

ARALIK 2025

SOSYAL POLİTİKA

ALANINDA ULUSLARARASI DERLEME,
ARAŞTIRMA VE ÇALIŞMALAR

EDİTÖR: DOÇ. DR. YASİN AKYILDIZ



 SERÜVEN
YAYINEVİ

Genel Yayın Yönetmeni / Editor in Chief • C. Cansın Selin Temana

Kapak & İç Tasarım / Cover & Interior Design • Serüven Yayınevi

Birinci Basım / First Edition • © Aralık 2025

ISBN • 978-625-8559-81-1

© copyright

Bu kitabın yayın hakkı Serüven Yayınevi'ne aittir.

Kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz, izin almadan hiçbir yolla çoğaltılamaz. The right to publish this book belongs to Serüven Publishing. Citation can not be shown without the source, reproduced in any way without permission.

Serüven Yayınevi / Serüven Publishing

Türkiye Adres / Turkey Address: Kızılay Mah. Fevzi Çakmak 1. Sokak

Ümit Apt No: 22/A Çankaya/ANKARA

Telefon / Phone: 05437675765

web: www.seruvenyayinevi.com

e-mail: seruvenyayinevi@gmail.com

Baskı & Cilt / Printing & Volume

Sertifika / Certificate No: 47083

SOSYAL POLİTİKA

ALANINDA ULUSLARARASI DERLEME, ARAŞTIRMA VE ÇALIŞMALAR

Editör **Doç. Dr. Yasin Akyıldız**

İÇİNDEKİLER

BÖLÜM 1

DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE KADIN YOKSULLUĞUNUN GÖRÜNÜMÜ	7
---	---

Fatime Gül OKTAY ATSATAN

BÖLÜM 2

TÜRKİYE'DE POLİTİKA BAĞLAMINDA GENÇLİK REFAHI	31
---	----

Azize AÇIK

Murat ATAN

BÖLÜM 3

TÜRKİYE'DE İŞ KAZALARININ ÇOK BOYUTLU ANALİZİ: 2015-2024 DÖNEMİNDE YAŞ, KIDEM, SAAT VE YARALANMA BÖLGESİ AÇISINDAN İNCELEME.....	57
--	----

Mustafa SEKMEN

Mehmet Ali ZENGİN

BÖLÜM 4

İKLİM KAYNAKLI GIDA GÜVENCESİZLİĞİ VE “SIKIŞMIŞ” NÜFUS PARADOKSU: KIRILGAN GRUPLARIN HAREKETLİLİĞİNDE YAPISAL SORUNLAR.....	79
---	----

Aykut AYDIN

BÖLÜM 5

SOSYAL POLİTİKADA DEZAVANTAJLI GRUPLAR: KAVRAMSAL ÇERÇEVE, TARİHSEL GELİŞİM VE MÜDAHALE ARAÇLARI	97
--	----

Ebru ELÇİ

BÖLÜM 6

GENÇ İŞSİZLİĞİ VE SOSYAL POLİTİKA ARAÇLARI	115
--	-----

Yücel UYANIK

BÖLÜM 7

MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNİN ÜCRET HAKLARI.....	129
---	-----

ÖZKAN BİLGİLİ

BÖLÜM 8

GÜVENCESİZLİĞİN YÖNETİMİ: NEOLİBERAL DEVLETTE SOSYAL POLİTİKANIN DÖNÜŞÜMÜ	145
---	-----

Ahmet Ali UGAN

Özkan AYDAR

BÖLÜM 9

ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIK VE PSİKOLOJİK ETKİLERİ	159
---	-----

Berkan Kurtaran

Elvan Yıldırım

BÖLÜM 10

YENİ NESİL İŞ DÜNYASINDA ESNEK ÇALIŞMA	179
--	-----

Salih Dicle

Elvan Yıldırım

BÖLÜM 11

ADİL GEÇİŞ SÖYLEMİ: KAVRAMSAL BİR YAKLAŞIM	195
--	-----

Ali İhsan ÇELEN



DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE KADIN YOKSULLUĞUNUN GÖRÜNÜMÜ

“ ”

Fatime Gül OKTAY ATSATAN¹

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Eğirdir Meslek Yüksekokulu, İnsan Kaynakları Yönetimi, fatimeoktay@isparta.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2108-0412.

GİRİŞ

Kadın yoksulluğu, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ekonomik yapının birleşiminden kaynaklanan çok boyutlu bir olgudur. Dünya genelinde ekonomik baskılar, işgücü piyasasına kadın katılımını artırmış olsa da, kadınlar hâlâ düşük ücretli, geçici veya mevsimlik işlerde yoğunlaşmakta ve üst düzey yönetim pozisyonlarında yeterince temsil edilmemektedir (Hutchings, vd, 2020). Bu durum, kadınların ekonomik kalkınmadan erkeklere kıyasla daha az yararlanmasına ve işyerinde eşitsizlik, sömürü, stres ve cinsel taciz gibi olumsuz koşullarla karşılaşma olasılığının artmasına yol açmaktadır (Ağar, 2024).

Türkiye özelinde, kadınların işgücüne katılım oranı 2023 yılı itibarıyla %36,2 iken, erkeklerin katılım oranı %70,1'dir (TÜİK, 2024b). Kadınlar ayrıca ev içi emeğin çoğunu üstlendikleri için, ekonomik kaynaklara erişimde ve karar mekanizmalarında dezavantajlı konumdadırlar. Hane içindeki gelir paylaşımındaki eşitsizlik, kadınların ekonomik bağımsızlığını kısıtlamakta ve kadın yoksulluğunu derinleştirmektedir. Kırsal bölgelerde yaşayan kadınlar, Türkiye'de yoksulluğu en yoğun yaşayan gruplar arasında yer almakta; tek ebeveynli ailelerde, kadının hem anne hem baba rolünü üstlenmesi yoksulluğu daha da artırmaktadır (TÜİK, 2024).

Kadın yoksulluğunun temel nedenleri arasında düşük işgücüne katılım, eğitim seviyesinin yetersizliği, geleneksel cinsiyet rolleri nedeniyle artan ev ve iş yükü, çocuk bakım hizmetlerindeki eksiklikler ve eşit işe eşit ücret uygulamalarındaki sorunlar bulunmaktadır. Ayrıca, toplumsal ve ekonomik politikalarda cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik uygulamaların yetersizliği, kadınların yoksullukla mücadelede dezavantajını pekiştirmektedir (Çıtak, 2024).

Kadın yoksulluğu ile mücadelede, küresel ve Türkiye bağlamında sürdürülebilir çözümler; kadınların işgücüne katılımını artıran politikaların geliştirilmesi, eğitim olanaklarının iyileştirilmesi, ev içi emeğin ve bakım hizmetlerinin desteklenmesi ve eşitlik temelli sosyal politikaların uygulanmasıyla mümkündür. Kadınların ekonomik ve toplumsal yaşama katılımını artıracak yapısal önlemler, yoksulluğun kadınlaşmasını önlemede temel araçtır. Bu çalışma, küresel ve Türkiye bağlamında kadın yoksulluğu manzarasını tartışmayı ve olası çözüm önerilerini sunmayı amaçlamaktadır.

1. KADIN YOKSULLUĞU

1.1. Yoksulluğun tanımı ve yoksulluk sınıflandırmaları

Yoksulluk, toplumsal bir olgu olarak çok boyutlu bir yapıya sahiptir ve bu durum, net sınırlarının belirlenmesini güçleştirmektedir. Yoksulluk tanımı, toplumların gelişme düzeyine ve tüketim standartlarına göre değişiklik gösterebilir; bir toplumda yoksulluk sınırı olarak kabul edilen seviye, başka

bir toplumda zenginlik ölçütü olarak değerlendirilebilir (Ak, 2016). Simmel'e göre yoksul, toplumsal bir tip olarak incelenebilir; yoksulluk ise yalnızca niceliksel bir durum olmayıp, toplumsal tepki açısından tanımlanan özgün bir sosyolojik fenomendir (Simmel ve Jacobson, 1965). Gordon Marshall, yoksullaşmayı yalnızca ekonomik krizlerin bir sonucu olarak değil, toplumsal dışlanma ve marjinalleşme bağlamında da açıklamıştır. Marshall, mutlak yoksulluğu temel ihtiyaçların karşılanamaması olarak tanımlarken; göreceli yoksulluğu ise başkalarıyla kıyaslandığında fırsatlardan yoksun olma durumu olarak ifade etmiştir (Marshall, 2005).

Tarihsel olarak yoksulluk, 17. yüzyıldan itibaren ele alınmış; kitlesel boyutu ise 18. yüzyıl ortalarından itibaren belirginleşmiştir. 20. yüzyılın sonlarında ekonomik ve toplumsal krizler, küreselleşmenin etkileri ve yaşam standartlarındaki gerilemeler yoksulluğu daha da yaygınlaştırmıştır (Gölçek, 2023).

Yoksulluk yalnızca ekonomik bir kategori olmayıp, bireyler tarafından yaşanan, anlamlandırılan ve çeşitli yollarla yönetilen toplumsal bir durumdur. Literatürde yoksulluk; ihtiyaçlar, yaşam standardı, kaynak yetersizliği, güvenlik eksikliği, yetki eksikliği, çoklu yoksunluk, eşitsizlik, sınıf ve toplumsal kabul görmeme gibi çoklu boyutlarla tanımlanmaktadır (Malak, 2023).

Yoksulluk, gelişmekte olan ülkelerde daha yaygındır; bu ülkelerde insanlar genellikle yoksul doğar, yoksul yaşar ve yoksul ölür, bu durumu sonraki kuşaklara aktarırlar. Coğrafi ve toplumsal engeller, ekonomik alternatifleri sınırlandırarak yoksulluğun sürdürülmesine yol açmaktadır (Yaşar, 2022).

Yoksulluğun ölçümünde hem doğrudan (temel ihtiyaçlar) hem de dolaylı yaklaşımlar kullanılmaktadır. Yoksulluk sınırları, hane halkının gelir ve tüketim düzeyleri, kalori tüketimi ve temel gereksinimler temel alınarak belirlenmektedir (Doğan, 2014; Malak, 2023).

1.2. Kadın Yoksulluğu ve Yoksulluğun Kadınlaşması

Turner (1997) modern eşitsizliğin yoksulluğu besleyen unsurlarını dört basamakta kategorileştirmiştir. Kadın yoksulluğu kavramı ise ilk olarak Pearce (1978) tarafından ortaya atılmış bir kavramdır. Modern toplumlar da yoksulluğun temel belirleyicileri yaş, aile yapısı, etnik kimlik ve cinsiyet temelli ayrımcılıktır. Yaşlı bireyler, fiziksel yetersizlik nedeniyle işgücünden dışlanarak ekonomik bağımsızlıklarını yitirirler. Tek ebeveynli, özellikle kadınların yönettiği aileler, bakım sorumlulukları ve istihdamdaki dezavantajlar nedeniyle yoksulluğa en açık gruplardır. Etnik kimlik ve göçmenlik statüsü, gelir dağılımındaki adaletsizlikleri derinleştirerek sosyal dışlanmayı kalıcı hâle getirir. En yaygın yapısal eşitsizlik ise cinsiyet temellidir. Erkekler yüksek statülü mesleklerde yoğunlaşırken, kadınlar düşük ücretli ve sınırlı ilerleme olanağı olan işlerde istihdam edilir. Bu durum, kadınların ekonomik

kaynaklara erişimini kısıtlayarak yoksulluğun kadınlar arasında daha yaygın hâle gelmesine yol açar (Karakaya, 2020).

Harman'ın (1992) yakın tarihli bir makalesinde ifade ettiği üzere ise “yoksulluğun kadinsılaşması (feminization of poverty)”, yeni bir isimle anılan eski bir sorundur. Kadınların yoksulluğu, tarihsel olarak eş, anne veya kız evlat rollerindeki bağımlı konumlarıyla bağlantılı olagelmıştır; ancak bu durum çoğu zaman potansiyel bir sorun olarak gizlenmiştir. Ne var ki, gide-rek daha fazla kadının (isteyerek ya da zorunlulukla) erkekler olmadan yaşa-masıyla birlikte kadın yoksulluğu daha görünür hale gelmektedir. Bu durum, ister boşanmış, ister tek ebeveyn, ister yaşlı ve yalnız, isterse hiç evlenmemiş kadınlar için geçerlidir.

Kadın yoksulluğun daha iyi anlaşılması için geçmişten günümüze değ-i-şen kadın erkek arası eşitsizliği incelediğimizde; nerdeyse tüm dünyada tüm yaş gruplarında kadınların yoksulluk oranı erkeklerden daha yüksektir. 1987 yılında kadınlar nüfusun %51'ini oluşturmasına rağmen, düşük gelirli birey-lerin %56'sını kadınlar oluşturmuştur (Cohen, 1994). 2025 yılında ise kadın nüfusun oranı %49,99'a gerilerken küresel cinsiyet eşitliği oranı %69 (WEC, 2025) olarak belirlenmiştir. 2020 yılında bu yana ise kadınların %10'u ise aşırı yoksulluk içinde yaşamaktadır (UN Women, 2025). 2024 yılında kadınlar, erkeklere kıyasla açlıkla karşı karşıya kalma olasılığı daha yüksek bir grubu oluşturmuştur. Gıda güvencesizliği yaşayan kadın oranı %26,1 iken, bu oran erkeklerde %24,2'dir. Bu da erkeklerden 64 milyon daha fazla kadının açlıkla mücadele ettiği anlamına gelmektedir. Kadınlar ayrıca yaşamlarının ortalama üç yılı aşkın bir süresini kötü sağlık koşulları altında geçirmektedir. 2030 yılına kadar, üreme çağındaki her üç kadından birinin, enerji, verimlilik ve sağlığı azaltan bir durum olan anemi ile yaşaması beklenmektedir (WHO, 2025).

Kadınların yoksulluğa sürüklenmesinin birçok yolu, onların yaşadığı toplumsal, siyasal ve kültürel bağlamı yansıtmaktadır. Bunun başlıca neden-lerinden biri yukarıda bahsi geçen, cinsiyet temelli işbölümüdür. Erkekleri “geçim sağlayıcı” (breadwinners), kadınları ise “karşılıksız bakım veren” (ca-regivers), olarak tanımlayan bu yapı, keskin bir ayrım yaratmaktadır (Ata-kan, 2018). Piyasadaki emek ücretlendirilirken, ev içi emek karşılıksızdır. Böylece çocuk yetiştirme ve diğer ev içi sorumluluklar nedeniyle kadınların ekonomik açıdan kısır bir döngüye hapsediği, düşük ücretli ve düşük statü-lü işlerde yoğunlaştığı bir sistem ortaya çıkar (Şener, 2012). Bu eşitsiz işbölü-mü, kadınların eğitim ve mesleki gelişim olanaklarını kısıtlamakta, sonuçta onları erkek egemen sektörlere kıyasla daha düşük kazançlı “kadın meslekleri gettolarına” yönlendirmektedir. Üstelik, aynı değere sahip pozisyonlarda bile kadınlara genellikle erkeklerden daha düşük ücret ödenmektedir (Karakaya ve Gökaya, 2024).

Yoksulluğun toplumsal bir sorun olarak nedenleri tartışılırken, yoksulluğu tek bir faktöre bağlayarak açıklamak mümkün değildir. Birbiriyle ilişkili çok sayıda etkenin sonucu olarak ortaya çıkan ve yaygınlaşan yoksulluk olgusu içerisinde, kadın yoksulluğu önemli bir yer tutmaktadır. Dolayısıyla kadın yoksulluğu, çok boyutlu bir sosyal sorun olarak tanımlanabilir.

Kadın yoksulluğunu besleyen temel unsurlar aşağıdaki biçimde özetlenebilir:

- Kadınların toplumsal yaşama katılımının kısıtlanması,
- Kadınların karar alma süreçlerinden dışlanması,
- Kadınların çeşitli nedenlerle toplumsal olanaklara erişimlerinin engellenmesi,
- Kadınların kaynaklara erişiminde karşılaştıkları yapısal ve toplumsal engeller,
- Sosyal sermaye eksikliği nedeniyle kadınların düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışmak zorunda kalmaları,
- Kadınların nitelikli istihdam olanaklarına erişimlerinin önlenmesi,
- Kadınların ekonomik olarak erkek akrabalarına (eş, baba, kardeş vb.) bağımlı olmaları nedeniyle, bu destek kaynaklarını kaybettiklerinde yoksulluğun derinleşmesi ya da yoksulluk riskiyle karşı karşıya kalmaları,
- Toplumsal ve kültürel normların kadınların özgürlüklerini sınırlayıcı biçimde şekillenmesi,
- Pek çok toplumda ataerkil sosyalleşme süreçlerinin varlığını sürdürmesi,
- Son olarak, göç, savaş ve çatışma gibi olguların kadın yoksulluğunu daha da derinleştirmesi.

Bu unsurlar bir arada değerlendirildiğinde, kadın yoksulluğunun yalnızca ekonomik bir mesele değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin, kültürel normların ve yapısal engellerin kesişiminde şekillenen çok boyutlu bir sorun olduğu görülmektedir.

1.3. Kadın yoksulluğu ile mücadele

Yoksulluk çok boyutlu, dinamik ve bağlama özgü bir olgu olduğundan, bu sorunun çözümüne yönelik politikaların farklı toplumsal grupların deneyimlediği yoksulluk türlerini dikkate alması gerekmektedir. Bu bağlamda, yoksullukla mücadelede kullanılan yaklaşımlar genel olarak dolaylı ve dolaysız yöntemler olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir (Şeker ve Kaya, 2024).

Dolaylı yaklaşım, ekonomik büyümenin yoksulluğu azalttığı varsayımına dayanmaktadır. Bu bakış açısına göre, büyüme yoluyla elde edilen gelir, istihdam olanaklarını genişletmekte ve eğitim, sağlık ve altyapı hizmetlerinin sunum kapasitesini artırarak yaşam standartlarını iyileştirmektedir (Yenen, 2024). Bu yaklaşıma göre, büyüme kısa vadede ücret ve istihdam göstergelerindeki iyileşmeler aracılığıyla, uzun vadede ise gelir dağılımındaki düzelme ve refah artışı yoluyla yoksulluğu azaltmaktadır. Kadınların ekonomik büyüme sürecine katılımı ise özel bir önem taşımaktadır; zira kadınlar dünya nüfusunun yarısını oluşturmakta ve insan sermayesinin temel bir unsuru olarak ekonomik kalkınmanın sürdürülebilirliğine katkıda bulunmaktadır (Özsoy ve Karataş, 2021).

Kadınların işgücüne katılımını sınırlandıran başlıca engeller; ücretsiz aile işçiliği, düşük ücretli ve güvencesiz istihdam, eğitime erişimde cinsiyete dayalı eşitsizlikler, ataerkil toplumsal normlar ve sosyal güvence eksikliğidir (Gözüm, 2024; Eken, 2024). Bu sorunların aşılmasında aktif istihdam politikaları önemli bir rol oynamaktadır. Mesleki eğitim, yaşam boyu öğrenme, beceri geliştirme ve girişimcilik destekleri gibi politikalar, kadınların kayıtlı sektörde istihdam edilme olasılığını artırmaktadır. Ayrıca, kadınların eğitim düzeyinin yükseltilmesi, politika planlamasına toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin entegre edilmesi ve hane içi yüklerin azaltılmasına yönelik farkındalık çalışmaları da kadın yoksulluğunun azaltılmasında etkili stratejiler arasında yer almaktadır (Topateş, vd., 2022).

Dolaysız yaklaşım ise doğrudan yoksulluğu azaltmayı hedefleyen politikalara odaklanmaktadır. Bu yaklaşım, gıda, sağlık, eğitim ve barınma gibi temel ihtiyaçlara erişimi iyileştirmeyi amaçlayan maliye, sosyal güvenlik, sosyal yardım ve kamu harcaması politikalarını kapsamaktadır (Didinmez, 2021). Bu çerçevede, gelir dağılımında adaletin sağlanmasına yönelik köklü reformlar, kamu kaynaklarının eğitim ve sağlık harcamalarına yönlendirilmesi ve yoksulluğu azaltma programları ön plana çıkmaktadır (Keten, 2025).

Avrupa'da ve Türkiye'de dolaysız yaklaşımın en belirgin bileşeni sosyal koruma sistemleridir. Bu sistemler, kaynak transferi ve fırsatlara erişimi artırma yoluyla sosyal hareketliliği teşvik etmekte ve yoksulların yaşam koşullarını iyileştirmektedir. Kadınların iş ve ev sorumluluklarını bir arada yürütmek zorunda kalmaları, onların sosyal korumaya duyduğu ihtiyacı artırmaktadır. Dolayısıyla, sosyal koruma politikaları kadınları toplumsal ve ekonomik risklere karşı korumanın yanı sıra, toplumsal refahın sürdürülebilirliğini sağlamada stratejik bir yatırım işlevi de görmektedir (Arkan ve Murat, 2021; Kart ve Öngör, 2023).

Kadın yoksulluğuyla mücadelede sosyal güvenlik, sosyal yardım ve sosyal hizmet programları temel araçları oluşturmaktadır. Ancak, çoğunlukla kayıt dışı sektörde yoğunlaşan kadınlar sosyal sigorta kapsamı dışında kal-

maktadır. Bu durumlarda, sosyal yardım ve hizmet programları kadınların yaşam koşullarını doğrudan iyileştirmeyi hedeflemektedir. Son yıllarda ise mikrokredi programları, yoksul kadınların ekonomik bağımsızlığını güçlendiren etkili bir dolaysız yaklaşım olarak öne çıkmıştır. Dünya Bankası destekli bu programlar, kadınların üretim süreçlerine katılımını teşvik etmekte, gelir elde etmelerini sağlamakta ve nihayetinde yoksulluktan kurtulmalarına katkıda bulunmaktadır (Ekinci Hamamcı ve Anık, 2020).

Sonuç olarak, kadın yoksulluğuyla mücadelede dolaylı (ekonomik büyüme, istihdam ve eğitim politikaları) ve dolaysız (sosyal koruma, sosyal yardım ve mikrokredi programları) yaklaşımlar birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel olarak güçlendirilmesi, sürdürülebilir kalkınma ve toplumsal refahın sağlanmasının temel koşulu olarak değerlendirilmektedir.

2. DÜNYA'DA KADIN YOKSULLUĞUNUN GÖRÜNÜMÜ

2.1. Dünya'da kadın yoksulluğunun görünümü

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) 2024 Uluslararası Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi (MPI) raporu, çok boyutlu yoksul bireylerin yaklaşık üçte ikisinin, hiçbir kız çocuğu veya kadının en az altı yıl eğitim almadığı hanelerde yaşadığını ortaya koymaktadır. Hiçbir kız çocuğu veya kadının bu düzeyde eğitim almadığı hanelerde yaşayan çok boyutlu yoksul bireylerin oranı bölgelere göre önemli ölçüde değişmekte olup, Avrupa ve Orta Asya'da %12,8 iken Arap Devletleri'nde %70,5'e kadar çıkmaktadır. Toplam nüfusu 1,8 milyar olan 14 ülkede, kadın başlı haneler, erkek başlı hanelere kıyasla ortalama olarak daha yüksek Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi değerine sahiptir. Çok boyutlu yoksulluğun yaygın olduğu bölgelerde, kadın ve kız çocuklarına yönelik cinsiyete dayalı şiddet oranları da önemli ölçüde daha yüksektir (UNDP, 2024).

UNDP (2024) raporu ayrıca, toplam nüfusun %0,3'üne denk gelen yaklaşık 16 milyon çok boyutlu yoksul erkek ve çocuğun, 10 yaş ve üzeri hiçbir kadın veya kız çocuğunun bulunmadığı hanelerde yaşadığını vurgulamaktadır. Ancak, cinsiyet fark etmeksizin bir kadın veya kız çocuğu ile yaşayan çok boyutlu yoksul bireylerin (628 milyon) yaklaşık yarısı, hiçbir hane üyesinin altı veya daha fazla yıl eğitim almadığı hanelerde ikamet etmektedir. Arap Devletleri, en az altı yıl eğitim almış hiçbir kız çocuğu veya kadının bulunmadığı hanelerde yaşayan çok boyutlu yoksul bireylerin en yüksek yüzdesine sahiptir. Parasal yoksulluk üzerine yapılan çalışmalar, kadın başlı hanelerin genellikle erkek başlı hanelere kıyasla daha az yoksul olduğunu öne sürmektedir. Buna karşın, toplam nüfusu 1,9 milyar olan 14 ülkede, kadın başlı haneler, erkek başlı hanelere göre daha yüksek Çok Boyutlu Yoksulluk Endeksi değerine sahip olup, bunun görece daha yoksul olduklarını göstermektedir. Çok boyutlu yoksul hanelerde yaşayan kadınlar ve kız çocukları, belirsiz yaşam

koşulları ile karşı karşıya kalmakta ve hane içinde daha az ekonomik bağımsızlığa ve pazarlık gücüne sahip olmaları nedeniyle şiddet riski daha yüksek olmaktadır. Bazı ülkelerde kadınlar, su, gıda erişimi veya eğitim ve işe ulaşım için uzun mesafeler kat etmek zorundadır. Ayrıca, daha yüksek yoksulluk seviyelerine sahip hanelerde cinsel ve fiziksel şiddet riski de artmaktadır.

Aşağıdaki Tablo 1, küresel cinsiyet eşitsizliğinin bölgelere göre nasıl görüldüğünü göstermektedir.

Tablo 1. Dünya Geneline Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Alt-Endeksleri Genel Görünümü

Bölge	Genel Endeks	Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği	Eğitim Düzeyi	Sağlık ve Hayatta Kalma	Siyasi Katılım
Orta Asya	69,8	71,2	99,3	97,3	11,6
Doğu Asya ve Pasifik	69,4	71,6	95,3	95,5	15,3
Avrupa	75,1	68,4	99,6	96,9	35,4
Latin Amerika ve Karayipler	74,5	65,6	99,6	97,7	35,0
Orta Doğu ve Kuzey Afrika	61,7	62,4	97,6	96,2	10,5
Kuzey Amerika	74,5	76,1	100,0	97,2	29,7
Güney Asya	64,6	40,6	95,4	95,5	26,8
Sahra Altı Afrika	68,0	67,5	85,6	96,8	22,2
Dünya Ortalaması	68,1	60,3	95,1	96,2	22,9

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, Cinsiyet Eşitsizliği 2025 Raporu'ndan derlenmiştir.

Tablo 4'te sunulan veriler, küresel cinsiyet eşitsizliğinde belirgin bir desen ortaya koymaktadır. Kuzey Amerika, dünya geneline en az cinsiyet eşitsizliğine sahip bölge olarak öne çıkarken, bunu Avrupa ve Latin Amerika ve Karayipler takip etmektedir. Buna karşılık, Güney Asya, Orta Doğu ve Kuzey Afrika ile Sahra Altı Afrika, kadın ve erkek arasındaki en belirgin farkların görüldüğü bölgeler olarak dikkat çekmektedir. Bu eğilim, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği alanına da yansımakta olup, Kuzey Amerika, Doğu Asya ve Pasifik ile Avrupa bu alanda kayda değer performans göstermektedir. Öte yandan, Güney Asya, Orta Doğu ve Kuzey Afrika ile Latin Amerika ve Karayipler, ekonomik eşitsizliğin en yüksek olduğu bölgeler arasında yer almaktadır. Bu eşitsizlikler yalnızca iş gücü ile sınırlı kalmayıp, kadınların eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimi ile siyasi temsiliyetini de kapsamaktadır. Bu tür adaletsizlikler, kadınlara karşı köklü ve derinlemesine yerleşmiş önyargılardan kaynaklanmakta olup, sıklıkla cinsiyet yanlılığı olarak tanımlanmaktadır; bu, bir cinsiyeti diğerine tercih etmeyi ifade eder ve yaygın olarak cinsiyetçilik

olarak adlandırılır. Cinsiyet yanlılığı, bireylerin farklı cinsiyetlerle ilgili belirli stereotipleri bilinçsizce ilişkilendirmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak, bireyler yalnızca cinsiyetleri nedeniyle farklı muamele görebilmekte, yetenekleri, becerileri ve nitelikleri göz ardı edilmektedir. ABD’de cinsiyet çalışmaları alanında yapılan araştırmalar, katılımcıların yaklaşık %90’ının kadınlara karşı önyargı sergilediğini göstermektedir. Önemli sayıda bireyin kadınlara karşı bilinçsiz önyargılara sahip olduğu düşünülmektedir, çünkü bu önyargılar çoğunlukla farkında olmadan işlemektedir.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), ülkeleri insan gelişimi açısından dört ana başlık altında değerlendirmektedir. Bu kriterlere göre oluşturulan cinsiyet eşitsizliği tablosu aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 2. İnsan Gelişimi Kümelemelerine Göre Dünya Geneline Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi Değerleri

İnsan Gelişimi Kümesi	Endeks Değeri (2025)
Çok Yüksek İnsan Gelişimi	0,155
Yüksek İnsan Gelişimi	0,329
Orta İnsan Gelişimi	0,494
Düşük İnsan Gelişimi	0,577

Kaynak: UNDP (2025), Cinsiyet Eşitsizliği Raporu verilerinden derlenmiştir.

Tablo 2 verilerinden görüldüğü üzere, insan gelişimi düzeyi yüksek olan bölgelerde cinsiyet eşitsizliği düzeyi daha düşüktür. İnsan gelişimi düzeyi azaldıkça endeks değeri artmaktadır. Bu veriler beklenen bir paterni yansıtmaktadır; zira kalkınmanın artması, kadınların toplumsal hayatta daha etkin yer almasına imkân verirken, kalkınmanın düşük olması kadınların daha eşitsiz bir toplumda yaşadığını göstermektedir.

Kadınların uzun menopoza dönemi ve artan yaşam beklentisi gibi çeşitli faktörler, bir dizi sağlık sorununu da beraberinde getirmiştir. Bu sağlık sorunları arasında depresyon, osteoporoz, diyabet, hipertansiyon, bağışıklık sistemi bozuklukları, romatoid artrit, Alzheimer hastalığı ve diğer pek çok durum yer almaktadır. Bu sağlık problemlerinin tüm cinsiyetleri etkileyebilmesine rağmen, kadınlarda daha yüksek sıklıkta görüldüğü ve daha ciddi komplikasyonlara yol açtığı dikkat çekicidir. Kadınların doğal olarak daha uzun bir yaşam süresine sahip olmalarına rağmen, sosyo-ekonomik zorluklar ve sağlık hizmetlerine erişimdeki güçlükler nedeniyle sıklıkla ekonomik sıkıntılarla karşı karşıya kaldıkları gözlemlenmektedir. Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınlar, köklü cinsiyet önyargıları ve görece düşük sosyal statüleri nedeniyle sağlık hizmetlerine erişimde engellerle karşılaşmaktadır. Bu durum, kadınların sağlık hizmetlerinden faydalanma ve zamanında tıbbi müdahale alma kapasitesini önemli ölçüde azaltmaktadır (Bal, 2014; Özdemir ve Erol, 2023).

Eğitim alanında, küresel bölgeler genel olarak benzer cinsiyet oranları sergilemektedir. Bölgesel bazda cinsiyet eşitliğini incelerken, toplam endeks değerleri dikkate alındığında Kuzey Amerika, Avrupa ve Latin Amerika ile Karayipler, en yüksek cinsiyet eşitliği düzeyine sahip bölgeler olarak öne çıkmaktadır (World Economic Forum, 2025). Buna karşılık, en yüksek cinsiyet eşitsizliği Doğu Asya ve Pasifik bölgesinde görülmektedir. Bu patern sağlık ve hayatta kalma açısından da geçerlidir; Güney Asya en düşük endeks değerine sahiptir. Ancak en belirgin cinsiyet farkı, siyasi katılım ile ilgili alt-endekste ortaya çıkmaktadır. Kadınlar, erkek meslektaşlarına kıyasla siyasette yer edinmekte daha fazla zorluk yaşamaktadır. Bu alanda daha iyi kadın temsiliyetine sahip bölgeler Avrupa, Kuzey Amerika ve Latin Amerika ile Karayipler iken, Orta Asya, Doğu Asya ve Pasifik ve Orta Doğu ile Kuzey Afrika en düşük oranlara sahiptir (Özdemir ve Erol, 2023; UNDP, 2025).

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2025 Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre, küresel cinsiyet eşitsizliğinin kapsamlı şekilde giderilmesinin 132 yıl süreceği tahmin edilmektedir. Bu, 2021 yılında yapılan 136 yıllık tahmine kıyasla küçük bir iyileşme göstermekte olup, geçen yılın biraz daha iyimser bir görünüm sunduğunu göstermektedir. Bu sorunun ele alınmasında öncelikli hedef, mutlak eşitlikten ziyade, en azından eşit fırsatları güvence altına alacak altyapının oluşturulması olmalıdır (World Economic Forum, 2025).

2021 yılı itibarıyla aşırı yoksulluk içinde yaşayan kadınların sayısının bölgesel dağılımını göstermek amacıyla Tablo 3 sunulmuştur.

Tablo 3. Dünya Geneline Bölgelere Göre Aşırı Yoksulluk İçinde Yaşayan Kadın Sayısı (2025)

Bölge	Kişi Sayısı (Milyon)	2022 Yılı Tahmini Oran (%)
Avustralya ve Yeni Zelanda	0,1	12,2
Okyanusya	1	24,3
Avrupa ve Kuzey Amerika	3	14,0
Batı ve Güneybatı Asya	19	7,3
Kuzey Afrika ve Batı Asya	20	22,6
Latin Amerika ve Karayipler	20	30,4
Orta ve Güney Asya	81	20,7
Sahra Altı Afrika	244	41,2
Dünya	388	-

Kaynak: UN Women verilerinden derlenmiştir.

Tablo 3, dünya genelinde kadınlar arasında aşırı yoksulluğun çeşitli bölgelerde belirgin bir şekilde yoğunlaştığını göstermektedir. Özellikle dikkat çekici olan, aşırı yoksul kadınların %62,8'inin Sahra Altı Afrika'da, %20,9'unun Orta ve Güney Asya'da, %5,3'ünün Latin Amerika ve Karayipler'de, %5,1'inin Kuzey Afrika ve Orta Doğu'da, %4,8'inin Doğu ve Güneydoğu As-

ya’da ve yalnızca %0,8’inin diğer küresel bölgelerde yer almasıdır. Genellikle ekonomik açıdan daha az gelişmiş bölgelerde gözlemlendiği üzere, hem genel yoksulluk oranı hem de kadın yoksulluğu düzeyi daha yüksektir. Kadın yoksulluğunu azaltmanın önemi yalnızca ekonomik bir boyutu aşmakta; aynı zamanda kadınların güçlenmesini sağlayarak, toplumsal yapının karmaşık dokusu içinde daha etkili roller üstlenmelerine ve daha yüksek katma değer üretmelerine imkân tanımaktadır. Farklı küresel bölgelerde kadınların liderlik pozisyonlarındaki dağılımına ilişkin kapsamlı bir bakış sunmak amacıyla, aşağıdaki tablo değerli bilgiler sağlamaktadır.

Tablo 4. Dünya Genelinde Bölgelere Göre Yönetici Pozisyonlarındaki Kadınların Yüzdesi (%)

Bölge	2015	2024
Kuzey Afrika ve Batı Asya	11,0	12,2
Orta ve Güney Asya	12,7	12,7
Sahra Altı Afrika	29,3	29,8
Doğu ve Güneydoğu Asya	31,0	33,0
Latin Amerika ve Karayipler	38,9	37,7
Okyanusya	37,3	37,8
Avrupa ve Kuzey Amerika	36,8	38,9
Dünya	27,2	28,3

Kaynak: Birleşmiş Milletler, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri Raporu 2025’den derlenmiştir.

Tablo 4 verilerinden görüldüğü üzere, 2015 yılında dünyada yönetici pozisyonlarındaki kadınların en yüksek oranda bulunduğu bölge Latin Amerika ve Karayipler’dir. Bunu Okyanusya ile Avrupa ve Kuzey Amerika izlemiştir. En düşük yönetici kadın oranına sahip bölge ise Kuzey Afrika ve Batı Asya olmuştur. 2020 yılı itibarıyla yönetici pozisyonlarındaki kadın oranı en yüksek olan bölge Avrupa ve Kuzey Amerika’ya kaymıştır. Diğer yüksek sıralamalara sahip bölgeler Okyanusya ile Latin Amerika ve Karayipler’dir. Bu dönemde yönetici pozisyonlarındaki en düşük kadın oranı hâlâ Kuzey Afrika ve Batı Asya’da görülmektedir.

Günümüzde iş gücünde kadınların liderlik pozisyonlarında yeterince temsil edilmemesi, bireysel, toplumsal, sosyolojik ve psikolojik faktörlerin karmaşık etkileşimine bağlanmaktadır. Bu sınırlı temsiliyetin temel nedenleri arasında toplumsal yapı, geleneksel cinsiyet rolleri ve eğitim eşitsizlikleri gibi çeşitli unsurlar yer almaktadır. Ayrıca, kritik liderlik pozisyonlarındaki kadın varlığının düşük olmasının, cinsiyet eşitliğinde yansıtılan sosyo-ekonomik ve politik eşitsizliklerle de bağlantılı olduğu düşünülmektedir (Solaçoğlu ve Solakoğlu, 2024).

İş gücü piyasasında daha görünür bir konum elde edebilen bireyler, ekonomik açıdan kendilerini daha iyi gösterebileceklerdir ve bu durum kadınlar için de geçerlidir. Aşağıdaki Tablo 5, dünya genelinde bölgelere göre kadınların iş gücüne katılım oranları ve parlamentodaki temsil oranlarını sunmaktadır.

Tablo 5. Dünya Genelinde Bölgelere Göre İş Gücüne Katılım Oranları ve Kadın Parlamentoların Oranı (2021)

Bölge	İş Gücüne Katılım Oranı	Ulusal Parlamento Kadın Temsil Oranı (%)
	Kadın	Erkek
Arap Devletleri	19,3	69,5
Doğu Asya ve Pasifik	59,7	75,2
Avrupa ve Orta Asya	42,9	67,0
Latin Amerika ve Karayipler	48,6	72,7
Güney Asya	21,6	71,6
Sahra Altı Afrika	62,1	72,3

Kaynak: UNDP, Cinsiyet Eşitsizliği Raporu verilerinden derlenmiştir.

UNDP (2025) verilerine göre, 2021 yılında kadınların iş gücüne katılım oranının en yüksek olduğu bölge Sahra Altı Afrika'dır. ILO verilerine göre, bu bölgede kadınlar tarım sektöründe %90, gıda sektöründe %70 oranında önemli bir varlık göstermektedir. Kadınlar, genellikle daha az katma değer yaratan sektörlerde çalışmakta ve çoğunlukla ödenmemiş tarım veya bakım işlerinde yer almaktadır. Cam tavan perspektifinden bakıldığında, Sahra Altı Afrika'daki kadınların yalnızca %5'i CEO pozisyonuna yükselebilmektedir.

Tablodaki verilere göre, kadınların iş gücüne katılım oranının yüksek olduğu diğer bölgeler Doğu Asya ve Pasifik ile Latin Amerika ve Karayipler'dir. En düşük kadın iş gücüne katılım oranları ise Arap ülkelerinde görülmektedir; bu durum, kadınların çalışma hayatına yönelik olumsuz tutumlar, ataerkil inançlar ve gelir kaynağı olarak petrol endüstrisinin hâkimiyetinden kaynaklanmaktadır. Bu bölgede kadınlar çoğunlukla ödenmemiş aile işçisi olarak, özellikle bakım ve ev hizmetlerinde çalışmaktadır.

Kadınların parlamentodaki temsil oranı da cinsiyet eşitsizliğinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Parlamentoda en düşük kadın temsiline sahip bölge Güney Asya'dır. Bunun başlıca nedenleri, erkeklerin ekonomik kamusal alanda ayrıcalıklı olduğu cinsiyete dayalı roller ve kuralların hâkimiyeti ile kadınların ödenmemiş bakım işlerine yoğunlaşmasıdır. Ayrıca, bu bölgede kadınlara ve kız çocuklarına yönelik bireysel ve toplumsal şiddet yaygın olup, erkek egemen kuralların pekişmesine ve kadınların evlere hapsedilmesine yol açmaktadır. Kadın iş gücüne katılım oranının en düşük olduğu Arap ülkelerinde parlamentodaki kadın temsil oranı yalnızca %18,3'tür. Gözlemlendiği üzere, ekonomik ve sosyal olarak gelişmiş bölgelerde kadınlar

kendilerini daha iyi ifade edebilmekte, ancak az gelişmişlik hattı geçildiğinde kadınlar genellikle evlerine kapanmaktadır. Dünya genelinde parlamentoda en yüksek kadın temsil oranına sahip bölge Latin Amerika ve Karayipler'dir.

2.2. Dünya'da kadın yoksulluğuyla mücadele

Yoksullukla mücadele yöntemleri iki ana kategoriye ayrılabilir: dolaylı ve doğrudan. Dolaylı stratejiler, ekonomik büyümenin gelir düzeyleri üzerindeki etkisi aracılığıyla yoksulluğun azaltılmasını hedefler. Buna karşılık, doğrudan stratejiler, yoksul bireylerin yaşam standartlarını yükseltmeyi amaçlayan devlet programları ve politika önlemlerini kapsamaktadır. Bu çerçevede, yoksullukla mücadelede kullanılan yöntemler arasında sivil toplum kuruluşlarının etkinliğinin artırılması, aile borç yüklerini hafifletmek için çeşitli mali teşviklerin uygulanması, aile, eğitim, afet yardımı, sağlık ve göç alanlarında destek sağlanması, belediye sosyal yardım girişimleri, konut edinme programları, istihdam projeleri, Cinsiyet Duyarlı Bütçeleme uygulamaları ve özellikle Dünya Bankası gibi uluslararası kurumlar tarafından desteklenen mikro kredi yaklaşımı yer almaktadır (Şahin, 2020).

Günümüzde kadın yoksulluğuyla mücadele çabalarında yaklaşımlar ve yöntemler, genellikle refah devleti ilkesine uygun olarak sosyal politikaların tüm alanlarını kapsayacak şekilde genişletilmesi etrafında şekillenmektedir. Ancak pratikte, yalnızca sosyal politika önlemleri yoksullukla başa çıkmada yeterli olmayabilmektedir. Devletin karşılaştığı yapısal zorluklar nedeniyle, toplumun her kesimine ulaşamaması, tüm sorunları tam olarak kavrayamaması veya farkındalık yaratamaması söz konusu olabilmektedir. Bu durumlarda, Çevre Örgütleri veya Sivil Toplum Kuruluşları (STK'lar) çözüm bulmada önemli bir rol oynamaktadır. STK'lar, genellikle yerel nitelikte olmaları nedeniyle sorunlara yakınlık ve daha hızlı karar alma süreçleri gibi belirli avantajlara sahiptir; bu da onların işlerini kolaylaştırmakta ve zaman zaman sorunların çözümünde daha etkili olmalarını sağlamaktadır. Bu durum, STK'ların toplum içindeki önemini ve sorumluluğunu vurgulamaktadır. Yoksullukla mücadelede STK'ların başlıca rollerinden biri, yardıma ihtiyacı olanlar ile yardım sağlayabilecekler arasında bir köprü işlevi görmektir. STK'lar, büyük ölçüde gönüllülere dayanmakta ve yoksul topluluklara sağladıkları yardımların çoğunu bağış yoluyla temin etmektedir. Ayrıca, teknolojik ilerlemeler ve yenilikler sayesinde STK'lar günümüzde milyonlarca gönüllü ve bağışçıya ulaşabilme kapasitesine sahiptir (Tınar, 2022).

Yoksullukla mücadelede kullanılan bir diğer araç ise sosyal yardımlardır. "Sosyal yardım" veya kamu sosyal yardımı olarak adlandırılan bu uygulama, yetkili devlet makamları tarafından, karşılıksız veya herhangi bir yükümlülük getirmeden, yoksulluk şart ve kontrolleri kapsamında, kendi imkân ve emekleriyle geçimlerini sağlayamayan bireyler için insana yakışır bir yaşam düzeyini güvence altına almak amacıyla sağlanan aynı veya nakdi yardım-

ları kapsamaktadır. Bu yardımlar, yoksul ve muhtaç bireylere yönelik etkili araçlardan biri olup, mevcut sosyal güvenlik sistemindeki boşlukları gidermeye yöneliktir. Sosyal yardım yöntemi, ihtiyaç sahiplerine sürekli destek sağlamak yerine, yoksulluklarını hızla hafifletmeyi amaçlamaktadır. Amaç, yardım alan bireylerin iş gücüne yeniden katılabilmelerini ve geçimlerini sağlayacak gelir üretme kapasitesine en kısa sürede ulaşmalarını sağlamaktır. Bu yaklaşım, bireyleri tembellikten ve savurganlıktan uzak tutarken, sosyal refahlarını korumayı ve onurlarını güvence altına almayı hedeflemektedir (Özdemir ve Erol, 2023).

Kadın yoksulluğuyla mücadelede kullanılan bir diğer araç ise cinsiyet duyarlı bütçelemedir. Bu kavram, giderek kadın yoksulluğunu azaltmaya yönelik stratejilerden bağımsız olarak incelenmektedir. Cinsiyet eşitsizliğinin temelinde, toplumsal olarak kökleşmiş değerlerden kaynaklanan iş bölümü ve sorumluluk paylaşımına dayalı hiyerarşiler yer almaktadır. Bu eşitsizlikleri giderebilmek için, tüm önemli plan ve programlara cinsiyet duyarlılığının entegre edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, tüm plan, politika ve programlar, toplumsal faydayı maksimize etmeyi öncelik haline getirmelidir. Bu bağlamda, doğaları gereği tüm bireylerin yaşamlarını etkileyen bütçelerin her düzeyde cinsiyet duyarlılığı gözetilerek hazırlanması gerekmektedir. Ekonomik plan ve programların sonuçlarını yansıtan bütçelerin bu yaklaşıma uygun şekilde hazırlanması, hedeflenen kalkınmanın sağlanmasında büyük önem taşımaktadır.

Mikrokredi sistemi, ilk olarak Muhammad Yunus tarafından Bangladeş'te geliştirilmiş ve hızla dünya çapında yayılmıştır. Mikrokredi, kadınların belirli bir süre için mikrokredi kurumlarından, ek gelir elde etmek, kendi işlerini kurmak ve geçimlerini sürdürebilmek amacıyla tarım, hayvancılık, el sanatları ve küçük ölçekli girişimcilik gibi çeşitli faaliyetlere katılmaları karşılığında aldıkları para olarak tanımlanabilir. Bu finansman, mikrokredi uzmanları tarafından sağlanan eğitim, bilgi aktarımı ve tüm bilgilendirme desteğini de kapsamaktadır (Kutluay Tutar ve Alpaslan, 2017; Çiftçi vd., 2020; Özdemir ve Erol, 2023).

3. TÜRKİYE'DE VE DÜNYA'DA KADIN YOKSULLUĞUNUN GÖRÜNÜMÜ

3.1. Türkiye'de kadın yoksulluğu

Yoksulluk, yalnızca gelir yetersizliği değil, aynı zamanda bireyin sosyal, ekonomik ve kültürel hayata tam katılımını engelleyen çok boyutlu bir olgudur. Kadınlar açısından yoksulluk, ekonomik gelirden mahrum kalmanın ötesinde, karar alma mekanizmalarına katılamama, sosyal dışlanma ve çoğu zaman aile içi şiddet biçiminde de ortaya çıkmaktadır (Güneş ve Binboğa, 2021). Bu durum, Türkiye'de kadın yoksulluğunun hem ekonomik hem de toplumsal bir sorun olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Türkiye’de yoksulluğun toplumsal dağılımı incelendiğinde, kadınlar, kırsal kesimde yaşayanlar, düşük eğitim düzeyine sahip bireyler ve tarım sektöründe çalışanlar en yoksul kesimleri oluşturmaktadır. Özellikle kırsal bölgelerde kadınların büyük bir kısmı ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta, sosyal güvenlikten yoksun ve gelir elde etmeden üretime katkıda bulunmaktadır. Bu durum, kadın emeğinin görünmezleşmesine ve kadınların yoksulluk döngüsünden çıkamamasına neden olmaktadır (Saribay, 2024).

Tablo 6. Türkiye’de Yoksulluğun Belirleyici Sosyoekonomik Faktörleri

Kriter	En Yoksul Kesim	Yoksulluk Oranı (%)
Yerleşim Yeri	Kırsal Kesimde Yaşayanlar	29.4
Cinsiyet	Kadın	16.8
Eğitim	Okur-Yazar Olmayanlar	25.7
Hane Yapısı	Geniş/Ataerkil Aile	20.3
Ekonomik Faaliyet	Tarım Sektörü	27.9
İşteki Durum	Ücretsiz Aile İşçisi	24.1

Kaynak: TÜİK (2024), Gelir dağılımı istatistiklerinden derlenmiştir

Tabloya göre 2025 itibarıyla kadınların yoksulluk oranı %16,8 olup erkeklerden (%11,2) belirgin biçimde yüksektir. Kadın yoksulluğu en çok kırsal bölgelerde, düşük eğitimli ve tarım sektöründe çalışan kadınlarda yoğunlaşmaktadır. Bu gruplar hem gelir hem de sosyal güvence açısından en kırılgan kesimi oluşturmaktadır.

Kadın yoksulluğundaki değişim incelendiğinde, son 15 yılda belirli bir azalma eğilimi görülmekle birlikte, bu düşüş kentli kadınlar lehine gerçekleşmiştir. Kırsal kadınların yoksulluk oranı hâlâ yüksek düzeydedir.

Tablo 7. Türkiye’de Kadınlarda Yoksulluk Oranı (%), 2010–2025

Yıl	Toplam	Kent	Kır
2010	22.4	12.1	36.5
2013	20.1	10.4	33.8
2016	18.7	9.8	30.2
2019	17.5	9.2	28.9
2022	16.9	8.7	26.8
2025*	16.8	8.3	25.9

Kaynak: TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (2010–2025).

Veriler, 2010’dan itibaren kadın yoksulluğunda istikrarlı bir düşüşe işaret etmektedir. Ancak kırsal kadınların yoksulluk oranı kentsel kadınların üç katından fazladır. Bu durum, tarımda ve kayıt dışı sektörde çalışan kadınların sosyal koruma mekanizmalarından mahrum kaldığını ve bu nedenle ekonomik refah artışından yeterince pay alamadığını göstermektedir.

Kadınların önemli bir kısmı, özellikle evli ve çocuk sahibi olanlar, bakım emeği yükümlülükleri nedeniyle işgücüne katılamamakta veya düşük ücretli, geçici işlerde çalışmaktadır. Bu durum, kadınların yoksulluğunu yalnızca gelir yoksulluğu değil, aynı zamanda zaman yoksulluğu olarak da derinleştirmektedir (Çıtak, 2024).

Eğitim olanaklarına erişimde cinsiyet temelli farklılıklar, Türkiye’de yoksulluğun kadınlaşması olgusunu derinleştiren en önemli yapısal faktörlerden biridir. Kadınların eğitim imkânlarından yeterince yararlanamaması, yalnızca bireysel düzeyde fırsat eşitsizliklerine değil, aynı zamanda toplumsal ölçekte yoksulluğun kuşaklar arası aktarımına neden olmaktadır. Yeterli eğitim düzeyine erişemeyen kadınlar, çoğunlukla nitelik gerektirmeyen, sosyal güvenceden yoksun, düşük ücretli ve enformel sektörlerde istihdam edilmektedir. Bu durum, yoksulluğun hem kalıcı hem de toplumsal cinsiyete dayalı biçimde yeniden üretilmesine yol açmaktadır (Tire, 2017; Taşkiran, 2023).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranının uluslararası ortalamaların gerisinde kalmasının en temel nedenlerinden biri, özellikle kentsel alanlarda düşük eğitim düzeyine sahip kadınların işgücüne katılım oranlarının sınırlı olmasıdır. Bu olgu, literatürde “yetersiz katılım çıkmazı (low participation trap)” olarak adlandırılmaktadır (Akdoğan ve Akdoğan, 2024). Düşük eğitim düzeyine sahip kadınların yalnızca enformel sektörlerde düşük ücretle çalışabilmeleri, ailelerin kız çocuklarının eğitime yatırım yapma motivasyonunu azaltmakta; böylece düşük eğitim, düşük gelir ve düşük katılım döngüsü birbirini besleyen bir kısır döngüye dönüşmektedir (Ayta ve Şen, 2023).

Aşağıdaki tablo, Türkiye’de 2015–2025 yılları arasında kadın ve erkeklerin okullaşma oranlarındaki gelişmeleri göstermektedir (TÜİK 2024, MEB 2025).

Tablo 8. Cinsiyete Göre Okullaşma Oranları (%), 2015–2025

Öğretim Yılı	İlkokul (Kadın)	İlkokul (Erkek)	Ortaöğretim (Kadın)	Ortaöğretim (Erkek)	Yükseköğretim (Kadın)	Yükseköğretim (Erkek)
2015-2016	96.2	96.5	84.1	85.3	42.8	45.1
2018-2019	96.8	97.0	86.7	87.4	47.4	44.0
2020-2021	97.5	97.6	89.1	89.3	50.6	48.2
2024	97.9	98.0	91.5	92.1	55.3	51.7

Kaynak: TÜİK ve MEB “Eğitim İstatistikleri verilerinden derlenmiştir.

Tabloya göre, 2015’ten 2025’e kadar olan dönemde kadınların tüm eğitim kademelerinde okullaşma oranlarının arttığı görülmektedir. Özellikle yükseköğretimde kadın okullaşma oranı 10 yıl içinde yaklaşık 13 puan artarak erkekleri yakalamış-

tır. Bununla birlikte, kırsal bölgelerde ve göçle gelen nüfus içinde okullaşma oranlarının hâlen ulusal ortalamanın altında kaldığı; erken yaşta evlilik, gelir yetersizliği ve toplumsal cinsiyet rolleri gibi faktörlerin bu farkı koruduğu saptanmaktadır.

Aşağıdaki tablo, 2015–2024 yılları arasında eğitim düzeyine göre yoksulluk riski oranlarını göstermektedir (TÜİK, 2024).

Tablo 9. Eğitim Düzeyi ve Yoksulluk Riski Oranları (%), 2015–2024

Yıl	Okur-Yazar Olmayanlar	Bir Okul Bitirmeyenler	Lise Mezunları	Yükseköğretim Mezunları
2015	27.2	23.7	5.6	1.6
2018	25.4	22.3	5.1	1.4
2021	23.0	20.5	4.3	1.2
2024	21.7	18.9	3.8	1.1

Veriler, eğitim düzeyi yükseldikçe yoksulluk riskinin belirgin biçimde azaldığını göstermektedir. Ancak, eğitim düzeyindeki artışın yoksulluğu tamamen ortadan kaldırmadığı da açıktır. Özellikle kırsal alanlarda gelir yetersizliği, ücretsiz aile işçiliği ve çocuk işçiliği gibi yapısal faktörler, kız çocuklarının eğitim yaşamını erken sonlandırmasına neden olmaktadır. Ailelerin kız çocuklarını “geçici bir emek gücü” olarak görmeleri, eğitim yatırımlarının cinsiyete göre farklılaşmasına yol açmakta; bu da uzun vadede kadınların istihdama katılımını ve gelir düzeylerini olumsuz etkilemektedir.

Kadınların toplumsal yaşama tam katılımı, öncelikle ekonomik bağımsızlık kazanabilmeleriyle mümkündür. Bu bağlamda işgücüne katılım, kadınların yoksulluktan çıkışında belirleyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Ancak Türkiye’de kadınların işgücü piyasasındaki konumu, uzun süredir yapısal eşitsizliklerle sınırlandırılmış durumdadır. Eğitimdeki fırsat eşitsizlikleri, bakım yükümlülükleri ve cinsiyetçi iş bölümü, kadınların istihdama erişimini güçleştirmekte ve gelir güvencesizliğini artırmaktadır.

Türkiye’de kadın istihdamının temel özellikleri; düşük işgücüne katılım oranı, kırdan kente göçle birlikte kadınların kentlerde istihdam dışında kalması, eğitim olanaklarından yeterince yararlanamayan kadınların düşük ücretli ve güvencesiz işlerde yoğunlaşmasıdır (Şener, 2012). Kırsal bölgelerde kadınlar çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak tarımsal üretime katılırken, kentsel alanlarda enformel sektörde düşük ücretli, geçici veya ev eksenli işlerde çalışmaktadır. Bu durum, kadınların gelir elde etseler bile sosyal güvenlik sisteminin dışında kalmalarına yol açmakta ve yoksulluğun sürekliliğini beslemektedir.

Kadınların istihdama katılımını belirleyen bir diğer unsur, çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği ve ev içi emeğin toplumsal olarak kadınlara yük-

lenmiş olmasıdır. Çocuk, yaşlı veya hasta bakımının büyük ölçüde kadınların sorumluluğunda olması, kadınların işgücü piyasasına düzenli ve tam zamanlı katılımını engellemektedir (Öztürk & Çetin, 2009). Bu durum, kadınları hem gelir yoksulluğu hem de “zaman yoksulluğu” olarak adlandırılan yeni bir yoksulluk biçimiyle karşı karşıya bırakmaktadır.

Kadın yoksulluğunun ekonomik boyutunun anlaşılabilmesi için işgücüne katılım oranlarındaki değişim önemlidir. Aşağıdaki tablo, Türkiye’de kadınların ve erkeklerin 2010–2025 yılları arasındaki işgücüne katılım oranlarını göstermektedir (TÜİK, 2025).

Tablo 10. Türkiye’de Kadın ve Erkek İşgücüne Katılım Oranları (%), 2010–2025

Yıl	Kadın (%)	Erkek (%)	Kayıt Dışı İstihdam (%)	Kadın İstihdamında Enformel Payı (%)
2010	27.6	70.5	44.0	58.0
2013	30.8	71.3	42.1	55.2
2016	32.5	71.6	40.3	52.4
2019	34.4	71.7	36.9	49.0
2022	35.2	70.8	34.0	46.5
2025*	36.7	70.1	32.8	44.2

*Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2025 (ön veriler).

Veriler, 2010’dan 2025’e kadar kadınların işgücüne katılımında artış olduğunu, ancak erkeklerle aradaki farkın hâlâ oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Kadınların işgücüne katılım oranı 15 yılda yaklaşık 9 puan artmasına rağmen, erkek oranının yarısına dahi ulaşamamıştır. Ayrıca kayıt dışı istihdam oranı her iki cinsiyet için azalma eğiliminde olsa da, kadınlar hâlen orantısız biçimde enformel sektörde yer almaktadır. Bu durum, kadınların sosyal güvenceden yoksun kalmasına ve gelir düzeylerinin düşük olmasına neden olmaktadır.

