardımanın Süresi
1	1 yaş	6 ay	1 yaş	12 ay
2 ve daha fazla	3 yaş	24 ay	3 yaş	36 ay
3 ve üstü çoklu doğum	6 yaş	48 ay	6 yaş	72 ay
Üç ve daha fazla çocuk için artırılmış PreParE	1 yaş	8 ay	1 yaş	12 ay
	Evlat Edinme Durumu			
	Zaman Koşulu		Yardımanın Süresi (ebeveyn başına)	
1	İlk 12 ay		12 ay	
2 ve daha fazla	İlk 12 ay (1 yaşından büyükse 3 yaş)		12 ay veya 36 ay	
Aynı anda 3 ve daha fazla	Çocukların ilk 36 ayı boyunca		36 ay	
Üç ve daha fazla çocuk için artırılmış PreParE	Öz evlat ile aynı sürelerde			

Kaynak: CAF, La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), 2024.

Not: 2 ve üzeri çocuğun bakımı üstlenildiğinde doğum sonrası alınan ücretli analık izinleri ile ücretli evlatlık alma izinleri bu sürelerden düşülmektedir.

Bu yardımdan yararlanılabilmesi için 8 çeyrek (1 çocuğun bakımını üstlenen kişilerin, son 2 yıl içinde; 2 çocuğun bakımını üstlenen kişilerin son 4 yıl içinde ve 2'den fazla çocuğun bakımını üstlenen kişilerin ise son 5 yıl içinde) yaşlılık sigortasına tabi olarak çalışması veya hastalık, analık ve işsizlik ödeneği alması ya da istihdam desteklerinden yararlanılması gerekmektedir (CAF, La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE), 2024). Çalışılmayan dönemler için sağlanan diğer sosyal güvenlik yardımlarından veya tam zamanlı çocuğun bakıcı masraflarının

karşılanmasına yönelik yardımlardan yararlanan kişiler, bu yardımdan yararlanamamaktadır. Mesleki eğitim alınması bu yardımdan yararlanmaya engel değildir (CAF, La prestation partagée d'éducation de l'enfant (Pre-ParE), 2024).

6.2. Yakına Yardım Günlük Ödeneği

Yakına Yardım Günlük Ödeneği (L'allocation journalière du proche aidant -AJPA-), Yakına Yardım İzni (Congé de Proche Aidant) kullanan kişilere verilen bir yardımdır (CAF, L'allocation journalière du proche aidant (Ajpa), 2024). Yardım miktarı, iş bırakma gün sayısına göre belirlenip net asgari ücret üzerinden oransal olarak verilmektedir. Tam gün iş bırakma halinde 7 saat karşılığı ödeme yapılırken yarım günlük iş bırakma halinde ise 3 buçuk saat karşılığı ödeme yapılmaktadır. Eşlerden her ikisinin de yardımdan yararlanması durumunda toplam tutar, aylık 22 işgünü bedelini aşmamaktadır. Bu yardımdan çalışma hayatı boyunca en fazla 66 işgünü için yararlanılabilmektedir. Ayrıca AJPA'dan faydalanan kişiler bu süreçte Fransız sisteminde “ev ebeveynleri” için öngörölmüş emeklilik sigortası kapsamında sayılmaktadırlar (CAF, L'allocation journalière du proche aidant (Ajpa), 2024).

6.3. Ebeveyn Bulunma Günlük Ödeneği

Ebeveyn Bulunma Günlük Ödeneği (Allocation Journalière De Présence Parentale -AJPP-), Ebeveyn Bulunma İzni kullanan kişiler verilen bir yardımdır (CAF, L'allocation journalière de présence parentale (Ajpp), 2024). Yardım miktarı, BMAF'a yerine net asgari ücret üzerinden oransal olarak verilmektedir. Kişinin alacağı yardım tutarı, iş bırakma gün sayısına göre belirlenip aylık olarak ödenmektedir (Direction de la sécurité sociale - Bureau des études et de l'évaluation (6C), 2022). Eşlerden her ikisinin de yardımdan yararlanması durumunda toplam tutar aylık 22 işgünü bedelini aşmamaktadır. Buna ek olarak, gelir düzeyi belirli bir sınırın altında olan ailelerin aldığı ödeneye çocuğun sağlığı ile bağlantılı ek masraflar yapılması halinde artırım yapılmaktadır. AJPP alınan süreç boyunca kişiler sağlık sigortası tarafından sağlanacak yardımlardan da faydalanmaktadırlar. (CAF, L'allocation journalière de présence parentale (Ajpp), 2024).