İşgücüne katılım, her zaman yoksulluktan çıkış anlamına gelmemektedir. Türkiye’de birçok kadın, çalışan yoksullar grubunda yer almakta; yani istihdam edilseler bile elde ettikleri gelir yoksulluk sınırının altında kalmaktadır. Enformel sektörde düşük ücretle çalışan kadınlar, iş güvencesi, sosyal sigorta ve emeklilik haklarından yoksundur. Bu durum, kadınların uzun vadede hem ekonomik hem de sosyal olarak savunmasız hale gelmesine neden olmaktadır (Ağar, 2025).

Kadın yoksulluğu, yalnızca gelir düzeyinin düşüklüğüyle değil, sosyal haklara erişimdeki sınırlılıklar, zamansal baskılar, ve bakım emeğinin görünmezliği ile de şekillenmektedir. Kariyer sahibi kadınlar dahi çoğu zaman ev içi sorumluluklarını profesyonel yaşamla birlikte yürütmek zorunda kaldıkları için, zaman yoksulluğu biçiminde yeni bir eşitsizlik türüyle karşılaşmaktadırlar (Şener, 2012).

3.2. Türkiye’de kadın yoksulluğuyla mücadele

Kadın yoksulluğu, toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin en görünür sonuçlarından biridir. Avrupa Konseyi’nin 2002 yılında belirlediği stratejik hedefler; kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak, ücret eşitsizliğini azaltmak, bakım hizmetlerini geliştirmek, esnek çalışma biçimlerini teşvik etmek ve kayıt dışı istihdamla mücadele etmek yönündedir. Bu hedefler, Türkiye için de temel politika alanlarını oluşturmaktadır (Şener 2012).

Türkiye’de yoksullukla mücadele uzun süre sosyal yardımlara dayalı geçici çözümler üzerinden yürütülmüş, yapısal politikaların geliştirilmesi 1980 sonrası ekonomik krizlerle gündeme gelmiştir. Kadın yoksulluğu ise, hem gelir dağılımı adaletsizliği hem de toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle derinleşmiştir. TÜİK verilerine göre 2023 yılı itibarıyla kadınların işgücüne katılım oranı %36,2, erkeklerin ise %70,1’dir. Kadınların yoksulluk riski erkeklerden %5,8 oranında daha yüksektir. 2025 tahminleri, özellikle enflasyon ve bölgesel eşitsizlikler nedeniyle bu farkın %7’ye kadar çıkabileceğini göstermektedir (TÜİK, 2024a).

Kadınların ekonomik bağımsızlığını destekleyen doğrudan politikalar 2000’li yıllardan itibaren yaygınlaşmıştır. 2004 yılında kurulan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, kız çocuklarının okullaşmasını teşvik eden şartlı eğitim yardımları ile kadın yoksulluğunu dolaylı biçimde azaltmayı hedeflemiştir. 2024 itibarıyla bu program kapsamında yaklaşık 1,2 milyon kız çocuğu düzenli destek almaktadır. Ayrıca eşini kaybetmiş kadınlara yönelik nakdi yardım programı ile 2025’te yaklaşık 450 bin kadın yararlanıcı konumundadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2025).

Kadın yoksulluğu ile mücadelede bir diğer önemli araç mikro kredi projeleridir. 2003’te Diyarbakır’da başlatılan Türkiye Grameen Mikrofinans Programı, 2025 itibarıyla 80 ilde 250 bini aşkın kadına ulaşmış, bu kadınların yaklaşık %30’u kendi işini kurarak gelir elde eder hale gelmiştir (TGMP, 2025). Kadın Emeğini Destekleme Vakfı (KEDV) ve benzeri kuruluşlar da benzer mikro-finance modelleriyle kadın girişimciliğini teşvik etmektedir.

Ancak mevcut sosyal yardımlar, kadın yoksulluğunu yapısal düzeyde azaltmakta yetersiz kalmaktadır. Yardımların düzensizliği, hedef kitle dışına çıkması ve kurumlar arası koordinasyon eksikliği temel sorunlar olarak öne çıkmaktadır. Özellikle Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve TÜİK arasında veri paylaşımı ve politika bütünlüğünün sağlanması gerekmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’de kadın yoksulluğu sadece ekonomik değil, toplumsal cinsiyet temelli bir eşitsizlik sorunudur. Sosyal yardımlara dayalı geçici çözümler yerine; kadınların eğitim, istihdam ve sosyal güvenlik haklarını güçlendiren kalıcı, kapsayıcı ve eşitlik temelli politikaların geliştirilmesi zo-

runludur. Kadın yoksulluğu ile mücadele, bir “yardım” değil, devletin toplumsal cinsiyet adaleti sağlama yükümlülüğüdür.

SONUÇ

Yoksulluk kavramı, işgücü piyasasına katılamama, temel ihtiyaçları karşılamama, ayrımcılığa maruz kalma ve sosyal dışlanma gibi olgularla iç içe geçmiş bir kavramdır. Kadınlar ve çocuklar, yoksulluktan en fazla etkilenen gruplar arasında yer almakta olup, bu nedenle kadın nüfusu yoksulluğun azaltılmasında en önemli hedef grup olarak öne çıkmaktadır.

Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu tarafından 1993 yılında kabul edilen bir kararda, sosyo-ekonomik politikaların oluşturulmasında kadınların yoksulluktan erkeklere kıyasla daha fazla etkilendiği vurgulanmıştır. Kadınlar arasında özellikle kırsal alanlarda yaşayanların yoksulluk düzeyi daha derin olmaktadır. Kararda ayrıca, birçok toplumda kadınların hem ebeveyn rollerini üstlendiği tek ebeveynli ailelerin önemli bir kısmının aşırı yoksulluk içinde yaşadığı belirtilmiştir.

Kadınlar, toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle erkeklerden daha yoğun biçimde yoksulluk deneyimlemektedir; bu eşitsizlik, kadınların hane içindeki konumuyla yakından ilişkilidir. Kadınların gelir veya hane içi kazançlar üzerinde karar alma yetkisinin bulunmaması, ekonomik kaynakların dağılımında sorunlara yol açmakta ve bu durum, kadınların toplumsal kaynaklara erişiminin sınırlı olmasıyla daha da şiddetlenmektedir. Hane gelir ve kaynaklarının eşitsiz dağılımı ile kadın emeğinin ev içi katkısının tanınmaması veya değer görmemesi, kadın yoksulluğu ve ekonomik kırılganlığın başlıca nedenleri arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile doğrudan ilişkili olan kadın yoksulluğunun ortadan kaldırılması, işgücü piyasasına katılım, hane içi kaynak dağılımı ve eğitime erişimdeki eşitsizliklerin giderilmesini gerektirmektedir.

Kadınların erkeklerden daha yoğun biçimde yoksullukla karşılaşmasında başlıca etkenler; düşük işgücü katılımı, yetersiz eğitim düzeyi, geleneksel cinsiyet rollerinden kaynaklı artan iş yükü, çocuk bakımına ilişkin yetersiz destek ve eşit işe eşit ücret uygulamasındaki güçlüklerdir. Bunun ötesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikaların yetersizliği sorunu daha da derinleştirmektedir.

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, eşitsiz güç ilişkilerine dayanmakta olup, bu ilişkiler aile içinde başlamakta, orada sürmekte ve kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımını sınırlamaktadır. Ayrıca, kadınların düşük eğitim düzeyi, işgücünde temsil eksikliği ve kayıt dışı istihdama daha yüksek katılım gibi sorunlara yol açmaktadır. Bu güç ilişkilerini dönüştürmek, kadınların kendi öznelliklerini ve kapasitelerini fark etmelerini sağlamak ve sosyal ile ekonomik hayata katılımlarını destekleyen önlemleri hayata geçirmek suretiyle yoksulluğun feminizasyonunu önlemeyi gerektirmektedir.

KAYNAKLAR

- Ağar, A. (2025). Türkiye’de kadın çalışan olmak: OECD ve TÜİK verileri üzerine bir değerlendirme. *Sosyal Güvence Dergisi*, 28, 1666–1687.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2025). *Aile destek merkezleri (ADEM) ve sosyal dayanışma merkezleri (SODAM) projeleri* Erişim: 15.10.2025, <https://www.aile.gov.tr/>
- Ak, M. (2016). Toplumsal bir olgu olarak yoksulluk. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (54), 296–306.
- Akdoğan, M., & Akdoğan, R. (2024). Türkiye’de kadının işgücüne katılımı: Avrupa Birliği’nin dönüştürücü etkisi. *Şura Akademi*, (7 Kadın ve Aile), 39–49.
- Arkan, N., & Murat, G. (2021). Çalışma hayatında kadınlara yönelik sosyal koruma. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(1), 175–194.
- Atakan, A. G. (2018). Toplumsal cinsiyet eşitliği ve bakım emeği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 125–136.
- Ayta, F., & Şen, M. (2023). Türkiye’de kadın istihdamının genel görünümü: İstihdamın artırılması kapsamında seçilmiş ülke örnekleri. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 9(2), 421–454.
- Bal, M. D. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış. *KASHED*, 1(1), 15–28.
- Cohen, M. (1994). Impact of poverty on women’s health. *Canadian Family Physician*, 40, 949–957.
- Çıtak, G. (2024). Yoksulluğun cinsiyeti: Kadın yoksulluğuna bir bakış. In *Farklı Disiplinler Işığında Kadın Çalışmaları: Güncel Konular ve Değerlendirmeler* (s. 326).
- Çiftçi, N., Haşit, G., Arı, M., Gönüllüoğlu, S., & Kocaman, R. (2020). Kadın yoksulluğuyla mücadelede mikro kredi: Bilecik örneği. *Sakarya İktisat Dergisi*, 9(2), 122–141.
- Didinmez, İ. (2021). Yoksulluk ile mücadelede vergi politikalarının rolü. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 292–312.
- Doğan, E. (2014). *Türkiye’de yoksulluğun ölçülmesi* (Basılmamış uzmanlık tezi). Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Eken, H. (2024). Dezavantajlı kadınların istihdama kazandırılmasında sosyokültürel ve ekonomik faktörlerin rolü. *Third Sector Social Economic Review*, 59(4), 2932–2947.
- Ekinci Hamamcı, E. D., & Anık, K. (2020). Kadınların yoksullukla mücadelesinde sosyal yardımların rolü: Erzurum’da bir uygulama. *ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10, 105–131.
- Fidan, F. Z. (2016). *Yoksulluk kısıncında kadın*. İstanbul: Opsiyon Yayınları.
- Gölçek, A. G. (2023). Modern yoksulluğun kökenleri: Tarihsel tekrarın izinde yoksulluk ve çalışma ilişkisi. *Journal of Emerging Economies and Policy (JOEEP)*, 8(2),

317–326.

- Gözüm, P. (2024). Türkiye’de kadın istihdamı: Sorunlar ve fırsatlar. *Bitlis Eren Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 109–125.
- Güneş, S. T., & Binboğa, G. (2021). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında kadın yoksulluğu ve sürdürülebilir kalkınma: Türkiye ölçeğinde bir inceleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(4), 1589–1615.
- Harman, L. (1992). The feminization of poverty. *Canadian Woman Studies*, 12(4), 6–10.
- Hutchings, K., Moyle, C., Chai, A., Garofano, N., & Moore, S. (2020). Segregation of women in tourism employment in the APEC region. *Tourism Management Perspectives*, 34, 100655. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2020.100655>
- Karakaya, H. (2020). Kadın yoksulluğu ve kadın yoksulluğunu besleyen unsurlar. *Turkish Studies*, 15(1), 307–325.
- Karakaya, H., & Gökkaya, V. B. (2024). Yoksulluk kavramı ve yoksulluğun kadınlaşmasını besleyen faktörler. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 77–101.
- Kart, E., & Öngör, H. (2023). Çalışan kadın yoksullar ve yoksulluğuna dair. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 12–29.
- Keten, D. (2025). Kadın yoksulluğuna yönelik bir mücadele aracı: Mikro kredi uygulaması ve değerlendirilmesi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(6), 463–476.
- Kutluay Tutar, F., & Alpaslan, C. (2017). Kadın yoksulluğuyla mücadelede mikro kredinin etkisi ve Niğde ili örneği. *ÇAKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 175–207.
- Malak, M. (2023). Türkiye kapsamında yoksulluk üzerine bir inceleme. *Kapanaltı Dergisi*, (3), 53–71.
- Marshall, G. (2005). *Sosyoloji sözlüğü* (O. Akınay & D. Kömürcü, Çev.). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2025). *Millî Eğitim istatistikleri örgün eğitim 2023/2024*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı.
- Özdemir, A., & Erol, H. (2023). A general overview on women’s poverty in the world. *Business, Economics and Management Research Journal*, 6(3), 270–284.
- Özsoy, D., & Karataş, K. (2021). Türkiye’de yoksullukla mücadelede uygulanan sosyal yardımlar. *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 219–236.
- Öztürk, S., Sezer, P., & Başar, D. (2023). Toplumsal cinsiyet perspektifinden zaman yoksulluğu. *Mülkiye Dergisi*, 47(1), 361–386.
- Pearce, D. (1978). The feminization of poverty: Women, work and welfare. *Urban & Social Change Review*, 11(1), 28–36.
- Sarıbay, Ş. (2024). Sosyal devlet anlayışından cinsiyet temelinde kopuş: Kadın yoksulluğu hakikati. 2024 Şirin Tekeli Makale Yarışması. Erişim: 14.10.2025, <https://>

kahudev.org.tr/2024-sirin-tekeli-makale-yarismasi-kazanan-makale

- Simmel, G., & Jacobson, C. (1965). The poor. *Social Problems*, 13(2), 118–140. Erişim: 12.10.2025, <http://www.jstor.org/stable/798898>
- Solakoğlu, M., & Solakoğlu, M. (2024). Cinsiyet eşitsizliğinin kadın istihdamı üzerine etkisi. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1–19.
- Şahin, O. İ. F. (2020). Kadın yoksulluğu: Nedenleri ve mücadele yöntemleri. *Social Sciences Research Journal*, 9(1), 35–47.
- Şeker, A., & Kaya, G. (2024). Kentsel yoksulluk tezlerinin sosyal politika bağlamında incelenmesi. *Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi*, 7(13), 66–94.
- Şener, Ü. (2012). Kadın yoksulluğu. *Mülkiye Dergisi*, 36(4), 51–67.
- Taşkıran, G. (2023). Sil baştan: Pandemi sürecinde kadınların derinleşen yoksulluk deneyimleri. *Çalışma ve Toplum*, 2(77), 1025–1062.
- TGMP. (2025). Mikrokredi desteği 2 milyar lirayı aştı. Erişim: 15.10.2025, <https://www.tgmp.net/mikrokredi-destegi-2-milyar-lirayi-asti/>
- Tınar, Y. (2022). Türkiye’de yoksullukla mücadelede sivil toplum kuruluşlarının önemi ve rolü. *Turkish Journal of Social Policy*, 3(2), 129–151.
- Tire, O. (2017). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de kadın yoksulluğu. *Mavi Atlas*, 5(1), 97–112.
- Topateş, A. K., Topateş, H., & Kıdak, E. (2022). Güçlendirme ve toplumsal cinsiyet rolleri ikileminde kadın girişimciliği. *Çalışma ve Toplum*, 2(73), 1043–1074.
- Turner, S. B. (1997). *Eşitlik* (B. S. Şener, Çev.). Ankara: Dost Kitabevi.
- TÜİK. (2024). *Gelir dağılımı istatistikleri, 2024*. Erişim: 04.02.2025, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-Dagilimi-Istatistikleri-2024-53712>
- TÜİK. (2024a). *İstatistiklerle kadın, 2024*. Erişim: 14.10.2025, <https://data.tuik.gov.tr/>
- TÜİK. (2024b). *Gelir ve yaşam koşulları – Eğitim verileri*. Erişim: 13.10.2025, <https://data.tuik.gov.tr/>
- UN Women. (2025a). *Gender equality in 2025: Gains, gaps, and the USD 342 trillion choice*. Erişim: 12.10.2025, <https://www.unwomen.org/en/articles/explainer/gender-equality-in-2025-gains-gaps-and-the-342t-choice>
- UN Women. (2025b). *Gender equality in 2025: Gains, gaps, and the USD 342 trillion choice*. Erişim: 11.10.2025, <https://www.unwomen.org/>
- United Nations (UN). (2025). *The Sustainable Development Goals Report 2025*. Erişim: 12.10.2025, <https://unstats.un.org/sdgs/report/2025/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2025.pdf>
- United Nations Development Programme (UNDP). (2024). *2024 Global Multidimensional Poverty Index (MPI): Poverty amid conflict*. United Nations Development Programme and Oxford Poverty and Human Development Initiative. Erişim: 12.10.2025, <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdp-document/mppi-report2024en.pdf>

- United Nations Development Programme (UNDP). (2025). *Gender Inequality Index (GII)*. Erişim: 12.10.2025, <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>
- World Economic Council (WEC). (2025). *Global Gender Gap Report 2025*. World Economic Forum. Erişim: 11.10.2025, <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/digest/>
- World Economic Forum. (2025). *Global Gender Gap Report 2025* (Insight Report, ISBN-13: 978-2-940631-89-6). Erişim: 12.10.2025, https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf
- World Health Organization (WHO). (2025, July 9). Without urgent action, 18 million more women and girls in South Asia could suffer from anaemia by 2030. Erişim: 11.10.2025, <https://www.who.int/>
- Yaşar, T. (2022). Türkiye’de göreceli yoksulluğa neden olan faktörler: Yapay zeka tahmin yöntemleri uygulamaları (Yayımlanmamış doktora tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Yenen, İ. (2024). Yoksullukla mücadele aracı olarak din. *Toplum Bilimleri Dergisi*, (17), 76–95.



TÜRKİYE'DE POLİTİKA BAĞLAMINDA GENÇLİK REFAHI

“ ”

Azize AÇIK¹

Murat ATAN²

¹ Öğr. Gör. Dr., AHBV Üni, Adalet Meslek Yüksek Okulu, **ORCID:** 0009-0008-4113-4159

² Prof. Dr. , AHBV Üni, iktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, **ORCID:** 0000-0002-2485-9456

GİRİŞ

Tarihin neredeyse her dönemimde insan unsurunun yer aldığı değişen toplumsal şartların yönetilmesi ve değişimlerim kontrol altında gerçekleşmesine yarayacak yönetim stratejilerine ihtiyaç duyulmuştur. Bir nevi kontrol mekanizması gerektiren bu sürecin yönetilmesi planlamaları ise bugün ve en önemlisi geleceği yönetim bağlamında politikayı doğurmuştur. Politika-nın, merkezinde insanın yer aldığı her aşamada uygulandığından hareketle Gençlik politikası, toplumsal dinamiklerin en önemli aktörlerinden biri olan gençlerin haklarını, refahını ve potansiyellerini desteklemek amacıyla oluşturu-lan stratejik bir alanı temsil etmektedir. Politikaların sadece bugünü değil, geleceği de şekillendirdiğinden hareketle, diğer politikalara nazaran gençlik politikalarının daha da önemli olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü gençlik top-lumların yönetiminde siyasi bir oluşum hüviyetindeki devletin bugünü ve geleceğidir. Dolayısıyla gençlik politikaları, yalnızca bireylerin değil, toplum-ların kaderini de belirlemektedir.

Gençlik politikası kavramı, günümüzde en genel anlamda evrensel bir kalıba sığdırılabilmıştır diyebiliriz. Bu kalıp ise önceleri belirli yaş grupları-nı içine alan biyolojik bir dönemi temsil ediyorken günümüzde ise hem yaş hem de değişen kuşak şartları nedeniyle anlamsal şartları içine alacak şekilde düşünölmektedir. Tam anlamıyla her toplum için aynı özellikleri taşımayan gençlik politikası kavramının dünya genelinde ortaya çıkışı ve gelişimine bakacak olursak politika olarak XVIII. yüzyıldaki aydınlanma felsefesi ile birlikte daha belirgin bir şekilde kabul görmeye başlamıştır. Bu dönemde gençlik, toplumsal bir aşama ve yapısal bir süreç olarak tanımlanmaya başla-mıştır. Aynı dönem ve devamındaki iki asır boyunca gençlik bir araç olarak görölmüştür. Bunun sebebi ise yaşanan savaşların sıklaşması olarak gösteri-lebilir. Fakat bu dönemler arasında gençliğin sadece savaş değil aynı zamanda sanayileşmenin hız kazanmasıyla potansiyel işçi olarak görölməsi de gençleri araç olarak görölmekten çıkarmamıştır. Bu yaklaşım her ne kadar tam anla-mıyla yanlış olmasa da toplumların yeniden inşasında ve geleceğinde önemli bir yeri olan toplumsal bir sınıf ya da bir dönemin harcanabilir olarak göröl-mesi doğru bir yaklaşım oluşturmamıştır. Nitekim XVIII. yüzyıldan XXI. yüzyıla kadar gençlerin araç olarak görölmesi toplumsal dönüşümleri de son derece yoğun etkilemiştir. Sanayileşme nedeniyle yaşanan kırdan kente göçler ve yaşanan büyük çaplı savaşlardan kaynaklı kitlesel göçler insanları oradan oraya sürüklerken bu süreçten en çok etkilenen grubu da yine gençler oluşturmıştır (Beşirli & Yalçınkaya, 2022).

Gençlerin uzun bir süre araç olarak görölmesinin neticesinde yine genç-lerin aktör olarak kullanıldığı yaşanan büyük çaplı olaylar veya savaşlar ne-ticesinde gençler üzerinde derin travmaların yaşandığı gözlemlenmiştir. Bu büyük olaylardan birini I. Dünya Savaşı oluşturmıştır. Bu büyük savaş aynı zamanda gençlik için bir dönüm noktası oluşturmıştır. Savaş sonrası yaşa-

nan travmalar ve toplumların hızlı dönüşümü gençlik polimalarına verilen önemi de arttırmıştır. Bu kapsamda birçok ülke geleceklerini tasarımılamak için gençliğe yönelik çalışmalar başlatmışlardır. Örneğin; 1920’lerde Fransa’da kurulan “Gençlik Bakanlığı”, gençliği milli birlik ve sosyal uyumun bir parçası haline getirme amacı taşımıştır. Bu yaklaşım ve politikalar Avrupa genelinde gerek I. Dünya Savaşı gerekse II. Dünya Savaşı sonrasında yaygınlaşmaya başlamıştır. Örneğin; II. Dünya Savaşı’nın ardından İngiltere ve diğer Avrupa ülkeleri, gençlik hizmetlerini genişletmiş, sosyal uyumu arttırmaya yönelik gençlik programlarını uygulamaya başlamıştır. Sonraki süreçte ise; yeni kurulan uluslararası örgütlerden olan Birleşmiş Milletler (BM) ve Avrupa Konseyi (AK) gibi kuruluşlar da gençlik politikalarının gelişiminde önemli bir rol oynamış, gençlerin barış, demokrasi ve kalkınma süreçlerine katılımını teşvik etmiştir. Örneğin, Avrupa Konseyi tarafından kurulan “Avrupa Gençlik Merkezi” ve “Avrupa Gençlik Vakfı” gibi oluşumlar, gençlik politikalarının uluslararası düzeyde önem kazanmasına katkıda bulunmuştur. 1980’lere gelindiğinde ise Erasmus gibi programlarla gençlerin hareketliliği ve eğitim alanındaki fırsat eşitliği artırılmıştır (Beşirli & Yalçınkaya, 2022).

Avrupa genelinde gençlik politikaları bağlamında gelişmeler yaşanırken Türkiye’de gençlik politikalarının temellerinin Cumhuriyet’in kuruluş yıllarında atıldığı görülmektedir. Genç devletin gençliğe bakışı devlet eliyle şekillendirilmek istenmiş ve dolayısıyla gençlik, Cumhuriyet ideolojisinin temel taşı olarak ulus inşasında ve modernleşmede önemli bir aktör olarak görülmüştür. Mustafa Kemal Atatürk’ün “Cumhuriyeti biz kurduk, onu yaşatacak ve yükseltecek olan sizlersiniz” sözünde gençlerin önemi açıkça vurgulanmıştır. Cumhuriyet’in ilk yıllarında gençlik politikaları, eğitim ve beden terbiyesine odaklanılmış, spor kulüpleri, halk evleri ve izcilik faaliyetleri gibi gençlik hareketleriyle desteklenmeye çalışılmıştır. Ancak bu politikalar devlet politikası olmaktan ileriye taşınamamıştır. Bunda hiç şüphesiz büyük savaşlardan henüz çıkılmış, bütün imkânların neredeyse tüketilmiş, önemli sayıda eğitilmiş gencin kaybedilmiş olması gibi nedenlerin payı büyüktür.

Yeni kurulan cumhuriyetle birlikte gençliğe verilen önem büyük görünse de Dünya genelinde yaşanan savaş ve ekonomik darboğazlar Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin de politikalarını geniş çapta etkilemiştir. Dolayısıyla neredeyse XXI. yüzyıl başlarına kadar gençlik üzerine yapılan çalışmalar kısıtlı kalmıştır. 1980 ve sonrasındaki dönemde mevcut düzene tehdit olarak görülen gençliğe yönelik çalışmalar da kontrollü veya sınırlı tutulmuştur. Yaşanan darbelerin en büyük sebebi de yine toplumun huzurunu bozduğu iddiasıyla gençler olarak görülmüştür (Çetintürk ve Küçük, 2019). 1980 ve 1990’lı yılların gençliğe bakıştaki tüm bu olumsuzluklarına rağmen, günümüzde küreselleşme, teknoloji ve göç gibi yeni dinamikler, gençlik politikalarının kapsamının genişlemesini sağlamıştır. Türkiye’de gençlik refahı uygulamalarındaki tüm ilerlemelerin yanı sıra genel anlamda gençlik politikalarının parçalı

bir yapıda olduğu, uygulayıcı kurumlar arasındaki koordinasyon eksiklikleri nedeniyle sosyal refahın artırılması yönünde etkin bir performans sergileyemediği görülmektedir (Akay, 2023). Ayrıca Türkiye'nin günümüzdeki gençlik politikaları planlamalarına bakıldığında diğer dünya ülkelerinden farklı olarak genellikle kısa vadeli ve ekonomik odaklı politikalar uyguladığını ortaya koymaktadır (Özservet ve Bayraktar, 2020). Bugün Türkiye'de gençlik politikaları, eğitim, istihdam, sağlık, kültür ve spor gibi farklı alanlarda gençlerin ihtiyaçlarını karşılamayı hedeflese de bu alanlardaki geçişkenlik eksikliği ve uygulama sorunlarının önüne geçilemediği görülmektedir. Türkiye'de gençlerin karar alma süreçlerine katılımının sınırlı olması, uzun vadeli refah politikalarının eksikliğiyle birleşerek sosyal uyum ve toplumsal kalkınma süreçlerinde toplumsal anlamda geri kalınmasına yol açmaktadır (Yücel, 2022).

Gençlik politikaları neredeyse tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de bir toplumun sadece bugünü değil, geleceğini de inşa eden bir araç olarak görülmelidir. Dolayısıyla diğer dünya ülkelerinin bu konudaki geniş çaplı çalışmalarından yararlanılarak ve onların yaptığı gibi Türkiye'de gençlik politikalarında uzun vadeli, katılımcı ve kapsayıcı bir yaklaşım benimsemelidir. Gençlerin eğitimden istihdama, sağlıktan sosyal hayata kadar tüm alanlarda eşit fırsatlara erişimini sağlayacak bir strateji, toplumsal refahın artırılmasında anahtar bir rol oynayacaktır. Bu bağlamda, gençlik politikalarının yeniden yapılandırılması, gençlerin sadece bir hedef değil, aynı zamanda aktif bir çözüm ortağı olarak değerlendirilmesini sağlayacaktır.

1. YÖNTEM BİLİM

1.1. Araştırma Problemi

Türkiye'deki gençlik politikaları, farklı kurumların birbirinden bağımsız çalışmalarıyla şekillenip uygulandığından bu politikalar parçalı bir yapıya sahiptir. Bu durum, gençlik refahına yönelik çabaların yüzeysel kalmasına ve politikaların yeterince bütünlüklü bir yapıya kavuşamamasına neden olmaktadır. Eğitim, sağlık ve istihdam gibi gençleri yakından ilgilendiren farklı alanlar arasındaki yetersiz koordinasyon, bu alanlarda geliştirilen stratejilerin etkin biçimde uygulanmasında aksaklıklara sebep olmaktadır. Türkiye'nin farklı sosyoekonomik özelliklere sahip ve hala Avrupa'ya kıyasla daha fazla olan genç nüfusu göz önünde bulundurulduğunda, genç kitlenin daha iyi yaşam koşullarına kavuşabilmesi ve gelecekte topluma katma değer sağlayan bireyler haline gelebilmesi için kapsayıcı, bütünlüklü ve uzun vadeli sosyal politikaların gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu araştırmanın temel problemi, gençlik politikalarının sorumlu kurum ve kuruluşlar tarafından ne derece hayata geçirildiği hakkındadır. Dolayısıyla bu konuda üretilen politikaların dolaylı yollarla gözlemlenmesidir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Gençler, bir toplumun temel dinamiklerinden birini hatta en önemli kesimini oluşturmaktadır ve gençlerin refahını hedefleyen politikaların etkin bir şekilde uygulanması, onların yaşam standartlarını iyileştirmek ve potansiyellerini ortaya çıkarmak açısından hayati bir öneme sahiptir. Ancak Türkiye’de, her ne kadar merkezi bir sistem oluşturmak için çalışmalar yürütülse de gençlik politikalarının farklı kurumlar tarafından bağımsız biçimde geliştirilmesi ve uygulanması, bu politikaların bütünsellikten uzak bir yapıya bürünmesine neden olmaktadır. Bu da gençlerin eğitim, sağlık ve istihdam gibi alanlarındaki geçişkenlik eksikliği sebebiyle stratejik adımların hayata geçirilmesinde sorunlara yol açmaktadır. Türkiye’nin farklı sosyoekonomik yapıları barındıran genç nüfusunun, daha nitelikli yaşam koşullarına erişim sağlayarak, gelecekte toplumsal katma değer yaratan bireyler olabilmesi için, daha kapsayıcı, koordineli ve uzun vadeli sosyal politikalara duyulan ihtiyaç göz ardı edilemez. Ancak, gençlik refahını artırmaya yönelik politikaların farklı devlet birimleri tarafından bağımsız şekilde yürütülmesi, bu hedeflere ulaşılmasını zorlaştırmaktadır. Ayrıca, “gençlik” kavramının geniş ve çeşitlilik gösteren bir yaş grubunu kapsaması, sosyal politika oluşturma sürecini daha karmaşık hale getirmektedir.

Bu çalışma, Türkiye’deki gençlik refahının farkındalık düzeyini ve devlet kurumlarının bu konuyu nasıl ele aldığını incelemeyi amaçlamaktadır. Aynı zamanda, uygulanan politikaların karşılaştığı engellerin belirlenmesiyle, özellikle devlet paydaşlarının gençlik refahını destekleme konusundaki rollerinin daha iyi anlaşılmasını hedeflemektedir. Türkiye’de gençlik refahı konusundaki araştırmalar oldukça sınırlıdır ve dolayısıyla gençlik politikalarının refahla olan ilişkisini ele alan çalışmalar da oldukça sınırlıdır. Bu bağlamda, kapsamlı bir saha çalışmasına dayanan bu araştırma, gençlik refahına yönelik alan yazındaki önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Dolayısıyla bu çalışma her toplum için olduğu gibi Türkiye’de de gençlere yönelik sosyal politikaların etkili şekilde koordine edilmesi, gençlerin yaşam standartlarını yükseltmek ve onların potansiyellerini tam anlamıyla açığa çıkarmak açısından kritik bir öneme sahiptir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye’deki gençlik refahı politikalarının, gençlerin sosyal ve ekonomik yaşamdaki rollerine ve katılımlarına olan etkilerini incelemektir. Araştırma, gençlere yönelik politikaların, onların çeşitlilik gösteren ihtiyaçlarını ve beklentilerini ne ölçüde karşılayabildiğini ve bu politikaların toplumsal ve ekonomik kalkınma üzerindeki etkilerini değerlendirmeyi hedeflemektedir. Bunun yanı sıra, devlet kurumlarının gençlik konusunda benimsedikleri ideolojiler, değerler ve söylemler analiz edilerek, bu alandaki kilit aktörlerin üstlendikleri rolleri açığa çıkarmak da araştır-

manın bir diğer amacıdır. Bu bağlamda, Türkiye'deki gençlik refahı alanında faaliyet gösteren kurum ve kuruluşların lider kadrolarının gençlik refahına yönelik politikalara bakışları incelenmiş ve uyguladıkları politikalar detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Çalışma, gençlerin gereksinimlerine odaklanan, katılımı teşvik eden ve sürdürülebilir bir yapıya sahip sosyal politikaların oluşturulması ve hayata geçirilmesine yönelik somut öneriler sunmayı amaçlamaktadır.

1.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, Türkiye'deki gençlik refahı politikalarının etkinliğini analiz etmek için çoğunlukla nitel ve kısmen de nicel faktörler barındırmakta olup karma bir araştırma yöntemine dayanmaktadır. Sosyal bilimlerde giderek daha fazla tercih edilen nitel yöntem, bireylerin olay ve durumlara nasıl anlam kattığını ve bunları nasıl yorumladığını derinlemesine inceleme olanağı sunmaktadır (Dey, 2003). Nitel araştırmalar, toplumsal ve kültürel yapıların incelenmesine yönelik zengin ve kapsamlı veri sağlayabilmektedir (Yıldırım, 1999). Araştırmada kullanılan temel veri toplama yöntemi derinlemesine mülakat tekniğidir. Bu teknik, katılımcıların konuya dair görüş ve deneyimlerini detaylı bir biçimde açıklamasına olanak tanır. Görüşme sürecinde yarı yapılandırılmış sorular tercih edilmiş olup, bu yaklaşım hem eksiksiz bilgiye ulaşılmasını hem de cevaplara hızlı ve duruma uygun geri dönüş yapılmasını mümkün kılar (Ekiz, 2003).

Çalışma çerçevesinde, gençlik refahı politikalarıyla ilgili daha kapsamlı bilgi elde etmek amacıyla, bu alanda faaliyet gösteren kurum ve kuruluşların yöneticileriyle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada benimsenen yöntemler, gençlik politikalarının gençlerin çeşitlilik arz eden ihtiyaçlarına ne ölçüde cevap verdiğini ve bu politikaların sosyal kalkınmaya olan etkilerini değerlendirmeye odaklanmaktadır.

1.5. Verilerin Toplanması ve Çalışma Grubu

Bu araştırma, Türkiye'deki gençlik refah politikalarının değerlendirilmesi amacıyla nitel ve nicel araştırma yöntemlerine dayanmaktadır. Örneklem seçimi sürecinde, amaçlı örnekleme yaklaşımı benimsenmiş ve maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi esas alınmıştır. Bu yaklaşım, farklı durumlar arasında ortak noktaları belirlemeyi ve problemin çok boyutlu bir şekilde analizini sağlamayı amaçlamaktadır (Patton, 1987; Yıldırım & Şimşek, 2013).

Araştırma kapsamında, gençlik refahı politikaları alanında bilgi açısından zengin olabilecek kurum ve bireylerle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler, gençlik politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında aktif rol üstlenen orta ve üst düzey yöneticilerle yapılmıştır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Türkiye Büyük Millet Meclisi,

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Tübitak, Ankara Büyükşehir Belediyesi, Çankaya Belediyesi ve gençlik odaklı sivil toplum kuruluşlarında görevli toplam 40 kişiyle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Saha çalışması kapsamında yapılacak yüz yüze mülakatlar süresince herhangi bir etik ihlalin yaşanmaması için mülakatlarda izlenecek yol ve yöntem, görüşmecilere yöneltilecek sorular ve görüşme yapılan kişilerde herhangi bir şüphe oluşmaması için yapılacak açıklamalar, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Etik Kurulu'na sunulmuş ve çalışmanın herhangi bir etik ihlale mahal vermeyeceğine dair onay alınmıştır. Çalışmanın örneklem grubunu oluşturan katılımcı bilgileri Tablo 1.'de verilmiştir. Katılımcıların isimleri kişisel verilerin korunması amacıyla kurum kısaltmaları kullanılarak örneğin; gençlik ve spor bakanlığı katılımcısı için GSB1, GSB2 GSB3 şeklinde kodlanarak verilmiştir.

Tablo 1. *Katılımcıların demografik bilgileri*

Sıra	Kurum	Yaş	Cinsiyet	Unvan	İsim
1	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	60	Erkek	Sosyal Hizmet Uzmanı	ASHB1
2	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	72	Erkek	Genel Müdür(eski)	ASHB2
3	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	58	Kadın	Mamak İlçe Müdürü(eski)	ASHB3
4	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	59	Erkek	Altındağ İlçe Müdürü	ASHB4
5	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	62	Erkek	Müfettiş	ASHB5
6	BELEDİYE (Ankara Büyük Şehir Belediyesi)	55	Erkek	Sosyal Hizmetler Uzmanı	BELEDİYE2
(Tablo 1. devamı)					
7	BELEDİYE (Çankaya)	58	Kadın	Sosyal Hizmetler Müdürü	BELEDİYE1
8	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	38	Erkek	Daire Başkanı	ÇSGB1
9	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	36	Erkek	İstihdam Uzmanı	ÇSGB2
10	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	42	Erkek	İl Müdür Yardımcısı	ÇSGB3
11	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	41	Kadın	İŞ KULÜBÜ Koordinatörü	ÇSGB4
12	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	37	Erkek	ÇASGEM Uzmanı	
13	Gençlik ve Spor Bakanlığı	41	Erkek	Gençlik Hizmetleri Genel Müdürü	GSB1
14	Gençlik ve Spor Bakanlığı	40	Kadın	İzleme Değerlendirme Daire Başkanı	GSB2

15	Gençlik ve Spor Bakanlığı	48	Erkek	Gençlik Kampları Daire Başkanı	GSB3
16	Gençlik ve Spor Bakanlığı	50	Erkek	Gençlik Organizasyonları Daire Başkanı	GSB4
17	Gençlik ve Spor Bakanlığı	47	Erkek	Sosyal ve Kültürel Faaliyetler Daire Başkanı	GSB5
18	Gençlik ve Spor Bakanlığı	55	Erkek	Yönetim Hizmetleri Daire Başkanı	GSB6
19	Gençlik ve Spor Bakanlığı	38	Erkek	Gençlik Merkezleri Daire Başkanı	GSB7
20	Gençlik ve Spor Bakanlığı	41	Erkek	Ümitköy Gençlik Merkezi Müdürü	GSB8
21	Gençlik ve Spor Bakanlığı	39	Kadın	Mamak Gençlik Merkezi Müdürü	GSB9
22	Gençlik ve Spor Bakanlığı	46	Erkek	Milletvekili- Eski Spor Toto Teşkilat Başkanı	GSB10
23	Milli Eğitim Bakanlığı	41	Erkek	Genel Müdür -Aile B	MEB1
24	Milli Eğitim Bakanlığı	52	Kadın	Temel Eğitim Genel Müdürlüğü Uzmanı	MEB2
25	Milli Eğitim Bakanlığı	47	Kadın	Ortaöğretim Genel Müdürlüğü Uzmanı	MEB3
26	Milli Eğitim Bakanlığı	50	Kadın	Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Uzman	MEB4
27	Milli Eğitim Bakanlığı	42	Erkek	Öğrenci İşleri, Sosyal Etkinlikler Daire Başkanı	MEB5
28	Milli Eğitim Bakanlığı	53	Erkek	Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Daire Başkanı	MEB6
29	Milli Eğitim Bakanlığı	39	Erkek	Ortaöğretim Genel Müdürlüğü Uzmanı	MEB7
(Tablo 1. devamı)					
30	Milli Eğitim Bakanlığı	53	Kadın	İzleme Değerlendirme Daire Başkanı	MEB8
31	STK	43	Erkek	Anadolu Gençlik Derneği Başkanı	STK1
32	STK	42	Kadın	Gençlik ve İnisiyatif Derneği	STK2
33	STK	35	Kadın	Gençlik ve İnisiyatif Derneği- Akademisyen	STK3
34	TÜBİTAK	48	Kadın	Müdür	TÜBİTAK1

35	TÜBİTAK	45	Erkek	Deney APP Koordinatörü	TÜBİTAK2
36	TÜBİTAK	46	Erkek	Uzman	TÜBİTAK3
37	YÖK	35	Erkek	Uzman	YÖK1
38	YÖK	43	Kadın	Uzman	YÖK2
39	YÖK	42	Erkek	Uzman	YÖK3
40	YÖK	36	Erkek	Uzman	YÖK4

Görüşme sürecinde yarı yapılandırılmış sorular kullanılarak, hedeflenen bilgilerin detaylı bir şekilde elde edilmesi sağlanmıştır. Mülakatlardan önce katılımcılara araştırmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgi verilmiş; araştırmanın yalnızca bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacağı ve katılımcıların kimliklerinin gizli tutulacağı ifade edilmiştir (Ekiz, 2003; Patton, 1987). Katılımcıların anonimliği güvence altına alınmıştır. Görüşmelerin ses kayıtları çözümlenerek transkripsiyon metinleri oluşturulmuş ve bu metinler ayrıntılı olarak kodlanmıştır. Kodlar, belirgin unsurlara göre dosyalanmış, benzer içerikli kodlar birleştirilmiş ve tekrarlayan kodlar ayıklanmıştır.

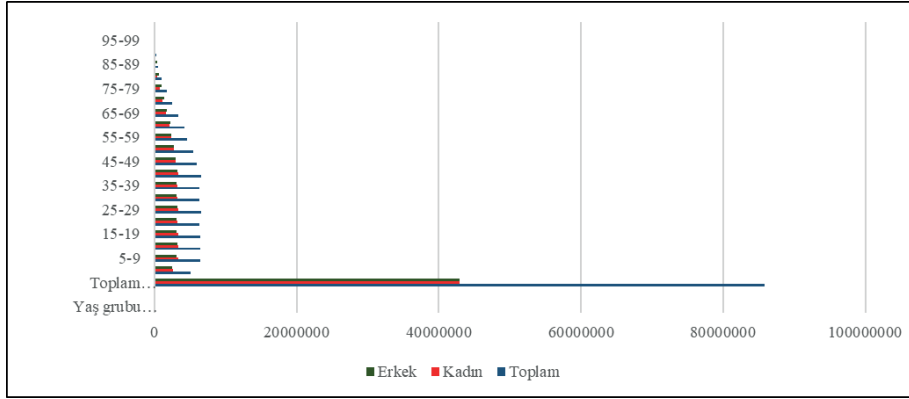
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, gençlik refah politikalarının nasıl algılandığı, uygulanan politikaların ideolojik yönelimleri ve refah hizmeti sunan kurumların sağladığı hizmetlerin analiz edilmesiyle sınırlıdır. Elde edilen bulgular, çalışma sırasında Ankara'daki dört bakanlık, iki belediye, Tübitak, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) ve üç sivil toplum kuruluşunda görevli bürokratlar, orta ve üst düzey yöneticiler, uzmanlar ve gönüllülerin görüşleriyle sınırlı kalmaktadır.

2. BULGULAR

Türkiye'de genç nüfus, son dönemlerde nüfus artış hızında gerileme olsa da hala genel demografik yapının belirgin bir bölümünü oluşturmaktadır. Türkiye'nin bu genç nüfusu, başta eğitim olmak üzere istihdam ve sosyal hizmet politikalarında merkezî bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda genç nüfusun fazla olması sosyal politika yapıcılarının uzun vadeli stratejiler geliştirmesinde de kritik bir odak noktası oluşturmaktadır. Genç nüfusun toplumun geleceğini şekillendiren dinamik aktörler olarak ele alınmasının ve gençlik deneyimlerinin bütüncül olarak ele alınması gerekliliğinden hareketle gençlik refahını arttırmak amaçlı mevcut çalışmalar, genç bireylerin sosyal, kültürel ve ekonomik ihtiyaçlarının karşılanması, yalnızca bireysel refahı artırmakla kalmayıp, aynı zamanda toplumsal bütünleşmeyi ve sürdürülebilir kalkınmayı desteklediğini ortaya koymaktadır (Woodman, 2013). Dolayısıyla bu çalışmada, Türkiye'de sosyal politikaların gençlik refahına etkisi, devlet yapılanmasının işleyişi ve farklı kurumlar arası iş birliği ile katılım süreçleri

ele alınarak, politika boşluklarının belirlenmesi ve çözüm stratejilerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.



Şekil 1. Türkiye’de 2024 yılı yaş ve cinsiyete göre nüfus dağılımı (TÜİK, 2024).

Türkiye’nin yaşlara göre nüfusu hakkında 2024 yılı TÜİK verilerine dayanan Şekil 1, incelendiğinde ve çok sayıda ülkede kabul görmüş genel değerlendirmeler dikkate alındığında genç kabul edilebilecek 15 - 35 yaş arasındaki nüfusun toplam nüfus içinde önemli bir paya sahip olduğu görülmektedir. Genç erkek nüfusu, bazı yaş gruplarında kadın nüfusuna kıyasla daha yüksek seyretmekte, ancak genel dağılımda her iki cinsiyet arasında belirli bir denge bulunmaktadır. Genç nüfusun sosyal politika planlamalarında merkezi bir rol oynadığı düşünülürse özellikle istihdam ve eğitim süreçlerinde bu yaş grubuna yönelik politikaların nasıl şekillendirildiği ya da şekillendirileceği kritik bir önem göstermektedir. Bu şekilden de anlaşılacağı üzere genel nüfus içinde Türkiye’de hala gençlerin önemli bir çoğunluk teşkil ettiği görülmektedir. Dolayısıyla gençlerin iş gücü piyasasına katılımı, sosyal hizmetlerden yararlanma oranları ve gelecekteki demografik dönüşümler açısından genç nüfus üzerinden kapsamlı analizler yapılması gerekmektedir.

Bu çalışmada gençlik refahına yönelik politikalar kapsamında ele alınan başlıklar; sosyal politikalar, sosyal politikaların gençlik refahına etkisi, devlet yapılanması, farklı kurumların etkisi, farklı kurumların iş birliği, boşluklar ve katılım olmak üzere alt kategorilere ayrılmıştır.

Tablo 2. *Politikalar teması alt kategorileri ve cevap aranan sorular*

Ana Kategori	Açıklama
Sosyal Politikalar	Görüşmecilerin mevcut sosyal politikalar veya olması gereken sosyal politikalar hakkındaki görüşleri. Bu politikalar kapsamında yürütülen faaliyetler ile görüşmecilerin söz konusu faaliyetlere yönelik görüşleri de değerlendirilmektedir.
Sosyal Politikaların Gençlik Refahına Etkisi	Sosyal politikaların gençliğin refahını etkilemedeki olumlu ve olumsuz özellikleri ve geçmiş dönemler ile karşılaştırmalar.
Devlet Yapılanması	Görüşmecilerin kamu kurumlarının işleyişine ilişkin (kamu kurumlarındaki hiyerarşi, bürokrasi vb.) gözlemleri.
Farklı Kurumların Etkisi	Politikaların farklı kurum/kuruluşlar tarafından uygulanmasının veya iş birliklerinin etkileri ve buna ilişkin öneriler ile karşılaşılan çeşitli.
Farklı Kurumların İş birliği	İş birliklerine ve protokollere örnekler.
Boşluklar	Politika ve hükümlerdeki boşluklar ile gözlemlenen sorunlar.
Katılım	Gençlerin katılımı veya katılımın sağlanması kapsamında ifade edilen görüşler.

Tablo 2’de politikalar teması alt kategorileri ve açıklamaları yer almıştır. Bu kapsamda belirlenen görüşme soruları katılımcılara yöneltilmiş ve kurumların gençlik refahına yönelik mevcut politikaları ve gelecekte uygulamaya konulabilecek politikalar hakkında görüşlere ulaşılmak istenmiştir.

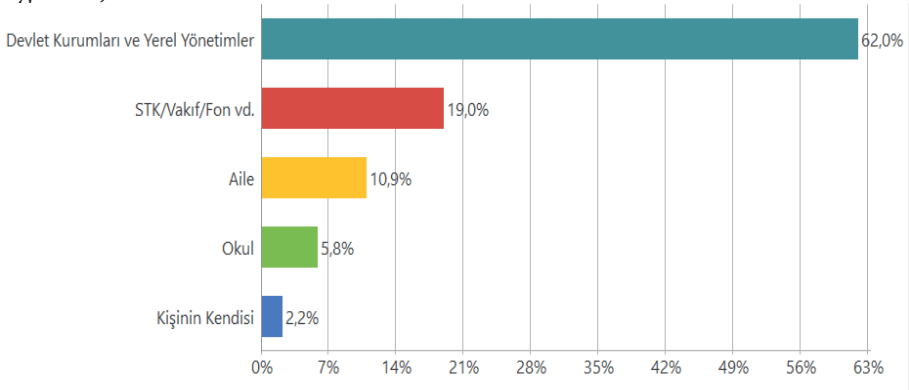
2.1. Sosyal Politikalar ve Gençlik Refahını Sağlayan Aktörler

Bir toplumun toplumsal eşitsizliklerini gidermek, halkın temel yaşam gereksinimlerini yükseltmek ve toplumsal refah seviyesini arttırmak gibi sebeplerle geliştirilen her türlü proje, düzenleme ve faaliyetler bütünü sosyal politika olarak tanımlanabilir. Sosyal politikalar; eğitim, sağlık, barınma, istihdam ve toplumsal güvenlik gibi toplum yönetiminde elzem olan birçok alanda bireylerin ve toplumun ihtiyaçlarını gözetmeyi hedeflerken, aynı zamanda dezavantajlı grupların desteklenmesine ve toplumsal bütünlüğün sağlanmasına yönelik kapsamlı bir sosyal güvence ağı oluşturmayı amaçlamaktadır (Esping-Andersen, 1990).

Gençlik dönemi dönüşüm ve belirsizlikleri içinde barındıran dinamik bir süreçtir (Arnett, 2000). Dolayısıyla bu sürecin başarılı bir şekilde yönetilebilmesi için sadece devlet yapılanması yeterli olmayacaktır. Bu sebeple gençlik refahını arttıracak sosyal politikalar geliştirilirken ya da yürütülürken sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerin de sürece dâhil edilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, genç bireylerin sosyal, ekonomik ve kültürel ihtiyaçlarına yanıt verecek politikaların, yalnızca kısa vadeli çözümler sunmak yerine uzun vadeli, kapsayıcı ve bütüncül yaklaşımlarla şekillendirilmesi gerekmektedir. Bu çalışma kapsamında derinlemesine mülakatlarla elde edilen nitel ve

nicel veriler, Türkiye’de genç bireylerin tanımında, ihtiyaçlarında ve sorunlarında ekonomik, sosyal, eğitimsel ile psikolojik faktörlerin iç içe geçtiğini ortaya koymaktadır. Araştırmanın verileri, gençlerin istihdam, nitelikli eğitim, sosyal ve kültürel faaliyetler ile yönlendirme ve destek mekanizmalarına duyduğu ihtiyaçların, bireysel refahlarının ve toplumsal entegrasyonlarının temel belirleyicileri olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, sosyal politikaların gençlerin yaşam kalitesini artıracak, kimlik arayışı ve potansiyellerine ulaşma süreçlerini destekleyecek kapsamlı stratejiler geliştirmesi kaçınılmaz görünmektedir.

Aşağıda Şekil 2’de görüldüğü üzere, gençlik refahını sağlayan aktörlerden devlet ve yerel yönetimlerin ağırlığı, diğer bir ifadeyle katılımcılarla yapılan kişisel görüşmelerde toplam değinilme yüzdesi %62’dir. STK/Vakıf/Fonlar vd. ağırlığı yaklaşık %19’dur. Ailenin ağırlığı %10,9 iken okulun ağırlığı ise 5,8’dir.



Şekil 2. Gençlik Refahını Sağlayan Aktörler Kategori Dağılımı

Devletin gençlik refahındaki rolü kapsamında, katılımcılar ile yapılan görüşmelerden alınan yanıtlar değerlendirildiğinde, görüşmecilerin planlamadan koordinasyona, ekip oluşturmaktan denetlemeye, politika üretmekten gençleri ve sivil toplum kuruluşlarını desteklemeye kadar çeşitli roller ile anıldığı görülmektedir. Buna ek olarak, gençlik refahı konusunda üretilen sosyal politikaların genel anlamda devlet eliyle yapıldığı; yani bu politikaların, merkezî yönetim tarafından üretildiği ve uygulanmasının temel eksenini oluşturduğu görüşü de katılımcılar tarafından vurgulanmaktadır.

Gençlik ve Spor Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, belediyeler, Kredi Yurtlar Kurumu ve diğer kamu kurumları, Türkiye’de gençlik refahına yönelik çeşitli hizmetler ve politikalar sunmaktadır. Bu hizmetler, gençlerin sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere katılımını artırmak, barınma ve kredi destekleri sağlamak, mesleki gelişimlerini desteklemek ve istihdam olanaklarını artırmak gibi geniş bir çerçevede oluşturmaktadır. Bu çalışmada, çeşitli

kurumların gençlere yönelik hizmetlerinin değerlendirilmesi üzerine kişisel görüşmelerden yararlanılarak, bu hizmetlerin gençlik refahına dair etkisi yorumlanmıştır.

Katılımcılara Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın sunduğu hizmetler hakkında genel kanıları sorulduğunda yürütülmekte olan politikalar hakkında aşağıdaki cevaplara ulaşılmıştır:

Gençlik merkezli gençlik kampları ve spor tesisleri üzerinden sunulmaktadır. Sosyal politika olarak gençlerin barınması ve kredi ihtiyaçlarının karşılanması da bakanlığın önemli faaliyetlerindendir. Bakanlık, gençlik hizmet ve faaliyetleri, spor hizmet ve faaliyetleri ve yurt ve kredi hizmetleri olmak üzere üç ana başlık altında hizmet sunmaktadır (GSB1, Kişisel Görüşme).

Bu yapının gençlerin ihtiyaçlarına yönelik geniş kapsamlı bir yaklaşım sunduğu ve çok boyutlu bir hizmet anlayışını benimsediği gözlemlenmektedir.

Cumhurbaşkanının gençliğe verdiği önem, gençlere yönelik politikaların geliştirilmesinde etkili olmuştur. İlk evim, ilk arsam gibi projelerle gençlerin barınma ihtiyaçlarının karşılanması ve siyasal alanda gençlere alan açılması hedeflenmiştir. Örneğin, İzmir'den 18 yaşında bir genç milletvekili adayı gösterilmiştir (GSB5, Kişisel Görüşme).

Bu tür girişimler, gençlerin toplumda aktif rol almalarını teşvik eden olumlu adımlar olarak değerlendirilebilir.

Kredi Yurtlar Kurumu Genel Müdürlüğü'nde eğitim daire başkanı olarak görev yapan bir yetkili, gençlere barınma ve beslenme imkânlarının sunulmasının önemli bir sosyal politika alanı olduğunu belirtmiştir. Karşılıksız burs ve kredi imkânı sağlanması da gençlerin eğitim hayatlarını desteklemekte önemli rol oynamaktadır (GSB3, Kişisel Görüşme).

Bu hizmetler, gençlerin eğitim süreçlerindeki mali yüklerini hafifletmeyi amaçlayan etkili politika araçlarıdır.

"Üniversiteler, gençlerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunmak amacıyla sunum yapma ve proje yazma gibi eğitimler sunmaktadır" (ÇSGB4, Kişisel Görüşme). Bu tür eğitim programları, gençlerin sadece akademik değil, aynı zamanda mesleki becerilerini de geliştirmeyi hedeflemektedir.

"Türkiye genelinde büyük şehirlerde gençlerin konaklama ihtiyacının karşılanmasında yüksek başarı oranlarına ulaşılmıştır" (GSB2, Kişisel Görüşme). Bu durum, gençlerin barınma sorunlarının çözümünde önemli ilerlemeler kaydedildiğini göstermektedir.

"Avrupa Birliği'nin Europass gibi süreçler ve fonlanan destekler, gençlere verilen teşviklerin arttığını göstermektedir" (ÇSGB4, Kişisel Görüşme). Bu tür uluslararası destekler, gençlerin küresel ölçekte de fırsatlara erişimini sağlamaktadır.

“Millî Eğitim Bakanlığı’nın gençlere yönelik çalışmaları da geniş kapsamlıdır. Öğrencilere yönelik sosyal etkinlikler ve faaliyetler, gençlerin eğitim dışı alanlarda da gelişimlerine katkıda bulunmaktadır” (MEB6, Kişisel Görüşme). Bu tür etkinlikler, öğrencilerin sosyal becerilerini artırmayı amaçlamaktadır.

“Tübitak’ın deney projeleri, Gençlik ve Spor Bakanlığı ile Sanayi Bakanlığı’nın paydaşlığıyla yürütülmekte ve teknolojik gelişime uygun devlet politikaları geliştirilmektedir” (ASHB2, Kişisel Görüşme). Bu tür projeler, gençlerin teknolojik becerilerini geliştirmeyi ve geleceğin işgücüne hazırlanmalarını sağlamaktadır.

“Gençlerin istihdamını artırmaya yönelik politikalar da önemli bir yer tutmaktadır. Gençlere yönelik istihdam teşvikleri ve özel politikalar ile gençlerin işgücü piyasasına katılımı desteklenmektedir” (SGB1, Kişisel Görüşme). “ zellikle engelli gençlerin istihdam edilmesi konusunda belirli oranda zorunluluklar getirilmiştir” (ASHB5, Kişisel Görüşme). Bu tür politikalar, gençlerin toplumsal entegrasyonunu sağlamayı hedeflemektedir.

Katılımcılara yöneltilen sorulara verilen cevaplardan anlaşıldığı kadarıyla Türkiye’de gençlere yönelik sosyal politikalar ve hizmetler, geniş bir ervede sunulmakta ve gençlerin eğitim, istihdam, barınma gibi temel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik çeşitli destekler sağlanmaktadır. Bu politikaların ve hizmetlerin gençlerin toplumsal hayata aktif katılımını artırdığı ve gençlerin çeşitli alanlarda gelişimlerini desteklediği söylenebilir.