Tablo 4. Ebeveyn Bulunma Günlük Ödeneği Miktarları

Kişinin Durumu	Yardım Miktarı	
Tam gün iş bırakma	7 x Saatlik net asgari ücret	
Yarım gün iş bırakma	3,5 x Saatlik net asgari ücret	
Ek masraflar için yapılan artırım	BMAF'ın %27,19'u = 126,20 Euro	
Artırım için Gelir Sınırları		
Çocuk sayısı	Tek Kişinin Çalıştığı Aileler	Her İki Ebeveynin de Çalıştığı Aileler ve Tek Ebeveynler
1	< 27.655	< 38.483
2	< 34.944	< 44.307
Ek her çocuk için	+6.989	

Kaynak: CAF, L'allocation journalière de présence parentale (Ajpp), 2024; Direction de la sécurité sociale - Bureau des études et de l'évaluation (6C), Dossier Statistique Des Prestations Familiales 2022, Barèmes Bénéficiaires Données Financières, Ekim 2022, s33.

7. SOSYAL GÜVENLİK DESTEKLERİ

Sosyal güvenlik destekleri, çocuklarına bakan ebeveynlere sosyal güvenlik hakkı sağlanması amacıyla ebeveyn adına sosyal sigorta primi ödenmesi veya erken emeklilik sağlanması şeklindeki aile yardımlarıdır. Fransa'da bu kapsamda yapılan aile yardımı, Ev Ebeveyni Emeklilik Sigortası Yardımı (Assurance vieillesse du parent au foyer)'dır. Bu yardımdan yararlanabilmek için temel olarak üç koşul aranmaktadır. Bunlar; mesleki etkinliğin bir yakın ile ilgilenmek amacıyla azaltılması veya durdurulması, başvuran kişinin yıllık gelirinin belirlenen gelir seviyelerinin altında olması ve yukarıda açıklanan ebeveyn izini ve ebeveyn parası yardımlarından birinden yararlanılmasıdır. 20 yaşından küçük çocuğun %80 engelli olması veya çocuğun %50'nin üzerinde engelli olup kişinin bu sebeple düzenlenmiş aile yardımlarından yararlanıyor olması halinde de bu yardımdan yararlanılabilmektedir (CAF, L'assurance vieillesse, 2024).

Tablo 5. Sosyal Güvenlik Desteği Hak Kazanma Koşulu Yıllık Gelir Sınırları (Euro)

Bakılmak ile Yükümlü Olunan Çocuk Sayısı	Tek ebeveyn	Hanede Birlikte Yaşayan Aile
1	< 27.141	< 29.120
2	< 33.417	< 34.944
Ek her çocuk	+ 6.263	+ 6.989

Kaynak: (CAF, L'assurance vieillesse, 2024).

8. VERGİ MUAFİYETLERİ

Fransa’da çocuk bakımına yönelik bazı vergi teşvikleri bulunmaktadır. Ülkede gelir vergisi (impôt sur le revenu) mükellefin aile durum ve yükümlülükleri dikkate alınarak hesaplanmakta, yapılacak teşvikler de bu durum kayda alınarak yapılmaktadır (Ministère de l’Économie, des Finances et de l’Industrie, 2024).

8.1. Çocuğun Dışarda Bakım Masrafları Vergi Kredisi

Çocuğun Dışarda Bakım Masrafları Vergi Kredisi (Frais De Garde D’enfant Hors Du Domicile), 6 yaşından küçük çocukların bakımı için sertifikalı çocuk bakım asistanlarından veya bir çocuk bakımı için kurulmuş yapıdan alın bakım hizmeti ücretinin gelir vergisinden düşülmesi uygulamasıdır (Service-Public.fr, 2024h).