2.2. Sosyal Politikaların Gençliğin Refahına Etkileri

Gençlik refahını arttırma konusunda farklı paydaşlar arasında koordinasyonun sağlanması ve bu kapsamda sosyal politika yaklaşımlarının benimsenmesi gençlik refahı üzerinde olumlu etkiler ürettiğini göstermektedir. Gençlik refahını sağlama noktasında farklı paydaşlarca bütüncül bir politika geliştirilmesi, genç nüfusun sürdürülebilir kalkınma süreçlerine etkin katılımını sağlayacaktır (Woodman ve Wyn 2013). Türkiye’deki sosyal politika uygulamaları, her ne kadar tam anlamıyla bütüncül bir yapıda olmasa da genç bireylerin eğitim, istihdam, barınma ve kültürel katılım gibi temel alanlardaki ihtiyaçlarını karşılamayı hedeflemektedir. Bu politikalar, gençlerin sosyal ve ekonomik refahının artırılmasına katkıda bulunurken, toplumsal entegrasyon süreçlerine de destek sağlamaktadır.

Türkiye’deki sosyal politikalar, genel anlamda gençlerin refahını arttırmak amacıyla çoğunlukla çeşitli kamu kurumları tarafından yürütülmektedir. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, belediyeler, Kredi Yurtlar Kurumu ve diğer kamu kurumları, gençlerin sosyal, kültürel, eğitim ve istihdam alanlarında desteklenmesi için geniş bir hizmet ağı oluşturmaktadır. Bu çalışmada, sosyal politikaların gençlerin refahını etkilemedeki olumlu

ve olumsuz özellikleri, geçmiş dönemlerle karşılaştırılarak değerlendirilmiş ve ilgili kurumların sunduğu hizmetlerin etkisi üzerine katılımcılardan kişisel görüşmelerde genel değerlendirmelerde bulunmaları istenmiştir.

Katılımcılara yöneltilen sorulardan alınan cevaplara bakıldığında Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın gençlere yönelik uyguladığı sosyal politikaların, gençlerin yaşam kalitesini önemli ölçüde artırdığı fikrine ulaşılmıştır. Örneğin bir bakanlık yetkilisi; “bakanlık gençler için en büyük sosyal ve pratik politika uygulayıcılarından biridir ve faaliyetler çok fazla kişiye ulaşmaktadır” (GSB2, Kişisel Görüşme). Bu durum, sosyal politikaların geniş kitlelere ulaşmasının ve fark yaratmasının olumlu bir örneğidir.

Türkiye’de “sosyal politikaların son 12-13 yılda farklı bir boyut kazandığını” belirten görüşler, sosyal politikaların zaman içindeki gelişimini vurgulamaktadır (GSB3, Kişisel Görüşme). “Özellikle yurt hizmetlerinin kapasite ve standartlarının artması”, gençlerin barınma koşullarını olumlu yönde etkilemiştir (GSB4, Kişisel Görüşme).

“Millî Eğitim Bakanlığı'nın sosyal politikalarının yaşam becerilerini takip etme ve izleme konusundaki gelişimi, Türkiye'nin bu alanda gözle görülür bir ilerleme kaydettiğini göstermektedir” (MEB7, Kişisel Görüşme). Bu, gençlerin sosyal becerilerini geliştirme konusunda olumlu bir adımdır.

Bununla birlikte; “bağımlı gençlerle buz hokeyi gibi spor faaliyetleri düzenleyen gruplar, gençlerin saldırgan davranışlarının azalmasına ve sevgi, arkadaşlık gibi olumlu değerlerin gelişmesine katkı sağlamaktadır” (GSB8, Kişisel Görüşme). “Spor yapmanın gençlerin karakter yapısına olumlu etkileri de bu tür faaliyetlerin önemini vurgulamaktadır” (GSB8, Kişisel Görüşme).

Belediyelerin sunduğu gençlik hizmetleri; “gençlerin sosyal etkinliklere ve mahalle ortamına katılımını artırarak dayanışma duygusunu pekiştirmektedir” (ASHB5, Kişisel Görüşme). Bu tür yerel hizmetler, gençlerin sosyal ilişkilerini güçlendirmekte önemli bir rol oynamaktadır.

Uzaktan eğitim imkânlarının artması; “gençlerin eğitimde fırsat eşitliği sağlamasına katkı sağlamaktadır. Örneğin, Dubai’den ve Van’dan katılan öğrencilerin aynı eğitim programında yer alması, eğitimin kapsayıcılığını göstermektedir” (MEB8, Kişisel Görüşme). Bu durum, sosyal politikaların eğitim alanındaki olumlu etkilerine bir örnektir.

“Gençlerin Avrupa’da lisansüstü eğitim alabilme ve uluslararası fırsatlara erişim imkânlarının artması, sosyal politikaların gençlerin kariyer gelişimine katkı sağladığını göstermektedir” (MEB8, Kişisel Görüşme). “Eğitimde fırsat eşitliği sağlanması, gençlerin farklı bölgelerden gelerek ortak bir dilde eğitim alabilmesi, sosyal politikaların kapsayıcılığını artırmaktadır” (ÇSGB5, Kişisel Görüşme).

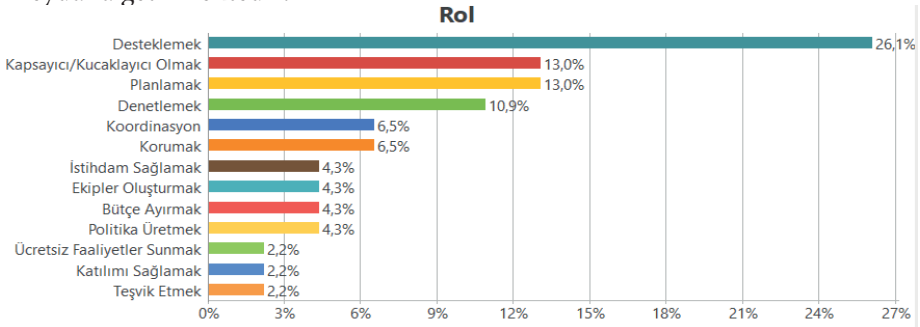
Sosyal politikaların anlık etkisini ölçmenin zor olduğunu belirten görüşler de bulunmakta bu etkilerin ölçülebilmesi için “sosyal politikaların “sosyal etki çalışmalarını değerlendiren istatistiksel çalışmaların arttırılması veya genişletilmesi gerektiği” vurgulamaktadır (MEB7, Kişisel Görüşme). Bu tür değerlendirmeler, politikaların etkinliğini ölçmek için önemli bir araç oluşturulmasının gerekliliğini göstermektedir.

Katılımcılardan edinilen cevaplara bakıldığında genel anlamda Türkiye’deki sosyal politikalar, gençlerin refahını artırmak için çeşitli alanlarda önemli gelişmeler kaydetmiştir. Gençlere sunulan hizmetlerin kapasitesi ve standartları artırılmış, sosyal becerilerin gelişimi teşvik edilmiş ve eğitimde fırsat eşitliği sağlanmıştır. Ancak, sosyal politikaların anlık etkilerini ölçmek zor olabilmekte ve bu nedenle istatistiksel değerlendirmeler büyük önem taşımaktadır.

2.3. Devlet Yapılanması

Türkiye’de gençlerin refahını artırmayı amaçlayan sosyal politikalar, çeşitli kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşları tarafından uygulanmaktadır. Fakat bu kurumlar arasında ne derece iş birliği olduğu konusu tartışmalıdır. Gençlik refahı konusunda merkezîyetçi bir yapının olmaması her kurumun politikaları bağımsız ve kurumsal çerçevenin dışına çıkmadan yürüttüğünü göstermektedir.

Türkiye’de gençlik refahı politikalarında devletin rolüne ilişkin kategori dağılımına aşağıdaki tablo 3’te yer verilmektedir. Buna göre, desteklemek rolü devletin rolü kapsamında verilen yanıtların yüzde 26,1’ini oluşturmaktadır. Kapsayıcı / kucaklayıcı olmak ile planlamak rolleri ise yüzde 13’er kısmı meydana getirmektedir.



Şekil 3. Gençlik refahı politikalarında devletin rolü kategori dağılımı

Gençlik ve Spor Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, belediyeler ve sivil toplum kuruluşları gibi kurum ve kuruluşlar gençlerin sosyal, kültürel, eğitim ve istihdam alanlarında desteklenmesi için çeşitli hizmetler sunmaktadır. Ancak, bu politikaların etkinliği, merkezi yönetim ile yerel yönetimler

ve sivil toplum kuruluşları arasındaki iş birliği ve koordinasyonun sağlanmasıyla daha da artırılabilir. Bu konuda katılımcılara fikirleri sorulduğunda aşağıdaki değerlendirmelere ulaşılmıştır:

Gençlik ve Spor Bakanlığı yetkilisi, sosyal ve pratik politikaların taşra teşkilatları tarafından yürütülmesinin daha mantıklı olacağını ve yerel yönetimler ile sivil toplum kuruluşlarının uygulayıcı rol oynamasının daha etkili olabileceğini belirtmektedir (GSB2, Kişisel Görüşme). Bu görüş, merkezi yönetimle yerel yönetimler arasındaki koordinasyonun ve iş birliğinin önemini vurgulamaktadır.

Her bölgenin, iklimin ve koşulun farklı olması, yerel çözümler üretmenin önemini ortaya koymaktadır. Yerelden yapılan çalışmaların daha etkin sonuçlar verdiği gözlemlenmiştir (MEB2, Kişisel Görüşme). Yerel idarelerin hedef kitleye doğrudan ulaşabilme avantajı, hizmetlerin etkili bir şekilde sunulmasını sağlamaktadır (MEB7, Kişisel Görüşme). Bu durum, sosyal politikaların yerel yönetimler tarafından uygulanmasının önemini göstermektedir.

Gençlerle ilgili politikaların yerel yönetimler ve kuruluşlar tarafından üretilmesi gerektiği, çünkü her bölgenin ihtiyacının farklı olduğu vurgulanmaktadır (ÇSGB3, Kişisel Görüşme). Yerel yönetimlerin gençlerin ihtiyaçlarını daha iyi bilmesi ve tanıması, hizmetlerin daha etkin olmasını sağlamaktadır.

Sivil toplum kuruluşlarının gençlere yönelik hizmetlerin sunulmasında önemli bir rolü olduğu belirtilmektedir. Sivil toplum kuruluşları, devletin ulaşmakta zorlandığı sosyolojik tabakalara ulaşarak, demokratik bilincin yükseltilmesine katkı sağlamaktadır (GSB3, Kişisel Görüşme).

Gençlik politikalarının farklı eller aracılığıyla yürütülmesinin avantajları olduğu düşünülse de hizmetlerin daha organize bir şekilde tek bir çatı altında yürütülmesinin de faydalı olacağı görüşü dile getirilmektedir (GSB4, ÇSGB4, ASHB3, Kişisel Görüşme). Bu durum, koordinasyonun ve iş birliğinin önemini vurgulamaktadır. Merkezi bir yapı, hizmetlerin daha etkin ve düzenli bir şekilde sunulmasını sağlayabilir.

Farklı kurumlar tarafından yürütülen gençlik hizmetlerinin koordinasyonu, yerel yönetimlerin ve sivil toplum kuruluşlarının katılımıyla daha etkin hale getirilebilir. Bu tür bir yapılanma, gençlerin refahını artırmak için daha kapsayıcı ve esnek politikalar üretilmesini sağlayabilir. Sosyal politikaların anlık etkilerini ölçmek zor olsa da istatistiksel değerlendirmeler ve sosyal etki çalışmaları, politikaların etkinliğini belirlemek için önemli araçlar olarak değerlendirilmektedir (MEB7, Kişisel Görüşme).

Katılımcıların verdiği cevaplardan anlaşılacağı üzere Türkiye'deki sosyal politikalar, gençlerin refahını artırmak için çeşitli alanlarda önemli gelişmeler kaydetmiştir. Gençlere sunulan hizmetlerin kapasitesi ve standartları

artırılmış, sosyal becerilerin gelişimi teşvik edilmiş ve eğitimde fırsat eşitliği sağlanmıştır. Ancak, sosyal politikaların etkinliğini artırmak için yerel yönetimlerin ve sivil toplum kuruluşlarının daha etkin rol alması ve merkezi yönetimle iş birliği içinde çalışması gerekmektedir. Gençlik refahı hususunda oluşturulan politikaların uygulanmasında merkeziyetçi yapının gerekliliğinin yanı sıra her bölgenin farklı özelliklerine göre değerlendirilmesi gerektiği fikrine sahip birçok katılımcı bulunmaktadır. Merkeziyetçi bir yapı farklılıkların gözetilmesine herhangi bir engel oluşturmamakla birlikte politikaların devamlılığının sağlanması ve değişen yönetici durumlarında dahi sürdürülebilir bir sistem için merkezi bir sistemin kurulması bu alanda yürütülen politikaların gelişmesi için gerekli görünmektedir.

2.4. Farklı Kurumların Etkisi

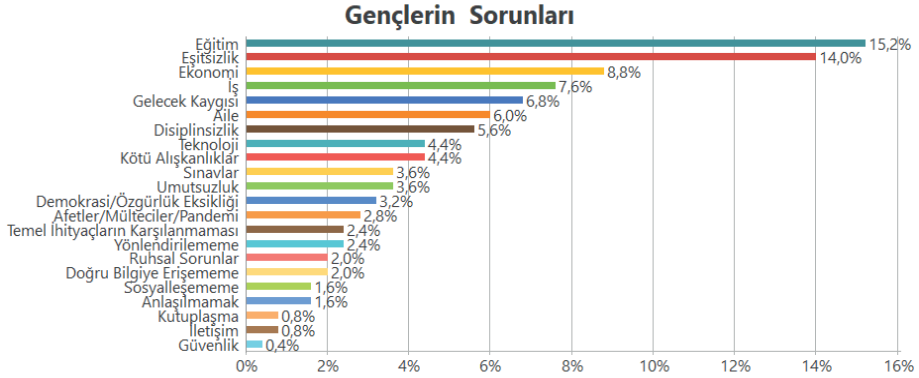
Gençlik refahı politikalarının başarıya ulaşabilmesi için ortak bir yapıya ya da farklı kurum veya kuruluşlar arasında iş birliklerine ihtiyaç vardır. Bu çalışmada bu durumu sorgulamak için görüşmecilere farklı kurum ya da kuruluşlar arasındaki iş birliği ve protokoller sorulduğunda birçok katılımcının böyle bir yapılanmanın varlığından bahsettiği veya merkezi yapıların önemini vurguladığına rastlanmıştır. Gençlik refahı politikalarının başarıya ulaşabilmesi için Görüşmelerden elde edilen verilere göre, bakanlıklar, vakıflar, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve belediyeler gibi çeşitli kurumlar arasında iş birlikleri ve protokoller yapılmaktadır. Gençlik politikalarının uygulanmasında en sık iş birliği yapılan kurumlar bakanlıklardır. Özellikle Gençlik ve Spor Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Sanayi Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı bu alanda önemli aktörlerdir. Vakıflar ve sivil toplum kuruluşları da bu iş birliklerinde önemli bir rol oynamaktadır. Belediyeler, üniversiteler ve okullar da sürece katkı sağlamaktadır.

Katılımcılarla yapılan görüşmeler, çeşitli kurumlarla yapılan iş birliklerinin önemini göstermektedir. Ancak, bakanlıkların yüksek oranda iş birliği yapması, diğer kurumların gölgede kalmasına yol açabilir. Vakıf, sivil toplum kuruluşları, belediyeler ve üniversiteler gibi aktörlerin daha az sayıda görüşmeci tarafından dile getirilmesi, bu kurumların gençlik politikalarında daha az etkin olduğunu düşündürülebilir. İşkur, Tübitak, Diyanet ve Emniyet gibi kurumların daha az anılması, bu kurumların gençlikle ilgili konularda daha az aktif olduklarını gösterebilir. Kosgeb'in ise sadece bir kez anılması, genç girişimcilere yönelik desteklerin yetersiz olduğuna işaret edebilir.

Sonuç olarak, gençlik refahı politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında bakanlıkların ağırlıklı rolü, diğer kurumların katkılarının yeterince değerlendirilmemesine neden olabilir. Bu da politikaların çeşitliliğini ve kapsayıcılığını sınırlayarak, gençlerin ihtiyaçlarına tam olarak cevap verememe riskini doğurabilir.

2.5. Gençlik Refahı Politikalarında Gözlemlenen Boşluklar

Bu çalışmada gençlik refahı için gençlik politikalarının uygulanmasında merkezi yapının önemine dikkat çeken veya bunu bir öneri olarak sunan pek çok görüşmeci bulunmaktadır. Ancak, Türkiye’de çeşitli kurumlar arasındaki iş birliği ve protokollerin dağılımı ve etkinliği konusunda bazı sorunlar olduğu da açıktır. Bu bağlamda, sosyal politikaların uygulanmasında hüküm ve politikaların oluşturulmasında boşluklar ve sorunlar görüşmecilerin de ifade ettiği üzere açıktır. Aşağıda, bu kapsamda yapılan kişisel görüşmelerden elde edilen veriler ışığında bu boşluklar ve sorunların kavramsal anlamda katılımcıların dile getirdiği sıklığına ve belirttikleri görüşlerin analizine yer verilmiştir.



Şekil 4. Gençlerin sorunlarına ilişkin kategori dağılımı

Şekil 4’te katılımcılar ile yapılan görüşmelerden edinilen veriler ışığında gençlik refahı politikalarında gözlemlenen boşluklardan kaynaklı sorunlara değinilme sıklığına göre yer verilmiştir. Buna göre; gençler için hem en büyük ihtiyaç hem de en önemli sorun olan eğitim, 16 görüşmeci tarafından toplam 38 kez dile getirilmiştir. Bunu, 12 görüşmecinin 35 kez ifade ettiği eşitsizlik ve 13 görüşmecinin 22 kez vurguladığı ekonomi takip etmektedir. İşle ilgili sorunlar 12 görüşmeci tarafından 19 kez, gelecek kaygısı 7 görüşmeci tarafından 17 kez ve aile meseleleri yine 7 görüşmeci tarafından 15 kez belirtilmiştir. Teknoloji ve kötü alışkanlıklar sırasıyla 11’er kez gündeme gelirken, disiplinsizlik / ilgisizlik 14 kez ifade edilmiştir. Sınavlar 9, anlaşılmamak 4, kutuplaşma 2, iletişim 2 ve güvenlik 1 kez dile getirilmiştir.

Gençlik ve Spor Bakanlığı yetkilisi, faaliyetlerle ilgili bazı izleme ve değerlendirme faaliyetlerinin eksik olduğunu ve geçiş süreçlerinde boşluklar yaşandığını belirtmiştir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın ilgilendiği alan dışında kalan gençlerin de olduğunu ifade etmiştir (GSB2, Kişisel Görüşme). Bu, hüküm ve politikaların tam olarak kapsayıcı olmamasından kaynaklanan boşlukları göstermektedir.

Bir başka görüşmeci, devlet kurumları arasındaki koordinasyon eksikliğinin gençlerin ihtiyaçlarının göz ardı edilmesine yol açtığını belirtmiştir. Protokoller üzerinde boşluklar olmasa da uygulamada sorunlar yaşandığını vurgulamıştır (GSB3, Kişisel Görüşme). Bu durum, politikaların sahada yeterince etkin bir şekilde uygulanmadığını göstermektedir.

Bir diğer görüşmeci tarafından gençlerin sosyal politikalar hakkında yeterince bilgilendirilmediği ve tanıtım eksikliği olduğu belirtilmiştir (GSB4, Kişisel Görüşme). Bu, sosyal politikaların gençlere ulaştırılmasında yaşanan zorlukları ortaya koymaktadır. Ayrıca, gençlik refahı için oluşturulan sosyal politikaların hızlı değişen eğitim ve sosyalleşme ihtiyaçlarına tam olarak cevap veremediği ifade edilmiştir. Bu noktada, sivil toplum kuruluşlarının rolü ve protokollerin önemi vurgulanmıştır (GSB4, Kişisel Görüşme).

Bir diğer katılımcı tarafından Gençlik Spor Bakanlığı'nın yetkilerinin sınırlı olduğu ve önleyici politikalar konusunda yetersiz kaldığı belirtilmiştir. Politikaların geçişkenliğinde ve uygulanmasında sıkıntılar yaşandığı ifade edilmiştir (MEB7, Kişisel Görüşme). Bu, merkezi yapıların gençlik politikalarını etkin bir şekilde yürütememesinden kaynaklanan sorunları göstermektedir.

Kamusal hizmetlerin yeterli kaynaklarla desteklenmemesi ve gençlerin barınma ihtiyaçlarının karşılanmasında yaşanan zorluklar da bir diğer önemli sorundur (ÇSGB2, Kişisel Görüşme). Bu, idari yapılanma ve mevzuat bakımından eksikliklerin politika üretiminde engel teşkil ettiğini göstermektedir.

Son olarak, bir katılımcı tarafından politikaların günümüzün hızlı değişen dinamiklerine uyum sağlayamaması ve gençlik refahını artıracak kapsamlı politikaların eksikliği belirtilmiştir (ASHB1, Kişisel Görüşme). Ayrıca bir katılımcı tarafından gençlik politikalarının sadece kötü alışkanlıklardan korunma üzerine odaklanmasının yetersiz olduğu, kültürel gelişim ve demokratik bilinçlendirme konularında daha kapsamlı çalışmalar yapılması gerektiği vurgulanmıştır (STK3, Kişisel Görüşme).

2.6. Gençlik Refahı Politikalarına Gençlerin Katılımı

Gençlik politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında gençlerin katılımının sağlanması, tüm dünya devletlerinde olduğu gibi Türkiye'de de politikaların başarıya ulaşması için büyük önem taşımaktadır. Politikalar oluşturulurken gençlerin karar alma süreçlerine dâhil edilmesi, politikaların onların ihtiyaçlarına ve beklentilerine uygun olarak şekillendirilmesini sağlar. Bu çalışmada, katılımcılar tarafından gençlerin katılımı ve katılımın sağlanması kapsamında ifade edilen görüşler, kişisel görüşmelerden elde edilen veriler ışığında değerlendirilmiştir.

Türkiye'de kamusal anlamda gençlik politikalarının oluşturulmasında

ve uygulanmasında gençlerin katılımının sağlanması büyük önem taşımaktadır. Ulusal Gençlik Konseyi Başkanı ve gençlik merkezlerinde aktif olarak yer alan gönüllü gençler, karar alma mekanizmalarında rol alarak politikaların gençlerin ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesine katkı sağlamaktadır (GSB4, Kişisel Görüşme). Bu, gençlerin karar alma süreçlerine doğrudan katılımının önemini vurgulayan bir örnektir.

Gençliğin en alt tabakalarını oluşturan öğretim seviyelerinde öğrencilerin haklarının öğretmenler aracılığıyla talep edilmesi, gençlerin taleplerinin doğrudan iletilmemesi gibi sorunlar, gençlerin yeterince temsil edilmediğini göstermektedir (MEB4, Kişisel Görüşme). Bu durum, gençlik politikalarının öğrencilerin katılımıyla birlikte gerçekleştirilmesi gerektiğini göstermektedir (ASHB3, Kişisel Görüşme). Dolayısıyla gençlerin katılımı, politikaların etkinliğini artırmak için kritik bir unsurdur.

Diğer bir katılımcı tarafından yukarıdaki görüşle paralel olarak gençlik hizmetlerinin gençlerin isteklerine göre şekillendirilmesi, gençlerin kendilerini iyi hissedecekleri hizmetlerin sunulması ve karar alma süreçlerinde söz sahibi olmaları gerektiği belirtilmiştir (BELEDİYE1, Kişisel Görüşme). Bu, gençlerin temsil edilmesinin ve katılımının, hizmetlerin kalitesini artırmak için önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak, gençlik refahı politikaları oluşturulurken gençlerin katılımı ve temsiline sağlanması, gençlik politikalarının başarısı için kritik bir unsur olarak dikkat çekmektedir. Dolayısıyla gençlerin karar alma süreçlerine aktif olarak dâhil edilmesi, politikaların gençlerin ihtiyaçlarına uygun olarak şekillendirilmesini ve uygulanmasını sağlayacaktır. Bu, gençlerin refahını artırmak için gerekli olan kapsayıcı ve etkin politikaların oluşturulmasına katkı sunacaktır.

3. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

3.1. Tartışma

Türkiye’de Gençlik politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında merkezi yapılar ile yerel yönetimlerin ve sivil toplum kuruluşlarının rolü, gençlerin refahını artırmak için büyük önem taşımaktadır. Birçok devlet kurumunda çalışan kişilerle yapılan görüşmelerden anlaşıldığı üzere Gençlik ve Spor Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, belediyeler ve çeşitli kamu kurumları, gençlere yönelik sosyal, kültürel, eğitim ve istihdam alanlarında hizmetler sunulmaktadır. Ancak, yine görüşmelerden edinilen bilgiler ışığında bu politikaların etkinliğini artırmak için koordinasyonun güçlendirilmesi ve gençlerin katılımının sağlanması gerekmektedir.

Çeşitli kurum ya da kuruluş temsilcileri ve çalışanları ile gerçekleştirilen görüşmelerde birçok görüşmeci, merkezi yapıların önemini vurgulamakta ve iş birliklerinin gerekliliğini belirtmektedir. Örneğin, GSB4’ün görüşün-

de Ulusal Gençlik Konseyi Başkanı'nın ve gençlik merkezlerindeki gönüllü gençlerin karar alma mekanizmalarında yer alması, gençlerin temsiline sağlanmasının önemini ortaya koymaktadır. Bu, Aysan ve Avcı (2015) tarafından vurgulanan gençlerin katılımının politikaların etkinliği üzerindeki olumlu etkisiyle örtüşmektedir.

Her ne kadar bazı kurumlar arasında iş birliği protokolleri olsa da bazı görüşmeciler, devlet kurumları arasındaki koordinasyon eksikliğinden kaynaklanan sorunlara dikkat çekmektedir. GSB3 ve GSB4'ün görüşleri, uygulamada yaşanan boşlukların gençlerin ihtiyaçlarının göz ardı edilmesine yol açtığını göstermektedir. Bu durum, Yücel (2022) tarafından belirtilen gençlik politikalarının uygulamadaki yetersizlikleriyle paralellik göstermektedir.

Birçok kurumda gençlik refahına yönelik politikalar üretilse de gençlerin sosyal politikalar hakkında yeterince bilgilendirilmediği ve tanıtım eksikliği olduğu görüşü de önemli bir sorundur. GSB4'ün belirttiği gibi, gençlerin sosyal politikaların uygulamalarından yeterince faydalanamaması, politikaların tanıtımının yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Bu, Şeker (2014) tarafından vurgulanan, gençlerin haklarına ve imkânlarına dair farkındalığın artırılması gerekliliği bulgusuyla örtüşmektedir.

Gençlik refahı politikalarının başarıya ulaşması için gençleri projelere katılımı gereklidir. Gençlik politikalarında öğrencilerin taleplerini doğrudan iletememesi ve gençlerin projelerde yeterince temsil edilmemesi de bir diğer önemli sorundur. MEB4 ve ASHB3'ün görüşleri, gençlik politikalarının öğrencilerin katılımıyla birlikte gerçekleştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu, Yücel ve Buz (2023) tarafından gençlerin gelecek beklentilerinin belirleyicileri üzerine yapılan çalışmanın bulgularıyla uyumludur. Öğrencilerin gelecek beklentileri gençlik refahı için oluşturulan projelerde dikkate alınması gerekenler arasında yer almaktadır. Gençlik politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında gözlemlenen boşluklar ve sorunlar, gençlerin katılımı ve temsiline sağlanmasıyla büyük ölçüde giderilebilir. Gençlerin karar alma süreçlerine aktif olarak dâhil edilmesi, politikaların gençlerin ihtiyaçlarına uygun olarak şekillendirilmesini ve uygulanmasını sağlayacaktır. Akay (2023) tarafından kalkınma planlarındaki gençlik politikalarının genel değerlendirmesi de bu doğrultuda yapılan çalışmaların önemini göstermektedir.

3.2. Sonuç

Türkiye'de gençlerin refahını artırmak amacıyla uygulanan politikalar, çeşitli kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimlerin aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, belediyeler ve diğer kamu kurumları, gençlerin sosyal, kültürel, eğitim ve istihdam alanlarında desteklenmesi için geniş bir hizmet yelpazesi sunmaktadır. Ancak, bu politikaların etkinliğini artırmak için merkezi yapılar

ve yerel yönetimler arasındaki koordinasyon ve iş birliğinin yeterli seviyede olmadığı da anlaşılmaktadır.

Gençlik refahı konusunda uygulamada olan politika ve hükümlerdeki boşluklar, gençlerin ihtiyaçlarına tam olarak cevap verememe riskini beraberinde getirmektedir. Özellikle politikaların, yönetim değişikliği dolayısıyla yaşanan geçiş süreçlerinde ve projelerin uygulama aşamasında oluşan boşluklar, gençlerin sosyal politikaların etkilerinden yeterince faydalanamamasına yol açmaktadır. Ayrıca, hızlı değişen eğitim ve sosyalleşme ihtiyaçlarına uyum sağlamak için sivil toplum kuruluşları ile yapılan iş birlikleri de yeterli seviyede değildir.

Gençlik politikalarına gençlerin katılımı ve temsiline sağlanması, gençlik politikalarının başarısı için kritik bir öneme sahiptir. Politikaların oluşturulmasında gençlerin karar alma süreçlerine aktif olarak dâhil edilmesi, politikaların onların ihtiyaçlarına ve beklentilerine uygun olarak şekillendirilmesini ve uygulanmasını sağlayacaktır. Bu bağlamda, gençlerin temsiline dikkat edilmesi ve onların katılımının teşvik edilmesi, politikaların etkinliğini artıracaktır.

Sonuç olarak, gençlik politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında merkezi yönetim ile yerel yönetimlerin ve sivil toplum kuruluşlarının iş birliği noktasında eksik kaldıkları görülmektedir. Gençlerin katılımı ve temsiliyetinin sağlanmaması da gençlik politikalarının daha kapsayıcı ve etkili uygulanmadığını göstermektedir. Bu çerçevede, Türkiye’de mevcut politikaların gözden geçirilmesi ve gençlerin ihtiyaçlarına uygun şekilde güncellenmesi gerekmektedir.

3.3. Öneriler

Gençlerin, politikaların oluşturulması ve uygulanması süreçlerine daha fazla dâhil edilmesi, onların ihtiyaçlarına ve beklentilerine uygun çözümler üretilmesini sağlayacaktır. Gençlik merkezleri ve Ulusal Gençlik Konseyi gibi yapılar, gençlerin temsiliyetini artırmak için etkili araçlar olabilir.

Merkezi yönetim ile yerel yönetimler arasındaki koordinasyon ve iş birliği güçlendirilmelidir. Bu, politikaların daha etkin bir şekilde uygulanmasını sağlayacak ve hizmetlerin gençlere daha hızlı ulaşmasını mümkün kılacaktır.

Sivil toplum kuruluşları, gençlerin sosyal politikalar hakkında bilgilendirilmesi ve desteklenmesi konusunda önemli bir rol oynar. Bu kuruluşlarla devlet kurumları arasında yapılan iş birliklerinin artırılması, sosyal politikaların etkinliğini ve kapsayıcılığını artıracaktır.

Gençlerin eğitim ve kariyer gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla daha fazla program ve destek mekanizması oluşturulmalıdır. Üniversiteler, belediyeler ve kamu kurumları tarafından sunulan eğitim ve kariyer rehberlik

hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır.

Mevcut mevzuat ve politikalar, gençlerin değişen ihtiyaçlarına ve günümüz dinamiklerine uyum sağlayacak şekilde güncellenmelidir. Bu, gençlerin refahını artırmak için daha modern ve kapsayıcı politikaların oluşturulmasını sağlayacaktır.

Gençlerin sosyal ve kültürel etkinliklere katılımı artırılmalı ve bu tür faaliyetler daha erişilebilir hale getirilmelidir. Gençlik merkezleri, belediyeler ve sivil toplum kuruluşları tarafından düzenlenen etkinlikler, gençlerin sosyal becerilerini geliştirmelerine yardımcı olacaktır.

Gençlik politikalarının etkinliğini izlemek ve değerlendirmek için daha sağlam mekanizmalar oluşturulmalıdır. Bu, politikaların etkinliğini ve gençlerin ihtiyaçlarına uygunluğunu değerlendirmek için gerekli olan geri bildirimlerin sağlanması mümkün kılacaktır.

Gençlerin istihdama ve girişimciliğe yönlendirilmesi için daha fazla destek sağlanmalıdır. İşkur ve Koşgeb gibi kurumlar, genç girişimcileri desteklemek için daha kapsamlı programlar geliştirmelidir.

KAYNAKLAR

- Acar, H. (2008). Türkiye'nin ulusal gençlik politikası nasıl yapılandırılmalıdır? *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1).
- Akay, H. (2023). Kalkınma planlarındaki gençlik politikaları üzerinden genel bir değerlendirme. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(4), 1278–1297.
- Alpay, M. (2017). *Türkiye'nin gençlik politikaları*. Ankara: Hiperlink Eğitim İletişim Yayınları.
- Altun, S. (2023). *Türkiye'de gençlik politikaları ve gençlik refahı*. İstanbul: ABC Yayıncılık.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469–480.
- Aysan, M. F., & Avcı, S. (2015). *Türkiye'de gençliğin refahı, sosyal politikalar ve kurumlar*. İstanbul: [Yayınevi bilgisi eksik].
- Bacak, B., Topkaya, Ö., & Gezer, A. G. G. (2015). Yaşlanma, gençlik ve göç ekseninde küresel demografik dönüşüm ve refah devleti. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1).
- Balcı, V., Gök, Y., & Akoğlu, H. E. (2018). Türkiye'nin ulusal gençlik ve spor politikalarının sürdürülebilirliğin sosyal boyutuyla incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 9–22.
- Baş, H. (2017). Türkiye'de genç nüfus: Sorunlar ve politikalar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (27), 255–288.
- Beşirli, H. (2013). *Gençlik ve politika: Sosyolojik bir inceleme*. Ankara: XYZ Yayınları.
- Beşirli, H., & Yalçınkaya, M. (2022). Gençlik politikalarının gelişimi ve dönüşümü. *Toplum ve Bilim*, 283–284.
- Çetintürk, İ., & Küçük, E. (2019). Türkiye'de gençlik politikaları ve toplumsal yansımaları. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 26, 272–[sayfa sonu eksik].
- Çetintürk, V. E., & Küçük, H. (2019). Gençlik politikalarında karşılaştırmalı bir değerlendirme: Türkiye ve Finlandiya örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 263–284.
- Dey, I. (2003). *Qualitative data analysis: A user-friendly guide for social scientists*. London: Routledge.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde araştırma yöntem ve metotlarına giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Özservet, Y. Ç., & Bayraktar, H. K. (2020). Dünyadaki genç nüfusun durumuna ve gençlik politikalarına genel bakış. In *Dünyadan farklı ülke örnekleriyle gençlik politikaları* (ss. 15–[sayfa sonu eksik]). Ankara: [Yayınevi bilgisi eksik].

- Patton, M. Q. (1987). *How to use qualitative methods in evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Şeker, A. (2014). Sosyal adalet, yoksulluk ve eğitim: Okul sosyal hizmetinin gerekliliği. *Sosyal Hizmet*, 38, 45–[sayfa sonu eksik].
- TÜİK. (2024). *Nüfus ve demografi istatistikleri*. Retrieved from <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Nufus-ve-Demografi-109>
- Uslu, F. B. (2013). *AB’de ve Türkiye’de gençlik politikaları uygulamaları* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Woodman, D., & Wyn, J. (2013). Youth policy and generations: Why youth policy needs to rethink youth. *Social Policy and Society*, 12(2), 265–275.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yücel, İ. (2022). *Gençlerin ve gençlik çalışanlarının gözünden gençlik politikaları ve hizmetlerinin değerlendirilmesi* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Yücel, İ., & Buz, S. (2023). Gençlerin gelecek beklentilerinin belirleyicileri. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(4), 1756–1767.



**TÜRKİYE’DE İŞ KAZALARININ ÇOK BOYUTLU
ANALİZİ: 2015–2024 DÖNEMİNDE YAŞ, KIDEM,
SAAT VE YARALANMA BÖLGESİ AÇISINDAN
İNCELEME**

“ ”

Mustafa SEKMEN¹
Mehmet Ali ZENGİN²

1 Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Havza Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, Samsun, Türkiye, (orcid.org/ 0000-0003-4361-3117)

2 Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Havza Meslek Yüksekokulu, Mülkiyet Koruma ve Güvenlik Bölümü, Samsun, Türkiye, (orcid.org/ 0000-0001-6718-3364)

1. GİRİŞ

Türkiye’de iş kazaları, çalışma hayatının en önemli sorun alanlarından biri olarak değerlendirilmektedir. İş kazalarının oluşumunda demografik özellikler, iş deneyimi, kaza oluş zamanı ve sektör özelliklerinin belirleyici olduğu, ulusal ve uluslararası literatürde açık biçimde ortaya konulmuştur (Çolak et al., 2004; Güranlı & Müngen, 2013). Bu unsurlar arasındaki ilişkilerin bütüncül biçimde anlaşılması, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının etkinliği açısından kritik öneme sahiptir.

Çalışanların deneyim düzeyi iş kazalarının oluşumunda önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Çolak ve arkadaşları (2004), iş kazası geçiren çalışanların %41’inin bir yıldan daha az iş tecrübesine sahip olduğunu, özellikle inşaat sektöründe ölümcül kazaların üçte birinin işe başlanan ilk ay içinde meydana geldiğini göstermiştir. Benzer biçimde Hanvold ve arkadaşlarının (2019) genç ve deneyimsiz çalışanların iş temposu, çalışma saatleri ve psikolojik taleplerden daha fazla etkilendiğini vurgulamıştır. Bu bulgular, çalışma süresi ve deneyim düzeyinin kazaları anlamada temel bir değişken olduğunu göstermektedir.

Demografik özellikler, özellikle yaş ve cinsiyet, iş kazalarının dağılımında belirgin rol oynamaktadır. Çelik ve arkadaşları (2013), Türkiye’de iş kazası geçirenlerin büyük çoğunluğunun 20–40 yaş aralığında olduğunu belirtmektedir. Asıladağ ve arkadaşları (2017) ise amputasyon vakalarının %97,4’ünün erkek çalışanlarda görüldüğünü bildirmiştir. Ayrıca Özdemir ve Save (2020), yaşın artmasıyla birlikte kazaların daha ağır sonuçlar doğurma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Bu durum, yaş değişkeninin hem kaza sıklığını hem de yaralanma şiddetini etkilediğini ortaya koymaktadır, zira genç çalışanların iş deneyimleri daha az olduğu için mesleki riskleri hafife alabildikleri görülmüştür. (Ada ve ark., 2013).

İş kazalarının meydana geldiği zaman dilimleri de önemli bir araştırma alanıdır. Literatür, özellikle yorgunluğun arttığı, dikkat seviyesinin azaldığı veya iş yoğunluğunun yükseldiği saatlerde kaza olasılığının arttığını göstermektedir. Moen ve arkadaşları (2025) ise düzensiz çalışma saatlerinin güvenlik olaylarını artırdığını ortaya koyarak çalışma sürelerinin yeniden düzenlenmesi gerektiğine işaret etmişlerdir.

Türkiye’de iş kazalarının sektörel dağılımı incelendiğinde, inşaat sektörünün diğer sektörlerle kıyasla daha yüksek risk profiline sahip olduğu görülmektedir. Güranlı ve Müngen (2013), toplam istihdamın yalnızca %3–6’sını oluşturan inşaat sektörünün iş kazası kaynaklı ölümlerin yaklaşık üçte birinden sorumlu olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte, imalat ve sağlık gibi diğer sektörlerde de kayda değer kazalanma oranları vardır (Kara et al., 2022). Ertuğrul (2025), tarım sektöründeki mevsimsel yoğunluğa dikkat çekerek, özellikle yaz aylarında tarım sektörü çalışanlarında kaza oranlarının arttığını ortaya koymuştur.

Çalışanların bilgi düzeyi ve güvenlik farkındalığı, güvenli davranışların gelişmesinde belirleyici bir öneme sahiptir. Dita ve arkadaşları (2019), çalışanların iş güvenliği konusundaki bilgi birikiminin güvenli davranışlarla doğrudan ilişkili olduğunu göstermiştir. Coman et al. (2020) ise özellikle tarım sektöründe kültürel yaklaşımlara duyarlı eğitimlerin güvenli davranışları önemli ölçüde artırdığını belirtmiştir. Bu çerçevede, literatür iş kazalarının önlenmesinde İSG eğitimlerinin stratejik önemine işaret etmektedir.

Tüm bu çalışmalar bir arada değerlendirildiğinde iş kazalarının yaş, çalışma süresi, kaza oluş zamanı ve sektör gibi çok boyutlu etkenler tarafından şekillenen karmaşık bir yapıya sahip olduğu göstermektedir. Bununla birlikte, mevcut literatürün büyük bölümü belirli sektörler, kısa dönemli veriler veya sınırlı demografik gruplar üzerinden değerlendirmeler sunmaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de iş kazalarının 10 yıllık bir dönem boyunca bu değişkenlere göre nasıl farklılaştığını bütüncül bir bakışla inceleyen çalışmalar sınırlıdır.

Bu çalışmanın temel amacı, Türkiye’de son on yıllık dönemde meydana gelen iş kazalarının; kaza gerçekleşme saati, kazaya karışan çalışanların yaşı, çalışma süreleri, yaranın vücuttaki yeri ve kazaların gerçekleştiği sektörler açısından nasıl değişim gösterdiğini ortaya koymaktır. Böylece:

Ø Hangi yaş gruplarının daha fazla kaza geçirdiği ve kaza sıklıklarının ne olduğu

Ø İş kazalarının günün hangi saatlerinde yoğunlaştığı veya azaldığı,

Ø Çalışma süresi/kıdem arttıkça veya azaldıkça kaza riskinin nasıl değiştiği,

Ø Yaralanmaların vücudun hangi bölgelerinde oluştuğu,

Ø Sektörel kaza örüntülerinin zaman içinde nasıl farklılaştığı

gibi başlıklarda bütüncül biçimde analiz edilecektir.

Çalışmanın önemi, iş kazalarını çok boyutlu bir analitik çerçevede ele alması ve farklı değişkenlerin zaman içindeki etkileşimini incelemesinden kaynaklanmaktadır. Bu yönüyle çalışma, hem iş sağlığı ve güvenliği politikalarının geliştirilmesine katkı sağlayacak hem de risk temelli önleyici stratejilerin oluşturulmasına bilimsel temel sunacaktır.

Çalışmanın literatüre katkısı ise, Türkiye’de iş kazalarının uzun dönemli eğilimlerini sistematik biçimde analiz etmesi; kaza saati, yaş, deneyim, yaralanma bölgesi ve sektör gibi temel değişkenleri bir arada inceleyerek literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmasıdır.

2. YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve deseni

Bu çalışma, Türkiye’de 2015-2024 yılları arasında meydana gelen iş kazalarının; kazanın gerçekleşme zamanı, kazaya uğrayan çalışanların yaşı, çalışma süresi/kıdem, yaranın vücuttaki yeri ve kazanın gerçekleştiği sektör açısından nasıl değişim gösterdiğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma, ikincil veri kaynaklarına dayalı tanımlayıcı ve zaman serisi eğilimlerini inceleyen kesitsel karşılaştırmalı bir deseni yürütülmüştür.

Veri kaynağı ve çalışma dönemi

Çalışmada, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) (SGK, 2025), tarafından yayımlanan istatistik yıllıkları kapsamında raporlanan iş kazası verileri kullanılmıştır. İnceleme dönemi 2015-2024 olarak belirlenmiştir; bunun temel gerekçesi, analiz sırasında erişilebilen en güncel yayımlı verinin 2024 yılına ait olmasıdır. On yıllık geniş bir zaman aralığının seçilmesi, yıllara bağlı dalgalanmaların etkisini azaltarak değişimin daha sağlıklı yorumlanmasına ve eğilimlerin daha doğru biçimde izlenmesine olanak sağlamaktadır.

Değişkenler ve kategoriler

Yaş değişkeni 14-17, 18-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64 ve 65+ yaş grupları olarak sınıflandırılmıştır. Çalışma süresi/kıdem değişkeni “1 gün”, “2-7 gün”, “8-30 gün”, “1-3 ay”, “3 ay-1 yıl”, “1-2 yıl”, “2-5 yıl”, “5-10 yıl”, “10+ yıl” ve “bilinmeyen” kategorileri ile kodlanmıştır. Kaza saati değişkeni, 00.00-00.59, 01.00-01.59, ..., 23.00-23.59 şeklinde ardışık saat aralıkları halinde tanımlanmış ve vardiya-temelli değerlendirmelere imkân verecek biçimde düzenlenmiştir.

Yaralanmanın vücuttaki yeri, SGK sınıflandırmasına ve literatürdeki benzer çalışmalara paralel biçimde “yaranın vücuttaki yeri belirtilmemiş”, “kafada meydana gelen belirtilmemiş alanlar”, “boyun; boyundaki omurilik ve omur dâhil”, “sırt; sırttaki omurilik ve omur dâhil”, “gövde ve organlar; belirtilmemiş alanlar”, “kollar; belirtilmemiş alanlar”, “bacaklar; belirtilmemiş alanlar”, “tüm beden ve çeşitli bölgeler; belirlenmemiş alanlar” ve “vücudun yaralanmış diğer bölgelerinden yukarıda belirtilmemiş alanlar” biçiminde kategorize edilmiştir. Bu kategoriler, yaralanma örüntülerinin yaş, kıdem, saat ve sektör değişkenleriyle birlikte değerlendirilebilmesini sağlamaktadır.

Kaza sıklık hızının hesaplanması

Çalışmada, iş kazası riskinin zamana ve alt gruplara göre karşılaştırılabilir biçimde değerlendirilebilmesi için kaza sıklık hızı kullanılmıştır. Kaza sıklık hızı, bir yıl içinde meydana gelen ve bir günden fazla iş göremezliğe neden olan kaza sayısının, toplam insan saat çalışma sayısına oranının bir milyon ile çarpılması şeklinde tanımlanmıştır; bu tanım, İngiltere Sağlık ve

Güvenlik İdaresi'nin (HSE) terimler sözlüğü temel alınarak Arıtan ve Ataman'ın (2017) çalışmasında aktarılan formülle uyumludur. Buna göre, kullanılan formül:

$$Kaza\ Sıklık\ Hızı = \frac{Yıllık\ Kaza\ Sayısı}{Toplam\ İnsan\ Saat\ Çalışma\ Sayısı} \times 1.000.000$$

Toplam insan saat çalışma sayısı, ilgili yılda kayıtlı toplam çalışan sayısının, yıllık fiili çalışma günü sayısı ve günlük ortalama 8 saatlik çalışma süresi ile çarpılması yoluyla elde edilmiştir. Böylece yaş gruplarına göre kaza sıklık hızları doğrudan karşılaştırılabilir hale getirilmiştir.

Veri analizi

Veriler yıllara göre düzenlenmiş; yaş, sektör, saat dilimi, çalışma süresi ve yaralanma bölgesi kırılımlarında frekans dağılımları hesaplanmıştır. Yaş grupları özelinde kaza sıklık hızları hesaplanarak yıllar itibarıyla değişim eğilimleri karşılaştırılmış; ayrıca sektör ve zaman değişkenleri için yıllara göre artış/azalış örüntüleri betimsel olarak değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

Tablo 1'de 2015-2024 yılları arasında yaş gruplarına göre meydana gelen iş kazası sayıları verilmiştir.

Tablo 1. Yaş Gruplarına Göre İş Kazaları Sayısı

Yaş	2015	2016	2017	2018	2020	2021	2022	2023	2024
14-17	4.058	6.164	6.348	7.094	2.922	5.694	11.038	15.120	18.100
18-24	50.645	60.012	79.599	101.778	89.854	132.923	153.778	189.357	204.467
25-29	46.222	51.751	62.968	72.801	65.811	86.231	97.376	112.158	20.740
30-34	44.296	49.146	58.357	67.557	58.567	71.710	77.705	86.413	90.060
35-39	36.774	45.428	56.639	65.516	57.064	67.977	74.066	82.267	85.607
40-44	28.213	33.793	42.627	50.131	47.585	62.567	72.081	80.031	83.687
45-49	18.245	22.071	29.565	36.725	35.056	45.163	52.750	56.630	61.318
50-54	8.581	11.547	15.115	18.600	17.067	23.414	29.988	35.151	41.096
55-59	3.330	4.321	6.016	7.771	7.750	11.472	14.369	16.872	19.352
60-64	913	1.474	1.913	2.363	2.157	3.101	4.391	5.830	7.186
65+	270	361	506	649	429	832	1.281	1.572	2.033
Toplam	241.547	286.068	359.653	430.985	384.262	511.084	588.823	681.401	733.646

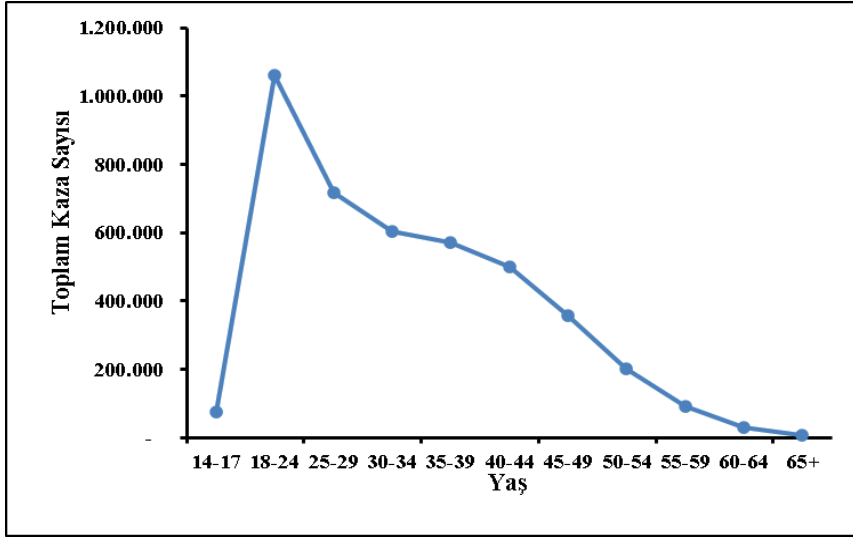
On yıllık döneme ait veriler, iş kazalarının yaş grupları arasında belirgin bir farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. En yüksek kaza sayıları çalışma

hayatına yeni adım atılan dönem olan 18–24 yaş grubu ile erken yetişkinlik dönemi olan 25–29 yaş grubunda yoğunlaşmıştır. Bu iki grubun toplam kaza yükü, tüm yıllarda diğer yaş gruplarının oldukça üzerindedir ve özellikle 2021 sonrası dönemde belirgin bir artış eğilimi göstermiştir. 18–24 yaş grubunda 2015 yılında yaklaşık 50 bin olan kaza sayıları 2024'te 200 binin üzerine çıkarak dört katına yakın bir artış kaydetmiştir. Benzer şekilde 25–29 yaş grubunda da düzenli bir yükseliş gözlenmiş ve 2024 yılında 120 bin seviyesine ulaşılmıştır. Bu durum genç çalışanların yoğun istihdam edildiği sektörlerde deneyim eksikliği, iş değişim sıklığı ve risk algısının düşüklüğü gibi faktörlerin etkili olabileceğine işaret etmektedir.

Orta yaş dönemini temsil eden 30–34, 35–39 ve 40–44 yaş grupları, kaza sayısı bakımından bir sonraki yoğun kümelemeyi oluşturmaktadır. Bu gruplarda da yıllar içinde istikrarlı bir artış olduğu görülmekte, özellikle 2021 sonrası hızlı bir yükseliş dikkati çekmektedir. Bu durum, bu yaş aralığındaki çalışanların iş gücündeki ağırlığının yüksek olması ve yoğun çalışma temposunun etkisiyle iş kazalarının artmaya devam ettiğini göstermektedir.

İleri yaş gruplarında (45–49, 50–54 ve 55–59) kaza sayıları daha düşük olmakla birlikte yıllar içinde artış eğilimi sürmektedir. Bu artış, yaşa bağlı ergonomik sınırlılıklar, daha kırılğan fizyolojik yapı ve artan mesleki yıpranmanın etkilerini yansıtır olabilir.

En düşük kaza sayıları 60–64 ve 65+ yaş gruplarında görülmekte; ancak bu gruplarda da dönem boyunca anlamlı bir artış eğilimi söz konusudur. 60–64 yaş grubunda kaza sayıları 2015'e kıyasla sekiz katına; 65+ yaş grubunda ise yaklaşık yedi katına ulaşmıştır. Çalışma hayatında ileri yaş grubunun giderek daha fazla yer almaya başladığı düşünüldüğünde bu eğilim önemli bir risk alanı olarak değerlendirilebilir. Şekil 1'de yaşa göre analiz edilen 10 yıllık toplam kaza verileri sunulmuştur.



Şekil 1. Yaşa Göre Kaza Verileri

Genel çerçevede, yaş gruplarına göre dağılım iş kazalarının genç ve erken yetişkin çalışanlarda yoğunlaştığını, ancak tüm yaş gruplarında zaman içinde genel bir artış eğilimi bulunduğunu göstermektedir. Bu durum, iş kazalarının yalnızca iş kolu değil, demografik özellikler açısından da hedeflenmiş önleyici yaklaşımlar gerektirdiğini ortaya koymaktadır.

Kaza verilerini sadece sayılar üzerinden değerlendirmek sağlıklı sonuçlar vermez. Çalışan sayısının daha fazla olduğu gruplarda kaza sayılarının daha fazla çıkması gayet normal bir sonuçtur. SGK verilerinde yaş gruplarına göre çalışan sayısı ve prim tahakkuk eden gün sayıları verildiği için bu grubun kaza sıklık hızları da hesaplanmıştır. Tablo 2’de yaş gruplarına göre kaza sıklık hızları verilmiştir.

Tablo 2. Yaş Gruplarına Göre İş Kazası Sıklık Hızları

Yaş	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
14-17	13,066	33,535	54,442	58,159	58,366	31,124	70,399	72,754	71,830	54,135
18-24	3,558	4,655	5,805	7,956	5,977	4,902	7,018	6,853	8,139	8,700
25-29	1,433	1,684	1,955	2,406	1,956	1,681	2,142	2,128	2,544	2,610
30-34	0,869	0,848	1,135	1,369	1,122	0,918	1,100	1,116	1,256	1,314
35-39	0,602	0,704	0,814	0,978	0,865	0,665	0,785	0,793	0,843	0,842
40-44	0,479	0,552	0,641	0,761	0,753	0,495	0,581	0,584	0,649	0,630
45-49	0,414	0,467	0,556	0,674	0,767	0,439	0,508	0,517	0,937	0,986
50-54	0,626	0,756	0,920	1,096	1,145	0,584	0,668	0,660	1,262	1,454
55-59	0,726	0,937	1,167	1,517	1,694	1,048	1,360	1,502	1,715	1,770

60-64	0,869	1,249	1,588	2,011	2,269	1,348	1,821	2,128	2,524	2,792
65+	0,870	1,127	1,537	1,965	2,061	0,893	1,592	2,184	2,544	3,064

Tablo 2, 2015–2024 yılları arasında yaş gruplarına göre iş kazası sıklık hızlarındaki değişimi göstermektedir. Veriler, tüm yaş gruplarında genel bir artış eğilimi olduğunu ortaya koymakla birlikte artışın büyüklüğü gruplar arasında belirgin farklılıklar göstermektedir. En yüksek değerler, dönem boyunca 14–17 yaş grubunda kaydedilmiş olup bu grup diğer yaş kategorilerinden açık farkla ayrılmaktadır. 2015 yılında 13,066 olan sıklık hızı 2017 ve 2018’de iki katından fazla artmış, 2021–2024 döneminde dalgalı bir seyir izleyerek 2024’te 54,135 düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu değerler, genç çalışanların diğer tüm gruplara kıyasla çok daha yüksek sıklık hızlarına sahip olduğunu göstermektedir.

Genç yetişkinler arasında yer alan 18–24 yaş grubunda da yıllar boyunca artış eğilimi gözlenmiş, sıklık hızı 2015’te 3,558 iken 2024’te 8,700’e yükselmiştir. Benzer biçimde, 25–29 ve 30–34 yaş gruplarında sıklık hızları yıllar içinde düzenli bir artış göstermiş ve her iki grup için de artış 2024 yılında en yüksek düzeye ulaşmıştır. Buna karşılık, bu iki yaş grubunda değerler genel olarak düşük seyretmekte ve genç yaş kategorilerine kıyasla daha ılımlı artış eğilimleri sergilemektedir.

Orta yaş aralığını oluşturan 35–39, 40–44 ve 45–49 yaş gruplarında sıklık hızlarının 2015–2020 arasında düşük ve görece sınırlı artışlarla ilerlediği görülmektedir. Ancak 2022 sonrası dönemde özellikle 45–49 yaş grubunda artışın belirginleştiği, 2023 ve 2024 yıllarında sıklık hızının önceki yıllara göre daha yüksek değerlere ulaştığı dikkati çekmektedir. 50–54, 55–59 ve 60–64 yaş gruplarında ise yıllar boyunca düzenli ve daha güçlü bir artış eğilimi gözlenmektedir. Bu yaş gruplarında özellikle 2022 sonrası dönemde sıklık hızlarının hızla yükseldiği ve 2024 yılında tüm kategoriler içinde en yüksek değerlere yaklaştığı görülmektedir.

65 yaş ve üzeri çalışanlarda sıklık hızları yıllar içinde belirgin bir artış göstermekte olup 2015 yılına göre 2024 yılında yaklaşık üç katına yükselmiştir. Özellikle 2022 sonrası dönemde bu yaş grubunda kaydedilen artış dikkat çekicidir ve 2024 yılı itibarıyla sıklık hızı 3,064 düzeyine ulaşmıştır.

Genel olarak Tablo 2, yaş arttıkça sıklık hızlarının alt gruplarda daha düşük bir seviyede başladığını, ancak ileri yaş gruplarında (50+) artış eğiliminin daha belirgin hale geldiğini göstermektedir. Bununla birlikte, tüm dönem boyunca en yüksek sıklık hızları 14–17 yaş grubunda görülmüş, bu grup diğer tüm yaş kategorilerinden açık şekilde ayrılmıştır.