Yardım, ülkede uygulanan vergi teşviklerinden “vergi kredisi” (crédit d’impôt) kategorisindedir. Vergi kredisi teşviki, çocuğun bakımı için yapılmış masraflardan, bu amaçla verilmiş kamusal veya özel aile yardımlarının düşülmesi sonucu aileye yük olarak kalan kısım üzerinden hesaplanmaktadır. Elde edilen tutar, kişinin vergi kredisini oluşturmaktadır. Vergi kredisi kişilerin ödeyeceği vergiden düşülmekte, eğer kredi miktarı ödenecek vergiden fazla ise arta kalan miktar mükellefe iade edilmektedir (Service-Public.fr, 2024i). Vergi kredisi her halükarda yapılan masrafın %50’sini geçemez. 2024 yılı için azami vergi kredisi 3500 Euro’luk masraf için 1750 Euro’dur (Service-Public.fr, 2024h).

8.2. Evde İşçi Çalıştırma Vergi Kredisi,

Evde İşçi Çalıştırma Vergi Kredisi (Crédit D’impôt Pour L’emploi D’un Salarié À Domicile), çocuk bakımı ve çocuk için ulaşım sağlama gibi bir dizi hizmet alımı için vergi indirimi sağlanmasına yönelik bir düzenlemedir. Gelir vergisine ilişkin vergi kredisi niteliğinde bir teşviktir. Teşvik miktarı 2024 yılı için yıllık en fazla 12.000 Euro olup bakmakla yükümlü olunan çocuk sayısı başına 750 Euro artırılabilir. Ancak 15.000 Euro’yu aşamamakta ve her halükarda yapılan masrafların %50’si ile sınırlıdır (Service-Public.fr, 2024j).

9. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadınların işgücüne dâhil edilmesi ve kayıtlı istihdamları, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğinin sağlanabilmesi bakımından önem taşımaktadır. Ancak özellikle eğitilmiş ve nitelikli işlerde istihdam edilen kadınlar olmak üzere çalışan kadınlara ait doğurganlık hızları, işgücüne

katılmayan kadınlara göre daha düşük olduğu bilinmektedir. Ayrıca 0-3 yaş grubunda bir çocuğu bulunan kadınların işgücüne katılımı da bu yaş grubunda bir çocuğun bakımını üstlenmeyen kadınlara göre daha düşüktür. Başta çocuğun bakımına yönelik yardımlar olmak üzere aile yardımları, hem kadın istihdamının hem de doğurganlık hızlarının artırılmasında kullanılabilir bir araçtır.

Çocuğun bakımına yönelik olarak Türkiye’de kişilere yapılan nakdi yardımlar oldukça sınırlı grupları kapsamakta ve yükün çoğu işverenler üzerine bırakılmış durumdadır. Çocuğun bakımına yönelik aile yardımlarından yararlanmaksızın doğurganlık hızlarının artırılmasına yönelik alınacak tedbirlerin istenen etkiyi yaratması oldukça zordur.