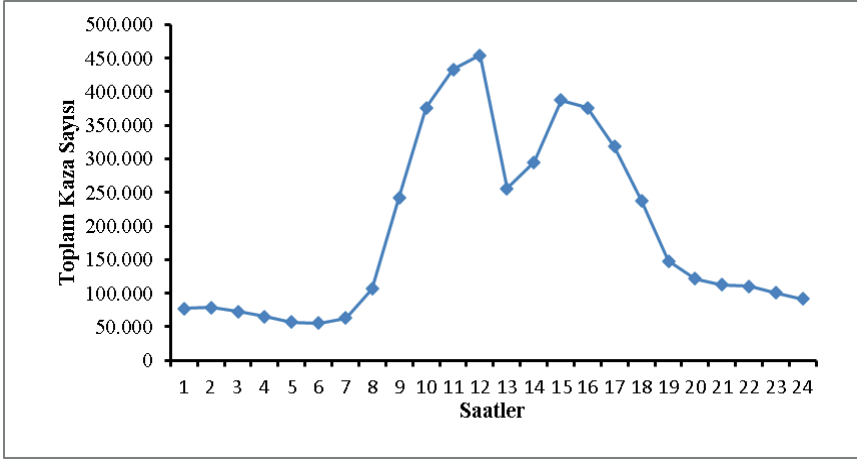
Tablo 3, 2015–2024 yılları arasında Türkiye’de meydana gelen iş kazalarının saatlik dağılımını göstermekte olup kazaların gün içinde belirgin bir

döngü izlediğini ortaya koymaktadır. Gece yarısı ile sabahın erken saatleri arasında (00.00–06.59) iş kazası sayıları görece düşük seyretmekte, ancak yıllar boyunca bu dilimlerde dahi düzenli bir artış gözlenmektedir. Sabah saat 07.00'den itibaren kazalarda belirgin bir artış gözlenmektedir. Özellikle 08.00–12.00 aralığı, tüm yıllarda iş kazalarının en yoğun biçimde gerçekleştiği zaman aralığıdır. Son 10 yıllık ortalamaya bakıldığında 11.00–12.00 saat aralığı ise en çok kazaların gerçekleştiği zaman dilimidir. Bu saatlerdeki kaza sayıları yıllar içinde istikrarlı biçimde artmış ve 2024 yılında en yüksek değerlere ulaşmıştır.

Tablo 3. Saatlere Göre İş Kazaları Sayısı

Saat	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
00.00 00.59	3567	4160	5407	6787	7015	6372	8549	10303	12401	12323
01.00 01.59	4204	4706	5913	7120	7110	6518	9222	10324	11115	12293
02.00 02.59	3914	4353	5587	6442	6617	6147	8636	9395	10464	11298
03.00 03.59	3449	3952	4876	5739	5941	5444	8002	8646	9487	9996
04.00 04.59	3062	3421	4294	4972	5029	4708	6870	7290	8247	8720
05.00 05.59	3245	3529	4383	5040	5078	4664	6759	7149	7726	8169
06.00 06.59	3298	3776	4751	5783	5937	5116	7467	8238	9023	9398
07.00 07.59	5707	6514	8073	9449	9325	8830	11811	13502	16121	17360
08.00 08.59	12782	14930	19131	22117	21695	19814	26604	30538	36317	38932
09.00 09.59	20024	23967	29655	35346	33755	31062	40741	46981	54799	59969
10.00 10.59	22822	27847	34341	40817	39121	35528	47267	54314	63035	68456
11.00 11.59	24180	28960	36348	43370	41370	37735	49296	56466	65882	71055
12.00 12.59	11916	14241	19655	22714	23420	21228	29304	32353	39069	42186
13.00 13.59	15012	18324	22167	26907	26679	24711	32033	37904	43281	48231
14.00 14.59	19898	23685	30185	36032	35987	31759	42151	48896	57373	61802
15.00 15.59	19155	23336	29218	35311	34565	30916	40698	47409	55515	60284
16.00 16.59	16693	19701	25535	30555	29063	26545	34076	40022	46786	49643
17.00 17.59	12767	15201	18896	22780	22059	19837	25479	29672	34684	36557
18.00 18.59	7660	8957	11299	14465	13650	12379	16125	18985	21348	23079
19.00 19.59	6367	7404	8913	11864	10924	10171	13334	15733	17661	18986
20.00 20.59	5721	6733	8233	10162	10203	9514	12493	14881	16750	18007
21.00 21.59	5850	6731	8408	10018	10236	9058	12449	14441	16103	17172
22.00 22.59	5374	6131	7473	9078	9465	8490	11452	13215	14649	15553
23.00 23.59	4880	5509	6912	8117	8219	7716	10266	12166	13565	14177
Toplam	241.547	286.068	359.653	430.985	422.463	384.262	511.084	588.823	681.401	733.646

Öğle sonrası dönemde (13.00–17.59) iş kazaları yeniden yüksek seviyede seyretmekte olup 14.00–15.00 aralığı ikinci bir tepe noktası oluşturmaktadır. Bu saat aralığında da yıllar içinde sürekli bir artış eğilimi görülmektedir. Akşam saatleri itibarıyla (18.00–23.59) kaza sayılarında belirgin bir azalma başlamaktadır; ancak bu düşüşe rağmen akşam ve gece vardiyalarına denk gelen saatlerde yıllar içinde hafif ama tutarlı bir yükseliş dikkat çekmektedir. Şekil 2’de saatlere göre analiz edilen 10 yıllık toplam kaza verileri sunulmuştur.



Şekil 2. Çalışma Saatlerine Göre Kaza Verileri

Genel olarak tablo, on yıllık dönemde hem toplam iş kazası sayısında hem de tüm zaman dilimlerinde düzenli bir artış olduğunu göstermektedir. En yüksek kazaların 11.00–12.00 saatleri arasında yoğunlaştığı, en düşük kazaların ise 05.00–06.00 aralığında gerçekleştiği görülmektedir. Bu bulgular, iş kazalarının gün içi ritmi açısından belirgin bir yoğunluk ve azalma eğiliminin bulunduğunu, özellikle sabah ve öğle sonrası dönemlerin en riskli zaman dilimleri olarak öne çıktığını göstermektedir.

Tablo 4, 2015–2024 yılları arasında Türkiye’de iş kazası geçiren çalışanların çalışma süresi ve kıdem düzeylerine göre dağılımını göstermektedir. Veriler, iş kazalarının tüm kıdem gruplarında yıllar boyunca genel bir artış eğilimi sergilediğini ortaya koymaktadır. En düşük kıdem grubunu oluşturan “1 gün” ve “2–7 gün” çalışanlarında 2015–2021 döneminde düzenli bir artış görülürken, 2022 ve sonrası yıllarda bu gruplara ait kayıtlarda belirgin düşüşler izlenmektedir. Bu kırılma, özellikle 2023 ve 2024 yıllarında düşük kıdemli çalışanlar için kaydedilen değerlerin dramatik biçimde azalmasıyla dikkat çekmektedir.

Tablo 4. Çalışma Süresine Göre İş Kaza Sayıları

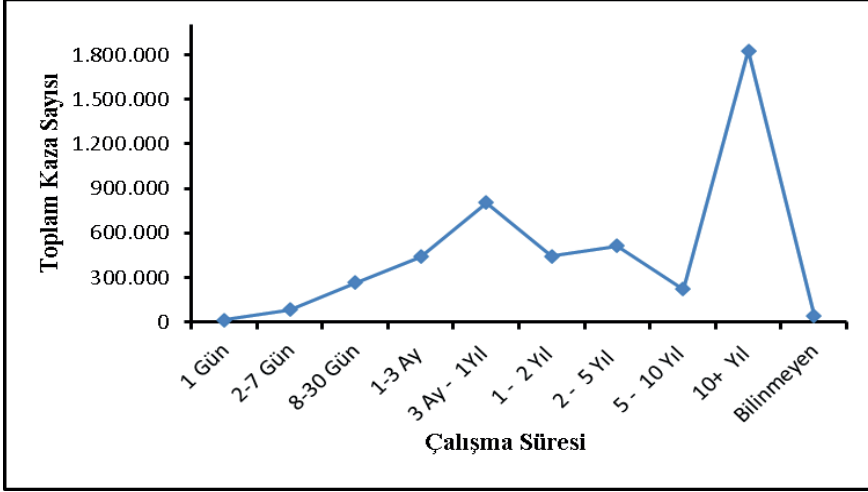
Çalışma Süresi / kıdem	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1 Gün	1250	1415	1932	2245	1832	1943	2721	1271	26	27
2-7 Gün	6721	7872	10579	12623	10453	10543	14802	7212	100	109
8-30 Gün	21751	25609	34047	42828	34427	33510	47760	23516	407	420
1 - 3 Ay	37421	42630	56093	69586	60027	53821	78699	39289	582	683
3 Ay - 1Yıl	68454	79255	97513	125607	118296	99562	137160	74031	1172	1136
1 - 2 Yıl	36223	45818	53625	59211	76019	61473	70562	37163	616	746
2 - 5 Yıl	38018	47721	62606	70000	69960	74923	97191	49141	669	679
5 - 10 Yıl	18749	21215	25229	29209	32757	31481	40342	20703	80	92
10+ Yıl	8995	10014	11812	12947	13539	12034	15451	333350	677431	729444
Bilinmeyen	3965	4519	6217	6729	5153	4972	6396	3147	318	310
Toplam	241.547	286.068	359.653	430.985	422.463	384.262	511.084	588.823	681.401	733.646

Çalışma süresi 8–30 gün olan çalışanlarda 2015’ten 2021’e kadar belirgin bir artış söz konusudur; ancak 2022 yılıyla birlikte bu gruptaki kaza sayıları önce keskin biçimde düşmüş, ardından 2023 ve 2024’te sınırlı bir artış göstermiştir. Benzer bir durum, “1–3 ay” ve “3 ay–1 yıl” gruplarında da görülmektedir. Bu iki kategorinin 2015–2021 yıllarında sürekli yükselen değerlere sahip olduğu, 2022’de ise önceki yıllara kıyasla önemli ölçüde düşüş yaşadığı dikkat çekmektedir.

Daha uzun çalışma sürelerine sahip çalışanlar incelendiğinde, “1–2 yıl” ve “2–5 yıl” kategorilerinde 2015–2021 döneminde istikrarlı bir yükseliş, 2022’de ise keskin bir azalma görülmektedir. Ancak bu iki kategoride 2023 ve 2024’te yeniden anlamlı artışlar gerçekleşmiştir. “5–10 yıl” kıdem aralığında da benzer bir eğilim bulunmakta olup 2015’ten 2021’e kadarki düzenli artışın ardından 2022’de düşüş yaşanmış, sonraki iki yılda sayılar yeniden yükselmiştir.

En yüksek değişimi gösteren grup ise “10 yıl ve üzeri” çalışanlardır. 2015–2021 döneminde nispeten sınırlı artışlar görülürken, 2022 ve özellikle 2023–2024 yıllarında bu gruptaki iş kazası sayılarının olağanüstü derecede yükseldiği dikkat çekmektedir. 2023 ve 2024 değerleri diğer tüm kategorilerin oldukça üzerinde olup, uzun kıdemli çalışanların kazalarda baskın bir

paya ulaştığını göstermektedir. “Bilinmeyen” kategorisinde ise yıllar boyunca istikrarlı ve düşük düzeyli bir seyir izlenmektedir. Şekil 3’te çalışma süresine göre analiz edilen 10 yıllık toplam kaza verileri sunulmuştur.



Şekil 3. Çalışma Süresine Göre Kaza Verileri

Genel olarak Tablo 4, çalışma süresi arttıkça iş kazası sayılarının da birçok yılda yükseldiğini, özellikle 2022 sonrası dönemde uzun kıdem gruplarının toplam kazalar içindeki payının belirgin biçimde arttığını ortaya koymaktadır. Buna karşılık kısa süreli çalışma gruplarında 2022 ve sonrası yıllarda gözle görülür bir azalma mevcuttur. Bu durum, kıdem düzeyleri arasında yıllar içinde farklılaşan bir dağılım yapısının oluştuğunu göstermektedir.

Tablo 5, 2015–2024 yılları arasında iş kazalarının yaralanmanın vücuttaki yerine göre dağılımını göstermekte olup tüm kategorilerde belirgin bir artış eğilimi bulunduğunu ortaya koymaktadır. “Yeri belirtilmemiş yaralanmalar” kategorisinde 2015’ten 2024’e kadar düzenli bir yükseliş gözlenmekte, 11.285 olan kaza sayısı 2024 yılında 42.686’ya ulaşmaktadır. Benzer şekilde, “kafada meydana gelen belirtilmemiş alanlar” grubu tüm yıllar içerisinde yüksek değerleriyle öne çıkmakta ve dönem boyunca sürekli artış göstererek 2024’te 96.140’a yükselmektedir.

Tablo 5. Yaranın Vücuttaki Yerine Göre İş Kazaları Sayısı

Yaranın vücuttaki yeri	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Yaranın vücuttaki yeri belirtilmemiş	11285	13868	18255	21567	22781	20495	28061	32840	38813	42686
Kafa	29062	35770	45375	56001	52898	47010	63235	73319	87421	96140
Boyun; boyundaki omurilik ve omur	1490	1553	2043	2466	2352	2001	2511	3001	3474	3573
Sırt; sırttaki omurilik ve omur dahil	5973	6877	8872	10651	10298	9590	13452	15316	17517	18566
Gövde ve organlar	5344	6143	7863	9433	9123	8221	11454	13252	15763	17087
Kollar	94014	109495	134303	157671	154530	138593	183008	209014	241186	254994
Bacaklar	46710	53914	67014	79187	75781	71230	98084	109342	125624	134055
Tüm beden ve çeşitli bölgeler	4723	5699	7496	8253	9728	8988	10684	13405	17017	18056
Vücudun yaralanmış diğer bölgelerinden belirtilmemiş alanlar	42946	52749	68432	85756	84972	78134	100595	119334	134586	148489
Toplam	241.547	286.068	359.653	430.985	422.463	384.262	511.084	588.823	681.401	733.646

Boyun ve sırt bölgesine ilişkin yaralanmalarda da yıllar içinde düzenli bir artış görülmektedir. Boyun bölgesindeki yaralanmalar 1.490'dan 3.573'e, sırt bölgesindeki yaralanmalar ise 5.973'ten 18.566'ya yükselerek görece istikrarlı bir artış eğilimi sergilemiştir. Gövde ve organlara ilişkin yaralanmalar da benzer biçimde artmış olup, 2015'ten 2024'e kadar sayılar yaklaşık üç katına yükselmiştir.

Üst ve alt ekstremitelere ilişkin yaralanmalar, tablo genelinde en yüksek değerleri içeren kategoriler olarak öne çıkmaktadır. Kollarla ilgili yaralanmalar 2015 yılında 94.014 iken 2024 yılında 254.994'e ulaşarak tüm kategoriler içinde en yüksek artış oranını göstermiştir. Bacaklardaki yaralanmalar da benzer bir eğilim izlemekte olup 46.710'dan 134.055'e yükselmiştir. Bu iki kategori, uzun

yıllar boyunca toplam yaralanmalar içinde en büyük paya sahip yaralanma türleri olarak dikkat çekmektedir.

“Tüm beden ve çeşitli bölgeler” ile “vücudun diğer bölgeleri” başlıkları altında yer alan kategorilerde de artış eğilimi belirgindir. Özellikle “vücudun yaralanmış diğer bölgeleri” grubunda 2015 yılındaki 42.946 olan sayı 2024’te 148.489’a yükselerek önemli bir artış sergilemiştir. Tüm kategoriler birlikte değerlendirildiğinde, yaralanmaların vücudun hem belirli hem de belirsiz bölgelerinde yıllar boyunca düzenli olarak arttığı ve özellikle ekstremiteler yaralanmalarının toplam kazalar içinde baskın bir pay oluşturduğu görülmektedir.

SGK kayıtlarında iş kazaları toplam 88 farklı NACE koduna göre raporlanmış olmakla birlikte, tüm faaliyetlerin tablo şeklinde sunulması oldukça kapsamlı olacağından, bu çalışmada 2015–2024 yılları arasında toplam kaza sayısı en yüksek olan ilk 20 NACE kodu değerlendirmeye alınmıştır. Bu yaklaşım, ilgili dönemde iş kazalarının en yoğun görüldüğü sektörlerin daha net ortaya konulmasını amaçlamaktadır.

Tablo 6. Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına Göre İş Kazaları Sayısı

Ekonomik Faaliyet Sınıflaması (NACE Rev. 2)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
41-Bina inşaatı	15065	20159	34952	41759	25551	23949	2131	35636	45996	50429
25-Fabrikasyon metal ürünleri imalatı (makine ve teçhizat hariç)	19221	20616	23627	25716	24085	22746	30599	33770	37699	37510
10-Gıda ürünlerinin imalatı	12003	14351	20270	22610	22734	21945	27962	31609	36089	39604
56-Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri	10458	12626	16824	22487	25969	17816	27020	32607	36755	41393
13-Tekstil ürünlerinin imalatı	12041	13446	16520	19573	20274	19399	28816	30294	31258	33721
47-Perakende ticaret (Motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç)	7843	9759	12525	15435	15931	16397	24018	25210	27802	34398
24-Ana metal sanayii	12529	13081	15670	17403	16413	15782	21868	22775	25081	26711
42-Bina dışı yapıların inşaatı	7903	9516	20873	27639	15927	14225	18318	20198	26523	26106
81-Binalar ile ilgili hizmetler ve çevre düzenlem faaliyetleri	8972	11631	15188	17642	19683	14843	15867	18786	22918	26206

86-İnsan sağlığı hizmetleri	2939	4460	7020	10407	13773	18840	21371	26360	28774	32064
52-Taşımacılık için depolama ve destekleyici faaliyetler	8904	9496	10635	13806	15537	13131	16833	21630	25605	28798
23-Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı	10242	11721	14183	15622	13432	13256	18957	20527	21444	21695
55-Konaklama	5096	5397	7885	12811	17457	7002	13817	23455	31040	36762
22-Kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı	8176	9258	11106	13278	13180	12880	16725	18000	20963	20430
29-Motorlu kara taşıtı, treyler (römork) ve yarı treyler (yarı römork) imalatı	8107	9533	11475	12133	11768	10837	15321	17709	22877	24082
28-Başka yerde sınıflandırılmamış makine ve kipman imalatı	5937	6276	8102	9815	9592	10050	14580	16237	19335	18927
27-Elektrikli teçhizat imalatı	5169	6315	7543	9230	8486	8715	12368	12562	16076	17643
05-Kömür ve Linyit Çıkartılması	7429	8274	8468	8399	8983	8460	11104	12839	13199	12592
49-Kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı	7117	7246	8353	8917	9039	8299	10071	11392	12513	13189
43-Özel inşaat faaliyetleri	10393	14877	6977	7759	6223	6130	7658	8350	9592	10201

On yıllık toplam değerlendirildiğinde, bina inşaatı (41) kodlu faaliyet sınıfı 325.627 kaza ile tüm sektörler arasında açık ara ilk sırada yer almaktadır. Bu sektör yıllar boyunca istikrarlı bir artış eğilimi göstermiş ve özellikle 2022-2024 döneminde dikkat çekici yükselişler kaydetmiştir. Bunu, 275.589 toplam kaza sayısı ile fabrikasyon metal ürünleri imalatı (25) ve 249.177 kaza ile gıda ürünlerinin imalatı (10) izlemiştir. Bu sektörlerde de yıllar içinde düzenli artışlar gözlenmekte, özellikle 2021 sonrası dönemde kazaların ivme kazandığı görülmektedir.

Hizmet sektörleri içinde yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri (56) ile perakende ticaret (47) toplam kaza sayıları bakımından öne çıkmaktadır. Her iki sektörde de 2015 yılına kıyasla kaza sayılarının yaklaşık üç katına ulaştığı, özellikle 2021 sonrası artışların belirginleştiği dikkati çekmektedir. Benzer biçimde, tekstil ürünlerinin imalatı (13) ve ana metal sanayii (24) de yüksek kaza sayılarına sahip sektörler arasında yer

almakta; bu sektörlerdeki artış eğilimleri zaman içinde dalgalı seyretse de genel eğilim yukarı yönlüdür.

İnşaatla ilişkili diğer sınıflardan bina dışı yapıların inşaatı (42) ve binalar ile ilgili hizmetler ve çevre düzenlemesi (81) de yüksek toplam değerlere ulaşmıştır. Özellikle 2017–2018 dönemlerinde belirgin artışlar görülmüş, 2022 sonrasında kazalarda tekrar yükseliş kaydedilmiştir. Sağlık sektöründe ise insan sağlığı hizmetleri (86) dikkat çekici bir artış eğilimi göstermekte; 2015 yılındaki düşük düzeylerden 2024 yılına gelindiğinde neredeyse on katına varan bir yükseliş olduğu izlenmektedir.

İmalat sanayi içinde yer alan diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı (23), kauçuk ve plastik ürünlerin imalatı (22) ve motorlu kara taşıtları, treyler ve yarı treyler imalatı (29) da kaza sayıları bakımından üst sıralarda yer almaktadır. Bu sektörlerdeki artışlar, özellikle 2021 sonrası dönemde hızlanmış, kaza sayıları düzenli bir şekilde yükselmiştir. Diğer yandan, kömür ve linyit çıkartılması (05) ve kara taşımacılığı (49) gibi risk düzeyi yüksek bilinen sektörlerde toplam kaza sayıları nispeten daha düşük olmakla birlikte, yıllar içinde istikrarlı bir artış eğilimi sürmektedir.

Listede son sırada yer alan özel inşaat faaliyetleri (43) ise diğer sektörlerle kıyasla daha düşük bir toplam değere sahip olsa da birçok yıl itibarıyla dalgalı bir seyir izlemiş, özellikle 2015 ve 2016 yıllarında yüksek kaza sayıları kaydedilmiştir.

Genel olarak Tablo 6, hem imalat hem hizmet hem de inşaat sektörlerinde kazaların yıllar içinde arttığını; özellikle inşaat ve metal sanayi ile yiyecek-icecek ve perakende gibi yoğun istihdam içeren sektörlerin iş kazalarının en çok yoğunlaştığı alanlar olduğunu göstermektedir. Bu durum, çalışma döneminde sektörlerin büyüklüğü ve çalışma koşullarının niteliği ile ilişkili bir dağılıma işaret etmektedir.

4. TARTIŞMA

Bu çalışmada 2015–2024 döneminde Türkiye’de meydana gelen iş kazaları yaş, kıdem, saat ve yaralanma bölgesi açısından incelenmiş ve elde edilen bulgular, literatürde iş kazalarının nedenlerine ilişkin yapılan çalışmalarla büyük ölçüde uyum göstermiştir. Çalışmanın yaş gruplarına ilişkin bulguları, iş kazalarının özellikle genç çalışanlarda yoğunlaştığını göstermektedir. Nitekim 18–24 yaş grubunun tüm yıllar boyunca en yüksek kaza yükünü oluşturması, genç çalışanların deneyim eksikliği, iş değişim sıklığı ve risk algısındaki düşüklük ile ilişkilendirilebilir. Bu sonuç, genç çalışanların iş kazalarına daha fazla maruz kaldığını gösteren Hanvold et al. (2019) ile Ada ve arkadaşlarının (2013) bulgularıyla paralellik göstermektedir.

14–17 yaş grubunda kaza sıklık hızının tüm yıllarda açık ara en yüksek düzeyde olması ise dikkat çekicidir. Bu durum, genç ve çocuk işçilerin fizik-

sel, bilişsel ve mesleki açıdan daha kırılgan yapıda olmasıyla açıklanabilir. Diğer taraftan 50 yaş ve üzerindeki çalışanlarda yıllar içinde kaza sıklık hızlarının anlamlı biçimde artması, yaşlanmaya bağlı ergonomik ve fizyolojik sınırlılıkların iş kazası riskini artırdığını ortaya koyan Özdemir ve Save (2020) ile uyum içerisinde.

Kaza saatlerine ilişkin bulgular, iş kazalarının gün içinde belirgin bir döngü izlediğini göstermektedir. Özellikle 11.00–12.00 saatleri arasında kaza yoğunluğunun belirgin biçimde artması, çalışma temposu, dikkat düzeyi ve iş yüküyle doğrudan ilişkilendirilebilir. Bu durum, yoğun çalışma saatlerinde dikkat azalması ile kazaların arttığını gösteren literatürle örtüşmektedir (Hanvold et al., 2019; Moen et al., 2025). Sabah ve öğle sonrası dönemlerde ikinci bir tepe noktasının oluşması, vardiya düzenlemeleri ve dinlenme sürelerinin iş güvenliği açısından kritik olduğunu göstermektedir.

Çalışma süresi/kıdem değişkenine ilişkin bulgular, literatürde yeni ve kısa kıdeme sahip çalışanların daha yüksek risk altında olduğuna ilişkin güçlü kanıtlarla genel olarak uyumludur (Çolak et al., 2004). Ancak 2022 ve sonrasında düşük kıdem gruplarında kaydedilen dramatik düşüş, SGK veri kayıt sistemindeki olası sınıflandırma değişikliklerini işaret etmektedir. Bununla birlikte kıdemi 10 yıl ve üzeri olan çalışanlarda 2022 sonrası gözlenen sıra dışı artış, büyük olasılıkla veri girişindeki teknik bir değişime bağlı olup gerçek durumu yansıtmamaktadır ve bu nedenle dikkatle yorumlanmalıdır.

Yaralanma bölgelerine ilişkin bulgular da literatürde yer alan çalışmalarla uyumludur. Ampütasyon, uzuv yaralanmaları ve çoklu travmaların sıklıkla kollar ve bacaklar gibi ekstremitelerde görüldüğünü belirten Asıladağ et al. (2017) ile paralellik bulunmaktadır. Ayrıca yaralanmaların lokasyonu, yaş, kıdem ve saat değişkenleriyle birlikte değerlendirildiğinde iş kazalarının çok boyutlu niteliği daha görünür hale gelmektedir.

Genel olarak çalışma, iş kazalarının demografik, zamansal ve deneyime dayalı değişkenlerle güçlü ilişkiler içinde olduğunu gösteren literatürle uyumlu sonuçlar ortaya koymaktadır. Bununla birlikte özellikle uzun dönemli artış eğilimleri ve farklı yaş gruplarındaki sıklık hızı farklılıkları, Türkiye’de iş kazalarının önlenmesine yönelik politikaların yaşa, sektör özelliklerine ve deneyim düzeyine göre yeniden yapılandırılması gerektiğine işaret etmektedir.

5. SONUÇ

Bu çalışma, 2015–2024 yılları arasında Türkiye’de meydana gelen iş kazalarını yaş grubu, çalışma süresi, kaza saati ve yaralanma bölgesi değişkenleri açısından inceleyerek kapsamlı bir durum analizi sunmuştur.

Elde edilen bulgular, iş kazalarının özellikle genç çalışanlarda yoğunlaştığını göstermektedir. 18–24 yaş grubunun mutlak kaza sayılarında en fazla paya sahip olması ve 14–17 yaş grubunun tüm dönem boyunca en yüksek

kaza sıklık hızını göstermesi, genç çalışanların deneyim eksikliği ve risk algısındaki sınırlılık nedeniyle daha kırılğan olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte yaş arttıkça kaza sayılarında azalma gözlenirse de 50 yaş ve üzerindeki çalışanlarda kaza sıklık hızındaki artış eğilimi, bu gruptaki fizyolojik ve ergonomik hassasiyetleri işaret etmektedir.

Gün içindeki kaza dağılımı incelendiğinde, kazaların 08.00–12.00 ve 13.00–17.00 saatleri arasında yoğunlaştığı ve en çok kazanın 11.00–12.00 saat diliminde gerçekleştiği görülmüş; bu durum çalışma temposu, dikkat azalması ve yorgunluk gibi faktörlerle ilişkili bulunmuştur.

Çalışma süresine ilişkin veriler, literatürde düşük kıdeme sahip çalışanların daha yüksek risk altında olduğuna yönelik görüşleri desteklemekte; ancak 2022 sonrası kayıtlardaki sıra dışı düşüş, veri sınıflandırmalarındaki değişiklik olasılığını gündeme getirmektedir.

Yaralanma bölgeleri açısından ise ekstremiteler yaralanmalarının ağırlıkta olduğu saptanmış ve bu durum literatürdeki kazaların tipik doğasıyla uyumlu bulunmuştur. Genel olarak analiz, Türkiye’de iş kazalarının yıllar içinde düzenli biçimde arttığını ve 2024 yılında en yüksek düzeye ulaştığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, iş kazalarının yalnızca genel güvenlik önlemleriyle değil, risk gruplarının özelliklerine göre farklılaştırılmış stratejilerle ele alınması gerektiğini göstermektedir.

6. ÖNERİLER

Araştırma bulguları ve literatürde sunulan kanıtlar doğrultusunda, iş kazalarının azaltılabilmesi için çok boyutlu bir yaklaşım gerekmektedir. Özellikle genç ve deneyimsiz çalışanlara yönelik özel güvenlik programlarının geliştirilmesi önem taşımaktadır. Bu grupta kaza riskinin belirgin biçimde yüksek olması nedeniyle işe giriş eğitimlerinin güçlendirilmesi, mentor eşliğinde çalışma modellerinin uygulanması ve özellikle iş hayatının ilk yılında yakın izleme yapılması gerekli görünmektedir. Diğer yandan yaşlanmayla birlikte artan ergonomik ve fizyolojik sınırlılıkların iş kazası riskini yükselttiği dikkate alınarak 50 yaş üzerindeki çalışanlar için iş yükü düzenlemeleri, görev rotasyonları ve ergonomi odaklı iyileştirmeler yapılmalıdır.

Kaza yoğunluğunun gün içinde belirli saatlerde artması, vardiya planlamaları ve dinlenme sürelerinin iş güvenliği açısından yeniden yapılandırılması gerektiğini göstermektedir. Bunun yanı sıra, düşük kıdem grubunda 2022 sonrası gözlenen sıra dışı düşüşün veri sınıflandırmasıyla ilişkili olması, SGK kayıt sisteminin tutarlılığını artıracak standartlaştırılmış veri politikalarına ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır.

Sektöre özgü eğitimlerin güçlendirilmesi, güvenlik farkındalığının artırılması ve çalışanların risk algısını geliştirmeye yönelik sürekli eğitim programlarının yaygınlaştırılması da iş kazalarının azaltılmasında kritik önemdedir. Bütün bu değerlendirmeler, iş kazalarının önlenmesi için yaş, kıdem ve çalışma koşulları gibi değişkenleri dikkate alan, dinamik ve bütüncül bir iş güvenliği yönetim sisteminin gerekliliğini vurgulamaktadır.

KAYNAKLAR

- Ada, E., Sever, M., & Aksay, E. (2013). Assessment of vocational training and workplace safety from the injured worker perspective. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 13(3), 105-113. <https://doi.org/10.5505/1304.7361.2013.75046>
- Aritan, A. E., & Ataman, M. (2017). Kaza oranları hesaplamalarıyla iş kazası analizi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 17(1), 239-246. <https://doi.org/10.5578/fmbd.51762>
- Asıldağ, K., Akbaba, M., & Annaç, M. (2017). Forensic medical evaluation of patients admitted to the emergency department due to the occupational accidents. *European Journal of Therapeutics*, 23(2), 49-54. <https://doi.org/10.5152/eurjt-her.2017.03031>
- Coman, M., Marcu, A., Cherecheş, R., Leppälä, J., & Broucke, S. (2020). Educational interventions to improve safety and health literacy among agricultural workers: a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 1114. <https://doi.org/10.3390/ijerph17031114>
- Çelik, K., Yılmaz, F., Kavalcı, C., Özlem, M., Demir, A., Durdu, T., ... & Yel, C. (2013). Occupational injury patterns of turkey. *World Journal of Emergency Surgery*, 8(1). <https://doi.org/10.1186/1749-7922-8-57>
- Çolak, B., Etiler, N., & Biçer, Ü. (2004). Fatal occupational injuries in the construction sector in kocaeli, turkey, 1990-2001. *Industrial Health*, 42(4), 424-430. <https://doi.org/10.2486/indhealth.42.424>
- Dita, M., Atmojo, T., Sari, Y., & Susilawati, T. (2019). The correlation between knowledge about occupational accidents and safe work behaviors among employees at the production division of pt x indonesia. *Kne Life Sciences*, 4(12), 123. <https://doi.org/10.18502/kl.v4i12.4165>
- Ertuğrul, G. (2025). Occupational health and safety awareness and work accidents among agricultural production workers in türkiye. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 14(2), 1230-1242. <https://doi.org/10.17798/bitlisfen.1669813>
- Gürcanlı, G. and Müngen, U. (2013). Analysis of construction accidents in turkey and responsible parties. *Industrial Health*, 51(6), 581-595. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2012-0139>
- Hanvold, T., Kines, P., Nykänen, M., Thomée, S., Holte, K., Vuori, J., ... & Veiersted, K. (2019). Occupational safety and health among young workers in the nordic countries: a systematic literature review. *Safety and Health at Work*, 10(1), 3-20. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.12.003>
- Kara, K. T., Bulut, İ., Gürgöze, R., Deveci, S. E., & Oğuzöncül, A. F. (2022). The prevalence of occupational accidents and diseases among 112 emergency medical workers and factors affecting it. *Journal of Experimental and Clinical Medicine*, 39(1), 12-16. <https://doi.org/10.52142/omujecm.39.1.3>
- Moen, L., Lie, J., Sterud, T., Christensen, J., Haugen, F., Skogstad, M., ... & Matre,

- D. (2025). Association of non-standard working time arrangements with safety incidents: a systematic review. *BMJ Open*, 15(9), e100931. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2025-100931>
- Özdemir, M. and Save, D. (2020). Self-reported occupational accidents and affecting factors among the adult population. *Cadernos Brasileiros De Terapia Ocupacional*, 28(4). <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoao2065>
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) (2025). <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fc-d5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> (Erişim Tarihi:01.12.2025)



**İKLİM KAYNAKLI GIDA GÜVENCESİZLİĞİ VE
“SIKIŞMIŞ” NÜFUS PARADOKSU: KIRILGAN
GRUPLARIN HAREKETLİLİĞİNDE YAPISAL
SORUNLAR**

“ ”

Aykut AYDIN¹

¹ Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,
aykutaydin@klu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-2834-1416.

GİRİŞ

İklim değişikliğinin fiziksel sonuçları olan iklimsel risk faktörlerinin gıda güvencesi üzerindeki etkileri, değişkenin niteliğine göre farklı şiddetlerde tezahür etmektedir. Bu süreçte sıcaklık seviyelerinin yükselmesi ve aşırı yağış rejimleri ürün verimliliğinde doğrudan kayıplara yol açmaktadır. Deniz seviyesindeki yükselme, kıyı şeridindeki verimli tarım arazilerini doğrudan sular altında bırakarak, bu arazilerin gıda maddeleri üretme kapasitesini ve tarımsal sürdürülebilirliği sekteye uğratmaktadır. Söz konusu değişkenler arasında özellikle kuraklığın, verim düşüşlerine etkisi çok güçlüdür. Bu verimlilik kayıpları; gıdanın bulunabilirliği ve erişilebilirliği üzerinde yarattığı tahribatla, gıda güvencesinde yapısal bir bozulma meydana getirmektedir. Bu yapısal bozulma, herkesi eşit derecede etkilememektedir. İklimsel maruziyetin yüksek olduğu bölgelerde ikamet edenler, özellikle de yoksul kesimler, gıda arzındaki daralmanın tetiklediği fiyat artışlarına karşı en yüksek hassasiyeti göstermektedir. Bu topluluklar, hem gıdanın bulunabilirliğindeki kısıtlar hem de enflasyonist baskılar nedeniyle gıda güvencesizliğinden asimetrik bir biçimde etkilenmektedir.

Ampirik araştırmalar, iklim değişikliğine bağlı gıda güvencesizliğinin en uç seviyelerde yaşandığı bölgelerde göçün, bireyler için bir hayatta kalma stratejisi olarak benimsendiğini ortaya koymaktadır. Ancak göç, doğası gereği yüksek finansal ve sosyal maliyetler içeren bir olgudur. Bu noktada, göçü bir adaptasyon aracı olarak kullanabilmek, söz konusu maliyetleri karşılama kapasitesine bağlıdır. Bu kapasiteye sahip olmayan, ekonomik ve sosyal açıdan en dezavantajlı kesimlerin durumu ise akademik ve politik zeminde öncelikli bir inceleme alanıdır.

Özellikle kırsal bölgelerde ikamet eden ve en temel gıda ihtiyaçlarını karşılama konusunda dahi güçlük çeken kırılgan nüfusların, göçün gerektirdiği mali yükümlülükleri üstlenmesi oldukça güçtür. Bu durum, göç etme imkânından yoksun olan bireylerin, gıda güvencesizliğinin derinleştiği bölgelerde sıkışıp kalmalarına yol açmaktadır. Literatürde kritik bir öneme sahip olan bu “sıkışmışlık” olgusu, bireyleri hem çevresel felaketlere hem de açlık riskine karşı savunmasız bırakmaktadır.

Bu krizin aşılması, yalnızca tepkisel müdahaleleri değil, çok boyutlu ve önleyici politika müdahalelerini gerektirmektedir. İnsanları göç etmeye zorlayan şartlar oluşmadan önce, kırsal nüfusun yerinde desteklenmesini merkeze alan kalkınma stratejilerinin geliştirilmesi elzemdir. Dolayısıyla, göçü bir kaçınılmazlık olmaktan çıkaracak, yerel üretim kapasitesini artıran ve sosyal koruma ağlarını güçlendiren entegre politikaların hayata geçirilmesi, gıda güvencesizliği ve zorunlu hareketlilik arasındaki kısır döngüyü kırmının temel anahtarıdır.

KAVRAMSAL ARKA PLAN

Küresel ölçekte iklim değişikliğinin olumsuz projeksiyonları giderek daha belirgin bir hal aldıkça ve demografik büyüme gıda talebini yükselterek kısıtlı doğal kaynaklar üzerindeki rekabeti derinleştirdikçe, çevresel stres faktörlerinin tetiklediği göç hareketliliklerinde artış gözlenmesi kuvvetle muhtemeldir (FAO, IFAD, IOM & WFP, 2018).

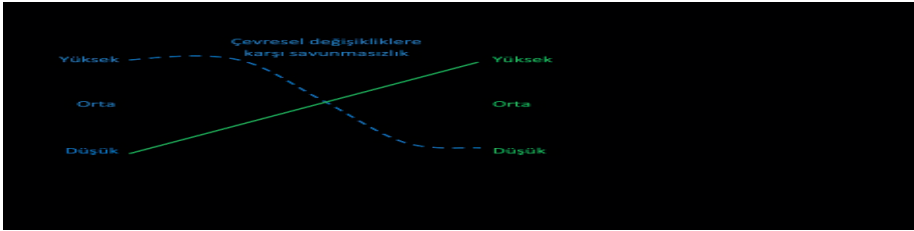
İklim değişikliği etkilerinin yoğunlaştığı bölgelerde, bu fenomenin gıda güvencesizliği üzerindeki belirgin olumsuz sonuçları halihazırda tecrübe edilmektedir. Bu durum, Güneydoğu Asya ülkelerinin gıda arzı ve fiyat istikrarı üzerindeki olumsuz iklim koşullarından etkilenmesi gerçeğiyle örtüşmektedir. Afrika kıtasında ise kriz, Sahra Altı bölgesinde daha kritik bir boyuta ulaşmıştır. Söz konusu bölgede 2017 verilerine göre nüfusun yaklaşık %23,2'si kronik gıda yoksunluğuyla karşı karşıya kalmıştır. Doğu Afrika haricinde, Sahra Altı Afrika'nın tüm alt bölgelerinde yetersiz beslenme yaygınlığında artış kaydedilmiştir. Güney Afrika'da nispeten sınırlı bir yükseliş gözlenirken; Batı Afrika'da kuraklık, artan gıda maliyetleri ve kişi başına düşen reel Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) büyümesindeki yavaşlama gibi makroekonomik değişkenlerin etkisiyle ciddi bir tırmanış yaşanmıştır. Yetersiz beslenme dinamiklerindeki bu değişim, hızlı demografik büyüme ile birleştiğinde, beslenme yetersizliği çeken toplam birey sayısında dramatik bir artışa sebebiyet vermiştir. Sahra Altı Afrika'da bu sayı 2010'da 181 milyon iken, altı yıllık süreçte %22,6'lık bir artışla 2016'da yaklaşık 222 milyona ulaşmış; projeksiyonlar uyarınca 2017'de 236 milyon eşiğini aşmıştır. Yetersiz beslenme oranlarının nispeten düşük seyrettiği Güney Amerika'da dahi durum kötüleşme eğilimine girmiş; beslenme yetersizliği yaygınlığı 2014'teki %4,7 seviyesinden 2017'de yaklaşık %5 düzeyine yükselmiştir (FAO vd., 2018).

İklimsel faktörlerin gıda güvencesizliğini tetiklemesindeki temel mekanizma, tarım sektörü üzerinde meydana gelen doğrudan ve dolaylı çıktılardır (Rigaud vd., 2018). “Özellikle termal değişimler, tarımsal verimlilik üzerinde belirleyici bir role sahiptir. Tarımsal üretim süreçleri, yüzyıllar boyunca belirli yıllık sıcaklık döngülerine uyum sağlayarak optimize edilmiştir; bu döngülerin sistematik bir biçimde deformasyona uğraması, her sıcaklık kademesinde verimlilik kayıplarına yol açmaktadır. Ayrıca, tarımsal üretimin, iklimsel dönüşümlere teknolojik ve bilimsel adaptasyon hızının düşük olduğu düşük veya orta gelirli ülkelerde, bu durumun çok daha kronik bir hal alacağını öngörmek zor değildir (Cattaneo & Peri, 2015). İklimsel eğilimlerin tarımsal üretim üzerindeki yansımaları, küresel ölçekte pek çok bölgede halihazırda somut bir biçimde gözlemlenmektedir. Bu sektörel tahribatla ilintili olarak göç paternleri de ciddi risk altındadır. Nitekim 2018 yılında gerçekleştirilen bir çalışma; iklim değişikliğinin çevresel etkileri neticesinde 2050 yılına kadar Sahra Altı Afrika, Güney Asya ve Latin Amerika bölgelerinde toplamda 143 milyondan fazla bireyin ülke içinde yerinden edileceğini

öngörmektedir (Rigaud vd., 2018).

Çevresel değişimin etkilerine karşı en savunmasız kesimler; öz koruma kapasiteleri düşük, finansal, sosyal, politik ve fiziksel varlıkları kısıtlı bireylerdir. Gelecekte ekolojik açıdan hassas bölgelerde ikamet eden önemli bir nüfus grubu, varlık eksikliği olarak ifade edilebilecek kritik bir riskle karşı karşıyadır. Varlık eksikliği nedeniyle riskli bölgelerden uzaklaşma imkânı bulamayacak olmaları, onları çevresel şoklara karşı daha da kırılgan hale getiren temel unsurdur. Bu ilişki aşağıdaki şekilde gösterilmektedir. Hem ‘sıkışmış’ nüfus hem de gönüllü olarak geride kalmayı tercih edenler, kamu politikalarının tasarımı ve uygulanması açısından karmaşık sorunlar teşkil etmektedir (Foresight, 2011).

Şekil 1. Sıkışmış nüfuslar



Kaynak: Black, R., Bennett, S. R. G., Thomas, S. T., & Beddington, J. B. (2011).

Migration as Adaptation. Nature, 478: 447–449.

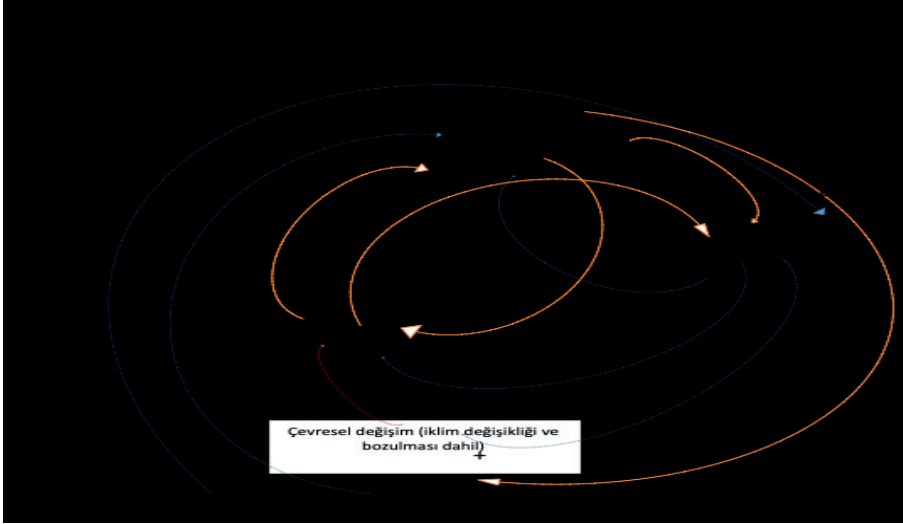
Göç, genellikle yüksek maliyetli bir girişimdir ve çevresel değişimlerin olumsuz etkilerine en açık kesimi, genellikle yoksullar teşkil etmektedir. Bu bağlamda yoksul gruplar iki temel risk katmanıyla karşı karşıyadır: Çevresel tehditlerden uzaklaşabilecek mobilite kapasitesinden yoksundurlar ve sermaye eksiklikleri, onları çevresel şoklara karşı asimetrik bir biçimde savunmasız kılmaktadır (Black vd., 2011). Nitekim bu durumun ampirik bir örneği olarak; Mali’de 1983-85 yıllarında yaşanan şiddetli kuraklık periyodunda, kırsal yoksulluğun derinleşmesine paralel olarak kırsal bölgelerden gerçekleşen göç hareketliliğinin azaldığı gözlemlenmiştir (Findley, 1994). Göç akışlarındaki bu tür daralmalar, ciddi likidite kısıtları ile karşı karşıya kalan nüfus gruplarının göçün gerektirdiği finansal maliyetleri karşılayamadıklarını ve neticede bir ‘yoksulluk tuzağı’ içerisinde sıkıştıklarını ortaya koymaktadır (FAO, IFAD, IOM & WFP, 2018).

İklim değişikliğinin gıda güvencesizliğini tetiklemesiyle ortaya çıkabilecek bir diğer olumsuzluk, toplumsal çatışmalardır. İklimsel etkiler, neden olduğu insani krizlerin yanı sıra, iç çatışma risklerini mobilize ederek toplumsal refah ve sürdürülebilir ekonomik kalkınma üzerinde ikincil bir tehdit oluşturmaktadır. Çatışmaların, gıda güvencesizliğini daha da şiddetlendirebileceği öngörülebilir bir projeksiyondur. Halihazırda gıdaya erişim kapasite-

si sınırlı olan sosyo-ekonomik açıdan kırılgan kesimlerin, bu krizlere ek olarak çatışma dinamikleri arasında da sıkışma ihtimalleri oldukça yüksektir. Bu bağlamda, göç imkanlarının kısıtlılığı ile birlikte, bu güvenlik çıkmazı da bütüncül bir perspektifle ele alınmalıdır.

Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO); Sahel ve Afrika Boynuzu'nun kırsal bölgelerinde çevresel deformasyon, aşırı hava olayları, demografik baskı ve yetersiz tanımlanmış arazi haklarının çatışma riskini tırmandırdığını belirtmektedir. Hayvancılıkla iştigal eden nüfusun, kısıtlı kaynakları optimize etmek amacıyla başvurduğu mobilite stratejilerinin; göç koridorlarının kapatılması, su kaynaklarına veya otlaklara erişimin kısıtlanması gibi engellerle karşılaşmasının sosyal gerilimleri tetiklediği ve çatışmayı beslediği vurgulanmaktadır. Azalan doğal kaynaklar üzerindeki bu tür gerginliklerin ve geçim kaynaklarındaki kayıpların, göç baskılarını daha da şiddetlendirmesi öngörülmektedir (FAO, 2016).

Şekil 2. Çevresel değişim, şiddetli çatışma ve gıda güvencesizliğinin göçü tetikleyen faktörler olarak rolünü gösteren nedensel döngüler



Kaynak: Morales-Muñoz, H., Jha, S., Bonatti, M., Alff, H., Kurtenbach, S., & Sieber, S. (2020). Exploring connections—Environmental change, food security and violence as drivers of migration-A critical review of research. *Sustainability*, 12(14), 5702.

Bu karmaşık etkileşimde, kırılgan nüfusların şiddetli çatışma, çevresel değişim ve gıda güvencesizliği teşkil eden üç temel parametreye karşı direnç kapasitelerinin geliştirilmesi kritik bir önem arz etmektedir. Özellikle gıda güvencesizliği; çatışma ve çevresel değişimden kaynaklanan krizleri derinleş-

tiren bir katalizör işlevi gördüğü için, bu sistem içindeki merkezi ve belirleyici değişken olarak değerlendirilmektedir (Morales-Munoz vd., 2020).

İKLİM ŞOKLARI VE GIDA GÜVENCESİZLİĞİ KARŞISINDA ASİMETRİK MOBİLİTE DİNAMİKLERİ: KIRILGAN GRUPLAR VE YAPISAL ENGELLER ÜZERİNE AMPİRİK LİTERATÜRÜN İNCELENMESİ

Literatür, dirençli gruplar ile kırılğan grupların göç kararlarını etkileyen faktörlerin asimetrik bir yapı sunduğunu ve bu grupların yer değiştirme motivasyonlarının ayrıştığını göstermektedir. İlgili kavramsal çerçeve ışığında bu başlık; iklim değişikliği eksenli gıda güvencesizliğine maruz kalan kırılğan nüfus gruplarının göç eğilimlerini ampirik bulgular ışığında analiz ederek, söz konusu demografik mobilitenin temelini oluşturan nedensel mekanizmaları ve sosyo-ekonomik belirleyicileri tartışmaya açmaktadır. Buna ek olarak bu bölüm, hanehalkı varlıklarının ötesinde, göçün finansal maliyetleri, likidite kısıtları ve mekânsal uzaklık gibi yapısal engellerin, gıda krizi dönemlerinde birey ve hanehalklarının hareket kabiliyetini nasıl şekillendirdiğini çok boyutlu bir perspektifle ele almaktadır.

Hanehalkı düzeyinde gerçekleştirilen analizler, gıda güvencesi, iklimsel koşullar ve göç hareketliliği arasında güçlü ve iç içe geçmiş bağlantılar olduğunu göstermektedir. Guatemala, Peru, Gana, Tanzanya Birleşik Cumhuriyeti, Bangladeş, Hindistan, Tayland ve Vietnam olmak üzere sekiz gelişmekte olan ülke üzerinde yapılan bir çalışma, iklim faktörlerinin, hanehalkı düzeyindeki tarımsal üretkenlik ve gıda güvencesi üzerindeki etkileri aracılığıyla göçü tetikleyebileceğini öne sürmektedir. İklimsel stres faktörlerinin göç kararlarını ne ölçüde etkileyeceği, büyük ölçüde hanehalkının varlıklarına (arazi kalitesi gibi), becerilerine ve iklim risklerini dengeleme kapasitesine (gelir çeşitlendirmesi, değişen gıda tüketim paternleri ve sosyal güvenlik ağlarına erişim gibi mekanizmalar yoluyla) bağlıdır (Warner ve Afifi, 2014).

• Dayanıklı Hanehalkları: Dirençli olan hanehalkları için göç, mevcut çeşitli uyum önlemlerinden yalnızca biri olarak görülmektedir.

• Savunmasız Hanehalkları: Geçim kaynaklarını çeşitlendirme fırsatları sınırlı veya hiç olmayan, arazi gibi varlıklara erişimi bulunmayan ve düşük becerilere sahip olan kırılğan hanehalkları, göçü zorunlu bir hayatta kalma stratejisi olarak kullanmaktadırlar (Warner ve Afifi, 2014).

Bu bulgular; göçün, iklimsel şoklara verilen homojen bir tepki olmaktan ziyade, hanehalklarının kırılğanlık derecelerine göre şekillenen ve 'ihtiyari hareketlilik' ile 'zorunlu hareketlilik' arasında genişleyen bir yelpazede konumlandığını teyit etmektedir.

Carril-Caccia vd. (2022) tarafından yürütülen çalışma, gıda fiyatlarındaki volatilité ve gıda güvencesizliğinin derinleştiği mevcut küresel konjonktürde, gıda krizlerinin zorunlu uluslararası göç üzerindeki etkilerini analiz et-

mektedir. Yapısal bir çekim modeli aracılığıyla ulaşılan bulgulara göre, düşük yoğunluklu gıda krizleri dahi uluslararası göç hareketliliğini artırma eğilimi sergilerken, gıda krizlerinin etkisinin hedef ülkenin gelişmişlik düzeyine göre asimetrik bir dağılım sergilediğini tespit etmiştir. Krizin şiddeti arttıkça göç akımlarının daha çok gelişmekte olan ülkelere doğru yöneldiği saptanmıştır; bu bulgu, gıda krizlerinin göç kararları üzerindeki likidite kısıtlarını sıkılaştırdığı ve bu kısıtların kriz yoğunlaştıkça daha da ağırlaştığı argümanı ile örtüşmektedir. Bu durum, gelişmiş ülkelere göçün daha yüksek refah vaat etmesine karşın; seyahat, bürokrasi ve iltica süreci maliyetlerinin gelişmekte olan ülkelere kıyasla daha maliyetli olmasıyla açıklanmaktadır. Yazarlar, krizin kaynağına dair yaptıkları değerlendirmede ise, çok boyutlu nedenlere dayalı krizlerin “sistemik ve kalıcı” algılanması nedeniyle daha büyük uluslararası göç akışlarını tetiklediğini; buna karşın hastalık veya hava olayları gibi “geçici” olarak kodlanan krizlerde bireylerin uluslararası mobilite yerine iç göçü tercih ettiklerini vurgulamaktadır. Çalışmanın ortaya koyduğu diğer bulgular, potansiyel göçmenlerin acil gıda gereksinimlerini karşılamak adına kısıtlı kaynaklarını bu alana kanalize etmek zorunda kalmalarının, göçün finansal maliyetlerini karşılama kapasitelerini erozyona uğrattığını göstermektedir.

Baptista vd. (2023) tarafından yürütülen bir diğer çalışma, iklim şoklarının tarımsal çıktılar üzerindeki belirgin etkilerinin coğrafi konuma göre farklılaştığını ve çeşitli lokasyonlarda heterojen sonuçlar doğurduğunu; bu süreçte hanehalklarının geliştirdiği temel müdahale mekanizmalarından birinin de göç olduğunu ortaya koymaktadır. Yazarların çıkarımlarına göre; iklimsel sarsıntıların gıda güvencesizliği üzerindeki etkisi hanehalkının geliri ve mekânsal konumuna bağlı olarak değişim göstermekte, toplumsal dayanıklılık ise bölgeler arası bağlantısallık düzeyinden doğrudan etkilenmektedir. Hanehalkı karakteristikleri ile mekânsal uzaklık parametreleri entegre edilerek geliştirilen nicel mekânsal çerçeve üzerinden ulaşılan ampirik bulgular aşağıdaki şekilde kategorize edilmektedir:

- İklim şoklarının gayri safi yurt içi hasıla (GSYİH), beslenme kalitesi ve genel toplumsal refah üzerinde halihazırda yüksek düzeyde negatif korelasyona sahip etkileri mevcuttur.

- Söz konusu etkiler, özellikle merkeze uzak bölgelerde ikamet eden ve gıda güvencesizliği yaşayan haneler üzerinde orantısız bir yıkıma yol açmaktadır.

- (Mevcut yoksulluk ve gıda güvencesizliği koşulları, iklimsel şokların nihai tahribatını kötüleştiren bir katalizör işlevi görmektedir.

Baptista vd. (2023)’nin geliştirdikleri modelde; hanehalklarının olumsuz iklim şoklarına karşı varlıklarını azaltarak, gıda ithal ederek ve yeterli kalori sağlamak amacıyla ek gelir elde etmek için geçici olarak göç ederek tepki

verdikleri belirtilmektedir. Yazarlara göre bu başa çıkma stratejileri, ticaret ve göç maliyetlerinin düşük olduğu durumlarda en yüksek etkiyi gösterdiği için, uzak bölgelerdeki hanehalkları iklim şoklarına karşı daha savunmasız kalmaktadır. Gıda güvencesi olmayan haneler, geçimlik gereksinimlerine yâkın olmaları nedeniyle daha küçük bir sermaye tamponuna sahiptir ve gelecekteki tüketim pahasına şoklara tepki olarak daha agresif bir şekilde tasarruftan vazgeçmektedirler. Çalışmanın detaylı sonuçlarına göre; Nepal'deki 51 ilçe verileriyle yapılan kalibrasyonu neticesinde; sel, heyelan, kuraklık ve fırtınaların birleşerek GSYİH'de %2,3, ortalama hanehalkı için ise %3,3 oranında bir refah kaybına yol açtığı ve yetersiz beslenme oranını %2,8 artırdığı tahmin edilmektedir. Çalışmada, yetersiz beslenen hanelerin yaklaşık %50 daha büyük refah kayıpları yaşadığı, uzak bölgelerdeki hanelerin ise daha az uzak bölgelere kıyasla yaklaşık iki kat daha fazla (%5,9'a karşılık %2,9) refah kaybına uğradığı saptanmıştır. Nepal'deki iklim şokları ile gıda güvencesi arasındaki ilişkiyi tartışan modelleme yaklaşımını destekleyen dört temel ampirik tespit şu şekilde özetlenmektedir: Birinci tespit kapsamında, ek bir iklim şokuna maruz kalan hanelerin tarımsal verim ve gelirlerinde düşüş, gıda güvencesizliği seviyelerinde ise artış saptanırken; ikinci tespit uyarınca, bu şokların haneleri gıdaya daha fazla harcama yapmaya, gıda dışı tüketimi kısıtlamaya ve gelir açıklarını kapatmak adına tasarruflarını azaltarak göç ve para transferlerine bağımlı hale gelmeye ittiği görülmektedir. Üçüncü tespit doğrultusunda, gıda güvencesizliği yaşayan hanelerin şok anında tasarruf oranlarının %5 oranında azalması, bu hanelerin yeterli kalori alımını sürdürebilmek için birikimlerinden vazgeçtiklerini kanıtlarken; gıda güvencesi olan hanelerin tasarruf oranlarında istatistiksel olarak anlamlı bir değişim gözlemlenmemiştir. Son olarak dördüncü tespit çerçevesinde, iklim şoklarının özellikle etkilerin daha kalıcı seyrettiği uzak bölgelerde gıda fiyatlarını yukarı yönlü tetiklediği ve bu durumun yerel piyasalardaki kırılganlığı derinleştirdiği vurgulanmaktadır.

Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), Uluslararası Tarımsal Kalkınma Fonu (IFAD), Uluslararası Göç Örgütü (IOM) ve Dünya Gıda Programı (WFP)'nin 2018 yılında yayımladığı ortak rapor, çevresel şokların göç bağlamındaki hanehalkı davranışları üzerinde belirgin bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Raporda sunulan bulgular, Nijerya'da gıda güvencesizliğinin iç göçün temel bir itici gücü olduğunu; yoksul ve gıda güvencesizliği yaşayan bir hanenin iç göçmen gönderme olasılığının %51 daha yüksek olduğunu saptamaktadır. Öte yandan Uganda'da, yoksul ve gıda güvencesi olmayan hanelerin, ne yoksul ne de gıda güvencesiz olmayan hanelere kıyasla göçmen (hem yurt içi hem de yurt dışı) olma olasılığının yaklaşık %20 daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna karşın, uluslararası göçün yüksek maliyetler gerektirmesi nedeniyle, söz konusu hanelerin uluslararası bir göçmene sahip olma olasılığı, yoksul olmayan hanelere kıyasla yaklaşık

%77 oranında daha düşüktür. Raporda paylaşılan verilere göre, Uganda ve Nijerya'daki tarımsal hanelerin tarım dışı hanelere oranla göçmen gönderme eğilimi sırasıyla %39 ve %29 daha fazlayken; Etiyopya için elde edilen sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ayrıca Uganda ve Etiyopya'da kuraklık, düzensiz yağışlar ve sel gibi hava şoklarının, hanehalkının göçmen gönderme olasılığını sırasıyla %34 ve %13 oranında artırdığı tespit edilmiştir. Söz konusu rapor, idiyosenkratik şokların ülkeler arasında farklı davranışsal tepkilere yol açtığını vurgulamaktadır; örneğin Uganda'da gelir getiren bir bireyin kaybı veya hastalığı işgücü ihtiyacı nedeniyle göç olasılığını azaltırken, Nijerya'da benzer şokların gelir riskini hafifletme amacıyla göçü %28 oranında artırdığı görülmektedir. Yapılan değerlendirmede, iç göçmenlerin küresel nüfusun %10'undan fazlasını oluşturduğu belirtilerek, gıda güvencesizliği yaşayan en yoksul kesimlerin kısıtlı imkanlar nedeniyle kısa mesafeli hareketlere yöneldikleri ifade edilmektedir. Bu süreçte bireylerin öncelikle kırsal bölgeler veya en yakın kasabalar arasında yer değiştirdikleri, ardından kademeli bir rota izledikleri "adım adım göç" modelini benimsedikleri ve yalnızca kısıtlı bir kesimin nihayetinde uluslararası göçe dahil olabildiği vurgulanmaktadır (FAO, IFAD, IOM & WFP, 2018).

Cattaneo ve Peri (2015) tarafından yürütülen bir araştırmanın sonuçlarına göre, sıcaklık artışlarının hem soğuk hem de sıcak iklim kuşağındaki ülkelere tarımsal faaliyetlere benzer oranda zarar verdiği saptanmıştır. Yazarların makro düzeydeki analizleri, iklim değişikliği karşısında yoksul kesimlerin karşılaştığı bağlayıcı kısıtlamaları teyit eder niteliktedir: Bulgular, artan sıcaklıkların orta gelirli ülkelerde hem uluslararası hem de iç göç hareketliliğini tetikleyeceğini öngörürken; düşük gelirli ülkelerde ise tam tersine şehirlere veya sınır ötesine göç etme olasılığını zayıflatabileceğine işaret etmektedir. Yazarlar bu durumu, düşük gelirli ülkelerdeki nüfusun muhtemelen maruz kaldığı sıkı likidite kısıtlaması nedeniyle çevresel şoklara daha az göçle karşılık verebildiği tespitiyle açıklamaktadır.

Smith ve Wesselbaum (2021) tarafından yürütülen çalışma, göç veren ülkelerdeki gıda güvencesizliğiyle ilişkili eşitsizliğin yaygınlığı ile OECD ülkelerine doğru göç akışları arasındaki korelasyonları incelemektedir. Yazarlar, "gıda güvencesizliği ile ilişkili eşitsizlik" kavramı ile gıda güvencesizliğinin ülke nüfusu arasında ne kadar eşit dağıldığını, yani yükün genel nüfusa mı dağıldığı yoksa esas olarak daha küçük bir grubun omuzlarına mı yüklendiğini ölçmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, gıda güvencesizliği seviyelerinin yanı sıra gıda güvencesizliğindeki ülke içi eşitsizliğin OECD ülkelerine yönelik göç akışlarıyla pozitif korelasyon gösterdiği ve insanların menşe ülkelerindeki gıda güvencesizliği dağılımındaki göreceli konumlarının uluslararası göç akışlarını etkilediği saptanmıştır. Bir diğer saptama, gıda güvencesizliği ile göç arasındaki ilişkinin doğrusal olmadığını, aksine "ters U" şeklinde bir seyir izlediğini içermektedir; ayrıca Birleşmiş Milletler Gıda

ve Tarım Örgütü (FAO)'nın Gıda Güvencesizliği Deneyim Ölçeğinden elde edilen veriler ile BM ve OECD'nin 2015 Revizyonu verilerini ilk kez birleştirerek, 16 hedef ve 198 menşe ülke için gelir ve iklim değişkenliği gibi temel itici güçleri kontrol eden artırılmış yerçekimi denklemi regresyonları çalıştırmışlardır. Analiz sonuçları, gıda güvencesizliğinin göç üzerindeki etkisinin ulusal gelir ve sıcaklık değişimlerinden daha büyük olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, artan ülke içi eşitsizliğin göç akışlarını sınırlayıcı bir etki yaptığı, gıda adaletsizliği derinleştikçe göç akışlarının yavaşladığı görülmektedir; bu durum, gıda güvencesizliğini en şiddetli yaşayan bireylerin göç imkânları kısıtlıyken, daha az etkilenenlerin göç etme eğiliminin daha yüksek olmasıyla açıklanmakta ve göç akışlarındaki azalma, gıda güvencesizliğinin en alt gelir grubundaki bireyler üzerindeki marjinal etkisinin daha yüksek olduğunu teyit etmektedir. Bir başka bulgu ise, gıda güvencesizliği ortalaması ile standart sapmasının etkilerinin doğrusal bir yapıda olmadığıdır ve son olarak, şiddetli gıda güvencesizliği ile göç arasındaki ilişkinin orta düzeyde gıda güvencesizliğine kıyasla yaklaşık iki kat daha güçlü olduğu ve bu eşitsizliklerin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 10 ile doğrudan ilişkili olduğu vurgulanmaktadır.

Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), Uluslararası Tarımsal Kalkınma Fonu (IFAD), Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF), Dünya Gıda Programı (WFP) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'nın 2022 yılında yayımladığı rapora göre, iklim değişikliği ekosistemler üzerindeki baskıyı yoğunlaştırarak, başta kırsal alanlardaki küçük ölçekli üreticiler olmak üzere, yoksul ve en savunmasız topluluklar için en büyük tehditlerden birini teşkil etmektedir. İlgili raporda, özellikle kırsal geçim kaynaklarını hedef alan bu tehdidin; kuraklık, fırtına ve sel gibi aşırı hava olaylarının frekansındaki artışın yanı sıra yağmur mevsimlerinin kısalması veya gecikmeli başlaması, deniz seviyesinin yükselmesi ve buzulların erimesi gibi kademeleli çevresel değişimlerle tezahür ettiği belirtilmektedir. Rapordaki tespitler doğrultusunda, kırsal üretimin devamlılığı bağlamında iklim değişikliğine uyum stratejileri, gıda güvencesinin geleceği açısından merkezi bir öneme sahip olup, giderek artan bir akademik ilgi odağı haline gelmektedir (FAO, IFAD, UNICEF, WFP, & WHO, 2022).

Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), Uluslararası Tarımsal Kalkınma Fonu (IFAD), Uluslararası Göç Örgütü (IOM) ve Dünya Gıda Programı (WFP)'nin 2018 yılında yayımladığı rapor, göç eyleminin çiftçi haneleri tarafından gelir belirsizlikleri ve gıda güvencesizliği risklerini yönetmek amacıyla kullanılan stratejik bir araç olabileceğini ortaya koymaktadır. İlgili kuruluşların raporunda, yoksul kırsal hanehalklarının açlık ve aşırı yoksulluk risklerini asgariye indirmek, ayrıca hanenin maruz kalabileceği olası negatif şokları absorbe etmek amacıyla genellikle bir veya daha fazla aile üyesini tarım dışı sektörlerde istihdam edilmek üzere kentsel alanlara yönlendirdiği belirtilmektedir. Söz konusu raporun tespitleri doğrultusunda;

gıda güvencesi konusunda endişe taşıyan hanelerin, kendileri ve aileleri adına daha müreffeh bir yaşam standardı tesis etmek hedefiyle, bir yetişkin bireyin iş arayışı doğrultusunda göç etmesine karar verme olasılığının daha yüksek olduğu saptanmıştır (FAO, IFAD, IOM & WFP, 2018).

Dillon vd. (2010) tarafından yürütülen çalışma, Kuzey Nijerya'daki hanehalklarının, hava koşullarına bağlı değişkenlik ve şoklardan kaynaklanan tarımsal risklere karşı önleyici ve telafi edici korunma amaçlarıyla iç göç faaliyetlerine katılım düzeylerini incelemektedir. Yazarların analizinde, tarımsal riski belirlemek amacıyla yirmi yıllık bir periyodu kapsayan bireysel göç paternleri ile sıcaklık derece-gün verileri entegre edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, riskin zamansal boyutları kontrol edildiğinde, önceden daha yüksek tarımsal riske maruz kalan hanehalklarının göçmen gönderme olasılığı istatistiksel olarak daha yüksektir. Söz konusu bulgular, iç göçün tarım odaklı kırsal ekonomilerde iklimsel şoklara karşı bir risk yönetimi stratejisi olarak işlev gördüğünü teyit etmektedir.

Morales-Muñoz vd. (2020) tarafından vurgulandığı üzere, göç eylemi her ne kadar çevresel değişimlere bir uyum stratejisi olarak nitelendirilse de, özellikle ücra kırsal alanlarda yerleşik olan savunmasız ve aşırı yoksul kesimlerin iklim riskleri ile gıda güvencesizliğine karşı dirençsizliklerine yol açan yapısal sorunların bu bölgelerde daha yaygın olması, göçün başarısız bir stratejiye dönüşmesine neden olabilmektedir. Yazarların analizine göre, temel hizmetlerden yoksun bırakılmış kırsal nüfus, tarımsal üretimde hayatta kalabilmek adına zorlu bir mücadele vermektedir; örneğin Kolombiya'da kırsal göç süreci; düşük istihdam oranları, belirgin eşitsizlikler, sürdürülebilir geçim kaynaklarının yetersizliği ve kırsal bölgelerdeki sağlık, eğitim veya ürün pazarlama yolları gibi temel sosyal altyapıların eksikliğiyle doğrudan ilişkilidir. Çevresel değişimlerin mülksüz ve topraksız kırsal hanelerin geçim kaynaklarını tahrip etmesi nedeniyle, Myanmar'daki yoksul ve savunmasız kırsal toplumlarda yaşayan marjinal azınlıkların göç etmek dışında bir seçeneği kalmadığı ifade edilmektedir. Söz konusu değerlendirme ışığında, sürdürülebilir olmayan kalkınma yolları ile kırsal alanlardaki kurumsal zayıflıklar ve sosyal koruma sistemlerinin yokluğu, kırsal yoksulların kırılganlığını en üst seviyeye çıkaran temel faktörler olarak tanımlanmakta; bu yoksunluklar, özellikle eğitim düzeyi düşük kırsal haneleri bir hayatta kalma mecburiyeti olarak kırsaldan kente göç etmeye itmektedir.

Alpizar vd. (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışma, Orta Amerika'daki küçük ölçekli üreticiler arasında geçimlik gıda güvencesizliğinin yüksek yaygınlığını, aşırı hava olaylarının bu kesimlerin gıda güvencesi üzerindeki yıkıcı etkilerini ve çiftçilerin gıda kıtlığıyla mücadelede başvurdukları stratejilerin sınırlı kapasitesini vurgulamaktadır. Yazarların analizine göre, tekrarlayan gıda güvencesizliğini belirleyen temel yapısal faktörler; hane reisinin yaşı, hane büyüklüğü, ailede teknik eğitime sahip bireylerin mevcudiyeti ile

arazi ve üretim araçlarına sahiplik durumu olarak saptanmıştır. Yazarların tespitleri doğrultusunda, hane reisi yaşının negatif bir katsayı sergilediği, yani yaşlı reislere sahip hanelerin genç reislere kıyasla tekrarlayan açlık dönemlerine karşı daha dirençli olduğu görülürken; hane büyüklüğü arttıkça gıda kıtlığı yaşama olasılığının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yükseldiği saptanmıştır. Söz konusu raporun bulguları ışığında, beşeri sermaye ve varlık sahipliğinin koruyucu etkisi öne çıkmaktadır; hanede en az bir kişinin teknik eğitime sahip olmasının ve mülkiyetinde arazi bulundurmanın, tekrarlayan gıda güvencesizliği riskini teknik eğitim ve varlık sahibi olmayan hanelere kıyasla önemli ölçüde azalttığı teyit edilmektedir.

Uluslararası Gıda Politikası Araştırma Enstitüsü (IFPRI)'nın 2015 yılında yayımladığı rapor, iklim değişikliğinin gıda güvencesizliği ve yetersiz beslenme üzerindeki etkisinin; El Salvador, Guatemala ve Honduras'tan Amerika Birleşik Devletleri'ne yönelen göç paternlerinde, özellikle gençler ve çocuklar için belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. İlgili kuruluşun analizine göre, kırsal alanlardaki yetersiz yağış miktarı ve bu durumun tarımsal üretim üzerindeki negatif yansımaları açlık riskini doğrudan artırmakta; bu süreçten en fazla etkilenen gruplar olan çocuklar ve gençlerin gıda güvencesizliği karşısındaki kırılganlığı derinleşmektedir. Söz konusu raporun tespitleri doğrultusunda; hanelerin yıl boyunca temel gıda ihtiyaçlarını karşılayamayacaklarına dair geliştirdikleri algı, özellikle hane içi gıda dağılımında öncelikli risk grubunda yer alan çocukların ve geleceğe dair geçim kaygısı taşıyan gençlerin göç kararları üzerinde merkezi bir itici güç oluşturmaktadır (IFPRI, 2015'den aktaran FAO, IFAD, IOM & WFP, 2018).

SONUÇ

İklim değişikliği, hava olaylarının yaygınlığını ve şiddetini kalıcı olarak artırarak, dünyanın gıda üretme ve dağıtma kapasitesini kaçınılmaz biçimde kısıtlamaktadır. Bu durum; yoksulluk, gıda güvencesizliği ve ekonomik büyüme üzerinde ciddi ve uzun vadeli etkilere yol açmaktadır. Dolayısıyla, sorunun boyutunu, hangi hanelerin en savunmasız olduğunu ve hanehalkı müdahale mekanizmalarının hangi makroekonomik sonuçları doğurabileceğini kavramak önemlidir (Baptista vd., 2023). Bunun yanında, iklim şoklarının yarattığı gıda güvencesizliğinden asimetrik ve çok daha ağır biçimde etkilenen kırılgan nüfusların maruz kaldığı bu orantısız baskının göç davranışları üzerindeki belirleyici rolünü ortaya koymak ve bu doğrultuda etkili politika çıkarımları geliştirmek açısından stratejik bir değer taşımaktadır.

İklimsel etkilerin yoğunlaştığı bölgelerde meydana gelen bozulmalar, bu bölgelerde ikamet eden ve kaynaklara erişimi kısıtlı olan nüfusun yaşam kalitesini sistematik olarak aşındırmaktadır. Bu süreç, temel gıdaya erişimde asimetrik güçlükler yaşayan kırılgan nüfusların gıda yetersizliğiyle karşı karşıya kalmalarına ve bu derinleşen yoksunluk karşısında göçü zorunlu bir strateji

olarak değerlendirmelerine sebebiyet vermektedir. Söz konusu hareketlilikler her ne kadar genellikle dönemsel veya konjonktürel bir eğilim sergilese de uzun vadeli stratejilerle ele alınması gereken karmaşık zorluklar içermektedir.

İklim değişikliği riskleri ile gıda güvencesizliği ve çatışma arasındaki karşılıklı etkileşimler, kırsal bölgelerdeki mevcut kırılganlıkları daha da derinleştirerek en savunmasız nüfusları fırsat arayışı doğrultusunda göçe zorlayabilmekte; bu durum bazen hayati riskler barındıran düzensiz yollarla gerçekleşmektedir. Özellikle tarımsal üretime bağımlı olan, araziye erişimi kısıtlı ve çevresel şoklar ya da şiddetli çatışmalara maruz kalan kırsal nüfus en yüksek savunmasızlık düzeyine sahip kesimi oluşturmaktadır. Dahası, çevresel bozulmadan kaynaklanan gıda güvencesizliği mevcut çatışmaları körükleyici bir rol oynayabilmektedir (Morales-Munoz vd., 2020).

Öte yandan, gıda güvencesizliğine karşı göç etme kapasitesi sınırlı olan ve bu konuda yapısal zafiyetler barındıran kırılgan nüfuslar, iklimsel risklerin yanı sıra bölgedeki çatışma ortamının yarattığı hareket kısıtlılığı nedeniyle coğrafi bir sıkışmışlık içerisinde de girmektedir. İklim değişikliğine bağlı gıda güvencesizliği ile çatışma süreçleri arasında çift yönlü ve birbirini besleyen bir etkileşim söz konusudur; zira çevresel bozulmanın tetiklediği gıda yetersizliği mevcut gerilimleri tırmandırırken, ortaya çıkan çatışma ortamı da zaten dezavantajlı konumda olan bu grupların gıdaya erişim kanallarını daha fazla tıkayarak kitlelerin bir yoksunluk sarmalı içerisinde hapsolmalarına sebebiyet vermektedir.

Kırılgan grupların hareketlilik kabiliyetine sahip olması, gıda güvencesizliğinin olumsuz etkilerini minimize etmenin yanı sıra, hanehalkı refahını ve yerel kalkınmayı destekleyebilecek çeşitli potansiyel fırsatları da beraberinde getirmektedir. Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), Uluslararası Tarımsal Kalkınma Fonu (IFAD), Uluslararası Göç Örgütü (IOM) ve Dünya Gıda Programı (WFP) tarafından hazırlanan ortak rapora göre, birçok gelişmekte olan ülkede yoksul kırsal haneler, mevsimsel açlık ile mücadele kapsamında mevsimsel göçü bir başa çıkma mekanizması olarak kullanmaktadır. Tarımsal faaliyetlerin doğası gereği üretim, gelir ve istihdam süreçlerinde yaşanan konjonktürel dalgalanmalar ile kırsal alanlardaki tarım dışı istihdam imkanlarının kısıtlılığı, hanehalklarını gelir ve gıda tüketimini stabilize etmek amacıyla mevsimsel göç stratejisine yöneltmektedir. Kırsal nüfusun hem uluslararası hem de yurt içi ölçekte gerçekleştirdiği bu hareketlilik, memleketlerine aktarılan işçi dövizleri ve yerel ekonomik girişimlere yapılan yatırımlar aracılığıyla yoksulluğun ve gıda güvencesizliğinin hafifletilmesine önemli katkılar sunmaktadır. Söz konusu finansal transferler; sağlık, eğitim, konut ve girişimcilik faaliyetlerinin gelişimini desteklemekte; küresel ölçekte ise milyonlarca ailenin geçimini idame ettiren hacmiyle yerel toplulukların kalkınmasında kritik bir işlev görmektedir. Kırsaldan kente yönelen göç hareketleri, ekonominin yapısal dönüşüm sürecinin doğal bir bileşeni ve mo-

dern iktisadi büyümenin temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Ancak kırsal toplumların en genç ve dinamik unsurlarının göç etmesi, bu bölgelerde sosyo-ekonomik zorlukları beraberinde getirebilmektedir. Özellikle bireylerin kırsal yoksulluktan kaçtığı ancak kentsel alanlarda kayıt dışı sektörlerle mahkûm kaldığı durumlarda, kırsaldan kente göçün genel ekonomik büyümeye sağladığı katkı marjinal düzeyde kalmaktadır (FAO, IFAD, IOM & WFP, 2018).

Gıda güvencesizliği; yaşam standartlarının gerilemesi ve güvenlik riskleri yoluyla zorunlu göçü tetiklerken; finansal kısıtların derinleşmesi, bireylerin uluslararası hareketlilik kabiliyetlerini sınırlandırabilmektedir (Carril-Caccia vd., 2022). Bu bağlamda, göç üzerindeki kısıtlamaların hafifletilmesi, özellikle en derin gıda güvencesizliği yaşayan kesimler için stratejik bir fayda sağlama potansiyeli taşımaktadır (Sadiddin vd., 2019). Asgari gelir desteği veya kredi imkanlarının iyileştirilmesi gibi finansal engelleri azaltmaya yönelik kamu politikalarının göç akımlarını artırdığına dair ampirik kanıtlar mevcuttur. Söz konusu artışın, özellikle kısıtlı kaynaklara sahip bireyler arasında ve gelişmiş ekonomiler veya komşu olmayan coğrafyalar gibi yüksek maliyet gerektiren istikametlere yönelik hareketliliklerde daha belirgin olduğu gözlemlenmektedir (Carril-Caccia vd., 2022).

Baptista vd. (2023) tarafından yürütülen çalışma; ticaret, göç ve ulaşım maliyetlerini düşürmeyi hedefleyen politikaların, hanelere alternatif gelir kaynakları ve uygun fiyatlı gıda tedariki sunarak iklim şoklarının yıkıcı etkilerini hafifletebileceğini ortaya koymaktadır. Ancak, mekânsal sürtünmelerdeki değişimlerin tetiklediği karmaşık fiyat ve gelir dinamikleri nedeniyle, söz konusu avantajların tüm haneler üzerinde eşit şekilde dağılmayacağı öngörülmektedir. Karşıt olgusal simülasyonlar vasıtasıyla, göç ve ticarete erişim imkanlarının iyileştirilmesinin, iklim şoklarına karşı toplumsal dayanıklılık inşa etmedeki kritik rolü açıkça görülmektedir (Baptista vd., 2023). Diğer yandan, kredi piyasalarının, göçmen nüfusların göç maliyetlerini karşılamaları için finansman sağlamasının ve varış ülkesindeki müstakbel kazançları teminat olarak kabul etmesinin, ilk etapta hareketlilik kabiliyetini artırmaya yardımcı olabileceği; ancak seyahat ve istihdam risklerine bağlı olarak uygulanan yüksek faiz oranlarının, bu kırılgan grupları uzun vadeli bir borç yüküne mahkûm edebileceği de vurgulanmaktadır (IFPRI, 2015). Göçün kaçınılmaz olduğu ve geri dönüşün mümkün olmadığı senaryolarda ise; konut desteği, nakit transfer programları, istihdam fırsatları ve toplum projelerini içeren bütüncül bir yer değiştirme yaklaşımının benimsenmesi hayati önem taşımaktadır (FAO, IFAD, IOM & WFP, 2018). Ayrıca, kırılgan nüfusların korunması amacıyla tüm bu müdahalelerin, sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle uyumlu bir çerçevede yürütülmesi ve sektörler arası koordinasyonun optimize edilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda; çevresel riskler ile çatışma dinamiklerinin gıda sistemleri üzerindeki etkilerini izleyen acil durum plan-

laması gibi uluslararası stratejilerin titizlikle hayata geçirilmesi büyük önem arz etmektedir. Buna paralel olarak, kırsal nüfusun direncini pekiştirmeyi hedefleyen stratejik müdahalelerin; ulusal ekonomik yapı, araziye erişim mekanizmaları ve kırsal reform süreçleri gibi yapısal unsurları odak noktasına alması ve politika önceliklerini bu alanlara yoğunlaştırması hayati bir önem arz etmektedir (Morales-Munoz vd., 2020).

Öte yandan, iklim değişikliği, gıda güvencesizliği ve göç arasındaki bu karmaşık ilişkinin yönetilmesi, ulusal çabaların ötesinde küresel bir iş birliği ve kapsayıcı bir yasal çerçeve oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır. Küresel ölçekte Paris İklim Değişikliği Anlaşması, göçmenler dahil olmak üzere savunmasız nüfusların korunma ihtiyacını resmen tanımakta ve iklim değişikliğiyle ilişkili yerinden edilmeleri önlemek, en aza indirmek ve yönetmek üzere stratejiler geliştirecek özel bir görev gücü kurulmasını öngörmektedir (UNFCCC, 2017). Bu durum, gıda güvencesi ile uluslararası göç politikası gündemleri arasında daha etkin ve stratejik bir koordinasyona duyulan acil ihtiyacı gözler önüne sermektedir (Sadiddin vd., 2019). Nitekim ampirik bulgular, olası bir küresel gıda krizinin kitlesel ölçekte uluslararası göç dalgalarını tetikleme potansiyeline sahip olması bakımından, zamanlı ve etkili politika müdahalelerinin gerekliliğini vurgulamaktadır (Carril-Caccia vd., 2022). Literatürdeki tartışmalar ve ilgili bulgular bir arada değerlendirildiğinde, iklim şokları ile gıda krizlerinin tetiklediği zorunlu hareketliliklerin etkin biçimde yönetilebilmesi için göç maliyetlerinin minimize edilmesine, ticari bariyerlerin ortadan kaldırılmasına ve uluslararası koruma mekanizmalarının gıda güvencesi stratejileriyle bütünleşik bir biçimde ele alınmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

KAYNAKÇA

- Alpizar, F., Saborío-Rodríguez, M., Martínez-Rodríguez, M.R., Viguera, B., Vignola, R., Capitán, T., & Harvey, C.A. (2020). Determinants of food insecurity among smallholder farmer households in Central America: recurrent versus extreme weather-driven events. *Regional Environmental Change*, 20, 1-16.
- Baptista, D., Spray, J. & Unsal, D. F. (2023). Coping with Climate Shocks: Food Security in a Spatial Framework. IMF Working Paper, 23/166.
- Black, R., Bennett, S. R. G., Thomas, S. M., & Beddington, J. R. (2011). Migration as adaptation. *Nature*, 478(7370), 447-449.
- Carril-Caccia, F., Paniagua, J., & Suárez-Varela, M. (2022). Forced migration and food crises. *SUERF Policy Brief*.
- Cattaneo, C., & Peri, G. (2015). The migration response to increasing temperatures. Cattaneo, Cristina and Peri, Giovanni, The Migration Response to Increasing Temperatures. FEEM Working Paper No. 87.2015, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2715985> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2715985>
- Dillon, A., Mueller, V., & Salau, S. (2010). Migratory responses to agricultural risk in northern Nigeria. Institut français des relations internationales (IFRI) Discussion Paper. Paris, IFRI
- FAO. (2016). Understanding mobile pastoralism key to prevent conflict. Rome, FAO.
- FAO, IFAD, UNICEF, WFP, & WHO. (2022). *The state of food security and nutrition in the world 2022: Repurposing food and agricultural policies to make healthy diets more affordable*. FAO. <https://doi.org/10.4060/cc0639en>
- FAO, IFAD, IOM & WFP. (2018). The Linkages between Migration, Agriculture, Food Security and Rural Development.
- Findley, S. E. (1994). Does drought increase migration? A study of migration from rural Mali during the 1983–1985 drought. *International Migration Review*, 28(3), 539-553.
- Foresight. (2011). Migration and Global Environmental Change: Future Challenges and Opportunities. *Final Project Report, The Government Office for Science*.
- Morales-Muñoz, H., Jha, S., Bonatti, M., Alff, H., Kurtenbach, S., & Sieber, S. (2020). Exploring connections—Environmental change, food security and violence as drivers of migration—A critical review of research. *Sustainability*, 12(14), 5702. <https://doi.org/10.3390/su12145702>
- Rigaud, K.K., de Sherbinin, A., Jones, B., Bergmann, J., Clement, V., Ober, K., Schewe, J., Adamo, S., McCusker, B., Heuser, S., & Midgley, A. 2018. Groundswell: Preparing for Internal Climate Migration. Washington, DC, The World Bank.
- Sadiddin, A., Cattaneo, A., Cirillo, M., & Miller, M. (2019). Food Insecurity as a Determinant of International Migration: Evidence from Sub-Saharan Africa. *Food Security*, 11, 515-530. <https://doi.org/10.1007/s12571-019-00927-w>

- Smith, M. D., & Wesselbaum, D. (2021). Food Insecurity and International Migration Flows. *International Migration Review*, 56(2), 615-635. <https://doi.org/10.1177/01979183211042820>
- UNFCCC. (2017). *Climate change is a key driver of migration and food insecurity*. <https://unfccc.int/news/climate-change-is-a-key-driver-of-migration-and-food-insecurity>
- Warner, K., & Afifi, T. (2014). Where the rain falls: Evidence from 8 countries on how communities use migration to manage the risk of rainfall variability and food insecurity. *Climate and Development*, 6(1), 1-17.



**SOSYAL POLİTİKADA DEZAVANTAJLI GRUPLAR:
KAVRAMSAL ÇERÇEVE, TARİHSEL GELİŞİM VE
MÜDAHALE ARAÇLARI**

“ ”

Ebru ELÇİ¹

¹ Doktora Öğrencisi, Kocaeli Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Yoksulluk Çalışmaları Doktora Programı, ebraelcipdr@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8350-9958>

GİRİŞ

Dezavantajlı gruplar, toplumun genelinden daha kırılgan ve hassas bir konumda bulunan bireyler ya da gruplardır. Bu gruplar, sosyal, ekonomik, kültürel veya fiziksel koşulları nedeniyle toplumsal yaşamda eşit fırsatlara sahip değildir. Dezavantajlı grupların sosyal politikanın kapsamına girişi, toplumsal dönüşümlerin yarattığı ihtiyaçlara paralel olarak gelişmiştir. Sosyal politika, bu grupların yaşam standartlarını yükseltmeyi, sosyal adaleti sağlamayı ve toplumsal eşitsizlikleri azaltmayı amaçlayan bir disiplin olarak şekillenmiştir (Kwok, 2008).

Dezavantajlı grupların sosyal politika kapsamına girişi, modern toplumların dönüşüm süreçleriyle doğrudan ilişkilidir. Özellikle 18. ve 19. yüzyıllarda sanayi devrimi ile birlikte hızlanan toplumsal değişimler, yeni sosyal sorunlar ortaya çıkarmıştır. Sanayi devrimi, geleneksel üretim ve yaşam biçimlerini değiştirirken işçi sınıfının kötü çalışma koşulları, düşük ücretler ve yoksulluk gibi sorunları, sosyal politikaların ilk hedef kitlesi haline gelmiştir (Marshall, 1950). Bu dönemde, dezavantajlı gruplar büyük ölçüde işçi sınıfıyla özdeşleştirilmiş ve sosyal politikaların ilk uygulamaları, işçi haklarının korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi üzerine odaklanmıştır (Esping-Andersen, 1990).

20. yüzyılın başlarında, sosyal refah devletlerinin ortaya çıkışıyla birlikte dezavantajlı grupların tanımı genişlemiştir. Kadınlar, çocuklar, yaşlılar, engelliler ve etnik azınlıklar gibi gruplar, sosyal politikanın hedef kitlesine dahil edilmiştir (Titmuss, 2018). II. Dünya Savaşı sonrasında, insan hakları kavramının uluslararası düzeyde önem kazanmasıyla birlikte, sosyal politikaların kapsamı daha da genişlemiş ve dezavantajlı grupların haklarının korunması küresel bir öncelik haline gelmiştir (United Nations, 1949).

Dezavantajlı grupların sosyal politika kapsamındaki önemi, toplumsal bütünlüğün ve sosyal adaletin sağlanması hedefiyle ilişkilidir. Bu gruplar, toplumsal dışlanma ve eşitsizlik riskine en açık olan kesimlerdir. Sosyal politikanın temel işlevlerinden biri, bu eşitsizlikleri azaltmak ve dezavantajlı bireylerin toplumsal hayata katılımını desteklemektir (Kwok, 2008). Tarihsel süreçte dezavantajlı grupların sosyal politikalar açısından önemi, ekonomik ve toplumsal yapıdaki değişimlerle daha da belirgin hale gelmiştir. 19. yüzyılda sanayi toplumlarında işçi sınıfının korunması için geliştirilen politikalar, 20. yüzyılda daha geniş bir çerçevede ele alınmıştır. II. Dünya Savaşı sonrası dönemde, Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kuruluşların öncülüğünde insan haklarına dayalı sosyal politika anlayışı benimsenmiş ve dezavantajlı grupların haklarının korunması uluslararası hukuk çerçevesine dahil edilmiştir (United Nations, 1949).

Günümüzde dezavantajlı gruplar, küreselleşme, demografik değişimler ve göç gibi dinamiklerin etkisiyle sosyal politika yapımında daha merkezi bir

konuma sahiptir. Dezavantajlı grupların sosyal politika kapsamındaki önemi, sadece bireysel hakların korunmasıyla sınırlı değildir (Stegman ve diğ., 2009). Aynı zamanda toplumsal dayanışma, sosyal barış ve ekonomik sürdürülebilirlik gibi daha geniş hedeflerle ilişkilidir. Bu grupların ihtiyaçlarına yönelik sosyal politikaların geliştirilmesi, toplumların daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir yapıya ulaşmasını sağlayacak temel araçlardan biridir (Şahin & Sütü, 2022).

I. DEZAVANTAJLI GRUPLARIN TANIMI

Dezavantajlı gruplar kavramı, tarihin erken dönemlerinden beri toplumsal hiyerarşi içinde haklara, kaynaklara veya fırsatlara erişimde sınırlılıklar yaşayan kesimleri tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. Antik Yunan ve Roma'da MÖ 5. yüzyıldan itibaren köleler, vatandaşlık hakkına sahip olmayanlar ve kadınlar dezavantajlı görülmüş, Roma İmparatorluğu'nda da kölelik ve özgür doğmayanların toplumsal statüsü oldukça düşük kalmıştır (Durkheim, 2023; Weber, 1978).

Orta Çağ'da toprak sahipliğine dayalı feodal yapı içinde serfler, sakatlar ve farklı inanç mensupları sınırlı haklarla yaşamış, soylu sınıfın imtiyazlarına sahip olmayan herkes dezavantajlı kabul edilmiştir. Rönesans ve Reform dönemlerinde bireycilik ön plana çıksa da dini ve etnik farklılıklar üzerinden süren dışlamalar dezavantajlı gruplar tanımını dar tutmuş, Aydınlanma Çağ'ında özgürlük ve eşitlik söylemi gelişmekle birlikte kadınlar ve yoksullar gibi geniş toplumsal kesimler "yasal koruma ya da vatandaşlık hakları" bakımından hâlâ dezavantajlı pozisyonda kalmıştır (Parkin, 2019).

Sanayi Devrimi'yle birlikte kırsal alandan kente göçlerin artması sonucunda işçi sınıfı büyümüş, düşük ücretli ve güvencesiz istihdam koşulları işçileri dezavantajlı konuma taşımıştır (Meier, 2008). Çocuk işçiliği ve kadın işçilerin hak kayıpları da bu dönemde gündeme gelirken, 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başlarında gelişen işçi hareketleri ve sendikalaşma faaliyetleri dezavantajlı konumu ekonomik ve hukuki boyutların ötesine taşıyarak toplumsal örgütlenmeyle ilişkilendirmiştir (Marshall, 1950; Tilly, 1998).

Ulus devlet anlayışının yükselmesiyle birlikte yurttaşlık hakları önem kazansa da etnik azınlıklar ve kadınlar gibi pek çok kesim bu haklardan uzun süre tam anlamıyla yararlanamamıştır. Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra sakat kalan gaziler, mülteciler ve ekonomik çöküntü yaşayan topluluklar da yeni dezavantajlı gruplar olarak tanımlanmıştır. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi gibi uluslararası belgelerle bu kavram daha geniş bir insan hakları çerçevesinde değerlendirilmeye başlanmış, etnik köken, din, cinsiyet ve engellilik gibi faktörler dezavantajlılığın göstergeleri arasına dâhil olmuştur.

20. yüzyıl ortalarında sosyal devlet politikalarının yaygınlaşması, yoksullar, engelliler, işsizler ve yaşlılar gibi kesimler için kurumsal düzenlemeleri

beraberinde getirmiştir. 1950’ler ve 1960’lardaki medeni haklar hareketleri, özellikle Amerika Birleşik Devletleri’nde ırksal ayrımcılığı görünür kılmış, “dezavantajlı grup” tanımının yalnızca ekonomik ölçütlerle sınırlanamayacağı fikrini güçlendirmiştir. Aynı dönemde kadınların oy hakkı ve çalışma yaşamındaki eşitlik talepleri, dezavantajlılık hâlini toplumsal cinsiyet boyutuyla da düşünmeyi gerekli kılmıştır.

1970’ler ve 1980’ler boyunca devam eden feminist hareketler, engelli haklarını savunan girişimler ve artan göçlerle birlikte etnik ve kültürel çeşitlilik, dezavantajlılık alanında temel kavramlar hâline gelmiştir. Bu kapsamda Birleşmiş Milletler ve benzeri uluslararası kuruluşların öncülüğünde hazırlanan bildiriler, engelli bireylerin ve göçmenlerin eşit haklara sahip olmaları gerektiğini vurgulamış, çokkültürlü toplum yapılarında farklı kökenlerden gelen insanların yaşadığı ayrımcılık biçimleri belirginleşmiştir (Sen, 2014).

Küreselleşme dalgası 1990’lardan itibaren gelir dağılımındaki eşitsizlikleri daha da keskinleştirmiş, düşük vasıflı işçilerin ve küresel piyasalara entegre olamayan toplulukların dezavantajlarını gündeme taşımıştır. Bu dönemde refahın yalnızca ekonomik gelirle değil, aynı zamanda sağlık, eğitim ve siyasi katılım gibi çok boyutlu göstergelerle de ölçüldüğüne dair anlayış yerleşmiştir (Tilly, 1998). 2000’li yıllardan itibaren ise kesişimsellik yaklaşımı, ırk, cinsiyet, sınıf, engellilik ve cinsel yönelim gibi farklı kimlik alanlarının bir arada yarattığı çoklu dezavantaj biçimlerinin önemini ortaya koymuştur (Crenshaw, 1991). Uluslararası insan hakları sözleşmelerinin gelişmesiyle birlikte bu durum, dezavantajlı grupların hak mücadelesinde daha detaylı ve kapsayıcı bir çerçeve sunmuştur.

Dijital teknolojilerin yaygınlaşmasıyla birlikte “dijital uçurum” kavramı da öne çıkmış, internet ve teknolojiye erişemeyen kesimlerin maruz kaldığı yapısal dezavantajlar gündeme gelmiştir. Böylece “dezavantajlı gruplar” artık yalnızca ekonomik ya da hukuki ölçütlerle değil, sosyal, kültürel, politik ve teknolojik etkenlerin kesiştiği çok yönlü bir perspektiften değerlendirilmektedir.

Böylece dezavantajlı gruplar kavramı, yalnızca ekonomik yoksunlukla sınırlı olmayıp; toplumsal, kültürel ve teknolojik eşitsizlikleri de kapsayan çok boyutlu bir yaklaşım çerçevesinde ele alınmaktadır. COVID-19 pandemisinin (2020–2022) küresel ölçekte yarattığı ekonomik ve sosyal sarsıntılar, çeşitli kesimlerin savunmasızlığını daha belirgin hale getirmiştir (World Bank, 2022). Bu süreçte yoksulluk sınırında yaşayan aileler ve iş güvencesinden yoksun bireyler, özellikle geliri düzensiz veya kayıt dışı olduğu için sağlık hizmetlerine ve sosyal destek mekanizmalarına sınırlı erişim yaşamıştır (International Labour Organization [ILO], 2021).

Toplumsal cinsiyet temelli eşitsizlikler, kadınların ve kız çocuklarının iş yükünü artırmış, onları istihdam ve eğitim fırsatlarından uzaklaştırmıştır.

Ayrıca cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılığa maruz kalan LGBTQ+ bireyler, toplumsal önyargılar sebebiyle sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerine erişimde sıkıntılarla karşı karşıya kalmaktadır (UN Women, 2021). Etnik ve ırksal azınlıklar, göçmenler, mülteciler ve yerli topluluklar gibi kültürel olarak dezavantajlı gruplar ise hem kurumsal ayrımcılık hem de toplumsal önyargılarla mücadele etmektedir (United Nations Department of Economic and Social Affairs [UN DESA], 2019).

Engelli bireyler, fiziksel ve dijital altyapıdaki eksikler nedeniyle eğitim, istihdam ve sosyal yaşama eşit katılımıda güçlük çekmektedir (World Health Organization [WHO], 2015). Yaşlılar da pandemi sürecinde hem sağlık riskleri hem de sosyal izolasyon açısından yüksek dezavantaj yaşamış, dijital uçurum (digital divide) kavramı ise internet erişimi sınırlı olan kesimlerin, özellikle kırsal bölgelerde yaşayanların ve ekonomik olanakları kısıtlı ailelerin yeni bir dezavantaj alanı olarak tanımlanmasına neden olmuştur (Organization for Economic Co-operation and Development [OECD], 2021).

Dezavantajlılık olgusu, her toplumun özgün ekonomik ve sosyo-kültürel dinamiklerine göre biçimlenmekte, dolayısıyla farklı toplumsal yapılar içinde farklı dışlanma mekanizmaları ortaya çıkmaktadır. OECD (2023) raporu, refah ve gelir dağılımındaki farklılıkların yanı sıra eğitim ve istihdam politikalarındaki değişkenlerin de dezavantajlı grupların oluşumunu etkilediğini vurgulamaktadır. Bu çerçevede, toplumsal yapıdaki kurumsal ve ideolojik unsurların nasıl örgütlendiği, kimlerin dezavantajlı konumda kalacağını önemli ölçüde belirlemektedir.

Bu kategoriler, dezavantajlılığın farklı boyutlarını vurgulayarak çok katmanlı eşitsizliklerin anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Küreselleşme, dijitalleşme ve demografik değişimler, söz konusu gruplara yönelik dezavantaj alanlarını çeşitlendirmekte ve derinleştirmektedir (OECD, 2023). Dezavantajlılık olgusu, farklı toplumsal yapılarda değişen ekonomik, politik ve kültürel etkenler doğrultusunda şekillenmekte ve bu nedenle toplumdan topluma farklı biçimlerde tezahür etmektedir. Chakravarty ve D'Ambrosio (2006), "Sosyal dışlanma, sosyal yaşamın çeşitli boyutlarından kaynaklanabilir ve bu nedenle dezavantajın bağlama özgü biçimlerini sergileyebilir" (p. 380) sözleriyle, toplumsal yapının özgün dinamiklerinin dezavantajlı konumdaki bireyleri ve grupları belirleme sürecini doğrudan etkilediğini vurgulamaktadır. Bu çerçevede, herhangi bir toplumdaki yapısal faktörlerin nasıl örgütlendiği, kimin veya hangi kesimlerin dezavantajlı pozisyona itileceğini büyük ölçüde belirlemektedir.

Tüm bu faktörler değerlendirildiğinde, günümüz dezavantajlı grupları; gelir düzeyi düşük bireyleri, engellileri, göçmenleri, mültecileri, etnik ve ırksal azınlıkları, cinsel azınlıkları, kadın ve kız çocuklarını, yaşlıları ve dijital erişimi olmayan toplulukları kapsayan çok yönlü bir yelpaze oluşturmaktadır.

II. SOSYAL POLİTİKANIN DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK MÜDAHALE ARAÇLARI

Sosyal politika, toplum içindeki eşitsizlikleri gidermede ve dezavantajlı grupları desteklemede kritik bir rol oynar. Dezavantajlı gruplar; ekonomik zorluklarla karşılaşan bireyler, azınlıklar, engelliler ve diğer marjinalleşmiş topluluklar gibi çeşitli kesimleri kapsar. Etkili sosyal politika müdahaleleri, sosyal dahil olmayı teşvik etmek, yoksulluğu azaltmak ve eşit fırsatlar sağlamak açısından önemlidir. Dünya genelinde ve Türkiye’de dezavantajlı gruplara yönelik uygulanan müdahale yöntemleri, yaklaşımlar, etkililikler ve karşılaştıkları zorlukları önleme girişimleri her geçen yıl daha etkili bir şekilde sürdürülmektedir.

II. I. Küresel Müdahale Araçları

Küreselleşme süreci, toplumsal refah politikalarının ulusal sınırların ötesine taşınmasına ve dezavantajlı grupların korunmasını hedefleyen uluslararası iş birliği mekanizmalarının gelişmesine öncülük etmiştir (World Bank, 2022). Uluslararası örgütler, sivil toplum kuruluşları ve çok paydaşlı girişimlerin katkısıyla tasarlanan küresel müdahale yöntemleri; ekonomik, sosyal ve hukuksal boyutlarda dezavantajlı kesimleri desteklemeyi amaçlar. Bu yöntemler, yoksullukla mücadeleden toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasına, mültecilerin entegrasyonundan dijital uçurumun kapatılmasına kadar geniş bir yelpazede uygulanır (UN DESA, 2023).

Dezavantajlı gruplara yönelik küresel müdahale yöntemleri, sosyal koruma zeminleri, çok boyutlu yoksullukla mücadele stratejileri, mülteci politikaları, toplumsal cinsiyet eşitliği girişimleri, dijital kapsayıcılık ve çok paydaşlı iş birliği gibi çeşitli alanları kapsayacak şekilde gelişmiştir (UNDP, 2022). Bu yaklaşımlar, refahın yalnızca ulusal sınırlar dâhilinde değil, uluslararası ölçekte de gözetilmesini gerekli kılar. Küresel ekonomik eşitsizlikler, iklim krizi, zorunlu göç ve teknolojik dönüşümler gibi faktörler, dezavantajlı kesimlerin korunmasına yönelik sosyal politika enstrümanlarının kapsamını genişletmiştir (ILO, 2021a). Dolayısıyla, uluslararası örgütler ve devletlerin yanı sıra özel sektör ve sivil toplum aktörleri arasındaki iş birliği, sürdürülebilir ve kapsayıcı bir refah düzeni için vazgeçilmez bir öge hâline gelmiştir. Aşağıda, bu küresel müdahalelerin başlıca stratejileri ele alınmaktadır.

II. I. I. Sosyal Koruma Zeminleri

Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) önderliğinde geliştirilen “Sosyal Koruma Zeminleri” yaklaşımı, tüm toplum kesimleri için asgari yaşam standartlarının sağlanmasını hedefler (ILO, 2021b). Bu çerçevede, nakit transfer programları, temel sağlık hizmetleri, eğitim ve barınma desteği gibi uygulamalar, özellikle dezavantajlı grupların yoksulluk döngüsünden çıkmasını kolaylaştırır.

Söz konusu programlar, düşük gelirli ülkelerden yüksek gelirli ülkelere kadar evrensel ölçekte benimsenebilecek şekilde tasarlanmıştır. Örneğin, bazı Afrika ülkelerinde uygulanan şartlı nakit transfer programları, çocukların eğitime erişimini artırarak uzun vadede toplumsal eşitsizlikleri azaltmayı amaçlamaktadır (World Bank, 2022). Burslar, mentorluk ve telafi edici eğitim desteği sağlayan programlar, eğitimdeki boşlukları kapatmaya yardımcı olmaktadır (UNICEF, 2020).

II. I. II. Çok Boyutlu Yoksulluk ve Kapsayıcı Büyüme Politikaları

Dünya Bankası ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), yoksulluğu yalnızca gelir eksikliğiyle sınırlamayan, sağlık, eğitim ve barınma gibi alanları da içeren çok boyutlu yoksulluk yaklaşımlarını öne çıkarmaktadır (UNDP, 2022). Bu anlayış, dezavantajlı grupların maruz kaldığı çok yönlü dışlanma biçimlerini tespit etmeyi ve kapsayıcı büyüme politikalarıyla bu kesimlerin toplumsal refahtan pay almasını sağlamayı amaçlar. Mikrofinans, mesleki eğitim ve yerel girişimcilik destekleri gibi araçlar, özellikle kırsal kesimlerdeki düşük gelirli hanelerin ekonomik faaliyetlere katılmasını teşvik ederek eşitsizliği azaltmada önemli bir rol oynar (ILO, 2021b).

Bu çerçeveye, yoksulluğun tek bir göstergeyle açıklanamadığını ve refah kaybının farklı alanlarda eş zamanlı biçimde birikebildiğini düşündürür. Gelir eksikliğiyle birlikte hizmetlere erişimde yaşanan aksaklıklar ve gündelik yaşamı sürdürebilme kapasitesindeki kırılmalar, dışlanma riskinin hangi hatlar üzerinden ilerlediğini daha görünür hâle getirir. Böylece çok boyutlu yaklaşım, eşitsizliğin yalnızca “ne kadar” değil, “nasıl” ve “nerede” üretildiğine ilişkin tartışmayı derinleştirir. Kapsayıcı büyüme vurgusu ise, dezavantajlı kesimlerin toplumsal refahla kurduğu ilişkinin sürekliliğini anlamaya dönük tamamlayıcı bir perspektif sunar.

II. I. III. Göç ve Mülteci Politikaları

Küresel ölçekte yaşanan göç hareketleri ve yerinden edilme krizleri, dezavantajlı grupların tanımını genişletmiş ve uluslararası toplumun koordineli çabalarını zorunlu hâle getirmiştir (UNHCR, 2022). Mülteci ve sığınmacıların temel haklara erişimini kolaylaştırmak üzere oluşturulan uluslararası sözleşmeler ve protokoller (Cenevre Sözleşmesi gibi), insani yardım ve kalkınma odaklı müdahalelerin çerçevesini belirler. Barınma, sağlık, eğitim ve istihdam konularında ortak fonların oluşturulması ve paydaşlar arası iş birliği, mültecilerin ev sahibi toplumlara başarılı entegrasyonu için kritik önemdedir (UN DESA, 2023).

Göç ve mülteci hareketleri, sosyal politika açısından dezavantajlılığın sabit bir kategori olmadığını; hukuki statü, dil, barınma ve emek piyasasına erişim gibi etkenlerle hızla derinleşebilen dinamik bir durum olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede geçici koruma koşulları, yalnızca insani yardım

gereksinimlerini değil, hizmetlere erişimde ortaya çıkan eşitsizlikleri ve toplumsal uyum süreçlerinde yaşanan kırılğanlıkları da görünür kılmaktadır.

II. I. IV. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kapsayıcı Politikalar

Kadınlar, kız çocukları ve LGBTQ+ bireyler, farklı toplumlarda yapısal ayrımcılıklar nedeniyle dezavantajlı konumda yer alabilirler. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) ve UNESCO gibi kurumlar, toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendiren eğitim programları, yerel kapasite geliştirme projeleri ve yasal reform girişimleri aracılığıyla kapsamlı müdahaleler yürütmektedir (UNESCO, 2023).

Mikro kredi, kooperatifleşme ve kadın liderliğinde girişimcilik modelleri, kadınların ekonomik özerkliğini destekleyerek kırılğanlığını azaltmada etkili araçlar olarak öne çıkar (OECD, 2023). Benzer şekilde, cinsel yönelim ve kimlik temelinde ayrımcılığa maruz kalan kesimlerin hukuksal koruma çerçevesi, uluslararası insan hakları sözleşmeleriyle uyumlu politikaların benimsenmesiyle genişletilmektedir (Office of the High Commissioner for Human Rights [OHCHR], 2019).

II. I. V. Dijital Erişim ve Teknolojik Kapsayıcılık

Küresel düzeyde artan dijitalleşme, pek çok hizmetin (eğitim, sağlık, finans) çevrimiçi ortamda sunulmasını sağlarken, teknolojik kaynaklara erişimi olmayanlar için yeni eşitsizlik alanları oluşturmaktadır (OECD, 2023). Bu nedenle, internet altyapısını geliştirme projeleri, ücretsiz veya düşük maliyetli dijital cihaz sağlama programları ve çevrimiçi eğitim platformlarının yaygınlaştırılması, dezavantajlı grupların dijital uçurumdan etkilenmesini azaltmaya yönelik küresel yöntemler arasında yer alır (World Bank, 2022). Örneğin, bazı Latin Amerika ülkelerinde devlet destekli tablet dağıtımları ve ücretsiz internet erişimi uygulamaları, kırsal bölgelerde eğitim kalitesini artırarak gençlerin istihdam olanaklarını genişletmektedir (ILO, 2021b).

Bu görünüm, dijital eşitsizliğin yalnızca erişim meselesi olmadığını; kullanım becerileri, içerik kalitesi ve hizmetlerin erişilebilir tasarımıyla birlikte düşünülmesi gereken çok katmanlı bir alan olduğunu düşündürür. Çevrimiçi hizmetlerin yaygınlaşması, bazı gruplar için kolaylaştırıcı bir işlev görürken, diğerleri açısından dışlanma riskini daha az görünür ama daha kalıcı biçimde üretebilmektedir. Bu nedenle dijital kapsayıcılık, teknoloji politikalarının ötesine taşarak eğitim, istihdam ve sosyal koruma başlıklarıyla doğrudan keşilen bir sosyal politika boyutu hâline gelmektedir. Dijital uçurum tartışması, çağdaş refah düzeninin yeniden dağıtım ve fırsat eşitliği gündemini dijital ortamda yeniden tanımlayan bir çerçeve sunar.

II. I. VI. Uluslararası Ağlar ve Çok Paydaşlı İş Birliği

Küresel müdahale yöntemlerinin başarısı, genellikle birden fazla ülke ve kurumun ortak çalışma yürütmesiyle sağlanır. Uluslararası sivil toplum kuruluşlarının (örneğin Oxfam, Save the Children) yanı sıra özel sektörün kurumsal sosyal sorumluluk projeleri de dezavantajlı gruplar için ilave kaynak ve uzmanlık sunar (UN DESA, 2023). G20, OECD ve BM çatısı altındaki konferanslar ve zirveler, dezavantajlı gruplara yönelik etkin politikaların oluşturulmasında önemli bir bilgi ve deneyim paylaşım platformu işlevi görmektedir. Bu iş birliği, küresel ölçekte yaşanan ekonomik ve politik krizlerin dezavantajlı gruplar üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmek için de kritik bir rol oynar (World Bank, 2022).

Bu çerçevede ağ temelli iş birliği, yalnızca finansman sağlamaz; bilgi üretimi ve standart belirleme süreçlerini de yönlendirir. Ortak göstergeler ve izleme çerçeveleri, programların karşılaştırılabilirliğini güçlendirir ve kurumsal öğrenmeyi hızlandırır. Çok paydaşlı yapı, farklı kurumların uzmanlığını aynı hedef doğrultusunda birleştirerek müdahalelerin parçalı yürütülmesini azaltır. Paydaş sayısı arttıkça rol ve sorumlulukların netleştirilmesi önem kazanır; koordinasyon ve hesap verebilirlik düzenekleri müdahalenin niteliğini belirler. Bu nedenle uluslararası ağlar, politika aktarımı ile yerel gereksinimler arasındaki denge üzerinden somut sonuç üretir.

II. II. Türkiye’de Müdahale Araçları

Türkiye’de dezavantajlı gruplara yönelik sosyal politika müdahaleleri, sosyal yardımlar, sosyal hizmetler, istihdam politikaları, hukuksal düzenlemeler, toplumsal bilinçlendirme çalışmaları ve dijital uyum programları gibi geniş bir yelpazeyi kapsar. Bu yaklaşım, çok boyutlu bir refah anlayışını benimseyerek bireylerin sadece maddi ihtiyaçlarını değil, aynı zamanda hak temelli ve katılımcı bir toplumsal yaşam sürme gereksinimlerini de dikkate alır (TİHEK, 2022).

Bunun yanı sıra, ekonomik dalgalanmalar, göç hareketleri ve teknolojik dönüşümler gibi etkenler, sosyal politika aktörlerinin yeni ve bütüncül stratejiler geliştirmesini zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de dezavantajlı gruplara yönelik sosyal politika uygulamalarının kalıcılığını ve etkinliğini artırmak adına, çok paydaşlı iş birliği mekanizmaları ve kanıta dayalı politika üretimi süreçleri giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Aşağıda, müdahale alanlarına ilişkin stratejiler kategorize edilmiştir.

II. II. I. Sosyal Yardımlar

Türkiye’de dezavantajlı gruplara yönelik müdahalelerin ilk adımını nakdi ve aynı yardımlar oluşturur. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde yürütülen Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları (SYDV), yoksulluk sınırının altında yaşayan bireylere gıda, yakacak, eğitim, barınma ve sağlık gi-

derlerine yönelik destekler sağlar (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024). Evde Bakım Desteği, Engelli Aylığı ve 65 Yaş Aylığı gibi düzenli yardımlar ise özel gereksinimi olan kesimleri destekleyerek, asgari yaşam standartlarının korunmasına katkıda bulunur (TİHEK, 2022).

Pandemi sonrası dönemde artan ekonomik belirsizlikler ve enflasyonist baskılar, nakit transferlerinin ve sosyal yardımların hacmini genişletmiş, bu kapsamda ihtiyaç sahibi hanelerin ve dezavantajlı grupların tespiti ve desteklenmesi için yeni veri tabanları ve takip mekanizmaları geliştirilmiştir (Katılım Öncesi Ekonomik Reform Programı [2025-2027], 2025).

II. II. II. Sosyal Hizmetler

Sosyal hizmet uygulamaları, yalnızca gelir desteği sağlamakla kalmayıp, dezavantajlı bireylerin bütüncül bir yaklaşımla korunmasını ve topluma uyumunu hedefler. Kadın konukevleri, şiddet mağduru kadınların acil barınma ve rehabilitasyon ihtiyaçlarını karşılarken; çocuk koruma merkezleri, risk altındaki çocukların eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimini güvence altına alır (TİHEK, 2022). Türkiye’de engelli bireyler için özel eğitim merkezleri, yaşlılar için bakım ve huzurevleri gibi kurumlar da sosyal hizmet ağının önemli parçalarını oluşturur.

Ayrıca, aile danışma merkezleri ve sosyal hizmet uzmanlarının saha çalışmaları, bireylerin psiko-sosyal destek ihtiyacını karşılayarak, toplumsal uyum sürecini kolaylaştırmaktadır. Son dönemde yerel yönetimlerin ve sivil toplum kuruluşlarının da katılımıyla mobil sosyal hizmet birimleri yaygınlaşmıştır. Bu sayede kırsal bölgelerdeki veya kentsel dönüşüm alanlarında yaşayan dezavantajlı kesimlere daha etkin ve yerinde hizmet sunulabilmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024).

II. II. III. İstihdam Politikaları

Dezavantajlı grupların toplumsal yaşama daha aktif katılımını sağlamanın temel yollarından biri, istihdam olanaklarını artırmaktır. Bu bağlamda istihdam, yalnızca gelir elde etme aracı değil; sosyal bütünleşme, öz-yeterlik ve bağımsız yaşamın güçlenmesi açısından da belirleyici bir işleve sahiptir. Bu nedenle politika tasarımlarında “işe yerleştirme” hedefinin yanında, nitelikli ve güvenceli işe erişim ile işte kalıcılık boyutlarının da birlikte ele alınması gerekir. Dezavantajlı grupların ihtiyaçları homojen olmadığı için, aktif işgücü programlarının hedef gruplara göre uyarlanması; mesleki yönlendirme, kariyer danışmanlığı ve iş eşleştirme hizmetlerinin güçlendirilmesi politika etkinliğini artırır. Ayrıca işyerinde erişilebilirlik düzenlemeleri, makul uyumlaştırma uygulamaları ve ayrımcılıkla mücadele mekanizmaları, özellikle engelli bireyler ve kırılgan gruplar açısından istihdamın sürdürülebilirliği açısından kritik önemdedir.

Türkiye’de İŞKUR, engelliler, kadınlar, gençler ve uzun süreli işsizler için mesleki eğitim, staj ve işbaşı eğitimi gibi programlar düzenlemektedir (İŞKUR, 2021). Engelli bireylerin kamu ve özel sektörde istihdamını teşvik eden kota uygulaması, dezavantajlı konumdaki engelli vatandaşların işgücü piyasasına dâhil olmasını kolaylaştırır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024).

Kadın istihdamını artırmaya yönelik mikro kredi desteği, kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve esnek çalışma modelleri de önemli politik araçlar arasındadır (TİHEK, 2022). Öte yandan, mülteciler ve geçici koruma altındaki yabancılar için çalışma izni ve mesleki yeterlilik kursları düzenlenerek, kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve ekonomik entegrasyonun sağlanması amaçlanmaktadır. İstihdam politikalarının başarısı, işveren teşvikleri ve işgücü planlaması gibi ek düzenlemelerin yanı sıra yaygın eğitim-öğretim stratejileriyle de desteklenmektedir (Katılım Öncesi Ekonomik Reform Programı [2025-2027], 2025).

II. II. IV. Hukuksal ve Kurumsal Düzenlemeler

Türkiye’de dezavantajlı gruplara yönelik müdahalelerin kalıcı bir çerçevede sürdürülebilmesi için yasal zemin önem taşır. Anayasa’da yer alan eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına ek olarak, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) gibi bağımsız mekanizmalar, ayrımcılıkla mücadelede kritik rol oynar (TİHEK, 2022).

Kadına yönelik şiddetle mücadelede yeni düzenlemeler (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021), çocuk haklarının görünürleştirilmesi, ayrımcılığı ve çocuk istismarını önleme çalışmaları (TİHEK, 2024), engelli hakları ve mülteci statüsü gibi alanlarda çıkarılan özel kanunlar veya yönetmelikler (Katılım Öncesi Ekonomik Reform Programı [2025-2027], 2025) dezavantajlı kesimlerin haklarını korumaya yöneliktir. Ayrıca Türkiye, taraf olduğu uluslararası sözleşmeler aracılığıyla da söz konusu gruplara karşı ayrımcılığı önlemeyi taahhüt etmektedir (TİHEK, 2020). Bu hukukî çerçeve, hem merkezi idarenin hem de yerel yönetimlerin politikalarına rehberlik ederek, toplumsal refaha ve insan haklarına dayalı bir sosyal politika yaklaşımı geliştirmektedir.

II. II. V. Toplumsal Bilinçlendirme ve Sivil Toplum İnisiyatifleri

Yasal düzenlemelerin ve kurumsal müdahalelerin ötesinde, dezavantajlı gruplara yönelik toplumsal önyargıları azaltmak ve farkındalığı artırmak da sosyal politikanın önemli bir boyutunu oluşturur. Sivil toplum kuruluşları, gönüllü ağları ve dayanışma platformları aracılığıyla kadın, engelli, çocuk ve mülteci haklarına dair kampanyalar yürütülmekte; medyada ve eğitim kurumlarında farkındalık eğitimleri verilmektedir (Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı [KEDV], 2022).

Bu tür bilinçlendirme faaliyetleri ile yalnızca dezavantajlı grupların ihtiyaçlarına dikkat çekmekle kalmaz, aynı zamanda geniş toplum kesimlerinin

duyarlılığını artırarak yapısal ayrımcılıkla mücadeleyi güçlendirmek amaçlanmıştır. Yerel yönetimlerin STK'larla iş birliği yaptığı projeler, özellikle kırsal ve dezavantajlı mahallelerde sosyal uyum ve dayanışma ağlarının gelişmek üzere organize edilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018).

II. II. VI Dijital Uyum ve Teknolojik Erişim Programları

Günümüzde dijital uçurum, dezavantajlı grupların bir başka önemli sorun alanı hâline gelmiştir. Özellikle kırsal bölgelerde yaşayanlar, ekonomik olarak güçsüz konumdaki aileler ve engelli bireyler, internet ve teknolojiye erişimde zorluklar yaşamaktadır (Fang ve diğ., 2019). Bu sorunu hafifletmek amacıyla Türkiye’de internet altyapısının geliştirilmesine yönelik projeler ile bilgisayar ve tablet dağıtımı gibi uygulamalar hayata geçirilmiştir (TÜİK, 2023).

Uzaktan eğitim veya çevrimiçi iş imkânları, dezavantajlı gruplar için ek fırsatlar sunabilse de altyapı ve dijital beceri eksikliği, eşitsizliklerin yeniden üretilmesine yol açmaktadır. Bu nedenle, kamu kurumları ve özel sektör iş birliğiyle yürütülen teknoloji eğitim programları, dijital kapsayıcılığı artırmak ve istihdam potansiyelini genişletmek bakımından önemli bulunmuş ve faaliyete geçirilmiştir (Katılım Öncesi Ekonomik Reform Programı [2025-2027], 2025).

III. SONUÇ

Dezavantajlı gruplara yönelik sosyal politika tartışmaları, toplumsal eşitsizliklerin yalnızca gelir yoksunluğundan ibaret olmadığını; eğitim, sağlık, barınma, istihdam, hukuki koruma ve toplumsal katılım gibi alanlarda biriken yapısal engellerin kırılabilirliğini artırdığını göstermektedir. Bu çerçevede dezavantajlılık, bireysel özelliklerden çok, risklerin belirli gruplar üzerinde yoğunlaşmasına yol açan kurumsal düzenlemeler, toplumsal normlar ve ekonomik dönüşümlerle birlikte değerlendirilmesi gereken çok boyutlu bir olgudur.

Dolayısıyla sosyal politika, dezavantajlılığın nedenlerini yalnızca “sonuç” düzeyinde değil, eşitsizliği üreten mekanizmaların işleyişi üzerinden de açıklamayı gerektirir. Bu yaklaşım, sosyal korumanın yalnızca telafi edici bir araç değil; aynı zamanda toplumsal bütünleşmeyi güçlendiren ve yurttaşlık haklarını somutlaştıran bir kamusal sorumluluk olduğunu vurgular.

Bölümde ele alınan kavramsal çerçeve, dezavantajlı grupların sosyal politika gündemine girişinin tarihsel olarak sanayileşme, kentleşme ve refah devleti kurumlarının gelişimiyle birlikte şekillendiğini; günümüzde ise küreselleşme, göç hareketleri, demografik değişim ve dijitalleşme gibi dinamiklerin bu alanı yeniden tanımladığını ortaya koymaktadır. Refah devletinin klasik risk seti (işsizlik, hastalık, yaşlılık) hâlen önemini korumakla birlikte, esnekleşen emek piyasaları, bakım emeğinin yeniden dağılımı, zorunlu göç

ve kent yoksulluğu gibi olgular yeni kırılmalı alanları üretmektedir.

Bu bağlamda dezavantajlı grupların kapsamı genişlerken, bu grupların homojen olmadığı; yaş, cinsiyet, engellilik, göçmenlik statüsü ve bölgesel eşitsizliklerin iç içe geçtiği karmaşık bir görünüm sergilediği de açıktır. Bu nedenle tekil politika müdahaleleri yerine çok boyutlu ve eşgüdümlü araç setleri daha işlevsel hâle gelmektedir.

Küresel ölçekte geliştirilen müdahale araçları, sosyal koruma zeminleri, çok boyutlu yoksullukla mücadele stratejileri, toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirmeye dönük politika setleri, göç ve mülteci politikaları ile dijital kapsayıcılık programları üzerinden çeşitlenmektedir. Bu çeşitlenme, sosyal politikanın yalnızca ulusal sınırlar içinde değil, uluslararası normlar, çok paydaşlı iş birlikleri ve iyi uygulama paylaşımı yoluyla da biçimlendiğine işaret eder. Uluslararası örgütlerin yönlendirici çerçeveleri, ülkelerin kurumsal kapasitesini güçlendirmeye dönük teknik destekleri ve ölçme-değerlendirme standartları, politika tasarımı ortak bir dil yaratabilmektedir. Bununla birlikte küresel gündemin yerel bağlamlara aktarımı, ülke içi kurumsal kapasite, mali sürdürülebilirlik ve siyasi sahiplenme düzeyine bağlıdır. Dolayısıyla etkili müdahale tasarımı, hem kaynak tahsisini hem de hak temelli yönetim ilkelerini birlikte ele almayı; özellikle kesişen dezavantaj biçimlerini (örneğin yoksulluk ile engellilik ya da göçmenlik ile toplumsal cinsiyet eşitsizliği) görünür kılmayı gerektirir.

Türkiye bağlamında ise sosyal yardımlar, sosyal hizmetler, istihdam politikaları, hukuksal ve kurumsal düzenlemeler, sivil toplum ve yerel yönetim temelli bilinçlendirme faaliyetleri ile dijital uyum programları, dezavantajlı gruplara yönelik sosyal politika araçlarının temel bileşenlerini oluşturmaktadır. Bu araçların ortak hedefi, riskleri azaltmanın yanı sıra sosyal dışlanmayı önlemek ve bireylerin toplumsal yaşama katılımını güçlendirmektir.

Nitekim sosyal yardım programları kısa vadeli gelir kayıplarını telafi ederken, sosyal hizmetler koruyucu-önleyici bir hat üzerinden psiko-sosyal destek, bakım ve danışmanlık boyutlarını tamamlamaktadır. İstihdam politikaları ise hem beceri geliştirme hem de işgücü piyasasına girişin kolaylaştırılması yoluyla uzun vadeli güçlenme kapasitesi yaratmayı hedefler. Hukuksal ve kurumsal düzenlemeler, ayrımcılıkla mücadele ve hak ihlallerinin giderilmesi için çerçeve sunarken; bilinçlendirme ve sivil toplum inisiyatifleri toplumsal tutumların dönüşmesine katkı sağlayabilmektedir.

Bununla birlikte politika etkinliği, kurumlar arası koordinasyon, hedefleme doğruluğu, hizmetlere erişimde bölgesel farklılıklar ve uygulamaların izleme-değerlendirme kapasitesi gibi unsurlardan doğrudan etkilenmektedir. Yardımların sürekliliği ve güçlendirici bileşenlerle desteklenmesi; sosyal hizmetlerde personel kapasitesi ve erişilebilirliğin artırılması; istihdam programlarında nitelikli eşleştirme ve işyeri uyum süreçlerinin güçlendirilmesi,

sonuçların kalıcılığı açısından önemlidir. Özellikle dijital uçurumun derinleştiği koşullarda, teknolojiye erişim ve dijital beceriler, eğitim ve istihdam başta olmak üzere birçok alanda eşitsizlikleri yeniden üretebilen kritik bir değişken hâline gelmektedir. Bu nedenle dijital dönüşüm, yalnızca altyapı yatırımı olarak değil; erişilebilir tasarım, kullanıcı desteği ve dijital okuryazarlık boyutlarıyla birlikte ele alınmalıdır.

Bu bulgular ışığında dezavantajlı gruplara yönelik sosyal politika tasarımı genel olarak; hak temelli yaklaşımın güçlendirilmesi, sosyal koruma zeminlerinin kapsayıcılığının artırılması, veri temelli hedefleme ve düzenli etki değerlendirmesi mekanizmalarının kurulması öncelikli görülmelidir. Ayrıca yerel yönetim–sivil toplum–özel sektör iş birliğinin kurumsallaştırılması, hizmetlere erişimde bütünlük uygulamaların yaygınlaştırılması ve dezavantajlı grupların karar süreçlerine katılımını artıracak katılımcı yönetim araçlarının kullanılması dezavantajlıların topluma uyum sürecini güçlendirecektir.

Ayrıca, dijital kapsayıcılık açısından erişilebilir altyapı, uygun maliyetli cihaz/bağlantı destekleri ve dijital okuryazarlık programlarının, eğitim ve istihdam politikalarıyla eşgüdüm içinde yürütülmesi gerekmektedir. Ayrımcılık karşıtı uygulamaların güçlendirilmesi ve saha temelli geri bildirim mekanizmalarının işletilmesi de, dezavantajlı gruplar açısından sosyal politika-nın eşitlik ve toplumsal bütünlük hedeflerine ulaşmasını belirgin biçimde destekleyecektir.

KAYNAKÇA

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2021). Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı (2021-2025). Erişim: <https://www.aile.gov.tr/media/82082/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-iv-ulusal-eylem-planı-2021-2025.pdf>
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2024). 2023 yılı faaliyet raporu. Erişim: <https://www.aile.gov.tr/media/160427/faaliyet-raporu-2023.pdf>
- Chakravarty, S. R., & D'Ambrosio, C. (2006). The measurement of social exclusion. *Review of Income and wealth*, 52(3), 377-398. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4991.2006.00195.x>
- Crenshaw, K. (1991). *Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color*. Stanford Law Review, 43(6), 1241-1299. Erişim: <https://blogs.law.columbia.edu/critique1313/files/2020/02/1229039.pdf>
- Durkheim, E. (2023). Durkheim, E. (2023). The rules of sociological method. In *Social theory re-wired* (pp. 9-14). Routledge. Erişim: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003320609-3/rules-sociological-method-emi-le-durkheim>
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press. Erişim: [https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=ERCnDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR8&dq=Esping-Andersen,+G.+\(1990\)](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=ERCnDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR8&dq=Esping-Andersen,+G.+(1990))
- Fang, ML, Canham, SL, Battersby, L., Sixsmith, J., Wada, M. ve Sixsmith, A. (2019). Dijital uçurumdaki ayrıcalığı keşfetmek: teori, politika ve uygulama için çıkarımlar. *Gerontolog*, 59 (1), e1-e15. <https://doi.org/10.1093/geront/gny037>
- International Labour Organization (ILO). (2021a). World Employment and Social Outlook 2021. Erişim: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_771749.pdf
- International Labour Organization (ILO). (2021b). World social protection report 2020–22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future. Erişim: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-social-protection-report-2020-22-social-protection-crossroads-pursuit>
- İŞKUR. (2021). 2021 yılı faaliyet raporu. Türkiye İş Kurumu. Erişim: <https://media.iskur.gov.tr/63685/2021-yili-faaliyet-raporu.pdf>
- Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı (KEDV). (2022). Projeler ve Raporlar. Erişim: <https://www.kedv.org.tr/raporlar>
- Kalkınma Bakanlığı (2018). Kalkınma Sürecinde Sivil Toplum Kuruluşları, Özel İhtisas Komisyonu Raporu- On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023). Erişim: <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/KalkinmaSurecindeSivil->

ToplumKuruluslariOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf

- Katılım Öncesi Ekonomik Reform Programı (2025-2027). (2025). Türkiye Cumhuriyeti Katılım Öncesi Ekonomik Reform Programı (2025-2027) Ankara, Ocak 2025. Erişim: https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2025/01/Katilim-Oncesi-Ekonomik-Reform-Programi-2025_2027-17012025.pdf
- Kwok, J. K. F. (2008). Social justice for marginalized and disadvantaged groups: Issues and challenges for social policies in Asia. *Comprehensive handbook of social work and social welfare, social policy and policy practice*, 4, 21-44. Erişim: <https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=wOsGblhyWwEC&oi=fnd&pg=PA21>
- Marshall, T. H. (1950). Citizenship and social class. Cambridge University Press. Erişim: <https://academtext.narod.ru/MarshallCitizenship.pdf>
- Meier, B. (2008). The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time. *Social Thought and Research*, 29, 155-161. Erişim: <https://www.proquest.com/openview/6bd54a64eee14c8fdf02bf58f0c2b38d/1?pq-origsite=-gscholar&cbl=48951>
- Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). (2019). Born free and equal: Sexual orientation, gender identity and sex characteristics in international human rights law (2nd ed.). United Nations. Erişim: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/Born_Free_and_Equal_WEB.pdf
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). Shaping a Just Digital Transformation. Erişim: https://www.oecd.org/en/publications/development-co-operation-report-2021_ce08832f-en.html
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). Development Co-operation Report 2023. Erişim: https://www.oecd.org/en/publications/development-co-operation-report-2023_f6edc3c2-en.html
- Parkin, F. (2019). Marxism and class theory: A bourgeois critique. In *Social Stratification, Class, Race, and Gender in Sociological Perspective, Second Edition* (pp. 162-177). Routledge. Erişim: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429306419-27/marxism-class-theory-bourgeois-critique-frank-parkin>
- Sen, A. (2014). Development as freedom (1999). *The globalization and development reader: Perspectives on development and global change*, 525. Oxford University Press. Erişim: <https://diarium.usal.es/agustinferraro/files/2020/01/Roberts-Hite-and-Chorev-2015-The-Globalization-and-Development-Reader.pdf#page=539>
- Stegman, M., Wolfe, B., Tefft, N., Belfield, C. R., Vanness, D. J., Salzer, M. S., ... & Greenberg, D. (2009). *Investing in the disadvantaged: Assessing the benefits and costs of social policies*. Georgetown University Press. Erişim: <https://books.google>.

com.tr/books?hl=tr&lr=&id=E62-1mA4X2EC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Disadvantaged+individuals+and+social+policy&

Şahin, D. S., & Sütü, S. P. (Eds.). (2022). *Disadvantaged groups: A social policy perspective*. Eğitim Yayınevi. Erişim: <https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=uVxwEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=P>

Tilly, C. (1998). *Durable inequality*. University of California Press. Erişim: <https://www.degruyter.com/document/doi/10.7591/9781501728914-004/pdf?licenseType=restricted>

Titmuss, R. M. (2018). *Social policy: An introduction*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781786434272>

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK). (2020). Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri & Birleşmiş Milletler-Avrupa Konseyi. Erişim: https://www.tihkek.gov.tr/upload/file_editor/2020/09/1599131106.pdf

Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu (TİHEK). (2022). 2022 Yılı Faaliyet Raporu. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu. Erişim: <https://www.tihkek.gov.tr/public/editor/uploads/2022.pdf>

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK). (2024). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu. Erişim: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6701.pdf>

Türkiye İstatistik Kurumu. TÜİK (2023). Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları, 2023. TÜİK. Erişim: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuc-lari-2023-49684#:~:text=T%C3%99>

UNESCO. (2023). UNESCO in action for gender equality: 2022-2023. Erişim: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000387300>

UNHCR. (2022). Global trends: Forced displacement in 2022. Erişim: <https://digital-library.un.org/record/4016251?v=pdf>

UNICEF. (2020). Education for every ability. Erişim: <https://www.unicef.org/eap/sites/unicef.org/eap/files/2020-07/2739%20UNICEF%20EAPRO%20IE%20Mapping%20final%20low%20res%20140720.pdf>

United Nations. General Assembly. (1949). *Universal declaration of human rights* (Vol. 3381). Department of State, United States of America. Erişim: [https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=qZNKAQAAMAAJ&oi=fnd&pg=PP5&dq=United+Nations.+\(1948\)](https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=qZNKAQAAMAAJ&oi=fnd&pg=PP5&dq=United+Nations.+(1948))

United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA). (2019). World population ageing 2019. Erişim: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org/development/desa.pd/files/aging_theme_world_population_ageing_2019_10_key_messages.pdf

- United Nations Department of Economic and Social Affairs (UN DESA). (2023). World social report 2023: Leaving no one behind in an ageing World. Erişim: <https://digitallibrary.un.org/record/4000104?v=pdf>
- United Nations Development Programme (UNDP). (2022). Human Development Report 2021/22: Uncertain times, unsettled lives: Shaping our future in a transforming world. Erişim: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2021-22>
- UN Women. (2021). Beyond COVID-19: A feminist plan for sustainability and social justice. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. Erişim: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/beyond-covid-19-a-feminist-plan-for-sustainability-and-social-justice>
- Weber, M. (1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology* (Vol. 1). University of California press. Erişim: <https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=MILOksrhgrYC&oi=fnd&pg=PR3>
- World Bank. (2022). Poverty and shared prosperity 2021. World Bank Group. Erişim: <https://www.worldbank.org/en/publication/poverty-and-shared-prosperity>
- World Health Organization (WHO). (2015). *World report on ageing and health*. World Health Organization. Erişim: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/186463/9789240694811_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y



GENÇ İŞSİZLİĞİ VE SOSYAL POLİTİKA ARAÇLARI

“ ”

Yücel UYANIK¹

¹ Prof. Dr. 0000-0002-6424-3672

GİRİŞ

Genç işsizlik, günümüzde yalnızca konjonktürel bir makroekonomik sorun olmanın ötesine geçerek, ülkelerin uzun dönemli büyüme potansiyelini, beşerî sermaye birikimini ve toplumsal bütünlüğünü doğrudan etkileyen yapısal bir olgu hâline gelmiştir. Özellikle genç nüfusun toplam nüfus içindeki payının görece yüksek olduğu gelişmekte olan ülkelerde, gençlerin işgücü piyasasına etkin ve sürdürülebilir biçimde dâhil edilememesi, ekonomik verimlilik kayıplarının yanı sıra sosyal dışlanma, yoksulluk ve kuşaklar arası eşitsizlik gibi çok boyutlu sorunları da beraberinde getirmektedir (Çelik, 2008).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından yapılan çalışmalar, genç işsizliğin yetişkin işsizliğine kıyasla daha oynak, krizlere karşı daha duyarlı ve kalıcılık riski daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Gençlerin ilk iş deneyimlerinde yaşadıkları uzun süreli işsizlik, alan yazında “yaralanma etkisi” olarak adlandırılan mekanizma yoluyla, ilerleyen dönemlerde daha düşük ücretler, güvencesiz istihdam ve işgücü piyasasından kalıcı kopuş riskini artırmaktadır. Bu bağlamda genç işsizliği, yalnızca geçici bir istihdam sorunu değil, aynı zamanda uzun vadeli sosyoekonomik sonuçları olan stratejik bir politika alanı olarak değerlendirilmektedir (Balcı, 2025).

Türkiye özelinde genç işsizliği sorunu, demografik yapı, eğitim sistemi, işgücü piyasasının kurumsal özellikleri ve ekonomik dalgalanmalarla yakından ilişkilidir. Türkiye, genç nüfus oranı görece yüksek bir ülke olmasına rağmen, gençlerin işgücüne katılım ve istihdam oranlarının düşük seyretmesi dikkat çekmektedir. Özellikle 15 – 24 yaş grubunda işsizlik oranlarının genel işsizlik oranının sistematik biçimde üzerinde gerçekleşmesi, genç işsizliğin yapısal bir karakter taşıdığını göstermektedir (Bayrakdar & İncekara, 2013). Bunun yanı sıra, “ne eğitimde ne istihdamda olan gençler” (NEET) oranlarının yüksekliği, sorunun yalnızca işsizlikle sınırlı olmadığını; eğitim, beceri uyumsuzluğu ve sosyal politika ekseninde çok katmanlı bir nitelik taşıdığını ortaya koymaktadır (Koç & Sezgin, 2024).

Türkiye’de genç işsizliğin belirleyicileri üzerine yapılan çalışmalar, eğitim–istihdam uyumsuzluğu, iş deneyimi eksikliği, bölgesel farklılıklar ve cinsiyet temelli ayrışmaların öne çıktığını göstermektedir. Özellikle genç kadınlar arasında işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü ve NEET oranlarının yüksekliği, genç işsizliğin toplumsal cinsiyet boyutunu güçlendirmektedir. Bu durum, genç işsizliğiyle mücadelede yalnızca ekonomik büyümeye dayalı çözümlerin yetersiz kalacağını, sosyal politika araçlarının ve sosyal devlet müdahalelerinin merkezi bir rol üstlenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Çelik, 2008).

Bu noktada sosyal devlet anlayışı, genç işsizliğin azaltılmasında kritik bir kurumsal çerçeve sunmaktadır. Sosyal devlet, işgücü piyasasında ortaya çıkan riskleri yalnızca piyasa mekanizmalarına bırakmayan; gelir güvencesi, istihdam destekleri ve aktif işgücü politikaları aracılığıyla bireyleri korumayı amaçlayan bir yaklaşımı ifade etmektedir. Türkiye’de genç işsizliğe yönelik sosyal devlet müdahaleleri, büyük ölçüde İŞKUR tarafından yürütülen aktif işgücü politikaları (mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik destekleri) ve sınırlı ölçüde pasif politikalar üzerinden şekillenmektedir. Ancak alan yazın, bu politikaların kapsam, hedefleme ve etki değerlendirme boyutlarında önemli sınırlılıklar taşıdığına işaret etmektedir (Kuşkan, 2023).

Son yıllarda COVID-19 pandemisi ve küresel ekonomik dalgalanmalar, genç işsizliği sorununu daha da derinleştirmiştir. Pandemi sürecinde gençlerin yoğun olarak istihdam edildiği hizmet sektörlerinde yaşanan daralma, genç işsizliği ve işgücünden çekilme oranlarını artırmış; bu durum genç işsizliğinin konjonktürel şoklar karşısındaki kırılganlığını bir kez daha gözler önüne sermiştir. Bu bağlamda genç işsizliğin, doğal işsizlik oranı ve işsizlik histerisi çerçevesinde değerlendirilmesi, sorunun geçici mi yoksa kalıcı mı olduğu sorusunu yeniden gündeme taşımaktadır (Balcı, 2025).

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de genç işsizliğin boyutlarını alan yazın ışığında kapsamlı biçimde ele almak ve sosyal devletin bu alanda uyguladığı destek politikalarını analitik bir çerçevede değerlendirmektir. Çalışma, genç işsizliğinin yapısal nedenlerini ortaya koyarken, mevcut sosyal politika araçlarının etkinliğini tartışmakta ve politika yapıcılara yönelik kanıta dayalı öneriler sunmayı hedeflemektedir. Bu yönüyle makale, genç işsizliği alan yazınına Türkiye özelinde bütüncül ve politika odaklı bir katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

1. ALAN YAZIN ÖZETİ

1.1. Genç İşsizliğin Profili ve İstatistiksel Görünümü

Türkiye’de genç işsizliğine ilişkin alan yazın, sorunun yalnızca dönemsel dalgalanmalardan kaynaklanmadığını; aksine yapısal özellikler taşıdığını ortaya koymaktadır. Bu alandaki öncü çalışmalardan biri olan Bayrakdar & İncekara (2013), Türkiye’de genç işsizliğin temel belirleyicilerini düşük istihdam oranları, bölgesel eşitsizlikler ve eğitim-iş uyumsuzluğu çerçevesinde ele almaktadır. Yazarlar, özellikle eğitim düzeyi yükseldikçe işsizlik süresinin kısılacağı yönündeki beklentinin Türkiye özelinde her zaman geçerli olmadığını, üniversite mezunu gençler arasında da işsizlik oranlarının dikkat çekici düzeylere ulaştığını göstermektedir.

Sonraki dönem çalışmalar, genç işsizliğinin zaman içerisinde daha karmaşık bir yapıya büründüğünü vurgulamaktadır. Özellikle NEET (ne eği-

timde ne istihdamda olan gençler) oranlarının yüksekliği, genç işsizliğinin yalnızca işgücü piyasasıyla değil, eğitim sistemi ve sosyal politika yapısıyla da yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Koç & Sezgin, 2024). Bu çalışmalar, gençlerin önemli bir bölümünün işgücüne hiç dâhil olamadan pasif bir konuma sürüklendiğini ve bu durumun uzun vadede beşerî sermaye kaybına yol açtığını ileri sürmektedir.

COVID-19 pandemisi sonrasında yapılan güncel deneysel analizler ise genç işsizliğinin krizlere karşı yüksek derecede kırılğan olduğunu göstermektedir. Balcı (2025), pandemi döneminde genç işsizliğinde gözlenen artışın geçici bir konjonktürel dalgalanma olmaktan ziyade, işsizlik histerisi mekanizması yoluyla kalıcı etkiler yaratma potansiyeline sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, genç işsizliğinin doğal işsizlik oranı etrafında kendiliğinden düzelme eğiliminin zayıf olduğunu ve politika müdahaleleri olmaksızın sorunun kronikleşebileceğini göstermektedir.

1.2. Sosyal Devlet ve Genç İşsizliğine Yönelik Destek Politikaları

Genç işsizliğiyle mücadelede sosyal devletin rolü, alan yazın genellikle aktif ve pasif işgücü politikaları ayrımı üzerinden ele alınmaktadır. Pasif politikalar; işsizlik ödeneği, gelir destekleri ve sosyal yardımları kapsarken, aktif işgücü politikaları; mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, staj uygulamaları ve girişimcilik teşvikleri gibi istihdamı doğrudan artırmayı amaçlayan araçlardan oluşmaktadır.

Türkiye alan yazını, genç işsizliğiyle mücadelede pasif politikaların kapsamının sınırlı kaldığını; asıl ağırlığın aktif işgücü politikalarına verildiğini ortaya koymaktadır. İŞKUR tarafından yürütülen mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programları, gençlerin işgücü piyasasına geçişini kolaylaştırmayı hedeflemektedir. Ancak çeşitli çalışmalar, bu programların etkinliğinin hedefleme, program süresi ve istihdam sonrası izleme mekanizmaları açısından yeterince güçlü olmadığını vurgulamaktadır (Altınsoy, 2020).

Kuşkan (2023), Türkiye’de genç işsizliğine yönelik politikaların önemli ölçüde uluslararası kuruluşların (ILO, AB) normları ve iyi uygulama örnekleri doğrultusunda şekillendiğini belirtmektedir. Politika transferi sürecinin Türkiye’de sosyal politika tasarımı belirlenici olduğu; ancak bu politikaların yerel işgücü piyasası koşullarına yeterince uyarlanamaması nedeniyle beklenen sonuçların her zaman elde edilemediği ifade edilmektedir. Bu durum, sosyal devlet müdahalelerinin yalnızca tasarım değil, uygulama kapasitesi açısından da değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

1.3. Gençlik Deneyimleri ve İşsizliğin Sosyal Sonuçları

Genç işsizliği alan yazının önemli bir bölümü, sorunu yalnızca nicel istihdam göstergeleri üzerinden değil, gençlerin gündelik yaşam deneyimleri ve sosyal sonuçlar üzerinden ele almaktadır. Bu bağlamda Kezban Çelik’in

çalışmaları, Türkiye’de genç işsizliğinin sosyal boyutunu anlamada temel referanslar arasında yer almaktadır. Çelik (2008), genç işsizliğin bireyleri aileye ekonomik ve sosyal açıdan daha bağımlı hâle getirdiğini, bu durumun gençlerin özerklik kazanma süreçlerini geciktirdiğini ve sosyal devletin zayıf koruma kapasitesinin bu bağımlılığı pekiştirdiğini ileri sürmektedir.

Sosyolojik çalışmalar, uzun süreli işsizliğin gençler üzerinde umutsuzluk, gelecek güvencesizliği ve toplumsal dışlanma algısını güçlendirdiğini göstermektedir. İşsizlik deneyimi, yalnızca gelir kaybı değil; aynı zamanda statü kaybı ve toplumsal aidiyetin zayıflaması anlamına gelmektedir. Türkiye’de gençlerin önemli bir bölümünün işsizlik sürecini aile desteğiyle telafi etmeye çalışması, sosyal devletin bireysel riskleri yeterince paylaşmadığını göstermektedir (Çelik, 2008).

Bu çerçevede alan yazın, genç işsizliğinin ekonomik olduğu kadar sosyal bir sorun olduğunu; sosyal devlet politikalarının yalnızca istihdam yaratmaya değil, gençlerin toplumsal bütünleşmesini ve gelecek beklentilerini güçlendirmeye de odaklanması gerektiğini vurgulamaktadır.

2. VERİ VE YÖNTEM

2.1. Araştırma Tasarımı

Bu çalışma, Türkiye’de genç işsizliğinin boyutlarını ve sosyal devletin bu alanda uyguladığı destek politikalarını analiz etmeyi amaçlayan nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanıldığı karma bir araştırma tasarımına dayanmaktadır. Çalışmanın temelini, sistematik alan yazın taraması ve politika dokümanlarının analizi oluşturmaktadır. Bununla birlikte, genç işsizliğinin zaman içindeki seyrini ortaya koymak amacıyla resmi istatistiklere dayalı betimsel zaman serisi analizi yapılması öngörülmektedir.

Bu çerçevede araştırma, üç tamamlayıcı aşamadan oluşmaktadır:

- (i) Akademik alan yazının sistematik olarak taranması ve sentezlenmesi,
- (ii) Genç işsizliğine yönelik sosyal politika belgelerinin analizi,
- (iii) TÜİK, İŞKUR ve ILO verilerine dayalı betimsel istatistiksel inceleme yapılmasıdır.

Bu bütüncül yaklaşım, genç işsizliğinin yalnızca nicel boyutlarını değil, aynı zamanda politika tasarımı ve uygulama boyutlarını da analiz etmeyi mümkün kılmaktadır.

2.2. Veri Kaynakları

Çalışmada kullanılan veriler iki ana grupta toplanmaktadır: ikincil nicel veriler ve belgesel nitel veriler.

Nicel veri seti, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayımlanan

İşgücü İstatistikleri'nden elde edilen genç işsizlik oranı, genç istihdam oranı ve NEET (ne eğitimde ne istihdamda olan gençler) göstergelerinden oluşmaktadır. Analizde 15 – 24 yaş grubuna ilişkin yıllık veriler esas alınmakta ve 2010 – 2024 dönemi kapsamaktadır. Bu dönem seçimi, küresel finansal kriz sonrası toparlanma süreci, pandemi dönemi ve pandemi sonrası yapısal dönüşümlerin birlikte değerlendirilebilmesini sağlamaktadır.

Nitel veri seti ise genç işsizliği ve sosyal devlet politikalarına ilişkin ulusal politika belgeleri ve raporlardan oluşmaktadır. Bu kapsamda özellikle Ulusal Gençlik İstihdamı Eylem Planı (2011), İŞKUR faaliyet raporları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı politika dokümanları ile ILO ve AB kaynaklı raporlar incelenmiştir. Bu belgeler, Türkiye'de genç işsizliğine yönelik politika yaklaşımının zaman içindeki dönüşümünü analiz etmek amacıyla kullanılmıştır.

2.3. Sistematiik Alan Yazın Taraması

Çalışmanın alan yazın boyutu, sistematiik alan yazın taraması yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. Bu kapsamda DergiPark ve Web of Science veri tabanlarında yayımlanmış hakemli çalışmalar taranmıştır. Tarama sürecinde kullanılan temel anahtar sözcükler şunlardır: *genç işsizlik, youth unemployment, NEET, Türkiye, İŞKUR, aktif işgücü politikaları ve sosyal devlet*.

Alan yazın taramasında şu ölçütler dikkate alınmıştır:

- Çalışmaların hakemli dergilerde yayımlanmış olması,
- Türkiye odaklı ya da Türkiye'yi karşılaştırmalı olarak ele alması,
- Genç işsizliği, sosyal politika veya işgücü piyasasıyla doğrudan ilişkili olması,
- 2008 sonrası dönemi kapsaması (küresel kriz sonrası alan yazın).

Bu ölçütler doğrultusunda seçilen çalışmalar tematik olarak sınıflandırılmış ve genç işsizliğin profili, sosyal devlet müdahaleleri ve gençlerin sosyal deneyimleri başlıkları altında sentezlenmiştir. Böylece alan yazındaki ortak bulgular, farklılaşan yaklaşımlar ve araştırma boşlukları sistematiik biçimde ortaya konmuştur.

2.4. Analiz Yöntemi

Nicel analiz kapsamında, genç işsizlik, istihdam ve NEET göstergeleri için betimsel zaman serisi analizi yapılması öngörülmektedir. Bu analizde yıllar itibarıyla eğilimler, kırılma noktaları ve dönemsel dalgalanmalar incelenmektedir. Özellikle COVID-19 pandemisi öncesi ve sonrası dönemler karşılaştırılarak genç işsizliğinin konjonktürel şoklara verdiği tepkiler değerlendirilmektedir.

Çalışmanın kapsamı genişletilmek istendiği takdirde, pandemi sonrası

döneme yönelik olarak yapısal kırılma testleri veya basit ARIMA modelleri kullanılarak genç işsizliğinin kalıcılığına ilişkin bulgular elde edilmesi mümkündür. Bu yöntemler, alan yazında genç işsizliği ve işsizlik histerisi üzerine yapılan önceki deneysel çalışmalarla yöntemsel tutarlılık sağlamaktadır.

Nitel analiz kapsamında ise politika belgeleri içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Bu analizde, genç işsizliğiyle mücadelede kullanılan araçlar, hedef gruplar ve uygulama mekanizmaları karşılaştırmalı olarak incelenmiş; sosyal devlet yaklaşımının güçlü ve zayıf yönleri ortaya konmuştur.

2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

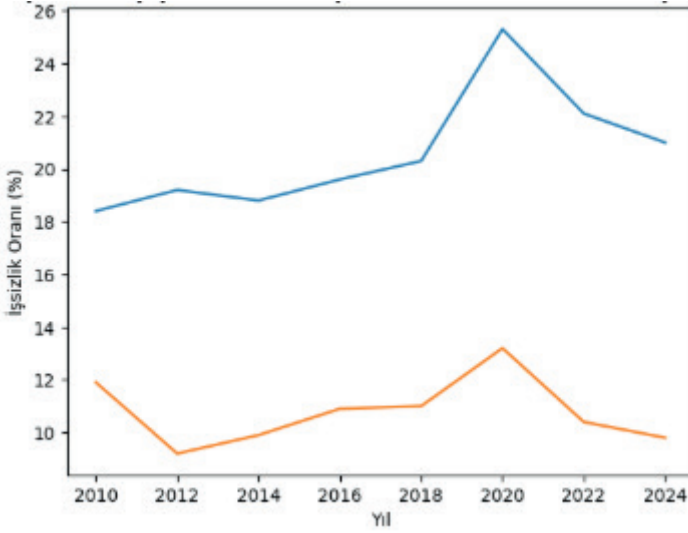
Bu çalışmanın temel sınırlılığı, kullanılan nicel verilerin ikincil kaynaklara dayanması ve mikro düzey bireysel veri içermemesidir. Ayrıca betimsel analiz, nedensel ilişkilere dair güçlü çıkarımlar yapma imkânını sınırlamaktadır. Bununla birlikte, çalışmanın amacı doğrultusunda alan yazın sentezi ve politika analiziyle desteklenen betimsel yaklaşım, Türkiye’de genç işsizliği ve sosyal devlet politikalarına ilişkin kapsamlı ve bütüncül bir değerlendirme sunmaktadır.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA (ALAN YAZIN SENTEZ)

3.1. Geniş Resim: Türkiye’de Genç İşsizliğin Yapısal ve Dönemsel Niteliği

Türkiye’de genç işsizliğine ilişkin alan yazın, sorunun hem kronik (yapısal) hem de dönemsel (konjonktürel) unsurlar taşıdığını açık biçimde ortaya koymaktadır. Bayrakdar & İncekara’nın (2013) erken dönem çalışmaları, genç işsizliğin yetişkin işsizliğine kıyasla sistematik olarak daha yüksek seviyelerde seyrettiğini ve ekonomik büyüme dönemlerinde dahi kalıcı bir sorun olmaya devam ettiğini göstermektedir. Bu bulgu, genç işsizliğinin yalnızca ekonomik daralma dönemlerine özgü olmadığını, işgücü piyasasının yapısal özellikleriyle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Pandemi sonrası alan yazın ise bu yapısal sorunların işsizlik histerisi mekanizması aracılığıyla daha da derinleştiğini vurgulamaktadır. Balcı (2025), COVID-19 şokunun ardından genç işsizliğinde gözlenen artışın kısa vadeli bir dalgalanma olmaktan ziyade, işgücü piyasasına yeni giren gençler açısından kalıcı olumsuz etkiler yaratabileceğini ortaya koymaktadır. Gençlerin ilk iş deneyimlerinde karşılaştıkları uzun süreli işsizlik, ilerleyen dönemlerde daha düşük ücretler, güvencesiz istihdam ve işgücünden tamamen çekilme riskini artırmaktadır.



Şekil 1. Türkiye’de Genç İşsizlik Oranı ve Genel İşsizlik Oranı (2010 – 2024, seçilmiş yıllar)

(**Kaynak:** Şekil, TÜİK işgücü istatistiklerini kullanan çalışmalarda raporlanan oranların alan yazın sentezine dayalı temsili değerleri ile oluşturulmuştur. Amaç, genç işsizlik ile genel işsizlik arasındaki yapısal farkın ve pandemi dönemindeki ayrışmanın görsel olarak ortaya konulmasıdır.)

Şekil 1’de sunulan alan yazın temelli bulgular, genç işsizlik oranının 2010 – 2024 döneminde çoğunlukla yüzde 18 – 25 bandında, genel işsizlik oranının ise yüzde 9 – 13 bandında seyrettiğini göstermektedir. Bu fark, gençlerin işgücü piyasasında yapısal olarak daha dezavantajlı bir konumda olduğunu teyit etmektedir. Şekil 1’de görüldüğü üzere, genç işsizlik oranı tüm dönem boyunca genel işsizlik oranının belirgin biçimde üzerinde seyretmiş; özellikle COVID-19 pandemisi döneminde bu fark daha da açılmıştır (Bayrakdar & İncekara, 2013; Balcı, 2025).

Bu bulgular alan yazında yaygın olarak kabul edilen “ilk işe giriş dezavantajı” yaklaşımıyla uyumludur ve genç işsizliğinin uzun dönemli beşerî sermaye kayıplarına yol açabileceğine işaret etmektedir.

3.2. Genç İşsizliğin Nedenleri: Çok Boyutlu Bir Sorun Alanı

Alan yazın, Türkiye’de genç işsizliğin nedenlerinin tek bir faktöre indirgenemeyeceğini; aksine çok boyutlu bir yapı sergilediğini göstermektedir. Bu bağlamda en sık vurgulanan nedenler; eğitim-iş uyumsuzluğu, iş deneyimi eksikliği, cinsiyete dayalı işgücü katılım farkları ve bölgesel eşitsizliklerdir.

Bayrakdar ve İncekara (2013), Türkiye’de eğitim düzeyi arttıkça işsizliğin otomatik olarak azalmadığına dikkat çekmekte; özellikle üniversite

mezunu gençler arasında işsizlik oranlarının beklenenden yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki beceri uyumsuzluğunu ön plana çıkarmaktadır.

Koç ve Sezgin (2024) tarafından yapılan çalışmalar ise NEET oranlarının genç işsizliğinin kritik bir göstergesi olduğunu vurgulamaktadır. Türkiye’de 15 – 24 yaş grubunda NEET oranlarının alan yazında sıklıkla yüzde 20’nin üzerinde raporlanması, gençlerin önemli bir bölümünün ne eğitim ne de istihdam süreçlerine bütünleştiğini göstermektedir. Bu durum özellikle genç kadınlar açısından daha belirgindir.

Tablo 1. Türkiye’de Genç İşsizliğin Temel Belirleyicileri (Alan Yazın Sentezi)

Belirleyici	Alan Yazında Bulgular
Eğitim-iş uyumsuzluğu	Üniversite mezunu gençlerde dahi yüksek işsizlik
Tecrübe eksikliği	İşverenlerin deneyimli işgücünü tercih etmesi
Cinsiyet farkı	Kadın gençlerde düşük işgücüne katılım, yüksek NEET
Bölgesel eşitsizlik	Doğu ve Güneydoğu’da daha yüksek genç işsizlik
Arz-talep uyumsuzluğu	Sektörel istihdam yapısının gençlere sınırlı alan sunması

(Kaynak: Bayrakdar & İncekara, 2013; Çelik, 2008; Koç & Sezgin, 2024)

Bu çerçevede genç işsizliği, yalnızca ekonomik büyüme yoluyla çözülebilecek bir sorun olmaktan ziyade, eğitim politikaları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve bölgesel kalkınma politikalarıyla birlikte ele alınması gereken bir alan olarak ortaya çıkmaktadır.

3.3. Sosyal Devlet Müdahalelerinin Etkinliği: Potansiyel ve Sınırlılıklar

Türkiye’de genç işsizliğiyle mücadelede sosyal devlet müdahaleleri büyük ölçüde **aktif işgücü politikaları** üzerinden şekillenmektedir. İŞKUR tarafından yürütülen mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik destekleri alan yazında olumlu etki potansiyeline sahip araçlar olarak değerlendirilmektedir (Altınsoy, 2020).

Bununla birlikte, birçok çalışma bu politikaların uygulama ölçeği, hedefleme başarısı ve izleme – değerlendirme mekanizmaları açısından sınırlılıklar taşıdığını ortaya koymaktadır. Altınsoy (2020), aktif işgücü politikalarının kısa vadede istihdam edilebilirliği artırabildiğini; ancak program sonrası kalıcı istihdam oranlarının görece düşük kaldığını vurgulamaktadır.

Kuşkan (2023), Türkiye’de genç işsizliğine yönelik politikaların önemli ölçüde ILO ve AB kaynaklı politika transferleri yoluyla şekillendiğini belirtmektedir. Ancak bu politikaların yerel işgücü piyasası koşullarına yeterince uyarlanamaması, uygulama etkinliğini sınırlayan temel faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Bu bulgu, sosyal devletin yalnızca politika tasarımı değil, kurumsal kapasite ve yerelleştirme boyutlarıyla da değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.



Şekil 2. Türkiye’de Genç İşsizliğine Yönelik Sosyal Devlet Müdahalelerinin Etki Alanları (Şematik Gösterim)

Şekil 2, Türkiye’de genç işsizliğiyle mücadelede sosyal devlet müdahalelerinin üç temel etki alanı üzerinden kavramsal bir çerçeve sunmaktadır. Aktif işgücü politikaları istihdam edilebilirliği artırma potansiyeline sahip olmakla birlikte, uzun dönemli kalıcılık açısından sınırlılıklar barındırmaktadır. Pasif politikalar gençler açısından kapsayıcılığı düşük bir koruma sağlarken, uluslararası kuruluşlar aracılığıyla gerçekleştirilen politika transferleri güçlü normatif çerçeveler sunsa da yerel uygulama kapasitesi belirleyici olmaktadır. Şekil 2’de sunulan şematik çerçeve, Türkiye’de genç işsizliğiyle mücadelede sosyal devlet müdahalelerinin ağırlıklı olarak aktif işgücü politikaları, pasif koruma mekanizmaları ve uluslararası politika transferleri üzerinden şekillendiğini göstermektedir (Bayrakdar & İncekara, 2013; Kuşkan, 2023; ILO, 2022)

SONUÇ

Bu çalışma, Türkiye’de genç işsizliğinin boyutlarını ve sosyal devletin bu alanda uyguladığı destek politikalarını, sistematik bir alan yazın sentezi ve politika odaklı bir çerçeve üzerinden ele almıştır. Elde edilen bulgular, genç işsizliğinin Türkiye’de yalnızca konjonktürel dalgalanmalara bağlı bir sorun olmadığını; yapısal, kurumsal ve sosyal boyutları olan kalıcı bir istihdam problemi niteliği taşıdığını ortaya koymaktadır. Genç işsizliğinin yetişkin işsizliğine kıyasla sürekli daha yüksek seviyelerde seyretmesi, işgücü piyasasına ilk giriş aşamasında gençlerin dezavantajlı konumunu açık biçimde göstermektedir.

Alan yazından elde edilen kanıtlar, eğitim–iş uyumsuzluğu, iş deneyimi eksikliği, cinsiyete dayalı katılım farklılıkları ve bölgesel eşitsizliklerin genç işsizliğinin temel belirleyicileri arasında yer aldığını göstermektedir. Özellikle NEET oranlarının yüksekliği, genç işsizliğinin yalnızca istihdam sorunu değil; aynı zamanda eğitim, sosyal politika ve toplumsal cinsiyet eşitliği boyutları olan çok yönlü bir mesele olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, gençlerin uzun süreli işsizlik deneyimlerinin sosyal dışlanma, gelir güvencesizliği ve beşerî sermaye kaybı gibi sonuçlar doğurabileceğine işaret etmektedir.

Çalışmanın önemli bulgularından biri, sosyal devlet müdahalelerinin genç işsizliğiyle mücadelede kritik bir role sahip olmasına karşın, bu müdahalelerin etkinliğinin uygulama ölçeği, hedefleme başarısı ve izleme-değerlendirme kapasitesiyle yakından ilişkili olduğudur. Türkiye’de İŞKUR merkezli aktif işgücü politikaları alan yazın olumlu etki potansiyeline sahip araçlar olarak değerlendirilmekte; ancak bu politikaların kalıcı istihdam yaratma kapasitesinin sınırlı kaldığı yönünde güçlü bulgular bulunmaktadır. Uluslararası kuruluşlar aracılığıyla gerçekleştirilen politika transferleri ise normatif bir çerçeve sunsa da, yerel işgücü piyasası koşullarına yeterince uyulanmadığında beklenen etkiyi yaratamamaktadır.

Pandemi sonrası döneme odaklanan çalışmalar, genç işsizliğinin kriz dönemlerinde kalıcı etkiler üretebildiğini ve işsizlik histerisi mekanizmasının gençler açısından daha güçlü işlediğini göstermektedir. Bu bağlamda, gençlerin işgücüne ilk giriş dönemlerinde karşılaştıkları olumsuz koşulların uzun vadeli dezavantajlara dönüşmesini önlemeye yönelik politikaların önemi daha da artmaktadır. Krizlere duyarlı, hızlı müdahale kapasitesine sahip ve gençlere özel tasarlanmış istihdam stratejileri, sosyal devletin genç işsizliğiyle mücadeledeki etkinliğini artırabilecek temel araçlar arasında yer almaktadır.

Bu çalışma, alan yazına üç temel katkı sunmaktadır. İlk olarak, Türkiye’de genç işsizliğini sosyal devlet perspektifiyle bütüncül biçimde ele alarak istihdam, eğitim ve sosyal politika alanlarını birlikte değerlendirmektedir. İkinci olarak, aktif ve pasif işgücü politikalarının yanı sıra politika transferi mekanizmalarını analize dâhil ederek genç işsizliğinin kurumsal boyutuna dikkat çekmektedir. Üçüncü olarak ise pandemi sonrası dönemi dikkate alarak genç işsizliğinin krizler karşısındaki kırılganlığını vurgulamaktadır.

Çalışmanın temel sınırlılığı, deneysel analizlerin ikincil veri ve alan yazın bulgularıyla sınırlı olmasıdır. Gelecek araştırmalarda, mikro veri setleri kullanılarak aktif işgücü politikalarının gençler üzerindeki nedensel etkilerinin ölçülmesi ve bölgesel karşılaştırmalı analizlerin yapılması, politika yapım sürecine daha güçlü kanıtlar sunabilir. Bununla birlikte, gençlerin öznel deneyimlerini merkeze alan nitel çalışmalar, genç işsizliğinin sosyal sonuçlarının daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Sonuç olarak, Türkiye’de genç işsizliğiyle mücadelede sosyal devletin rolü vazgeçilmezdir; ancak bu rolün etkili olabilmesi, hedefli, izlenebilir ve krizlere dayanıklı politika tasarımlarının hayata geçirilmesine bağlıdır. Genç işsizliğini azaltmaya yönelik politikaların yalnızca kısa vadeli istihdam artışlarına değil, gençlerin uzun dönemli işgücü piyasası bütünleşmesine odaklanması, sürdürülebilir ve kapsayıcı bir istihdam yapısının oluşturulması açısından kritik önem taşımaktadır.

POLİTİKA ÖNERİLERİ

Bu çalışmanın alan yazın sentezine dayalı bulguları, Türkiye’de genç işsizliğinin yalnızca konjonktürel dalgalanmalara bağlı bir sorun olmadığını; yapısal, kurumsal ve sosyal boyutları olan çok katmanlı bir politika alanı olduğunu göstermektedir. Bu çerçevede geliştirilecek politika önerilerinin hedefli, kanıta dayalı ve izlenebilir olması büyük önem taşımaktadır.

Hedefli Aktif İşgücü Politikalarının Güçlendirilmesi

Gençlere yönelik aktif işgücü politikalarının etkinliği, programların işgücü piyasası talebiyle ne ölçüde eşleştirilebildiğine bağlıdır. Bu nedenle mesleki eğitim, çıraklık ve işbaşı eğitim programlarının işverenlerle daha güçlü eşleştirme mekanizmaları üzerinden tasarlanması gerekmektedir. Özellikle özel sektöre iş birliği içinde yürütülen programlarda, uzaktan ve hibrit eğitim modüllerinin yaygınlaştırılması, dijital ve STEM (bilim, teknoloji, mühendislik, matematik) becerilerinin önceliklendirilmesi gençlerin istihdam edilebilirliğini artıracaktır. Program içeriklerinin bölgesel sektör ihtiyaçlarına göre farklılaştırılması da bu politikaların etkinliğini artıracak önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

NEET Gençlere Yönelik Özel Müdahaleler

Alan yazında NEET (ne eğitimde ne istihdamda olan gençler) grubunun, genç işsizliği sorununun en kırılgan boyutunu oluşturduğu vurgulanmaktadır. Bu kapsamda özellikle düşük eğitilmiş ve genç kadınlara odaklanan, bölgesel hedeflemeye dayalı bütüncül müdahaleler geliştirilmelidir. Yerel hizmet merkezleri aracılığıyla gençlerin yeniden eğitime yönlendirilmesi, psikososyal destek hizmetleri sunulması ve işe yerleştirme süreçlerinin bütünlük paketi halinde tasarlanması önerilmektedir. Bu tür çok boyutlu müdahaleler, gençlerin işgücü piyasasına kalıcı biçimde bütünleşmeyi destekleyebilir.

İş Deneyimi Kazandırma ve Genç Girişimciliğinin Teşviki

Gençlerin işgücü piyasasına girişte karşılaştıkları temel engellerden biri iş deneyimi eksikliğidir. Bu nedenle staj garantili programlar, işbaşı eğitimleri ve ilk iş deneyimini destekleyen uygulamaların kapsamı genişletilmelidir. Buna ek olarak genç girişimciliğini teşvik eden finansal destekler, mentorluk programları ve danışmanlık hizmetleri güçlendirilmelidir. Kısa vadede işverenlerin ücret maliyetlerini azaltmaya yönelik vergi ve prim teşvikleri, genç istihdamını artırıcı tamamlayıcı araçlar olarak değerlendirilebilir.

Politika Tasarımı, İzleme ve Etki Değerlendirme Mekanizmaları

Genç işsizliğiyle mücadelede uygulanan programların başarısı, yalnızca politika tasarımına değil, aynı zamanda güçlü izleme ve etki değerlendirme sistemlerine bağlıdır. İŞKUR ve ilgili kamu kurumları tarafından yürütülen aktif ve pasif politikalar için düzenli etki değerlendirme mekanizmalarının

kurulması; istihdam, gelir ve kalıcılık göstergelerine dayalı performans ölçümlerinin yapılması gerekmektedir. Bu sayede kaynak tahsisi, programların fiili sonuçlarına göre yeniden yapılandırılabilir. Ayrıca uluslararası kuruluşlar aracılığıyla aktarılan politika modellerinin yerel işgücü piyasası koşullarına uyarlanması, politika transferinde yerelleştirmenin önemini artırmaktadır.

Krizlere Dayanıklı Genç İstihdamı Stratejileri

Pandemi ve benzeri ekonomik şokların genç işsizliği üzerindeki kalıcı etkileri dikkate alındığında, krizlere dayanıklı istihdam stratejilerinin geliştirilmesi zorunlu hale gelmektedir. Bu bağlamda gençlere yönelik hızlı müdahale paketleri, geçici istihdam destekleri ve istihdam koruma mekanizmaları tasarlanmalıdır. Özellikle ekonomik şokların gençlerin işgücüne ilk giriş dönemlerinde yarattığı olumsuz etkilerin uzun vadeli dezavantajlara dönüşmesini önlemeye odaklanan politikalar, genç işsizliğinin yapısal boyutunu azaltmada kritik rol oynayacaktır.