Fransa, AB üyesi ülkeler arasında doğurganlık hızları en yüksek olan ülkedir. Fransız sosyal güvenlik sistemi incelendiğinde ülkede başta çocuğun bakımına yönelik yardımlar olmak üzere aile yardımlarının kişilerin çocuk sahibi olmaya özendirilmesi ve doğurganlık hızlarının artırılmasına yönelik olarak tasarlandığı anlaşılmaktadır. Türkiye’de kadın istihdamı ile doğurganlık hızlarının dengeli bir şekilde artırılabilmesi için çocukların bakımına yönelik yardımların gözden geçirilmesi ve başta kreş/bakım yardımları olmak üzere çocuğun bakımına yönelik uygulamalarının toplumun tüm kesimlerini kapsayacak şekilde devlet tarafından karşılanması gerektiği düşünülmektedir. Bu uygulamalar geliştirilirken Fransa’daki çocuğun bakımına yönelik yardımların dikkate alınması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akpınar, T. (2021). Sosyal Koruma Kapsamında Türkiye’de Aile Yardımları. Cataloging-In-Publication Data, 432.
- Björklund, A. (2006). Does family policy affect fertility?. Journal of population economics, 19(1), 3-24.. <https://doi.org/10.1007/s00148-005-0024-0>
- Brewster, K. L., & Rindfuss, R. R. (2000). Fertility and women’s employment in industrialized nations. *Annual review of sociology*, 26(1), 271-296.
- Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité (n° 2023/6). 31 Mart 2023, Erişim Adresi: <https://sante.gouv.fr/fichiers/bo/2023/2023.6.sante.pdf>
- CAF (2023), Revalorisation des plafonds de ressources applicables aux prestations familiales, aux aides au logement et aux minima sociaux. Erişim Tarihi: 19.12.2024, Erişim Adresi: https://www.caf.fr/sites/default/files/medias/cnaf/Nous_connaitre/qui%20sommes%20nous/Textes%20de%20r%C3%A9f%C3%A9rence/Circulaires/2023/IT2023-018_Revalorisation_plafonds_ressources_PF_AL_minima_sociaux.pdf
- CAF, Le complément de libre choix du mode de garde (Cmg), 2024, Erişim Tarihi: 15.12.2024, Erişim Adresi: <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-personnelle/le-complement-de-libre-choix-du-mode-de-garde-cmg>
- CAF, La prestation partagée d’éducation de l’enfant (PreParE), 2024. Erişim Tarihi: 20.12.2024, Erişim Adresi: <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-personnelle/la-prestation-partagee-d-education-de-l-enfant-prepare>
- CAF, L’allocation versée en cas de décès d’enfant, 2004, Erişim Tarihi: 18.11.2024, Erişim Adresi: <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/accident-de-vie/l-allocation-versee-en-cas-de-deces-d-enfant>
- CAF, L’allocation journalière du proche aidant (Ajsa), 2024, Erişim Tarihi: 20.12.2024, Erişim Adresi: <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/handicap/l-allocation-journaliere-du-proche-aidant-ajsa>
- CAF, L’assurance vieillesse, 2024, Erişim Tarihi: 21.12.2024, Erişim Adresi: <https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/handicap/assurance-vieillesse-du-parent-au-foyer-avpf>
- Caf du Bas-Rhin (2024), tout savoir sur les MICRO-CRECHES, Nisan 2024, Erişim Adresi: <https://www.caf.fr/sites/default/files/medias/671/partena-ires/Tout%20savoir%20sur%20les%20micro-cr%C3%A8ches%20-%20avril%202024.pdf>
- CLEISS, “IV - Les prestations familiales”, 2024, Erişim Tarihi: 18.11.2024, Erişim Adresi: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france4.html

- CLEISS, “Montants des prestations familiales”, 2024, Erişim Tarihi: 18.11.2024, Erişim Adresi: https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france6_prestations-familiales.html
- CNAF (2022), La branche Famille de la Sécurité Sociale, Erişim Tarihi: 19.12.2024, Erişim Adresi: https://www.caf.fr/sites/default/files/medias/cnaf/Nous_connaitre/qui%20sommes%20nous/CNAF_BFF_2022_BaT%20basse%20def.pdf
- Collombet, C. et Rioux, L. (2022) . Nouveau Regard sur « Analyse comparée des politiques familiales française et allemande » Regards, N° 60(1), 317-327. <https://doi.org/10.3917/regar.060.0317>.
- Dağlıoğlu, S. & Bektaş, U. E. (2022). 102 sayılı ILO Sözleşmesi'ne Göre Aile Yardımı Olarak Sınıflandırılacak Türkiye'deki Mevcut Yardımlar. Sosyal Güvenlik Dergisi, 12(2), 327-346. DOI: 10.32331/sgd.1223517
- Dağlıoğlu, S. & Bektaş, U. E. (2023). Comparative Analysis of Practices of Family Benefits in EU Member States. Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), 479-507. DOI: 10.30561/sinopusd.1226990
- Dağlıoğlu, S. (2024). Türkiye'deki Aile Yardımı Uygulamalarının Diğer Ülke Uygulamaları ile Karşılaştırmaları Analizi (Sözlü Sunum). 13. Uluslararası Bilimsel Çalışmalar Kongresi (UBCAK), Ankara, Türkiye, Tam Metin Kitabı (1. Baskı), Asos Yayınevi, 13-27.
- Direction de la sécurité sociale - Bureau des études et de l'évaluation (6C) (2022), *Dossier Statistique Des Prestations Familiales 2022, Barèmes Bénéficiaires Données Financières*, Ekim 2022.
- Direction Générale de la Cohésion Sociale, Etude sur les causes des difficultés des services d'accueil familiaux dits « crèches familiales », 2023/1, Erişim Adresi: https://solidarites.gouv.fr/sites/solidarite/files/2023-01/dgcs_etude_creches_familiales_annexe_2_noteetat_des_lieux_primaire.pdf
- Documentaire Société (2023, Ocak 19). [Video] Aides sociales : La CAF en fait-elle trop ?, Erişim Tarihi: 19.12.2024, Erişim Adresi: https://www.youtube.com/watch?v=bwIvKeg_n6I&t=391s
- Dodurka, B. Z. (2014). Türkiye'de Merkezi Devlet Eliyle Yapılan Sosyal Yardımlar-Çalışma Raporu. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu, 1-25.
- Eurostat, EU median age increased by 2.3 years since 2013, 2024, Erişim Tarihi: 17.11.2024, Erişim Adresi: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240215-1>
- Gauthier, A. H. ve Hatzius, J. (1997). Family Benefits and Fertility: An Econometric Analysis, Population Studies, 51(3), s.295.
- Hájek, J., & Olexová, C. (2023). Child benefits and child tax allowances in the Czech Republic, Slovak Republic and Sweden. International Journal of Sociology and Social Policy, (ahead-of-print).

- Hegewisch, A., & Gornick, J. C. (2013). The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries. *Work and Family Policy*, 3-22.
- Immervoll, H., Sutherland, H., and de Vos, K. (2000). Child poverty and child benefits in the European Union (No. EM1/00). EUROMOD Working Paper.
- Karabayır, İ. (2019). ILO Temel Sosyal Güvenlik Standartları Kapsamında Aile Yardımlarının Türk Sosyal Güvenlik Sistemine Entegrasyonu: AB Araştırmalı Öneriler, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.
- Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie (2024), Quotient familial et impôt sur le revenu : comment ça marche ?, Son Güncelleme: 18.04.2024, Erişim Tarihi: 21.12.2024, Erişim Adresi: <https://www.economie.gouv.fr/particuliers/quotient-familial>
- Ministère du Travail de l'Emploi (2024a), Le congé parental d'éducation, Son Güncelleme: 12.12.2024, Erişim Tarihi: 20.12.2024, Erişim Adresi: <https://travail-emploi.gouv.fr/le-conge-parental-deduction>
- Ministère du Travail de l'Emploi (2024b), Les congés et absences pour enfant malade, Son Güncelleme: 16.12.2024, Erişim Tarihi: 20.12.2024, Erişim Adresi: <https://travail-emploi.gouv.fr/les-conges-et-absences-pour-enfant-malade>
- Ministère du Travail de l'Emploi (2024c), Le congé de proche aidant, Son Güncelleme: 10.04.2024, Erişim Tarihi: 20.12.2024, Erişim Adresi: <https://travail-emploi.gouv.fr/le-conge-de-proche-aidant>
- Oberlin, E. M., Caristo, A. M., Lagomarsino, G. and Santos, S. (2007). Family allowances: Policy, practice and the fight against poverty in Europe and Latin America?, Technical Report 02, International Social Security Association
- Sánchez-Mangas, R., & Sánchez-Marcos, V. (2008). Balancing family and work: The effect of cash benefits for working mothers. *Labour Economics*, 15(6), 1127-1142.
- Sérieyx Yvon (2023), Le désir d'enfant en cinq questions clefs, *Réalités Familiales*, 140/141. Erişim Adresi: <https://www.unaf.fr/ressources/desir-enfant-cinq-questions-clefs/>
- Service-Public.fr (2023a), Faut-il vivre en France pour toucher des prestations familiales ?, Son Güncelleme: 16.11.2023, Erişim Tarihi: 17.11.2024, Erişim Adresi: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33644>
- Service-Public.fr (2023b), Congé pour l'annonce du handicap ou d'une pathologie d'un enfant d'un salarié du secteur privé, Son Güncelleme: 21.07.2023, Erişim Tarihi: 20.12.2024, Erişim Adresi: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34158>