Kaynakça Listesi

- Altınsoy, H. (2020). Türkiye’de Genç İşsizliğin Boyutları ve Çözümüne İlişkin Öneriler. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 11(1), 69 – 89. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cider/issue/54745/650709>
- Balcı, A. İ. (2025). Türkiye’de Genç İşsizliği Analiz: Pandemi Etkisi, Histerezis ve Doğal İşsizlik Oranı Çerçevesi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 411 – 430. Erişim: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/4258152>
- Bayrakdar, S., & İncekara, A. (2013). Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4(1), 15 – 38. Erişim: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/cider/issue/29527/316948>
- Çelik, K. (2008). ‘My State is My Father’: Youth Unemployment Experiences under the Weak State Welfare Provisions of Turkey. *Journal of Youth Studies*, 11(4), 429–444 ,
- Koç, B., & Sezgin, F. (2024). Türkiye’de Eğitimde ve İstihdamda Olmayan Gençlik Üzerine Çalışmaların Değerlendirilmesi. *TEBD*, 22(3), 1738 – 1758. Erişim: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/4131539>
- Kuşkan, E. A. (2023). Türkiye’de Genç İşsizliği Sorununu Çözmeye Yönelik Politika Transferinde Uluslararası Kuruluşların Rolü. *Kamu Yönetimi ve Politikaları Dergisi*, 4(3), 431 – 478. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3298784>
- International Labour Organization. (2022). *Global employment trends for youth 2022: Investing in transforming futures for young people*. International Labour Office. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_853321/lang--en/index.htm



MESLEKİ VE TEKNİK ORTAÖĞRETİM ÖĞRENCİLERİNİN ÜCRET HAKLARI

“ ”

ÖZKAN BİLGİLİ¹

¹ 1 Doç.Dr., İzmir Demokrasi Üniversitesi, İİBF, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ozkan.bilgili@idu.edu.tr, ORCID:0000-0002-1700-1427

GİRİŞ

Aileler ve öğrenciler açısından mesleki eğitimin talep edilmesinde mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerine ücret ödenmesi zorunluluğunun etkenlerden birisi olduğu söylenebilir. Ülkemizde mesleki ve teknik eğitimde ücret ödemesi uygulaması başlangıçta mesleki eğitim merkezlerinde “çıraklık eğitimine” katılan aday çırak ve çıraklar için işletmelerde meslek eğitimlerinde geçerliydi. Staj eğitimine katılan öğrencilere ise ücret ödenmesi sözkonusu değildi. Mesleki ve teknik ortaöğretimde 2016/Aralık ayından geçerli olmak üzere yeni bir süreç başlatılmıştır. En başta mesleki eğitim merkezleri de artık zorunlu ortaöğretim kapsamına alınmıştır. Yeniden yapılandırılan mesleki ve teknik ortaöğretimde okul çeşitliliği yerine program çeşitliliği ilkesi benimsenmiştir.

Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerinin okulda alan eğitimleri sırasında ücret almaları sözkonusu değildir. Ortaöğretim programlarının gereği olarak meslek eğitimlerinin bir kısmını işletmelerde almaktadırlar. Öğrenciler işletmelerdeki eğitimleri sıralarda ücret almayı hak etmektedir. İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler için öteden beri var olan ücret ödeme zorunluluğu, 6764 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 09/12/2026 tarihinden geçerli olmak üzere işletmelerde staj veya tamamlayıcı eğitimine katılan öğrenciler için de zorunlu hale gelmiştir. Dolayısıyla mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri kayıtlı oldukları Anadolu meslek programı ile mesleki eğitim merkezi programı uyarınca işletmelerde meslek eğitimi gördükleri süreler için ücret alacaklardır. Anadolu teknik programı öğrencileri ise işletmelerde staj eğitimi sırasında ücret alacaktır.

Öğrenciler için ücret ödenmesi bir işçi gibi çalışmasının karşılığı değildir. Kaldı ki bunlar işyerlerinde işçi sayısına da dahil edilmemektedirler. Esasen öğrencilerin işyerlerinde işçi gibi çalıştırılması yerine mesleki eğitim ilişkisi sebebiyle beceri eğitimi verilmesi gerekmektedir. Öğrenciler için ödenmesi gereken ücret, işletme ile aralarında düzenlenen sözleşme gereği ödenen ve kanundan kaynaklanan bir ödemedir. İşletmeler sözleşmede kararlaştırılan ücreti ödeyeceklerdir. Ancak, mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerine belli bir tutarın altında da ücret ödenmemektedir.

Öte yandan işletmelerin öğrencilere ödediği ücretin tamamı veya bir kısmı Devlet katkısı adı altında işletmelere ödenmektedir. Devlet katkısı ödemeleri ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır. Öğrenci ücretlerine Devlet katkısı uygulamasından farklı olarak, özel mesleki ve teknik eğitim okullarına kapsamdaki Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı öğrenciler için eğitim ve öğretim desteği de verilmektedir. Çalışmamızda bu hususlara açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

I-İŞLETMELERİN MESLEKİ EĞİTİM VERME ZORUNLULUKLARI

Mesleki ve teknik ortaöğretimde öğrenci, ortaöğretim kurumlarında örgün eğitim görenler ile mesleki eğitim merkezlerinde kalfalık ve ustalık eğitimi görenleri kapsamaktadır (3308/3-1.d; OKY/4-1.o). Mesleki açık öğretim liselerinde öğrenim gören öğrenciler de bu kapsamdadır. Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının başında mesleki ve teknik Anadolu lisesi, çok programlı Anadolu lisesi, müstakil mesleki eğitim merkezi gelmektedir (OKY/4-1. ff). Mesleki açık öğretim lisesi ile özel eğitime ihtiyaç duyan bireylerin eğitim gördükleri özel eğitim meslek lisesi, özel eğitim meslek okulu ve özel eğitim uygulama okulu da bu kapsamda kabul edilebilir. Mesleki eğitim uygulamasında işletme, mal ve hizmet üreten kamu ve özel kurum, kuruluş ve işyerleridir (3308/3-1.l). Geniş anlamda işletmesi ise öğrencinin 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında mesleki eğitim gördüğü, özel sektöre ait kurum ve kuruluşları; il ve ilçe millî eğitim müdürlükleri, okul öncesi eğitim kurumları, ilköğretim ve ortaöğretim kurumları dâhil kamu kurum ve kuruluşlarını; bünyesinde döner sermaye işletmesi bulunan okul ve kurumlar için döner sermaye işletmesini, kapsamaktadır (METAS/3-1.b).

İşletmelerin kapsamdaki öğrencilere işletmelerde meslek eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırmak zorunluluğu bulunmaktadır. İşletmelerde mesleki eğitim, staj ve tamamlayıcı eğitim gören öğrenciler de, işyerlerinin şartlarına ve çalışma düzenine uymak zorundadırlar (3308/21). Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme veya kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamalarına “işletmelerde mesleki eğitim” denilmektedir (3308/3-1.h). Staj eğitimi ise öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışmadır (3308/3-1.r). Tamamlayıcı eğitim, açık öğretim yoluyla eğitimi yapılamayan alan veya dallarda, mesleki ve teknik orta öğretim programlarını tamamlayamadan okuldan ayrılanlar ile yurtdışında öğrenim görenlerin denklik işlemleri sonucunda tespit edilen eksik meslek alan veya dal derslerini işletmelerde mesleki eğitim esaslarına göre tamamlamalarına imkân sağlayan eğitimidir (3308/3-1.s). Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri kayıtlı oldukları öğretim programları uyarınca okullarındaki teorik ve uygulama derslerinin dışında işletmelerde de eğitim almaktadır. Buna göre, Anadolu meslek programına kayıtlı öğrenciler 11. sınıfta haftada 2 gün, 12.sınıfta ise haftada 3 gün işletmelerde meslek eğitimi görmektedir. Mesleki eğitim merkezi programı öğrencileri dört yıllık eğitimleri süresince 9.sınıfa kayıt yaptırmak suretiyle haftada 4 gün işletmelerde meslek eğitimi almaktadır. Anadolu teknik programına devam eden öğrenciler ise 11.sınıfın sonuna kadar tamamlanmak kaydıyla 40 iş günü işletmede

staj eğitimine katılmak zorundadır.

İşletmelerin öğrencilere işletmelerde meslek eğitim, staj eğitimi ve tamamlayıcı eğitim yaptırma zorunluluğu, 3308 sayılı Kanunun 18.maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; 10 ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az olmamak üzere mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine beceri eğitimi, mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumu öğrencilerine staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırır. Öğrenci sayısının tespitinde kesirler tam sayıya tamamlanır. Bu işletmeler mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumu öğrencilerine staj yaptırabilir. Deprem, sel ve yangın gibi tabii afetler sonucu yörede faal durumda kalan işletmelerin eğitim olanakları dikkate alınarak, belirtilen oranlar bu işletmeler için, il mesleki eğitim kurulunun teklifi ve Milli Eğitim Bakanlığının onayı ile değiştirilebilir. Mesleki eğitim kapsamına alınıp alınmadığına bakılmaksızın 10'dan az personel çalıştıran işletmeler de mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerine beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırabilirler. Anlaşılabacağı üzere işletmelerde meslek eğitimi 10 ve daha fazla personel işletmelerde zorunlu, 10'dan az personel çalıştırılan işletmelerde isteğe bağlı olarak yaptırılmaktadır.

Vardiya usulü veya mevsimlik olarak faaliyet gösteren işletmelerde eğitim görececek öğrenci sayısının tespitinde gündüz vardiyasında veya faaliyet gösterdiği mevsimde çalışan personel sayısı esas alınır. 10 ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalışma ve iş kurumu il müdürlüklerince her yıl şubat ayı içerisinde il millî eğitim müdürlüklerine ve o ildeki yükseköğretim kurumlarına bildirilir. Beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptıracak Türk Silahlı Kuvvetlerine bağlı işletmeler, Milli Eğitim Bakanlığı ve Millî Savunma Bakanlığınca birlikte belirlenir. İşletmelerdeki personel sayısının tespitinde her yılın ocak ayı, yaz mevsiminde faaliyet gösteren işletmelerde temmuz ayı esas alınır. Beceri eğitimi uygulamasına da öğretim yılı başında başlanır.

İşletmelerde mesleki eğitim uygulaması kapsamına alınacak iller ve meslekler, Mesleki Eğitim Kurulunun görüşü doğrultusunda Milli Eğitim Bakanlığınca tespit edilir. Belirtilen şekilde 10 ve daha fazla öğrenciye beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptıracak işletmeler bu amaçla bir eğitim birimi kurar. Bu birimde, yapılan eğitim için alanında ustalık yeterliğine sahip ve iş pedagojisi eğitimi almış usta öğretici veya eğitici personel görevlendirilir. Belirtilen on personel sayısını beş personele kadar indirmeye Cumhurbaşkanlığı yetkilidir.

İşletmelerin kuracağı eğitim birimi, 3308 sayılı Kanun kapsamında öğrencilerin teorik ve beceri eğitimi, staj veya tamamlayıcı eğitim ile işletme personelinin eğitimi amacıyla işletmeler tarafından oluşturulan, gerekli araç, gereç ve donanımına sahip eğitim ortamıdır (3308/3-1.p). Eğitim birimi, en az on öğ-

rencinin eğitim yapabileceği asgari standartlarda, çağın gereklerine ve her türlü sağlık ve koruyucu güvenlik önlemlerinin alındığı eğitim ve öğretime uygun bir ortamda oluşturulur. İki veya daha fazla işletme tarafından ortak eğitim birimi de kurulabilir (OKY/148). İşletmelerdeki eğitim biriminde, işletme sahibi/yöneticisi tarafından işletmede eğitimden sorumlu yönetici ve öğrenci sayısına göre yeterli sayıda eğitici personel/usta öğretici görevlendirilir. İşletmede istenilen nitelik ve sayıda eğitici personel/usta öğretici bulunmaması durumunda, okullardan meslek dersleri öğretmenleri görevlendirilebilir (OKY/150).

On ve daha fazla personel çalıştıran ve Milli Eğitim Bakanlığınca işletmelerde mesleki eğitim kapsamına alınan, ancak, beceri eğitimi yaptırmayan işletmeler, beceri eğitimi yaptırmaması gereken her öğrenci için eğitim süresince her ay 18 yaşını bitirenlere ödenen asgari ücretin net tutarının 1/3'ü nispetinde, yirmi ve daha fazla personel çalıştırılması halinde 2/3'ü nispetinde Saymanlık hesabına para yatırmakla yükümlüdürler. Ancak, mesleki eğitim şartlarına sahip olan işletmelere Milli Eğitim Bakanlığınca öğrenci gönderilememesi halinde bu işletmeler katılma payı ödemezler (3308/24).

II-ÖĞRENCİLERİN ÜCRET HAKKININ KANUNİ DAYANAĞI

Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerinden aday çırak ve çıraklar ile işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere işletmeler tarafından ücret ödenmektedir. 6764 sayılı Kanunun 45.maddesi ile 3308 sayılı Kanunun 25.maddesi birinci fıkrası değiştirilmeden önce işletmelerde staj veya tamamlayıcı eğitimine katılan öğrenciler için ücret ödenmesi zorunluluğu bulunmamaktaydı. İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler için öteden beri var olan bu zorunluluk, 6764 sayılı Kanunun yürürlük tarihi olan 09/12/2026 tarihinden geçerli olmak üzere işletmelerde staj veya tamamlayıcı eğitimine katılan öğrenciler için de zorunlu hale gelmiştir. Belirtelim ki mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında işletmelerde meslek eğitimi görüp de ücretleri ödenmemiş olanların geriye doğru ücret taleplerinin, 6098 sayılı Kanunun 147.maddesi ve 5018 sayılı Kanunun 34.maddesi gereğince beş yıllık zamanaşımı süresinin de dikkate alınarak karşılanması gerekmektedir (MEB, 2015). Mesleki eğitim merkezi ustalık telafi eğitimi alan öğrenciler işletmelerde meslek eğitimi esaslarına göre eğitim aldıkları için ücret hakkından yararlanmaktadır. Diploma telafi eğitimine katılan öğrenciler ile okulda alan eğitimi alan öğrencilerin ise ücret hakkı bulunmamaktadır. Aday çırak ve çıraklar ile işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere işletmeler tarafından ödenen ücretin Devlet katkısı ödemesi ilgili mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu tarafından yapılmaktadır. Aynı durum ustalık telafi eğitimine katılan öğrenciler için de geçerlidir (MEB, 2021).

Buna göre, aday çırak ve çıraklar ile işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere işletmeler tarafından ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar, düzenlenecek sözleşme ile tespit edilir. Ancak, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere asgari ücretin net tutarının; yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde otuzundan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde onbeşinden, aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde otuzundan, kalfalık yeterliğini kazanan mesleki eğitim merkezi 12.sınıf öğrencilerine asgari ücretin yüzde ellisinden aşağı ücret ödenemez. Bu amaçla kamu kurum ve kuruluşları gerekli tedbirleri alır. Staj yapacak işletme bulunamaması nedeniyle stajını okulda yapan ortaöğretim öğrencilerinin ... yaptıkları stajlar bu fıkra hükmü kapsamı dışındadır ” (3308/25-1). Aday çırak, çırak ve öğrencilere ödenecek ücretler her türlü vergiden müstesnadır (3308/25-3). Kanunda öğrenciler için ödenmesi gereken en az ücret belirlendiği için işverenler bu tutarların üzerinde ücret ödeyebilecektir. Diğer taraftan, aday çırak ve çıraklar ile işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere yukarıdaki şekilde yapılacak ödemeler asgari ücretin net tutarının yüzde otuzundan, kalfalık yeterliğini kazanan mesleki eğitim merkezi 12. sınıf öğrencilerine yapılacak ödemeler asgari ücretin yüzde ellisinden az olamayacaktır (3308/Geçici 12-1).

Ders dışı zamanlarda yoğunlaştırılmış eğitime devam eden öğrencilerin ücretleri çalışma gün sayısı dikkate alınarak asgari ücretin yüzde ellisinden aşağı olmamak kaydıyla taraflarca belirlenir. İşletmelerinde tamamlayıcı eğitim yaptıracak işletmelerin ücrete ilişkin sorumlulukları da bulunmaktadır. İşletmede mesleki eğitim, staj ve tamamlayıcı eğitim gören öğrenciye, 3308 sayılı Kanunun 25. maddesinde belirtilen miktardan az olmamak üzere ödenecek ücret tutarı, ücret artışı ve diğer olanakları kapsayan eğitim sözleşmesini öğrenci veya velisi okul müdürüyle birlikte imzalar (OKY/144-1.e). Öğrencinin 18 yaşından büyük olması durumunda sözleşmeyi velisi değil taraf olarak kendisi imzalayacaktır. Burada sözü edilen sözleşme ise “Milli Eğitim Bakanlığı İşletmelerde Mesleki Eğitim / Tamamlayıcı Eğitim / Staj Sözleşmesi” dir (MEB, 2024). Söz konusu sözleşme taraflarca imzalandığı tarihte yürürlüğe girmekte ve öğrencinin işletmelerde mesleki eğitim, tamamlayıcı eğitim veya stajını tamamladığı tarihe kadar geçerliliğini sürdürmektedir.

III- ÖĞRENCİ ÜCRETLERİNE DEVLET KATKISI

İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere mesleki eğitim devam ettiği sürece yürürlükteki asgari ücretin net tutarının %30’undan az olmamak üzere ücret ödenmektedir. Tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere ilgili işletmeler tarafından 3308 sayılı Kanunun 25.maddesi kapsamında ödenecek olan ücretin bir kısmı yahut tamamı da

Devlet katkısı olarak ödenebilmektedir. Belirtelim ki, tamamlayıcı eğitimlerini kamu kurum ve kuruluşlarında yapan öğrenciler için Devlet Katkısı ödemesi yapılmamaktadır. Öğrencilere ödenecek ücret her türlü vergiden muaf tutulmuştur. Bu hususlar 3308 sayılı Kanunun geçici 12.maddesinde düzenlenmiştir.

2016-2017 eğitim ve öğretim yılı sonuna kadar uygulanmak üzere aday çıracak ve çıracaklar ile 3308 sayılı Kanunun **18.madde hükümleri uyarınca işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere**, 3308 sayılı Kanunun 25.maddenin birinci fıkrası kapsamında yapılacak ödemeler asgari ücretin net tutarının %30'ndan, kalfalık yeterliğini kazanan mesleki eğitim merkezi 12.sınıf öğrencilerine yapılacak ödemeler asgari ücretin %50'nden az olamaz. Mesleki eğitim merkezi programı dışındaki okul ve kurumlarda öğrenim gören öğrencilere ödenebilecek en az ücretin; yirmiden az personel çalıştıran işletmeler için 2/3'si, yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işletmeler için 1/3'i; mesleki eğitim merkezi programına devam eden öğrencilere ödenebilecek en az ücretin ise tamamı 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 53.maddesinin üçüncü fıkrasının (B) bendinin (h) alt bendi için ayrılan tutardan **Devlet katkısı** olarak ödenir. **Bu kapsamda yapılacak ödemeleri 10 eğitim ve öğretim yılına kadar uzatmaya Cumhurbaşkanı yetkilidir ...** Kamu kurum ve kuruluşlarına Devlet katkısı ödenmez (3308/Geçici 12-1). Bu madde uyarınca ödenen Devlet katkısı ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ay içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bütçesinden İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılır (3308/Geçici 12-2). Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Milli Eğitim Bakanlığı ile İŞKUR tarafından belirlenmektedir.

Buna göre, 3308 sayılı Kanunun geçici 12.maddesi kapsamında işletmelerde mesleki eğitim, staj ve tamamlayıcı eğitim gören öğrenciye ödenecek ücret aylık asgari ücretin net tutarından az olamayacağına göre, 2025 yılında 30 gün üzerinden ödenecek ücret $22.104,64 \times \%30 = 6.631,40$.-TL'den az olamayacaktır. Dolayısıyla işletmenin öğrenciye ödemesi gereken en az ücret aylık 6.631,40.-TL'dir. İşletmelerde mesleki eğitim, staj ve tamamlayıcı eğitim gören öğrenciye ödenebilecek en az ücretin; yirmiden az personel çalıştıran işletmeler için 2/3'si, yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işletmeler için 1/3'i Devlet katkısı olarak ödenecektir. Buna göre, 2025 yılında her tam ay/30 gün için; 20'den az personel çalıştıran işletmeye her bir öğrenciden ötürü $6.631,40 \times 2/3 = 4.420,93$.-TL; 20 ve üzerinde personel çalıştıran işletmeye ise her bir öğrenciden dolayı $6.631,40 \times 1/3 = 2.210,46$.-TL Devlet katkısı ödenir

Öğrenci ücretlerine Devlet katkısına ilişkin bugüne kadar üç farklı tarihli usul ve esas yayınlanmıştır. Bunlar, 10/02/2017 tarihli, 07/01/2022 tarihli ve en son 24/07/2023 tarihli usul ve esaslar. 24/07/2023 tarihli 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa göre Aday Çıracak ve Çıracaklar İle İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören, Staj veya Tamamlayıcı Eğitime Devam Eden Öğrencilere Öde-

necek Ücretlere Yönelik Devlet Katkısı Uygulaması Hakkında Usul ve Esaslar (ÖÜDKUE)'ın 9.maddesine göre de Devlet katkısı uygulamasının Cumhurbaşkanlığınca uzatılması halinde bu Usul ve Esasların uygulanmasına devam olunacaktır. Aşağıda yazar tarafında oluşturulan Tablo 1'de, kapsamdaki öğrencilere 3308 sayılı Kanunun geçici 12.maddesi uyarınca ödenecek ücretlere Devlet katkısı ödemelerinin hukuki/idari dayanakları ile ödeme yapılacak eğitim-öğretim sürelerine ve buna ilişkin süre uzatımlarına yer verilmiştir.

Tablo -1:Öğrenci Ücretlerine Devlet Katkısı Ödenme Süreleri Tespiti

Hukuki Dayanak	Yayınlandığı Resmi Gazete	Eğitim-Öğretim Süresi	Uzatılan Eğitim-Öğretim Süresi
02/12/2016 tarih ve 6764 sayılı Kanun	09/12/2016-29913	2016-2017	-
11/09/2017 tarihli, 2017/10834 sayılı BKK	20/10/2017-30216	-	2017-2018
22/11/2018 tarihli, 356 sayılı CBK	16/08/2018-30511	-	2018-2019 eğitim öğretim yılı başından başlayarak 3 eğitim-öğretim yılı
04/01/2022 tarihli, 5063 sayılı CBK	05/01/2022-31710	-	2021-2022 eğitim öğretim yılı başından başlayarak 5 eğitim-öğretim yılı

Kaynak:Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Kapsamdaki öğrencilere 3308 sayılı Kanunun geçici 12.maddesi ve eğitim sözleşmesi (METAS) gereğince ödenmesi gereken ücretin Devlet katkısına ilişkin kısmı İŞKUR tarafından İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarından, kalan tutar ise işletme tarafında karşılanır. Devlet katkısı ödemesi yapılacak olan mesleki alanlar MEB ve İŞKUR tarafından belirlenir. Her öğrenci Devlet katkısından bir defaya mahsus yararlandırılır (ÖÜDKUE/4-4). İşletmeler öğrenciye sözleşme gereği ödenmesi gereken ücreti her ayın sekizinci gününe kadar öğrencinin banka hesabına yatırır. İşletmelerce ödenen ücretin Devlet katkısına ilişkin tutarı aynı ayın en geç yirbeşinci gününe kadar işletmelere ödenir (ÖÜDKUE/4-5). İşletmeler Devlet katkısı tutarı ile işletme payına düşen tutarı her ayın onuncu günü sonuna kadar öğrencinin banka hesabına ödemekle sorumludur (ÖÜDKUE/5-3).

MEB'in yetki verdiği durumlarda Devlet katkısı ödemeleri okul müdürlüklerince doğrudan öğrencilere de ödenebilir. Öte yandan devamsızlık ve raporlu olan öğrencilere bu süreler için ücret ödemesi yapılmayacaktır. İşletmede mesleki eğitime ve teorik eğitime özürsüz devam etmeyen veya ücretsiz izin kullanan öğrencinin bu günlerdeki ücreti kesilir. 3308 sayılı Kanunda ve 24/07/2023 tarihli Usul ve Esaslar'da aranan şartları taşımadıkları sonradan tespit edilenlere ödenen Devlet katkısı ödemesi "fazla ve yersiz

ödeme” kapsamında işverenden tahsil edilecektir. Öğrencinin devamsızlığı halinde işletme tarafından ödenecek ücret ise şu formül uygulanarak hesaplanacaktır: **Ödenecek ücret = [(Aylık Net Asg. Ücret x %30) - (Aylık Net Asg. Ücret x %30 x Devamsız Gün Sayısı) / 30]**.

24/07/2023 tarihli Usul ve Esaslar uyarınca bazı kişilere/öğrencilere Devlet katkısı ödemesi yapılmayacaktır: İŞKUR tarafından “aktif işgücü hizmetleri” kapsamında düzenlenen kurs veya programlardan yararlanmış ve/veya yararlanmakta olanlara; “önceki öğrenmelerin tanınması” kapsamında mesleğinde ustalık belgesi alabilecek durumda olup mesleki eğitim merkezi programlarına kayıtlı olanlara; kayıt olmak istediği meslek/alan dalından diploması, ustalık belgesi, işyeri açma belgesi, 4.seviye veya üstü MYK mesleki yeterlilik belgesi, 4.seviye veya 756 saat kurs bitirme belgesine sahip olanlara, kendi çalışmalarından dolayı aylık bağlanmış *[(emekli), emeklilik denildiği için burada yaşlılık aylığının kastedildiği düşünülmektedir]* olanlara; eğitim sözleşmesi tarihi itibarıyla, isteğe bağlı sigortalılık hariç 5510 sayılı Kanuna göre zorunlu olarak 4/a, 4/b ve 4/c statüsünde, 5510 sayılı Kanunun ek 6 ve ek 9.maddesi birinci fıkrası kapsamında son üç yıl içerisinde süreye bağlı olmaksızın sigortalı olup *ustalık telafi programlarına* kayıt olanlara; önlisans, lisans ve lisansüstü bir programdan mezun olanlara; 3308 sayılı Kanunun 18.maddesi kapsamında eğitim birimi oluşturmayan işletmelere, Devlet katkısı ödemesi yapılmaz (ÖÜDKUE/4-4).

24/07/2023 tarihli Usul ve Esaslar uyarınca Devlet katkısı ödemesi yapılacak olan mesleki alanların MEB ve İŞKUR tarafından belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Buna göre; 1 Ekim 2023 tarihinden itibaren meslekî eğitim merkezi örgün eğitim programlarının sadece aşağıda Tablo 2’de yer verilen meslek alanlarından kayıt olacak öğrencilerin işletmelerine, öğrenci 22 yaşını dolduruncaya kadar, 24 Temmuz 2023 tarihinden itibaren ustalık telafi programlarına ise Tablo 3’de yer verilen meslek alanlarından kayıt olacak öğrencilerin işletmelerine, Devlet katkısı ödenmesi kararlaştırılmıştır (MEB, 2023).

Tablo 2: Mesleki Eğitim Merkezi Programı-Örgün Eğitim Devlet Katkısından Yararlanacak Alanlar (22 Yaşını Dolduruncaya Kadar)

Sıra No	Alan Adı	Sıra No	Alan Adı
1	Ayakkabı ve Saraciye Teknolojisi	15	Matbaa Teknolojisi
2	Bilişim Teknolojileri	16	Metal Teknolojisi
3	Denizcilik	17	Metalürji Teknolojisi
4	Elektrik- Elektronik Teknolojisi	18	Mobilya ve İç Mekân Tasarımı
5	Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri	19	Moda Tasarım Teknolojileri
6	Gemi Yapımı	20	Motorlu Araçlar Teknolojisi
7	Gıda Teknolojisi	21	Plastik Teknolojisi
8	Grafik Ve Fotoğraf	22	Seramik ve Cam Teknolojisi
9	Harita-Tapu-Kadastro	23	Siber Güvenlik
10	Hayvan Yetiştiriciliği ve Sağlığı	24	Tarım
11	İnşaat Teknolojisi	25	Tekstil Teknolojisi
12	Kimya Teknolojisi	26	Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme
13	Kuyumculuk Teknolojisi	27	Yenilenebilir Enerji Teknolojileri
14	Makine Teknolojisi	28	Yiyecek İçecek Hizmetleri

Kaynak:MEB

Tablo -3: Mesleki Eğitim Merkezi Programı- Ustalık Telifi Devlet Katkısından Yararlanacak Alanlar

Sıra No	Alan Adı
1	Elektrik- Elektronik Teknolojisi
2	Gemi Yapımı
3	Makine Teknolojisi
4	Metal Teknolojisi
5	Mobilya ve İç Mekân Tasarımı
6	Motorlu Araçlar Teknolojisi
7	Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme

Kaynak:MEB

IV- ÖĞRENCİLER İÇİN EĞİTİM VE ÖĞRETİM DESTEĞİ

Öğrenci ücretlerine Devlet katkısı uygulamasından farklı olarak, özel mesleki ve teknik eğitim okullarına kapsamdaki öğrenciler için eğitim ve öğretim desteği de verilmektedir. Özel mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları, mesleki ve teknik Anadolu lisesi, müstakil mesleki eğitim merkezi ile öğrenci sayısı çok az da olsa özel eğitime ihtiyaç duyan bireylerin eğitim gördükleri özel eğitim meslek lisesi, özel eğitim meslek okulu ve özel eğitim uygulama okuludur. Görüldüğü üzere özel nitelikli çok programlı Anadolu lisesi bulunmamaktadır. Eğitim ve öğretim desteği sadece özel meslekî ve teknik anadolu liselerinde öğrenim gören öğrenciler için verilmektedir. 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında açılan mesleki ve teknik eğitim okullarında öğrenim gören Türk vatandaşı öğrencilere Devlet tarafından eğitim ve öğretim desteği sağlanmaktadır. 5580 sayılı Kanunun 12.maddesi üçüncü, dördüncü, beşinci ve altıncı fıkralarında;

“(3)Bu Kanun kapsamında organize sanayi bölgelerinde açılan mesleki ve teknik eğitim okullarında öğrenim gören Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı her bir öğrenci için, 2012-2013 eğitim ve öğretim yılından başlamak üzere, resmî okullarda öğrenim gören bir öğrencinin okul türüne göre Devlete maliyetinin bir buçuk katını geçmemek üzere, her eğitim öğretim yılı itibarıyla Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı tarafından müştereken belirlenen tutarda, Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine bu amaçla konulan ödenekten **eğitim ve öğretim desteği** yapılabilir. (4)Cumhurbaşkanı kararıyla, bu Kanun kapsamında organize sanayi bölgeleri dışında açılan mesleki ve teknik eğitim okullarında öğrenim gören Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı öğrenciler için de altıncı fıkradaki usul ve esaslar çerçevesinde eğitim ve öğretim desteği yapılabilir. (5)Söz konusu eğitim öğretim hizmetini sunan veya yararlananların, gerçek dışı beyanda bulunmak suretiyle fazladan ödemeye sebebiyet vermele-ri durumunda bu tutarların, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 51.maddesine göre hesaplanacak gecikme zammı ile birlikte bir ay içinde ödenmesi, yapılacak tebligatla sebebiyet verenlerden istenir. Bu süre içinde ödenmemesi hâlinde bu tutarlar, anılan Kanun hükümlerine göre Hazine ve Maliye Bakanlığına bağlı vergi daireleri tarafından takip ve tahsil edilir. Bu fiillerin tekrarı hâlinde, ayrıca kurum açma izinleri iptal edilir. (6)Bu konu ile ilgili öğrenci başarı durumu da dâhil olmak üzere destek verilme kriterleri, hangi eğitim ve öğretim alanlarına destek verileceğine dair kurallar ile diğer usul ve esaslar Hazine ve Maliye Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığınca müştereken hazırlanan yönetmelikle belirlenir.” denilmiştir.

5580 sayılı Kanun hükümleri doğrultusunda; Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinin (ÖÖKY) ek 1.maddesi birinci fıkrasının (a), (c), (ç), (d), (e) ve (f) bentlerinde; “a) Okulun organize sanayi bölge-si içerisinde veya 21/3/2016 tarihli ve 2016/8660 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı

ile yürürlüğe konulan Organize Sanayi Bölgeleri Dışında Açılan Özel Meslekî ve Teknik Eğitim Okullarında Öğrenim Gören Öğrencilere Eğitim Öğretim Desteği Verilmesine İlişkin Karar (OSBDÖMTEK) kapsamında 2016-2017 öğretim yılından itibaren uygulanmak üzere organize sanayi bölgesi dışında açılmış olması; c) Her bir öğrenci için verilecek eğitim ve öğretim desteği süresinin okulun öğretim süresini aşmaması, nakil yoluyla gelen öğrenciler için ise okulun kalan öğretim süresinden fazla olmaması; ç) Öğrencinin, o eğitim ve öğretim yılının başlamasından en geç otuz gün içerisinde okula kaydının veya eğitim ve öğretim desteği yapılan okullar dışındaki okullardan naklinin yapılmış olması; d) Öğrencinin okula devam ediyor olması ve devamsızlıktan başarısız duruma düşmemesi; e) Organize sanayi bölgesi dışında açılacak özel meslekî ve teknik Anadolu liselerinde okulun açıldığı il veya ilçe nüfusunun 20.000 ve üzerinde olması; f) Organize sanayi bölgesi dışında açılan özel meslekî ve teknik Anadolu liselerinde, takviye kursları, yemek, servis, pansiyon hizmetleri hariç olmak üzere eğitim ve öğretim desteği kapsamındaki öğrencilerden tebliğde desteklenecek alan/dallarda belirlenen eğitim öğretim desteği tutarı kadar eğitim öğretim ücreti alınabilecek olması şartıyla eğitim ve öğretim desteği yapılabilir.” hükümleri yer almaktadır.

Aynı Yönetmeliğin (ÖÖKY) ek 1.maddesinin ikinci fıkrasında ise; “Eğitim ve öğretim desteği verilecek okul tür, alan ve dalları ile her bir öğrenci için verilecek eğitim ve öğretim desteği tutarı, resmî okullarda öğrenim gören bir öğrencinin okul türüne, alanına ve dalına göre Devlete maliyetinin bir buçuk katını geçmemek üzere, bir önceki yılın verileri esas alınarak her yıl Mayıs ayında Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığınca müştereken hazırlanacak olan tebliğde belirlenir.” denilmiştir. Buna göre, 2024-2025 ve 2025-2026 eğitim öğretim yıllarında hangi meslekî alanlar için verilecek destek tutarları Organize Sanayi Bölgeleri İçinde ve Organize Sanayi Bölgeleri Dışında Açılan Özel Meslekî ve Teknik Anadolu Liselerinde Öğrenim Gören/Görececek Öğrenciler İçin Eğitim ve Öğretim Desteği Verilmesine İlişkin Tebliğ (ÖMTALEDT) ile düzenlenmiştir. 2025-2026 eğitim öğretim dönemi için 2024-2025 eğitim öğretim yılındaki destek tutarlarına göre %35 oranında artışa gidildiği görülmektedir.

5580 sayılı Kanun kapsamında Organize Sanayi Bölgeleri içinde açılan özel meslekî ve teknik Anadolu liselerinin alan/dallarında öğrenim gören Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı her bir öğrenciye verilecek eğitim ve öğretim desteği tutarları; 9, 10, 11 ve 12.sınıflarda alanlara göre ayrı ayrı olmak üzere belirlenmiştir (ÖMTALEDT/1). **Organize sanayi bölgeleri içinde** faaliyette bulunan özel meslekî ve teknik Anadolu liselerinde öğrenim gören öğrencilerden 18/10/2024 tarihi ve öncesinde bu okullara kayıtlı bulunan ve 2024-2025 eğitim-öğretim döneminde öğrenimine devam eden öğrenciler için, alan bazında ödenmesi gereken destek tutarlarının taksitler halinde (*Kasım 2024, Şubat 2025 ve Haziran 2025'te üç taksit olarak*) ödenmesi MEB tarafın-

dan kararlaştırılmıştır (MEB, 2025a). 2025-2026 eğitim öğretim dönemi ödenecek destek tutarları ise Kasım 2025, Şubat 2026 ve Haziran 2026'da üç taksit olarak yapılacaktır (MEB, 2025b). Tablo 4'de bu tutarlara yer verilmiştir.

Tablo -4: *OSB İçinde Açılan Özel Meslekî ve Teknik Anadolu Liselerinde Öğrenim Gören Öğrenciler İçin Eğitim ve Öğretim Desteği Verilen Alanlar ve Destek Tutarları*

Sıra No	Alan Adı	Eğitim Öğretim Yılı Destek Tutarı (TL)	
		2024 -2025	2025-2026
1	Ayakkabı ve Saraciye Teknolojisi	36.258,00	48.948,00
2	Bilişim Teknolojileri	34.320,00	46.332,00
3	Biyomedikal Cihaz Teknolojileri	45.894,00	61.957,00
4	Elektrik-Elektronik Teknolojisi	55.005,00	74.257,00
5	Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri	53.402,00	72.093,00
6	Gemi Yapımı	55.005,00	74.257,00
7	Gıda Teknolojisi	47.886,00	64.646,00
8	Kimya Teknolojisi	52.542,00	70.932,00
9	Laboratuvar Hizmetleri	36.258,00	48.948,00
10	Makine ve Tasarım Teknolojisi	53.821,00	72.658,00
11	Matbaa Teknolojisi	46.730,00	63.086,00
12	Metal Teknolojisi	52.541,00	70.930,00
13	Mobilya ve İç Mekan Tasarımı	47.504,00	64.130,00
14	Moda Tasarım Teknolojileri	39.678,00	53.565,00
15	Motorlu Araçlar Teknolojisi	57.501,00	77.626,00
16	Plastik Teknolojisi	52.854,00	71.353,00
17	Tekstil Teknolojisi	50.064,00	67.586,00
18	Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme	46.730,00	63.086,00
19	Uçak Bakım	45.894,00	61.957,00
20	Yenilenebilir Enerji Teknolojileri	57.501,00	77.626,00

5580 sayılı Kanun kapsamında **organize sanayi bölgeleri dışında** açılan özel meslekî ve teknik Anadolu liselerinin alan/dallarında öğrenim gören Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı her bir öğrenciye verilecek eğitim ve öğretim

desteği tutarları; 9, 10, 11 ve 12.sınıflarda alanlara göre ayrı ayrı olmak üzere belirlenmiştir (ÖMTALEDT/2). Organize sanayi bölgeleri dışında faaliyette bulunan özel mesleki ve teknik Anadolu liselerinde öğrenim gören öğrencilerden 18/10/2024 tarihi ve öncesinde bu okullara kayıtlı bulunan ve 2024-2025 eğitim-öğretim döneminde öğrenimine devam eden öğrenciler için, alan bazında ödenmesi gereken destek tutarlarının taksitler halinde (*Kasım 2024, Şubat 2025 ve Haziran 2025'te üç taksit olarak*) ödenmesi de MEB kararlaştırılmıştır (MEB, 2025c). 2025-2026 eğitim öğretim dönemi ödenecek destek tutarları ise Kasım 2025, Şubat 2026 ve Haziran 2026'da üç taksit olarak yapılacaktır (MEB, 2025b). Tablo 5'de bu tutarlar gösterilmiştir.

Tablo-5:*OSB Dışında Açılan Özel Meslekî ve Teknik Anadolu Liselerinde Öğrenim Gören Öğrenciler İçin Eğitim ve Öğretim Desteği Verilen Alanlar ve Destek Tutarları*

Sıra No	Alan Adı	Eğitim Öğretim Yılı Destek Tutarı (TL)	
		2024 -2025	2025-2026
1	Biyomedikal Cihaz Teknolojileri	29.738,00	40.146,00
2	Denizcilik	32.448,00	43.805,00
3	Elektrik-Elektronik Teknolojisi	34.091,00	46.023,00
4	Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri	32.448,00	43.805,00
5	Gemi Yapımı	32.448,00	43.805,00
6	Gıda Teknolojisi	30.432,00	41.083,00
7	Hayvan Yetiştiriciliği ve Sağlığı	27.024,00	36.482,00
8	İnşaat Teknolojisi	29.738,00	40.146,00
9	Kimya Teknolojisi	31.894,00	43.057,00
10	Makine ve Tasarım Teknolojisi	32.560,00	43.956,00
11	Motorlu Araçlar Teknolojisi	35.109,00	47.397,00
12	Radyo-Televizyon	30.141,00	40.690,00
13	Tarım	35.109,00	47.397,00
14	Uçak Bakım	29.738,00	40.146,00
15	Yenilenebilir Enerji Teknolojileri	36.218,00	48.894,00

SONUÇ

Anlaşılabacağı üzere mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencilerine işletmelerde meslek eğitimi, sataj ve tamamlayıcı eğitimleri sırasında işletmeler tarafından ücret ödenmektedir. İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere asgari ücretin net tutarının; yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde otuzundan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde onbeşinden, aday çıracak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde otuzundan, kalfalık yeterliğini kazanan mesleki eğitim merkezi 12.sınıf öğrencilerine asgari ücretin yüzde ellisinden aşağı ücret ödenemez.

Mesleki eğitim merkezi programı dışındaki okul ve kurumlarda öğrenim gören öğrencilere ödenebilecek en az ücretin; yirmiden az personel çalıştıran işletmeler için 2/3'si, yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işletmeler için 1/3'i; mesleki eğitim merkezi programına devam eden öğrencilere ödenebilecek en az ücretin ise tamamı 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 53.maddesinin üçüncü fıkrasının (B) bendinin (h) alt bendi için ayrılan tutardan Devlet katkısı olarak ödenmektedir. Kapsamdaki öğrencilere 3308 sayılı Kanunun geçici 12.maddesi ve eğitim sözleşmesi gereğince ödenmesi gereken ücretin Devlet katkısına ilişkin kısmı İŞKUR tarafından İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarından, kalan tutar ise işletme tarafında karşılanır. Devlet katkısı ödemesi yapılacak olan mesleki alanlar MEB ve İŞKUR tarafından belirlenmektedir.

Öğrenci ücretlerine Devlet katkısı uygulamasından farklı olarak, özel mesleki ve teknik eğitim okullarına kapsamındaki öğrenciler için 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 12.maddesi uyarınca eğitim ve öğretim desteği de verilmektedir. Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı her bir öğrenci için verilecek eğitim ve öğretim desteği tutarı, resmî okullarda öğrenim gören bir öğrencinin okul türüne, alanına ve dalına göre Devlete maliyetinin bir buçuk katını geçmemek üzere, bir önceki yılın verileri esas alınarak her yıl Mayıs ayında Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığınca müştereken belirlenmektedir. Eğitim ve öğretim desteği, organize sanayi bölgeleri içinde ve dışında açılan özel meslekî ve teknik anadolu liselerinde öğrenim gören öğrenciler için ayrı ayrı belirlenmektedir.

KAYNAKÇA

- MEB.(2015). Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün 05/11/2015 tarih ve 11293300 sayılı yazısı.
- MEB.(2021). Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün 13/10/2021 tarih ve 34541388 sayılı yazısı.
- MEB.(2023). Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün 29/09/2023 tarih ve 85635102 sayılı yazısı.
- MEB.(2024). Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün 16/05/2024 tarih ve 102484362 sayılı yazısı.
- MEB.(2025a). Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğünün 13/02/2025 tarih ve 126606345 sayılı yazısı.
- MEB.(2025b). <https://www.meb.gov.tr/osb-ici-ve-disindaki-ozel-meslek-ve-teknik-liselere-egitim-destegi-tebliği-yayimlandi/haber/38033/tr>, (Erişim:16/10/2025).
- MEB.(2025c). Özel Öğretim Kurumları Genel Müdürlüğünün 13/02/2025 tarih ve 126639785 sayılı yazısı.
- OKY.(2013).Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, 07/09/2013-28758 RG.
- OSBDÖMTEK.(2016).Organize Sanayi Bölgeleri Dışında Açılan Özel Meslekî ve Teknik Eğitim Okullarında Öğrenim Gören Öğrencilere Eğitim Öğretim Desteği Verilmesine İlişkin Karar (2016/8660 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı), 25/03/2016-29664 RG.
- ÖMTALEDT.(2024). 2024-2025 Eğitim Öğretim Yılında Organize Sanayi Bölgeleri İçinde ve Organize Sanayi Bölgeleri Dışında Açılan Özel Meslekî ve Teknik Anadolu Liselerinde Öğrenim Gören/Görececek Öğrenciler İçin Eğitim ve Öğretim Desteği Verilmesine İlişkin Tebliğ, 21/08/2024-32639 RG.
- ÖMTALEDT.(2025). 2025-2026 Eğitim Öğretim Yılında Organize Sanayi Bölgeleri İçinde ve Organize Sanayi Bölgeleri Dışında Açılan Özel Meslekî ve Teknik Anadolu Liselerinde Öğrenim Gören/Görececek Öğrenciler İçin Eğitim ve Öğretim Desteği Verilmesine İlişkin Tebliğ, 12/08/2024-32984 RG.
- ÖÖKY.(2012). Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği, 20/3/2012-28239 RG.
- ÖÜDKUE. (2023). 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa göre Aday Çıracak ve Çıracaklar İle İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören, Staj veya Tamamlayıcı Eğitime Devam Eden Öğrencilere Ödenecek Ücretlere Yönelik Devlet Katkısı Uygulaması Hakkında Usul ve Esaslar, 24/07/2023.



GÜVENCESİZLİĞİN YÖNETİMİ: NEOLİBERAL DEVLETTE SOSYAL POLİTİKANIN DÖNÜŞÜMÜ

“ ”

Ahmet Ali UGAN¹
Özkan AYDAR²

1 Dr. Öğr. Üyesi, Iğdır Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü, ahmetaliugan@hotmail.com ORCID: 0000-0001-9264-2673

2 Dr. Öğr. Üyesi, Iğdır Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, ozkanaydar36@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5547-9405

Giriş

Günümüz çalışma hayatında güvencesizlik, çoğu zaman emek piyasalarındaki geçici aksaklıklar ya da istihdam sorunları çerçevesinde ele alınmaktadır. Bununla birlikte, devlet–piyasa–toplum ilişkilerinin yeniden yapılandırılması sonucunda güvencesizliği daha kalıcı ve kurumsallaşmış bir yönetim mantığıyla ilişkilendiren yaklaşımlar da bulunmaktadır. Bu çerçevede güvencesizliğin, yalnızca sosyolojik düzeyde bir emek deneyimi olarak değil; kamu yönetimi açısından bir politika alanı ve bir risk yönetimi olarak da ele alınmasının verimli olabileceği söylenebilir. Aynı zamanda böyle bir yaklaşımın güvencesizliği tek biçimli bir açıklama çerçevesi içinde ele alma riski taşıdığı da göz önünde bulundurulmalıdır; çünkü güvencesizlik, farklı bağlamlarda farklı biçimler alan çok katmanlı bir olgudur. Nitekim neoliberal rasyonalite, sosyal sorunların çözümünü kamusal güvenceler etrafında örgütlemekten ziyade, sorumluluğu bireyselleştiren ve sosyal korumayı seçicilik, koşulluluk ve performans ölçütleri üzerinden yeniden tanımlayan bir yönelim üretmektedir (Dardot & Laval, 2012).

Son yıllarda sosyal bilimler literatüründe giderek daha merkezi bir kavram haline gelen güvencesizlik, emek piyasalarındaki esnekleşme, sosyal haklardaki aşınma ve refah devletin dönüşümüyle birlikte sadece belirli istihdam biçimlerine özgü bir sorun olmaktan çıkarak toplumsal yaşamın farklı alanlarını da etkileyen yapısal bir probleme dönüşmüştür. Bu kadar geniş bir literatüre rağmen güvencesizlik, çoğu zaman ya emek sosyolojisi bağlamında bireysel deneyimlere odaklanan analizlerle ya da kamu politikası literatüründe teknik düzenleme sorunları çerçevesinde ele alınmaktadır. Söz konusu iki yaklaşım arasındaki kopukluğun gösterdiği gibi güvencesizlik, hem toplumsal hem de kurumsal boyutlarıyla birlikte ele alınmalı ve farklı disiplinlerle birlikte bütüncül açıklama modelleriyle kavranmalıdır. Güvencesizlik literatüründe emek piyasalarındaki dönüşümler ve güvencesiz çalışmanın bireyler üzerindeki etkileri ortaya konulmaktadır. Bu çalışmalar, güvencesizliği sadece gelir düzensizliği ya da iş güvencesinden yoksunluk olarak değil; kimlik inşası, yaşam pratikleri ve gelecek planları üzerinde belirleyici olan çok boyutlu bir deneyim olarak ele almaktadır. Bununla birlikte ilgili literatür, kimi zaman devletin ve kamu politikalarının bu deneyimleri nasıl yapılandığı sorusunu ikincil plana itebilmektedir. Fakat kamu yönetimi ve sosyal politika literatürü, güvencesizliği çoğunlukla istihdam politikaları, sosyal yardım programları ve idari düzenlemeler çerçevesinde değerlendirmekte; söz konusu politikaların emek deneyimi ve yaşam kalitesi üzerindeki uzun vadeli etkilerini sınırlı ölçüde tartışmaktadır. Bu ayrışma, güvencesizliğin ya öznel bir deneyime ya da bir politika sorununa indirgenmesi riskini doğurmaktadır. Dolayısıyla güvencesizlik ne piyasa dinamiklerinin bir sonucu olarak ne de sosyal politikanın idari araçlarıyla açıklanabilecek dar bir problem alanı olarak kavranabilir. Güvencesizlik, devletin sosyal riskleri

nasıl tanımladığı, hangi riskleri kamusal sorumluluk alanıyla ilişkilendirdiği ve hangilerini bireylerin kendi baş etme kapasitelerine bıraktığıyla doğrudan ilişkilidir. Bu açıdan güvencesizliği, emek görünümü ile kamu müdahalesi biçimleri arasındaki karşılıklı etkileşimi birlikte ele alan bir perspektifle analiz etmek mümkün görünmektedir. Böyle bir perspektifi sosyoloji ile kamu yönetimi arasındaki disiplinlerarası bir çerçeveden hareketle kurmak mümkün görünmektedir. Bu perspektif sadece yöntemsel bir tercih olarak değil; güvencesizliğin yapısal karakterini kavramak açısından bir gereklilik olarak da değerlendirilebilir.

Bu yönüyle çalışma, güvencesizliğin azaltılması gereken bir sapmadan ziyade neoliberal devletin bir takım politika araçlarıyla yönettiği ve normalleştirdiği bir toplumsal dönüşümü tartışmayı amaçlamaktadır. Sosyoloji literatürünün güvencesizlik, prekaryalaşma ve emek deneyimi üzerine sunduğu yaklaşımlar, kamu yönetimi literatürünün sosyal politika araçları, refah rejimi düzenekleri ve kamu hizmeti tasarımıyla birleştirildiğinde, güvencesizliğin hem toplumsal etkilerini hem de kurumsal üretim biçimlerini birlikte görünür kılmak mümkün hale gelmektedir. Bu bağlamda prekarya tartışmaları, güvencesizliğin sınıfsal ve öznel sonuçlarını anlamak için güçlü bir analitik zemin sunarken (Standing, 2014), kamu yönetimi perspektifi ise devletin güvencesizliği nasıl ve hangi araçlarla yönettiğini daha sistematik biçimde ele almayı mümkün kılmaktadır. Neoliberal dönüşüm, sadece piyasanın genişlemesiyle değil, kamu yönetiminin işleyiş mantığındaki değişimle de ilerlemiştir. Kamu hizmetlerinin sunumunda verimlilik, ölçülebilir performans, esneklik ve rekabet gibi ilkelerin öne çıkması; kamu örgütlerinin ve sosyal politika araçlarının vatandaşla kurduğu ilişkiyi yeniden biçimlendirmiştir (Hughes, 2014). Bu yeniden biçimlenme, sosyal risklerin kolektif olarak paylaşılması yerine bireysel baş etme stratejilerine itilmesini güçlendirmekte, böylece güvencesizlik bir politika başarısızlığından çok, belirli bir yönetim aklının öngörülebilir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İlgili sürecin emekçilerin süreklilik kurma kapasitesini nasıl etkilediği ve kimlik ile gelecek planlarını hangi ölçülerde dönüştürdüğü ise literatürde tartışmalı bir alan olmaya devam etmektedir (Sennett, 2002; Harvey, 2015).

Çalışmada sırasıyla refah devleti mantığından neoliberal sosyal politika mantığına geçiş, güvencesizliğin yönetimde hedefleme, koşulluluk ve uygunluk testleri gibi araçların rolü, sosyal politika ile yurttaşlık arasındaki ilişkinin bir haktan yardıma doğru dönüşümü ya da başka bir ifadeyle güvencesizliğin normalleşmesi ve bu dönüşümün emek deneyimi, toplumsal eşitsizlikler ve siyasal katılım üzerindeki sonuçları tartışılacaktır. Yurttaşlığın sosyal boyutunu kuramsal olarak çerçevelemek amacıyla Marshall'ın yaklaşımı (Marshall, 2000) temel bir dayanak noktası olarak kullanılacaktır.

Refah Devletinden Neoliberal Sosyal Politikaya Geçiş

Refah devleti, tarihsel olarak sosyal risklerin bireylerin kişisel başarısızlıklarına indirgenmediği bir toplumsal düzenleme anlayışına dayanmıştır. İşsizlik, hastalık, yaşlılık ya da yoksulluk, piyasa mekanizmalarının doğal sonuçları olarak değil; kamusal müdahale zorunluluğu doğuran yapısal sorunlar olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle sosyal politika, yalnızca yoksulluğu hafifletmeyi amaçlayan ikincil bir alan değil, yurttaşlığın maddi temelini oluşturan merkezi bir kamusal sorumluluk alanı olarak kurumsallaşmıştır (Esping-Andersen, 1990). Refah devleti mantığında sosyal haklar vatandaşlık statüsünün ayrılmaz bileşenleri olarak kabul görmüş ve toplumsal bütünleşmeye de dikkate değer katkı sağlamıştır. Ancak refah devleti politikalarına yönelik bu düzenleme biçimleri 1970'li yıllardan itibaren kapitalist ekonomilerde yaşanan yapısal dönüşümlerle birlikte ciddi biçimde sorgulanmaya başlanmıştır. Ekonomik durgunluklar, artan işsizlik oranları ve küresel rekabet baskısı, sosyal harcamaların mali sürdürülebilirliğini tartışmalı hale getirmiştir. Bu dönemde sosyal politika, toplumsal bütünleşmeyi sağlayan bir hak rejimi olmaktan ziyade, kamu bütçesi üzerinde yük oluşturan bir alan olarak çerçevelenmiştir. Pierson'un (2001) işaret ettiği gibi bu süreç, refah devletinin basit bir geri çekilişinden çok, siyasal önceliklerin ve politika araçlarının yeniden tanımlanmasını ifade etmektedir. Bu yeniden tanımlama, refah devletinin tümüyle ortadan kalkması değil, işlevsel ve ideolojik olarak yeniden yapılandırılması anlamına gelmektedir.

Bu yeniden yapılandırma aynı zamanda neoliberal sosyal politika anlayışının da devreye girdiği bir süreçtir. Neoliberal dönüşümle sosyal politikanın ortadan kaldırılması değil; işlevinin, hedeflerinin ve uygulama biçimlerinin köklü biçimde yeniden yapılandırılması söz konusudur. Bu yapılandırmayla evrensel haklara dayalı sosyal koruma mekanizmaları yerini bu defa seçici, geçici ve koşullu desteklere bırakmış; sosyal politika, yurttaşları piyasa dışı risklerden koruyan bir güvence olmaktan ziyade, onları işgücü piyasasına uyumlu hale getirmeyi amaçlayan bir düzenleme alanına dönüşmüştür (Peck, 2001). Bu dönüşümle birlikte sosyal politikanın hem araçları hem de toplumsal sorunları tanımlama biçimi değişime uğramıştır.

Yapılandırma sürecinin değişim araçları arasında sosyal risklerdeki düzenlemeleri de ekleyebiliriz. İşsizlik ya da yoksulluk artık kamusal sorumluluk gerektiren yapısal sorunlar olarak değil, bireylerin istihdam edilebilirlik düzeyleriyle ilişkili bireysel koşullar olarak ele alınmaktadır. Sosyal politika araçları da bu doğrultuda bireyleri korumaktan çok, onları aktif hale getirmeyi hedeflemekte, piyasa koşullarına uyumluluk ve beceriler sosyal müdahalenin temel ölçütleri haline gelmektedir. Böyle bir yaklaşımın, sosyal sorunların nedenlerinden çok sonuçlarına odaklandığı dolayısıyla yapısal eşitsizlikleri arka plana ittiği açıktır.

İdari açıdan bu dönüşüm, kamu yönetimi literatüründe yeni kamu yönetimi yaklaşımlarıyla yakından ilişkilidir. Performans ölçümü, hedef odaklılık, çıktı değerlendirmesi ve rekabet, sosyal politika programlarının tasarımında belirleyici ilkeler haline gelmiştir (Hood, 1991). Sosyal yardımlar, soyut haklar olarak değil; ölçülebilir sonuçlar, uygunluk testleri ve denetlenebilir davranışlar üzerinden tanımlanmaktadır. Bu teknikleşme, sosyal politikanın siyasal niteliğini zayıflatırken, onu yönetsel bir sorun alanına indirgeme eğilimini güçlendirmektedir. Burada dikkat çekici olan nokta, neoliberal sosyal politikanın güvencesizliğini ortadan kaldırmaktan çok, onu yönetilebilir kılmasıdır. Sosyal yardımlar ve destek mekanizmaları, güvencesizliği geçici olarak hafifletse de istikrarlı ve kalıcı güvenceler üretmediği çok açıktır. Güvencesizliğin sürekliliği üzerine kurulan bu politikalar, belirsizliği toplumsal yaşamın olağan bir parçası haline getirmektedir. Jessop'un (2002) belirttiği üzere bu durum, devletin sosyal riskleri üstlenme biçiminde niteliksel bir değişime işaret etmektedir. Bu değişim, refah devletinin koruyucu rolünden düzenleyici ve yönlendirici bir role kaydığını göstermektedir.

Sosyolojik açıdan bakıldığında bu yeniden yapılanma, yalnızca politika araçlarında değil, toplumsal beklentilerde ve öznel yönelimlerde de önemli dönüşümler yaratmaktadır. Sosyal korumanın koşullu ve geçici hale gelmesi, bireylerin gelecek beklentilerini zayıflatmakta; yaşam stratejilerini kısa vadedi ve kırılgan hale getirmektedir. Güvencesizlik, bu bağlamda istisnai bir durum değil, normalleştirilmiş bir yaşam koşulu olarak içselleştirilmektedir. Böyle bir bağlamda sosyal politika, bu içselleştirme sürecinin bir sonucu olarak değil kurucu unsur olarak görünmektedir. Dolayısıyla refah devletinden neoliberal sosyal politikaya geçiş, devletin toplumsal sorumluluk anlayışının ve sosyal hak kavrayışının yeniden tanımlandığı siyasal bir dönüşüme işaret etmektedir. Bu açıdan güvencesizliğin bir sonuç değil de yeni sosyal politika rejiminin merkezi bir düzenlemesi olarak görünmesi kalıcılığını ve alternatif politika arayışlarının neden sınırlı kaldığını anlamak açısından da önemlidir. Bu bakış açısı bir sonraki bölümde tartışılacak olan koşulluluk, hedefleme ve bireysel sorumluluk temelli politika araçlarının neden bu kadar merkezi hale geldiğini anlamak açısından bir zemin sunmaktadır.