- Service-Public.fr (2024a), Qu'est-ce qu'un enfant à charge pour les prestations familiales ?, Son Güncelleme: 01.11.2024, Erişim Tarihi: 17.11.2024, Erişim Adresi: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16947>
- Service-Public.fr (2024b), Allocations familiales (famille de 2 enfants ou plus), Son Güncelleme: 01.11.2024, Erişim Tarihi: 19.12.2024, Erişim Adresi: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13213>
- Service-Public.fr (2024c), Le Smic est revalorisé de 2 % au 1er novembre 2024, Son Güncelleme: 24.10.2024, Erişim Tarihi: 19.12.2024, Erişim Adresi: <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A17008>
- Service-Public.fr (2024d), Prestations familiales et sociales : les nouveaux montants au 1er avril 2024, Son Güncelleme: 02.05.2024, Erişim Tarihi: 17.11.2024, Erişim Adresi: <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A16506>
- Service-Public.fr (2024e), Assistante maternelle, Erişim Tarihi: 19.12.2024, Erişim Adresi: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N20383>
- Service-Public.fr (2024f), Instruction obligatoire, Son Güncelleme: 11.04.2024, Erişim Tarihi: 20.12.2024, Erişim Adresi: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1898>
- Service-Public.fr (2024g), Apa : qu'est-ce que le Gir 1, 2, 3 ou 4 de la grille Aggir ?, Son Güncelleme: 10.05.2024, Erişim Tarihi: 20.12.2024, Erişim Adresi: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1229>
- Service-Public.fr (2024h), Impôt sur le revenu - Frais de garde d'enfant hors du domicile (crédit d'impôt), Son Güncelleme: 17.04.2024, Erişim Tarihi: 21.12.2024, Erişim Adresi: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F8>
- Service-Public.fr (2024i), Déduction, réduction d'impôt, crédit d'impôt : quelles différences ?, Son Güncelleme: 01.01.2024, Erişim Tarihi: 21.12.2024, Erişim Adresi: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F823>
- Service-Public.fr (2024j), Impôt sur le revenu - Frais de garde d'enfant hors du domicile (crédit d'impôt), Son Güncelleme: 06.06.2024, Erişim Tarihi: 21.12.2024, Erişim Adresi: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12/personnalisation/resultat?lang=&quest=>
- şentürk, F. (2016). Türkiye İin Bir Aile Sigortası Model Önerisi. Sosyal Güvence, 0 (9), 102-139.
- Thévenon, O. (2014), Évaluer l'impact des politiques familiales sur la fécondité. *Informations sociales*, n° 183(3), 50-62. <https://doi.org/10.3917/inso.183.0050>
- TÜİK, Doğum İstatistikleri, 2023, Son Güncelleme: 15.05.2024, Erişim Tarihi: 17.11.2024, Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dogum-Istatistikleri-2023-53708>

- TÜİK, Yıllara ve Cinsiyete Göre Ortanca Yaş, 1935-2023, Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/DownloadIstatistikselTablo?p=d94N1/HtY1R2LeoOwSuh6BtX9ecBW2g12DWJp6XN5nfFWHxHeXu2ryO9PskytMcB>
- Van Lancker, W., Ghysels, J., & Cantillon, B. (2015). The impact of child benefits on single mother poverty: Exploring the role of targeting in 15 European countries. *International Journal of Social Welfare*, 24(3), 210-222.
- Vie-publique.fr (2021), Qu'est-ce qu'une politique familiale ?, Son Güncelleme: 01.12.2021, Erişim Tarihi: 14.04.2023, Erişim Adresi: <https://www.vie-publique.fr/fiches/262492-politique-familiale-definition>

SOSYAL POLİTİKADA İLERİ ARAŞTIRMALAR

yaz
yayınları

YAZ Yayınları

M.İhtisas OSB Mah. 4A Cad. No:3/3

İscehisar / AFYONKARAHİSAR

Tel : (0 531) 880 92 99

yazyayinlari@gmail.com • www.yazyayinlari.com