Güvencesizliğin Yönetimi

Güvencesizliğin neoliberal dönemde yaygınlaşması, devletin bu duruma nasıl müdahale ettiğini ya da nasıl müdahale etmediğini değil; nasıl yönettiğini görünür kılmaktadır. Sosyal politika alanında gözlenen dönüşümler, güvencesizliğin azaltılmasına yönelik kapsamlı koruma mekanizmalarının terk edilmesinin yanı sıra güvencesizlik koşulları altında yaşamayı mümkün kılan asgari düzenlemeleri de kapsamaktadır. Bu açıdan güvencesizlik çözülmesi gereken bir sorundan ziyade yönetilmesi gereken kalıcı bir toplumsal durumdur. Dolayısıyla güvencesizliğin yaygınlaşmasını politika yönetiminin başarısızlığı olarak değil, bilinçli bir yönetsel tercih olarak görmek neoliberal

bağlamda da oldukça anlaşılırdır.

Bu yönetim mantığının en belirgin araçlarından biri koşulluluk ilkesidir. Neoliberal sosyal politika rejimlerinde sosyal yardımlar ve destekler, yurttaşlık temelinde tanımlanan haklar olmaktan çıkarak, belirli davranışların yerine getirilmesine bağlı hale gelmektedir. İş arama yükümlülüğü, eğitim programlarına katılım, performans değerlendirmeleri ya da “uygun davranış” kriterleri, sosyal desteğe erişimin ön koşulları olarak sunulmaktadır. Böylece sosyal politika, bireyleri koruyan bir mekanizma olmaktan ziyade, onları belirli normlara ve piyasa beklentilerine uyum göstermeye zorlayan bir düzenleme alanına dönüşmektedir (Peck, 2001). Bu zorlayıcı yön, sosyal politikanın düzenleyici karakterinin giderek disipline edici bir nitelik kazanmasına yol açmaktadır. Koşulluluğun teknik bir politika tercihinin yanı sıra güçlü bir normatif varsayım üzerine kurulu olduğu düşünüldüğünde güvencesizliğin de yapısal bir sorun olmaktan çok, bireysel yetersizlikler ve uyum eksiklikleriyle açıklanması beklenen bir durumdur. Böyle bir varsayım, sosyal risklerin kolektif nedenlerini görünmez kılarken sorumluluğu doğrudan bireyin üzerine yüklemektedir. Sosyal politika bu noktada, eşitsizlikleri telafi eden bir araç olmaktan çıkarak bireyleri doğru davranışlara yönlendiren pedagojik bir aygıt halini almaktadır. Bu pedagojik boyutun sosyal politikanın sadece sonuçlarını değil, bireylerin tutum ve beklentilerini de dönüştürmeyi hedeflediğini göstermektedir.

Bu çerçevede diğer bir araç olan hedefleme, neoliberal sosyal politikanın ikinci temel ayağını oluşturmaktadır. Evrensel sosyal hakların yerini, belirli gruplara yöneltilmiş seçici müdahaleler almaktadır. Yoksulluk, işsizlik ya da güvencesizlik, geniş toplumsal kesimleri ilgilendiren yapısal sorunlar olarak değil; belirli risk gruplarının özellikleri üzerinden tanımlanmaktadır. Bu yaklaşım, kamu kaynaklarının etkin kullanımını gerekçe gösterse de sosyal hakların parçalanmasına ve eşitsiz biçimde dağıtılmasına yol açmaktadır (Esping-Andersen, 1990; Pierson, 2001). Bu durum sosyal politika alanında evrensellik ilkesinin aşınmasına yol açarken aynı zamanda sosyal politikanın bürokratik denetim boyutunu da güçlendirmektedir. Yardıma erişim ancak belirli karmaşık uygunluk testleri, gelir beyanları gibi sürekli değerlendirmeler üzerinden gerçekleşmektedir. Bu süreç, sosyal desteği bir hak olmaktan çıkarıp, sürekli yeniden kanıtlanması gereken bir ayrıcalığa dönüştürmektedir. Bu durumu kamu yönetimi açısından ele alındığında sosyal politikanın teknikleştirdiğini ve yönetsel rasyonalitenin toplumsal alanın derinliklerine nüfuz ettiği sonucu çıkmaktadır (Hood, 1991).

Koşulluluk ve hedefleme birlikte ele alındığında ise neoliberal sosyal politikanın üçüncü temel unsuru olan bireysel sorumluluk söylemi daha da belirginleşmektedir. Güvencesizlik, artık toplumsal düzenin bir sonucu olarak değil, bireylerin yeterince esnek, girişimci ya da uyumlu olamamasının bir sonucu olarak çerçevelenmektedir. Bu söylem, bireyleri kendi risklerinin

yöneticisi haline getirirken, devletin koruyucu rolünü arka plana itmektedir. Lorey'in (2015) vurguladığı gibi bu durum, güvencesizliği yalnızca ekonomik bir koşul değil, aynı zamanda bir yönetimsellik biçimi haline getirmektedir. Bu yönetimsellik, güvencesizliği sıradanlaştırarak toplumsal itiraz potansiyelini de önemli ölçüde zayıflatmaktadır.

Sosyolojik düzlemde böyle bir yönetim mantığı, güvencesizliğin öznel olarak içselleştirilmesini de beraberinde getirmektedir. Sosyal desteklere erişimin koşullu ve geçici olması, bireylerin kendilerini sürekli değerlendirme ve kanıtlama baskısı altında hissetmesine yol açmaktadır. Güvencesizlik, bu noktada dışsal bir tehdit olmaktan çıkarak, bireylerin gündelik kararlarını ve yaşam stratejilerini belirleyen içsel bir disiplin mekanizmasına dönüşmektedir. Böylece sosyal politika, yalnızca maddi düzenlemeler yapan bir alan değil, öznel davranışları şekillendiren bir iktidar alanı olarak da işlev görmektedir (Dardot & Laval, 2012). Bu yönüyle sosyal politika, bireylerin kendileriyle kurdukları ilişkiye dahi müdahil olmaktadır. Bu tablo, güvencesizliğin aslında neoliberal devlet tarafından başarısızlıkla değil aksine belirli bir rasyonaliteyle yönetildiğini göstermektedir. Sosyal politika araçları, güvencesizliği ortadan kaldırmak yerine, onun toplumsal ve siyasal etkilerini sınırlandırmayı; aynı zamanda bireyleri bu koşullara uyum sağlamaya teşvik etmeye çalışmaktadır. Bu durum, güvencesizliğin neden kalıcılaştığını ve neden sürekli yeniden üretildiğini anlamak açısından önemlidir.

Sonuç olarak koşulluluk, hedefleme ve bireysel sorumluluk ilkeleri, neoliberal sosyal politikanın teknik ayrıntılarından başka güvencesizliği yöneten temel mantığın somutlaşmış biçimleridir. Bu ilkeler, sosyal hakların içeriğini daraltırken, yurttaş-devlet ilişkisini de köklü biçimde dönüştürmektedir. Bir sonraki bölümde ele alınacak olan güvencesizlik, yurttaşlık ve siyasal sonuçlar tartışması, bu dönüşümün yalnızca idari değil, aynı zamanda demokratik ve toplumsal etkilerini açığa çıkarmayı amaçlamaktadır.

Sosyal Politika, Güvencesizliğin Normalleşmesi ve Yurttaşlık

Neoliberal sosyal politika rejimlerinin en belirgin sonuçlarından biri, güvencesizliğin olağan, hatta kaçınılmaz bir toplumsal durum olarak yeniden tanımlanmasıdır. Sosyal politika, bu çerçevede güvencesizliği ortadan kaldırmayı hedefleyen bir müdahale alanı olmaktan ziyade, güvencesizlik koşulları altında yaşamayı mümkün kılan asgari düzenlemeler bütünü haline gelmektedir. Böylece güvencesizlik, geçici bir durum ya da politika başarısızlığı olarak değil, yönetilebilir ve sürdürülebilir bir durum olarak kurumsallaşmaktadır. Bu kurumsallaşma, güvencesizliğin siyasal ve yönetsel düzeyde olağanlaştırılması anlamına gelmektedir (Lorey, 2015; Standing, 2014). Bu normalleşme süreci, sosyal politika araçlarının niteliğinde açık biçimde izlenebilir. Çok farklı türlerde geçici yardımlar ve kısa süreli destek programları, uzun vadeli sosyal güvence mekanizmalarının yerini almaktadır. Sosyal

riskler, kalıcı kamusal güvenceler aracılığıyla paylaşılmak yerine, geçici ve bireyselleştirilmiş müdahalelerle yönetilmektedir. Bu durum, güvencesizliğin sürekliliğini varsayan bir politika anlayışının egemen hale geldiğini göstermektedir. Sosyal politika, artık istikrarlı yaşam koşullarını üretmekten çok, istikrarsızlıkla baş etmeyi öğretmeyi amaçlamaktadır. Bu yönelim, sosyal politikanın koruyucu niteliğinden çok uyumlaştırıcı bir işleve büründüğünü düşündürmektedir (Peck, 2001; Pierson, 2001).

Yurttaşlık kavrayışı üzerinde de doğrudan etkiler yaratan böyle bir dönüşümde sosyal yurttaşlık Marshall'ın klasik çerçevesinde, bireylerin piyasa konumlarından bağımsız olarak belirli bir yaşam standardına erişimini garanti eden haklar bütünü olarak tanımlanmıştır (Marshall, 2000). Ancak neoliberal sosyal politika rejimlerinde bu anlayış aşınmakta; yurttaşlık, evrensel haklara dayalı bir statü olmaktan çıkarak, koşullara bağlı ve kırılğan bir ilişkiye dönüşmektedir. Sosyal haklar, talep edilebilir güvenceler olmaktan ziyade, uygunluk kriterlerine bağlı destekler olarak yeniden tanımlanmaktadır. Bu yeniden tanımlama, sosyal yurttaşlığın içeriğini daraltan yapısal bir dönüşüme işaret etmektedir (Pierson, 2001). Burada belirleyici olan, sosyal politikanın yurttaşla kurduğu ilişkinin biçimidir. Hak temelli bir ilişkide devlet, yurttaşın sosyal risklere karşı korunmasından sorumlu bir aktör olarak konumlanırken; yardım temelli ilişkide bu sorumluluk, bireyin davranışlarına ve uyum kapasitesine bağlanmaktadır. Bu dönüşüm, yurttaşlığı hukuki bir statüden çok, sürekli yeniden müzakere edilen idari bir ilişkiye indirgemektedir. Yurttaş, sosyal hakların taşıyıcısı olmaktan ziyade, sosyal desteklere uygunluğunu kanıtlamak zorunda kalan bir özne haline gelmektedir. Bu durum, yurttaşlık deneyiminin güvenceden çok belirsizlik üzerinden kurulmasına yol açmaktadır (Hood, 1991; Lorey, 2015).

Bu noktada güvencesizliğin normalleşmesi ile siyasal öznellik arasındaki ilişki belirginleşmektedir. Sosyal hakların koşullu ve geçici hale gelmesi, bireylerin devlete yönelik beklentilerini de dönüştürmektedir. Devlet, toplumsal eşitsizlikleri gideren bir güvence kaynağı olmaktan ziyade, sınırlı ve geçici destekler sunan bir yönetim aygıtı olarak algılanmaktadır. Bu algı, siyasal katılım biçimlerini zayıflatmakta; yurttaşlık, kolektif hak taleplerinden çok bireysel başvuru ve uyum pratikleri üzerinden deneyimlenmektedir. Bu dönüşüm, siyasal katılımın niteliğinde de uzun vadeli bir aşınmaya işaret etmektedir (Crouch, 2004; Brown, 2015).

Sosyolojik açıdan bakıldığında bu durum, güvencesizliğin yalnızca maddi değil, aynı zamanda sembolik bir boyut kazandığını göstermektedir. Güvencesizlik, belirli bir toplumsal grubun marjinal durumu olmaktan çıkarak, geniş kesimler için normal bir yaşam beklentisi haline gelmektedir. Sosyal politika araçları, bu beklentiyi dönüştürmek yerine pekiştirmekte; güvencesizliği geçici bir sorun olarak değil, yönetilmesi gereken kalıcı bir gerçeklik olarak varsaymaktadır. Böylece sosyal politika, güvencesizliğin azaltılmasın-

dan çok, onun toplumsal olarak içselleştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu içselleştirme süreci, güvencesizliğin sorgulanmasını zorlaştıran önemli bir toplumsal etki üretmektedir (Dardot & Laval, 2012; Sennett, 2002). Bu çerçevede yurttaşlık, yalnızca haklar ve yükümlülükler bütünü olarak değil, güvencesizlik koşulları altında yeniden tanımlanan bir deneyim alanı olarak ele alınmalıdır. Sosyal politika, bu deneyimi şekillendiren temel kurumsal mekanizmalardan biri haline gelmiştir. Güvencesizliğin normalleşmesi, yurttaş-devlet ilişkisinin içeriğini dönüştürmekte; sosyal hakların kapsamını daraltırken, bireysel sorumluluk ve uyum beklentilerini güçlendirmektedir. Bu durum, yurttaşlığın siyasal içeriğinin zayıflamasıyla yakından ilişkilidir (Marshall, 2000; Brown, 2015).

Sonuç olarak neoliberal sosyal politika rejimleri, güvencesizliği yalnızca yönetmekle kalmamakta; onu toplumsal yaşamın sıradan bir parçasına haline getirmektedir. Bu süreç, yurttaşlığın sosyal boyutunu zayıflatırken, demokratik eşitlik ve toplumsal bütünleşme açısından önemli gerilimler üretmektedir. Bir sonraki ve son bölümde, bu gerilimlerin siyasal sonuçları ve güvencesizliğin demokratik katılım üzerindeki etkileri ele alınacaktır. Bu tartışma, güvencesizliğin yalnızca sosyal politika alanına değil, demokratik rejimlerin işleyişine dair de sonuçlar doğurduğunu ortaya koymayı amaçlamaktadır (Standing, 2014; Crouch, 2004).

Güvencesizlik, Siyasal Katılım ve Demokratik Gerilimler

Güvencesizliğin neoliberal sosyal politika rejimleri altında normalleşmesi, yalnızca emek piyasaları ve sosyal haklar alanında kalmamakta siyasal katılım ve demokratik temsil düzeyinde de derin etkiler üretmektedir. Sosyal güvencelerin koşullu, geçici ve bireyselleştirilmiş hale gelmesi yurttaşların devlete yönelik beklentilerini dönüştürmekte siyasal taleplerin niteliğini ve ifade biçimlerini yeniden şekillendirmektedir. Bu bağlamda güvencesizlik, ekonomik bir durum olmanın ötesinde, siyasal öznellik üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Standing, 2014; Lorey, 2015). Bu rol, güvencesizliğin siyasal alanı dolaylı biçimde yapılandıran bir arka plan koşulu olmaktan çıkıp, doğrudan etkili bir toplumsal deneyim haline gelmesiyle daha görünür hale gelmektedir.

Neoliberal dönemde sosyal hakların zayıflaması, yurttaşlık ile siyasal katılım arasındaki tarihsel bağın gevşemesine yol açmıştır. Refah devleti koşullarında sosyal haklar, yalnızca maddi güvence sağlamamış aynı zamanda yurttaşların kamusal alana katılımını ve kolektif talepler geliştirmesini destekleyen bir zemin sunmuştur (Marshall, 2000). Ancak sosyal güvencelerin aşınmasıyla birlikte bu zemin zayıflamakta sonrasında ise yurttaşlık, kolektif hak taleplerinden çok bireysel başvuru ve uyum pratikleri üzerinden gerçekleşmektedir. Siyasal katılım, bu koşullar altında daha kırılgan ve parçalı hale gelmekte (Somers, 2008), bu kırılganlık, siyasal katılımın sürekliliğini olduğu

kadar, anlamını da tartışmalı hale getirmektedir.

Siyasal davranış biçimlerinde de kendini gösteren değişimde güvencesizlik koşulları altında yaşayan bireyler, uzun vadeli siyasal tutumlar geliştirmekte zorlanmakta; sendikal, partisel ya da örgütlü siyasal katılım yerine, kısa vadeli ve düşük yoğunluklu katılım biçimlerine yönelmektedir. Belirsizlik ve süreksizlik, siyasal eylemliliği de geçici ve tepkisel hale getirmektedir. Standing'ın (2014) belirttiği gibi, prekaryanın siyasal konumu bu nedenle hem potansiyel olarak radikal hem de yapısal olarak kırılmalıdır. Bu ikili karakter, güvencesizliğin siyasal alandaki etkilerini öngörmeyi güçleştiren önemli bir faktördür. Bir başka açıdan güvencesizlik, siyasal yabancılaşmayı derinleştiren bir etki de yaratmaktadır. Sosyal politikanın hak temelli bir ilişki olmaktan çıkıp yönetsel ve koşullu bir müdahale alanına dönüşmesi, devletin yurttaş nezdindeki meşruiyetini zayıflatmaktadır. Devlet, toplumsal eşitsizlikleri gideren bir aktör olmaktan ziyade, sınırlı kaynakları dağıtan ve davranışları denetleyen bir idari yapı olarak algılanmaktadır. Bu algı, siyasal kurumlara duyulan güvenin azalmasına ve demokratik temsil mekanizmalarının sorgulanmasına yol açmaktadır (Crouch, 2004; Brown, 2015). Bu sorgulama, çoğu zaman kurumsal reform taleplerinden çok, sistem karşıtı tepkiler biçiminde ortaya çıkmaktadır.

Güvencesizliğin siyasal sonuçları, her zaman pasifleşme ya da geri çekilme biçiminde ortaya çıkmamakta; öfke, hoşnutsuzluk ve dışlanmışlık duygularını besleyerek popülist ve otoriter siyasal yönelimler için elverişli bir zemin yaratmaktadır. Sosyal güvencelerin zayıflamasıyla birlikte yurttaşlar, eşitsizlik ve belirsizlik deneyimlerini kolektif politikalar yerine, basitleştirici ve dışlayıcı siyasal söylemler aracılığıyla anlamlandırmaya yönelebilmekte (Mouffe, 2005; Standing, 2017) ve bu şekilde bir yönelim, demokratik çoğulculuk açısından da ciddi gerilimler üretmektedir. Bu bağlamda güvencesizlik, demokratik siyasal alan açısından çifte bir etki üretmektedir. Bir yandan kolektif hak taleplerini ve örgütlü katılım biçimlerini zayıflatırken temsil krizlerini de derinleştirerek demokratik sistemlerin kırılabilirliğini artırmaktadır. Sosyal politika araçlarının güvencesizliği yönetme biçimi bu kırılabilirliğin yalnızca arka planı değil, doğrudan kurucu unsurlarından biridir (Jessop, 2002). Dolayısıyla demokratik kriz tartışmaları, güvencesizliği dışsal bir faktör olarak değil, içkin bir bileşen olarak ele almak durumundadır.

Sonuç olarak güvencesizlik, neoliberal devlette yalnızca ekonomik ve sosyal bir sorun alanı olmaktan başka demokratik işleyişi şekillendiren temel bir siyasal dinamik haline gelmiştir. Sosyal hakların aşınması, yurttaşlığın içeriğini daraltırken, siyasal katılımın biçim ve anlamını da dönüştürmektedir. Güvencesizliğin yalnızca sosyal politika ya da emek piyasaları bağlamında değil, demokrasinin geleceği açısından da ele alınması, demokratik kuram ve siyasal sosyoloji literatürleri için merkezi bir önem taşımaktadır.

Sonuç

Bu çalışma, güvencesizliği geç kapitalist toplumlarda ortaya çıkan geçici bir emek sorunu ya da politika başarısızlığı olarak değil, neoliberal devletin sosyal politika araçlarıyla yönettiği ve yeniden ürettiği yapısal bir toplumsal koşul olarak ele almıştır. Sosyolojik literatürün sunduğu emek deneyimi, öznel dönüşüm analizleri ile kamu yönetimi literatürünün sosyal politika, yönetim ve kamu müdahalesi tartışmaları birlikte ele alındığında, güvencesizliğin yalnızca piyasa dinamiklerinin sonucu olmadığı; belirli bir yönetim rasyonalitesinin ürünü olduğu da açık biçimde ortaya çıkmaktadır. Bu perspektif, güvencesizliği açıklamak için piyasa–devlet karşıtlığına dayanan basit çerçevelerin ötesine geçmeyi mümkün kılmaktadır. Bu yönüyle çalışma, güvencesizliği tekil aktörlerin tercihleriyle açıklayan indirgemeci yaklaşımlara da mesafeli durmaktadır. Refah devleti mantığından neoliberal sosyal politika rejimine geçiş, sosyal risklerin kolektif olarak üstlenilmesi anlayışını zayıflatmış ve sosyal hakları evrensel güvenceler olmaktan çıkararak koşullu, seçici ve geçici desteklere dönüştürmüştür. Bu dönüşümde sosyal politikanın koruyucu ve eşitsizlik azaltıcı işlevi kısıtlanırken güvencesizliği kalıcı bir toplumsal gerçeklik olarak varsayan bir politika çerçevesi üretilmemiştir. Sosyal politika, bu bağlamda güvencesizliği ortadan kaldıran değil, onunla yaşamayı mümkün kılan bir yönetim alanı haline gelmiştir. Böylece belirsizlik ve istikrarsızlık, istisnai durumlar olmaktan çıkarak kamusal müdahalenin örtük ve sürekli biçimlerine dönüşmüştür. Bu durum, sosyal politikanın normatif yöneliminde yaşanan derin bir kırılmaya işaret etmektedir.

Çalışmada tartışılan koşulluluk, hedefleme ve bireysel sorumluluk ilkele-ri, neoliberal sosyal politikanın teknik ayrıntıları olmanın ötesinde, güvencesizliği yöneten temel mekanizmalar olarak değerlendirilmelidir. Bu mekanizmalar, yurttaş–devlet ilişkisini hak temelli bir zeminden idari ve davranışsal bir ilişkiye doğru dönüştürmekte böylelikle sosyal yurttaşlığın içeriğini daraltmaktadır. Sosyal haklar, evrensel ve öngörülebilir güvenceler olmaktan ziyade, sürekli olarak uygunluk ve performans kriterlerine tabi kılınan destekler haline gelmektedir. Güvencesizlik, bu süreçte maddi bir yoksunluğun yanı sıra davranışları, beklentileri ve yaşam stratejilerini şekillendiren bir yönetim mantığı olarak, bireylerin kendileriyle ve devletle kurdukları ilişkiyi de yeniden biçimlendirmektedir. Bu çerçevede güvencesizliğin normalleşmesi, demokratik katılım ve siyasal temsil açısından da önemli sonuçlar üretmektedir. Sosyal hakların koşullu ve geçici hale gelmesi, bireylerin devlete yönelik taleplerini zayıflatmakta, kolektif hak arayışlarının yerini bireysel uyum ve başvuru pratikleri almaktadır. Bu durum, yurttaşlığı siyasal bir öznellik biçimi olmaktan uzaklaştırarak, yönetsel süreçlere eklenilen kırılgan bir statüye indirgemektedir. Siyasal katılım, bu bağlamda uzun vadeli kolektif projelerden ziyade, güvencesizlik koşulları altında şekillenen kısa vadeli ve parçalı müdahalelerle sınırlı kalmaktadır. Bu sınırlılık, demokratik süreçle-

rin toplumsal meşruiyeti açısından da dikkate değer bir gerilim alanı yaratmaktadır.

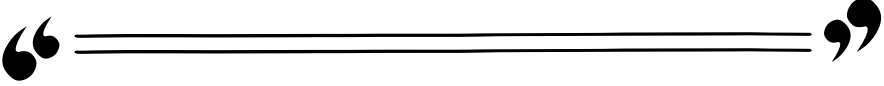
Bu sonuçlar, güvencesizliğin neoliberal devlette yalnızca sosyal politika-
nın yan ürünü değil, bizzat kamusal müdahalenin yeniden örgütlenme biçimiyle iç içe geçmiş bir olgu olduğunu göstermektedir. Devlet, güvencesizliği azaltma iddiasını tamamen terk etmeksizin, onu belirli sınırlar içinde tutmayı ve toplumsal etkilerini yönetilebilir kılmayı hedefleyen bir rol üstlenmektedir. Bu rol, güvencesizliği ortadan kaldırmaya değil, onun siyasal ve toplumsal etkilerini denetlemeye yöneliktir. Bu durum, güvencesizliğin neden kalıcılaştığını ve neden sürekli yeniden üretildiğini anlamak açısından kritik bir analitik çerçeve sunmaktadır. Sonuç olarak neoliberal devlette güvencesizlik, çözülmesi gereken bir geçici bir sorun değil, belirli bir sosyal politika ve kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde yönetilebilir kılınmış bir toplumsal durumdur. Güvencesizliği azaltmaya yönelik alternatif politika arayışları, bu nedenle yalnızca yeni araçlar önermekle sınırlı kalmamalı, güvencesizliği üreten ve yöneten bu rasyonaliteyi görünür kılmayı ve sorgulamayı da içermek zorundadır. Çalışma, sosyoloji ile kamu yönetimi arasındaki kesişim noktasında, güvencesizliğin toplumsal, kurumsal ve siyasal boyutlarını birlikte ele alarak, bu tür bir sorgulama için bütüncül ve eleştirel bir analitik zemin sunmayı amaçlamıştır.

KAYNAKÇA

- Brown, W. (2015). *Undoing the demos: Neoliberalism's stealth revolution*. New York, NY: Zone Books.
- Crouch, C. (2004). *Post-democracy*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Dardot, P., & Laval, C. (2012). *Dünyanın yeni aklı: Neoliberal toplum üzerine deneme* (I. Ergüden, Çev.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Harvey, D. (2015). *Neoliberalizmin kısa tarihi* (A. Onacak, Çev.). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69(1), 3–19. doi:10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x
- Hughes, O. E. (2014). *Kamu işletmeciliği ve yönetimi* (B. Kırıkk, Çev.). Ankara: Bi-gBang Yayınları.
- Jessop, B. (2002). *The future of the capitalist state*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Lorey, I. (2015). *State of insecurity: Government of the precarious*. London: Verso.
- Marshall, T. H. (2000). *Yurttaşlık ve toplumsal sınıflar* (A. Kaya, Çev.). Ankara: Gün-doğan Yayınları.
- Mouffe, C. (2005). *On the political*. London: Routledge.
- Peck, J. (2001). *Workfare states*. New York, NY: Guilford Press.
- Pierson, P. (2001). *The new politics of the welfare state*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Sennett, R. (2002). *Karakter aşınması: Yeni kapitalizmde işin kişilik üzerindeki etkileri* (B. Yıldırım, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Somers, M. R. (2008). *Genealogies of citizenship: Markets, statelessness, and the right to have rights*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Standing, G. (2014). *Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf* (E. Bulut, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Standing, G. (2017). *Prekarya bildirgesi* (E. Bulut, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.



ÇALIŞMA HAYATINDA AYRIMCILIK VE PSİKOLOJİK ETKİLERİ



Berkan Kurtaran¹

Elvan Yıldırım²

¹ Berkan Kurtaran, Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi. berkan.kurtaran3@ogr.sakarya.edu.tr ORCID ID: 0000-0002-7102-5104

² Doç. Dr. Elvan Yıldırım, Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. elvany@sakarya.edu.tr ORCID ID: 0000-0002-9082-8850

GİRİŞ

Ayrımcılık, toplumların tarihinde uzun süredir var olan ve günümüzde de hala önemli bir sorun olarak karşımıza çıkan bir olgudur. Bu kavramın tanımı ve kapsamı, farklı kültürel ve sosyal bağlamlara göre değişiklik göstermektedir. Ayrımcılık sadece belirli bölgelerde veya gelişmişlik düzeyine göre sınırlandırılmayan, aksine dünyadaki hemen hemen her toplumda görülen ve çeşitli biçimlerde kendini gösteren bir durumda olmuştur. İş yaşamı da dâhil olmak üzere günümüz toplumlarında ayrımcılık, bireylerin günlük yaşamlarını ve psikolojik refah hallerini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Ayrımcılık çok geniş bir kavram olması sebebi ile birçok türü de vardır. Bunlar; din, dil, ırk, renk, cinsiyet, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, engellilik ve yaş gibi temellere dayandırılmıştır.

Çalışmanın da konusunu oluşturan iş yaşamında ayrımcılık ise birçok farklı sebepten meydana gelebilmektedir. Çünkü çalışma ortamlarında birçok farklı insan bulunur ve bunların kültürleri dahil her şeyi birbirinden farklıdır. Yapılan bu ayırım, bireyler üzerinde psikolojik etkiler bırakabilmektedir. Bu oluşan psikolojik sorunların üstesinden gelmek ve ayrımcılığı önleyebilmek için de bazı öneriler ve stratejiler de mevcuttur. Yapılan bu çalışma ile çalışma hayatında ayrımcılık kavramını incelenerek, ayrımcılığın yol açtığı psikolojik sorunlar ve bu sorunlara çözüm önerisi getirilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda öncelikle ayrımcılık kavramı ve türleri üzerinde durularak sonrasında ise sebep olduğu psikolojik sorunlara açıklık getirilerek, bu sorunlara yönelik çözüm önerileri sunulacaktır.

1. Ayrımcılık Kavramı

Ayrımcılık kavramının birçok insanda ve hatta birçok toplumda farklı anlamı vardır. Lakin en genel tanımı ile ayrımcılık “Bir insanın veya toplumun dini, dili, ırkı, yaşı, cinsiyeti gibi, elinde olan veya olmayan özelliklere sahip olmasından veya olmamasından dolayı dışlanması, kabul görmemesidir.” Birçok insanın ayrımcılığın gelişmemiş ülkelerde daha yaygın olduğunu düşünmesine karşın bu durumun gelişmiş ülkelerde de yaygın olduğu görülmektedir (Demir, 2011: 761). Günümüzde ayrımcılık belli bir grupta toplanmaktan ziyade toplumun çeşitli kesimlerine yayıldığı görülmektedir. Örneğin sadece erkekler kadınlara ayrımcılık yapmıyor, toplumun bazı alanlarında, bazı işlerde, bazı kültürlerde, erkeklerin kadınlar tarafından dışlandığı görülmektedir. Bir diğer örnek ise Yaşlı-Genç (X-Y-Z kuşağı) çatışmasıdır. Günümüzde bu 3 kuşağın birbirinden ayrıştığı gözlenmektedir ve bu tarz sosyolojik ayrımlar toplumların geleceğine yönelik potansiyel zorluklar oluşturmaktadır. Ayrımcılık kavramına birçok uluslararası sözleşmede dikkat çekilmiş ve bazı öneriler de getirilmiştir. Özellikle Avrupa ve Avrupa Birliği ülkeleri yaklaşık çeyrek asırdır bu konu üzerine çalışıp çözümler üretmeye çalışmaktadır. Avrupa ülkeleri yaşa dayalı ayrımcılık konusuna çok önem

vermektedir. Bunun nedeni ise Avrupa nüfusu yıllar geçtikçe yaşlanmakta ve bu da Avrupa'nın geleceği için sıkıntılı bir durum olarak gözükmemektedir (Kaya, 2016: 83).

Yukarıda da bahsettiğimiz gibi ayrımcılığın birçok türü ve temellendirilmesi yapılmıştır. Bunlardan bahsetmek gerekirse:

i. Din, İnanç ve Mezhep Temelinde Ayrımcılık: Yaşadığımız dünyada her bir birey herhangi bir dine inanma veya inanmama hakkına sahiptir. Din, inanç ve mezhep temelli ayrımcılık 'Kişinin veya toplumun inandığı din, sahip olduğu inanç temelleri veya mensubu olduğu mezhep dolayısıyla kabul görmemesi, dışlanması olarak tanımlanmasının yanı sıra, bir bireyin veya toplumun herhangi bir inancının olmaması nedeniyle dışlanması da bu kavramın içinde değerlendirilmektedir' (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, 2025).

ii. Dil Temelinde Ayrımcılık: Dil temeline dayandırılan ayrımcılık bazı sözleşme ve belgelerde (ILO 111) ırkçılığa dayalı ayrımcılığın bir bileşeni olarak tanımlanmaktadır. Dil temeline dayandırılmış ayrımcılık 'Bir kimsenin yazdığı ve konuştuğu dil dolayısıyla kabul görmemesi' olarak tanımlanmaktadır. Dil temelinde ayrımcılık, ulus-devlet inşası süreçleri ve milliyetçi ideolojilerin güçlenmesiyle yakından ilişkilidir. Modern ulus-devletler, egemen etnik grubun dilini "ulusal dil" olarak kurumsallaştırırken, azınlık dillerini ve konuşucularını marjinalleştirme eğilimi göstermektedir (May, 2023: 651; Makoni ve Pennycook, 2007; Veronelli, 2015'ten akt. Rosa ve Flores, 2017: 623). Bu süreç, tarihsel olarak milliyetçi söylemlerin güçlü olduğu toplumlarda daha belirgin bir şekilde ortaya çıkmakta ve azınlık dil konuşucularına yönelik olumsuz tutumlar yaratmaktadır. Araştırmalar, azınlık dillerini konuşan bireylerin işe alım süreçlerinde, terfi imkanlarında ve çalışma ortamlarında sistematik ayrımcılığa maruz kaldığını göstermektedir (European Network Against Racism, 2013; Tankosic ve Dovchin, 2023: 726-757). Özellikle resmi milliyetçi söylemlerin yoğun olduğu çalışma ortamlarında, azınlık dil konuşucuları kimlik temelli sınırlandırmalar ve kariyer fırsatlarından dışlanma ile karşılaşmaktadırlar (Siebers ve Koster, 2022: 109-110).

iii. Irk ve Renk Temelinde Ayrımcılık: Irk ve renk temelinde ayrımcılık, sayılan ayrımcılık temelleri içinde en eski ayrımcılık konusu olarak kabul edilmektedir. Tarih boyunca ırkçılık, toplumları ekonomik, sosyal ve politik açılardan derinden etkilemiştir. Amerika Birleşik Devletleri'nde ırksal eşitsizliğin son yirmi yılda ekonomiye maliyeti 16 trilyon dolar olarak tahmin edilmektedir (Citigroup, 2020). Avustralya'da ise ırksal ayrımcılık GYSİH'nın %3 azalmasına neden oluyor. (Elias ve Paradies, 2021: 51). Tarihsel ırksal şiddet ve ayrımcı politikalar, toplumların siyasi katılımını, işgücü piyasalarını ve sosyoekonomik yapısını uzun vadeli olarak olumsuz etkilemiştir (Williams vd., 2021: 102-104). Irkçılık en genel tanımı ile 'Bir bireyi veya toplumu ren-

ginden, milliyetinden vb. özelliklerinden dolayı olumsuz tavırlar göstererek dışlamaktır.’ Irkçılık kavramını tek bir kalıba sığdırmak tarih boyunca oldukça zor olmuştur. Çünkü ırkçılık kavramı bulunduğu çağdaki toplumun yapısına göre şekillenmektedir (Şahin N. 2021: 294). Tarih boyunca ırkçılık kavramı statik bir yapı olmamış, aksine sosyal, ekonomik ve politik koşullara bağlı olarak değişim göstermiştir. Omi ve Winant’ın (1986) geliştirdiği Racial Formation Teorisine göre, ırkçılık toplumlar tarafından dinamik biçimde inşa edilen ve zaman içinde dönüşüme uğrayan sosyal bir olgudur. Fredrickson (2002) ırkçılığın tarihsel seyrini incelemiş ve Orta Çağ’daki din-temelli hiyerarşilerin, ticari ilişkilerin gelişmesiyle birlikte 15.-16. yüzyılda renge dayalı bir sisteme dönüştüğünü ortaya koymaktadır. 18.-19. yüzyıllarda ise ırkçılık, “bilimsel ırkçılık” adı altında biyolojik ve evrimci teorilerle gerekçelendirilmiş, 20. yüzyılda ise kurumsal-yapısal ırkçılığa dönüşmüştür. Bu dönüşümler, dönemin ekonomik, siyasi ve kültürel dinamikleri tarafından belirlenmiştir (Fredrickson, 2002: 15-48; Omi ve Winant, 1986: 120-140).

iv. Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık: Cinsiyete dayalı ayrımcılık, diğer ayrımcılık temelleriyle karşılaştırıldığında daha kapsamlı bir konu olarak görülmektedir. Bunun nedeni olarak ise cinsiyet kavramının kapsamlı ve karmaşık bir olgu olması gösterilebilir. Cinsiyet kavramı kadın ve erkeklerin görevlerini biyolojik özellikleriyle beraber tanımlarken, sosyal cinsiyet kavramı ise kadın ve erkeğin biyolojik özelliklerinden ziyade, içinde bulunduğu toplumun bu cinsiyetlere ne gibi anlamlar yükleyip onları nasıl anladıklarıyla ilgilidir (Alparslan vd, 2015: 68). Toplumların birçoğunda cinsiyet temelli ayrımcılık olgusunun mağdurları tarihsel olarak ağırlıklı biçimde kadınlar olmuştur. Ancak son yıllarda yapılan araştırmalar, erkeklerin de belirli bağlamlarda cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Avrupa Temel Haklar Ajansı’nın araştırmasına göre, erkekler iş yerinde cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğramaktadırlar (Eurofound, 2018). Özellikle kadın egemen mesleklerde (hemşirelik, sekreterlik vb.) erkeklerin işe alım süreçlerinde sistematik biçimde daha az geri çağrılma oranına sahip oldukları ve ebeveynlik izni talebinde daha az kabul gördükleri gösterilmiştir (Birkelund vd., 2022: 345-350; Riach ve Rich, 2006: 7-8). Çalışan kadınların bazı sosyal haklardan yararlanması da (Analık İzni, Süt Parası vb.) temelde ayrımcılık kapsamına girer (TİHEK, 2025). Lakin bu gibi uygulamalar toplumlarda pozitif ayrımcılık olarak nitelendirildiğinden sonucunda negatif etkiler yaratmamaktadır.

v. Felsefi ve Siyasi Görüş Temelinde Ayrımcılık: Tarih boyunca karşılaştığımız siyasi temelli ayrımcılık ciddi toplumsal sonuçlar doğurabilir ve ülkeler arası çatışmalarla ilişkilendirilebilmektedir. Bazen aynı ofisteki çalışma arkadaşları, bazen aynı mahalledeki komşular, bazen de aynı sınıftaki sıra arkadaşları birbirlerini siyasi ve felsefi görüşlerine göre ayırtırmaktadırlar. Siyasi ayrımcılık, eğitim kurumları ve iş yaşamı araştırmalarında diğer ay-

rımcılık türlerine kıyasla daha sınırlı sayıda çalışmaya konu olmuştur. Literatür incelendiğinde, cinsiyet ve yaş ayrımcılığı gibi konulara büyük ilgi gösterilirken, siyasi görüşe dayalı ayrımcılık ve bunun örgütsel sonuçlarına ilişkin sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Keskinilic-Kara, 2015: 933-934).

vi. Engellilik Temelli Ayrımcılık: Engelli bireylerin tarih boyunca toplumsal yaşamın birçok alanında ayrımcılığa maruz kaldığı bilinmektedir. Ancak özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren teknolojik gelişmeler, insan hakları hareketlerinin yükselişi ve sosyal refah devleti anlayışının yaygınlaşmasıyla birlikte engelli bireylerin topluma kazandırılmasına yönelik politikalar geliştirilmiştir (Birleşmiş Milletler, 2006). Türkiye’de de engelli istihdamının artırılması amacıyla hukuki düzenlemeler yapılmış ve özel sektörde çalışan engelli bireyler için işverenlere sosyal güvenlik prim desteği gibi ekonomik teşvikler sağlanmıştır (5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun, 2005). Bu teşviklerin hem işverenlerin engellilere yönelik ayrımcılığını azaltmayı hem de engelli istihdamını artırmayı hedeflediği belirtilmektedir. Temas hipotezi çerçevesinde yapılan araştırmalar, engelli bireylerle düzenli temas halinde olan kişilerin, temas kurmayan kişilere kıyasla engellilere yönelik daha olumlu tutumlara sahip olduklarını göstermektedir (Öztürk, 2014: 87).

vii. Yaş Temelinde Ayrımcılık: İnsanlara yaşları nedeniyle yapılan her türlü kötü muamele ve haklardan mahrum bırakma tutumu yaşa dayalı ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır (Özen Kutanis ve Ulu, 2016: 365). Toplumlarda yaş ayrımcılığı denilince akla ilk gelen yaş grubu 55 yaş üzeri bireyler olmaktadır. Ancak son dönemlerde yapılan araştırmalar, genç çalışanların da iş yerlerinde yaş temelli ayrımcılığa maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Genç çalışanlar, deneyimsizlik ve sorumsuzluk gibi stereotiplerle karşılaşmakta ve bu durum terfi fırsatlarının kısıtlanması ve iş yerinde ciddiye alınmama gibi sonuçlar doğurmaktadır (Topgöl, 2016: 376-381). X kuşağı genellikle kendilerinden yaşça küçük bireyleri ‘hayatı bilmemek’ ile yani tecrübesizlikle ayırtırken, Z kuşağı ise kendinden yaşça büyük bireyleri çağın gerisinde kalmışlıkla suçlamaktadırlar. Yaş ayrımcılığı diğer ayrımcılık türleri kadar tehlikeli görülmemiştir fakat bazı sektör ve iş yerlerinde belli yaş grupları işverenler tarafından tercih edilmeyip herhangi bir işçi çıkarma durumunda ise öncelikle bu gruptaki kişilerin iş sözleşmesi sona erdirilmektedir (Özen Kutanis, Ulu, 2016: 365). Ama böyle bir uygulama işsizliğin azaltılması için gerçekleştiriliyorsa burada tam olarak bir ayrımcılıktan söz edilemeyebilir. Dünya nüfusunun yaşlanması ve doğum oranlarının düşmesi, yaş ayrımcılığını daha önemli bir sorun haline getirmektedir. OECD ülkelerinde 65 yaş üzeri nüfus 2020’de %17,4 iken 2050’de %27,1’e yükselmesi beklenmektedir (OECD, 2019). Bu demografik değişim, yaşlı çalışanların işgücünde daha uzun kalmasını zorunlu kılmakta ve yaş ayrımcılığını artırmaktadır.

2. Çalışma Hayatında Ayrımcılık

Sanayi Devrimi sonrası ortaya çıkan büyük fabrikalarla beraber somut olarak sadece bulunduğu alanı kapsadığı düşünülen iş yerleri aslında içlerinde farklı dillere, farklı dinlere ve ırklara, farklı cinsiyetlere ve farklı yaştaki insanlara ev sahipliği yaparak bulunduğu yerden bütün dünyayı kucaklamıştır. Doğal olarak bu mozaik yapı bazı problemleri de beraberinde getirmiştir. Ayrımcılık sorunu ise bu problemlerin başat unsurlarından biri olarak öne çıkmaktadır. İşgücü piyasalarında ayrımcılık türleri istatistiksel ayrımcılık, terfi ayrımcılığı ve tercih ayrımcılığı olarak 3 grupta toplanabilir. İstatistiksel ayrımcılık işe başvuran adayın ait olduğu cinsiyet, etnik grup vb. gibi kategorilerin istatistiklerine bakarak önyargılı davranılması olarak tanımlanmaktadır (Yoğun Erçen, 2008: 16). Terfi ayrımcılığı; iş yerinde çalışan bir bireyin etik olmayan değerlendirmelere tabii tutularak yaşı, cinsel eğilimi, cinsiyeti vb. etkenler yüzünden ayrımcılığa uğramasıdır (Byron, 2010: 53). Tercih ayrımcılığı ise bireylerin işlerini gerçekleştirirken kimlerle iş yapacaklarına dair tercih haklarının bulunmasından kaynaklanmaktadır (Doğrul, 2007: 19-23). Tercih ayrımcılığı 3 gruptan oluşmaktadır. Bunlar; İşverenlerin yaptığı tercih ayrımcılığı, işçilerin yaptığı tercih ayrımcılığı ve bireylerin ticaret yaparken belli bir din, ırk, siyasi görüş, cinsiyet mensubundan ticaretini gerçekleştirmek istememesinden kaynaklanan müşteri ayrımcılığıdır (Özen Kutanis ve Ulu, 2016: 360-361). Bahsettiğimiz bu 3 ayrımcılık türünden farklı olarak sosyal hayatımızda karşımıza çıkan ayrımcılık türleri işgücü piyasalarında da karşımıza sıklıkla çıkmaktadır. Bunlardan ilki işgücü piyasalarında çalışanların cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğramasıdır. Piyasada bazı işlerde özellikle kadınlara karşı bir ayrımcılık söz konusudur. Bazı durumlarda erkek çalışanlar, iş yerlerinde kadın çalışanların ücret düzeylerinin kendilerini etkilediğini ileri sürmektedirler ve bu nedenle kadın çalışanları aralarına almamak, mobbing uygulamak gibi tavırlar göstermektedirler. Kadın çalışanların ucuz emek arzı olarak görülmesi nedeniyle ekonomik buhran dönemlerinde işverenler tarafından tercih edildiği görülmektedir ve bu da bazı iş yerlerinde kadın çalışanların aynı işi yapan erkek çalışanlardan daha az ücret almasına sebep olmaktadır (Durmaz, 2016: 44).

2.1. Çalışma Hayatında Ayrımcılık Türleri, Nedenleri ve Psikolojik Etkileri

Çalışma hayatında yapılan birçok ayrımcılık çeşidi vardır. Hepsi birbirinden farklı nedenlere ve etkilere sahipken hemen hemen hepsi belirli psikolojik etkiler bırakmaktadır. Kanunlarda ayrımcılık din, dil, ırk, renk, cinsiyet, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, engellilik ve yaş gibi temellere dayanmıştır. Ayrımcılık yasağı, uluslararası hukukta Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 2. maddesinde "ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer görüş, ulusal veya sosyal köken, doğum veya herhangi başka bir statü" temeline dayalı olarak düzenlenmiş (BM, 1948, md. 2) ve Ulusla-

rarası Çalışma Örgütü'nün 111 sayılı Sözleşmesi'nde "ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken veya sosyal köken" temelleri açıkça yasaklanmıştır (ILO 111 sayılı Sözleşme, 1958, md. 1). Türkiye hukukunda ise ayrımcılık yasası, 1982 Anayasası'nın 10. maddesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 3. maddesinde düzenlenmiş olup bu düzenlemelerde din, dil, ırk, renk, cinsiyet, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, engellilik, yaş, etnik köken ve sağlık durumu gibi temellere dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır (1982 Anayasası, md. 10; 4857 sayılı İş Kanunu, md. 5; 6701 sayılı Kanun, md. 3).

2.1.1. Çalışma Hayatında Yapılan Din Temelli Ayrımcılık

Din temelli ayrımcılık, bireyin dini inançlarından dolayı iş yerinde olumsuz muameleye, taciz veya mobbing uygulamalarına maruz kalması olarak tanımlanabilir (Ghumman ve Ryan, 2013: 671-673; TİHEK, 2025). ILO 111 sayılı Sözleşmesi'ne göre din temelli ayrımcılık, istihdam veya meslekte fırsat eşitliğini ortadan kaldıran her türlü ayrımdır (ILO, 1958). Çalışma hayatında yapılan din ayrımcılığının farklı nedenleri olabilmektedir. Din ayrımcılığı; kültürel önyargılar, farkındalık eksikliği, işveren tutumları ve sosyal dinamikler gibi birçok farklı nedenden dolayı gerçekleşebilir. Bireylerin büyüdüğü ve yetiştiği ya da yaşadığı ortam dolayısıyla bazı kültürel önyargıları oluşmak da ve bunlar da diğer dinlere bakışını etkilemekte veya kişinin farklı dinlere ve ibadetlere aşına olmadığı için farkındalık eksikliği nedeniyle bir ayırım yapabilmektedir. (R. Scott, 2014: 387).

Bu saydığımız nedenlerden dolayı yapılan iş yerindeki din ayrımcılığının bireyler üzerinde de farklı etkileri olabilmektedir. Bu etkiler psikolojik nitelikte olup, potansiyel olarak bireyin aidiyeti ve çalışma performansını etkileyebilmektedir. Diğer bir taraftan bireyin kendisine duyduğu öz saygı olumsuz yönde etkilenebilmektedir.

Her ayrımcılık türünde bulunan bir etki olan ruh sağlığı problemlerini saymak da mümkündür. Yapılan din ayırımı sonucunda bireyde anksiyete, depresyon gibi ruh sağlığı sorunları görülebilmektedir. Yapılan bu ayrımcılık strese neden olur ve uzun vadeli olarak da bireyin psikolojik refah halini olumsuz yönde etkiler (Ghumman vd., 2013: 449-450).

2.1.2. Çalışma Hayatında Yapılan Irk ve Dil Temelli Ayrımcılık

İrkçilik, insanlık tarihinin önemli sorunlarından biri olup hayatın çeşitli bölümlerinde görülen bir olgudur. İrkçilik kavramını tek bir kalıba sığdırmak tarih boyunca oldukça zor olmuştur. İş yerinde insanların birbirlerini ayırıştırmasının önemli nedenlerinden bir tanesi de farklı ırklara mensup olmalarıdır. Çalışma hayatında yapılan ırk ve dil yüzünden ayrımcılık yani diğer bir deyişle ırkçılık işe alım, kurum içi terfi başvuruları, yönetim değişimi süreçlerinde ortaya çıkmaktadır (Livingstone, 2020; Pager vd., 2009: 779).

Bunların da dışında çalışanların birbirine yaptığı ırksal ayrımcılık kişilerin birbirlerine lakap takma, zorbalık ve taciz yoluyla ortaya çıkmaktadır. Çalışma hayatında yapılan ırk ve dil ayrımcılığının bazı farklı nedenleri olabilir. Bunlardan ilki ırkçılık yapan çalışanın yetiştiği ortam ve kültür. Her birey aynı ortamda yetişmediği gibi aynı öğretileri de öğrenmiyor. Ailesinde veya çevresinde başka ırklara karşı olumsuz tutumlarla büyüyen kişi, iş hayatına girdiğinde de farklılıklara karşı benzer tutumlar sergileyebilmektedir. Örneğin; Irk temelli ayrımcılık çoğu zaman örtük ve bilinçsiz şekilde gerçekleşebilmektedir. İş yerinde ırk temelli ayrımcılığın diğer nedenlerinden biri de örgüt kültürünün yapısıdır. Literatüre göre uluslararası şirketlerde ırkçılık sorununun daha az gözlenme eğiliminde olduğu, küçük ve orta ölçekli işletmelerde ise farklı düzeyler gösterebildiği belirtilmektedir. Örneğin şirket kültüründe çok çeşitlilik barındırmayan iş yerleri bazen kendi vatandaşı olmayan özellikle daha alt bir ırk olarak görüyorsa o kişinin ırkını, o kişinin fikirleri, tecrübeli olması çok önemsenmez ve göz ardı edilir (Joseph vd., 2024: 18-19). Diğer bir taraftan da farklı ırka sahip kişilerin liderlik pozisyonlarına bilerek yükseltilmemesi, ücret eşitsizlikleri gibi tavırlar iş yaşamında örgüt kültürü nedeniyle yapılan ırkçılığın diğer çıktılarıdır (Beagan vd., 2022: 199). Çalışma hayatında yapılan ırk temelli ayrımcılığın nasıl farklı nedenleri varsa aynı şekilde bireyler üzerinde oluşturduğu psikolojik etkiler de bulunmaktadır. Bu psikolojik etkiler tek yönlü olarak gerçekleşmemektedir. İş yerinde yapılan ırkçılık bireylerin üzerinde psikolojik güvenliğin azalma hissine neden olur ve bu da çalışanların kendilerini ifade etmelerini ve işlerine tam manasıyla katkıda bulunmalarına engel olabilir ve bu da iş memnuniyetinin azalması, iş yeri aidiyetinin azalması ve işten çıkmalara neden olabilmektedir (McCallaghan, 2022: 565).

2.1.3. Çalışma Hayatında Yapılan Cinsiyet Ayrımcılığı

Çalışma yaşamında ciddi bir sorun olan ayrımcılık türlerinden bir diğeri de cinsiyet temelli ayrımcılıktır. Cinsiyet ayrımcılığı en genel tanımı ile bireylerin cinsiyetleri nedeniyle haksız bir davranışa ve tutuma uğramasıdır. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı ise özellikle kadınların bir şekilde farklı konularda önlerinin kesilmesi ve haklarını alamaması olarak değerlendirilebilir. Her ayrımcılık türünün farklı nedenleri olduğu gibi çalışma hayatında yapılan cinsiyet ayrımcılığının da nedenleri vardır. Bunlardan önemli bir tanesi Kültürel Kalıp Yargılarıdır. Toplumların kadınlardan ve erkeklerden farklı beklentileri vardır ve bu beklentiler doğrultusunda onlar için belirli roller atarlar ve bu da bazı zaman kadınlar için bazı olanakları kısıtlar. Örneğin toplumsal cinsiyet rolleri yüzünden oluşmuş kalıp yargılar nedeniyle kadınlar liderlik pozisyonlarında erkeklere kıyasla daha az yetenekli görülmektedir (Karatepe ve Arıbaş, 2015: 8-9). Bu bahsettiğimiz tutumların yanı sıra bir de çalışma arkadaşlarının birbirlerine yaptığı cinsiyet ayrımı da mevcuttur. Aynı çalışma ortamında kadınlarla birlikte çalışmak istemeyen erkek-

ler, kadın çalışma arkadaşlarını görmezden gelip onlarla aynı işin içinde yer almaktan kaçınırlar (Seymen, 2004: 48). İş yerinde kadınlara yapılan cinsiyet ayrımcılığını en iyi anlatan kavram “Cam Tavan” kavramıdır. İlk defa 1986 yılında Wall Street Journal gazetesinde bahsi geçen cam tavan kavramı kadın çalışanların yükselmesinin önündeki açıkça ortada olmayan ve karşı koyulamayan faktörlere dikkat çekmek amacı ile ortaya atılmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 15; Çelik vd., 2016: 367). Cam tavanı kıramayan kadın çalışan mevcut duruma uyum sağlayabilir, iş yerini değiştirebilir veya işgücü piyasasından ayrılmayı seçebilmektedir. Cinsiyet ayrımcılığının bireyler üzerinde psikolojik etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler bireyler ve bağlamsal koşullara bağlı olarak değişken sonuçlar doğurabilmektedir. Ayrımcılığa maruz kalan kadın çalışanın benlik saygısı ve özgüveni zarar görür, iş tatminleri azalır ve ortaya çıkan duygusal dengesizlik durumu çalışma performansına da zarar verir (Tang ve Xu, 2023: 737-738). Bahsettiğimiz psikolojik etkiler bireysel düzeyden öteye, çevresel ve örgütsel düzeyleri de etkileyebilmektedir. İş tatmini ve verimi düşen çalışan istenileni veremeyecek ve bu durumda örgütün koyduğu hedefler belki de dolaylı olarak negatif yönde etkilenme riski ile karşı karşıya kalabilecektir.

2.1.4. Çalışma Hayatında Yapılan Siyasi Görüş Temelli Ayrımcılık

İnsanların siyasi ve felsefi görüşleri sadece kendilerini ilgilendirmesi gereken konulardır. Ancak günümüzde bu durum pek de böyle seyretmemektedir. Bireyler hem sosyal hayatlarında hem de iş yaşamında siyasi görüşleri yüzünden yargılanıp dışlanmaktadır. Konumuz olan iş yaşamındaki siyasi ayrımcılığa değinecek olursak, iş yaşamındaki siyasi ayrımcılık farklı görünümlere sahip olabilir. Yapılan bu ayrımcılığın çeşitli uygulanma şekilleri vardır. Örneğin belirli siyasi ve ideolojik görüşe sahip olan kişilerin karar verme süreçlerinin dışında bırakılması karşımıza çıkmaktadır. Yapılan bu ayrımcılık, iş yerinde gruplaşmaya yol açıp düşmanca bir çalışma ortamı yaratarak verimliliği olumsuz yönde etkileyecektir (Oskooii, 2018: 1-5). Marjinalleştirilen grup ile dışlayan grup arasında iş yerinde ortaya çıkan çatışmalar, kurumun işleyişini ciddi şekilde etkileme potansiyeline sahiptir. Araştırmalar, gruplar arası çatışmanın ekip performansı ve iş tatmini üzerinde doğrudan olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir (Cox, 2003: 156-157). İşyerinde ayrımcılık ve dışlanma, çalışanların devamsızlık oranlarının artmasına, üretkenlik düzeylerinin düşmesine ve erken işten ayrılma niyetlerine yol açarak kurumu ekonomik açıdan olumsuz etkilemektedir (Okechukwu vd., 2014: 577-578). Ayrıca, ayrımcı bir çalışma ortamı algısı, çalışanların sağlığını, iş tatminini ve örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkilerken, bu sorunların çözülmemesi durumunda kurumun devir hızı, itibarı ve genel performansı uzun vadede ciddi zarar görebilmektedir (Di Marco vd., 2016: 1313; Polonious Systems, 2023).

2.1.5. Çalışma Hayatında Engelli Bireylere Yapılan Ayrımcılık

Engellilik, sadece çalışma yaşamında değil hayatın çeşitli alanlarında karmaşık bir konudur. Bireyler, herhangi bir engellilik durumu olan kişilere karşı farklı tutumlar sergileyebilmektedirler. Çalışma yaşamındaki engelli bireylerin ise yaşadığı birçok sorun vardır. Gerek işverenin gerekse çalışma arkadaşlarının tutumları engelli bireylerin işgücü piyasasındaki tecrübelerini etkileyebilecektir. İşverenlerin, günümüzdeki hukuki düzenlemelerle birlikte engelli bireylere işe alma konusunda ayrımcılık yapması hukuki olarak sınırlandırılmıştır. Özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde, 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde engelli istihdam oranı belirlenmiştir. Özel sektör işyerlerinde toplam işçi sayısının en az %3'ü kadar engelli birey istihdam etme zorunluluğu, kamu işyerlerinde ise %4 oranında engelli istihdam etme yükümlülüğü bulunmaktadır (İş Kanunu Md. 30). Bu yasal zorunluluk nedeniyle iş yerlerinde engelli bireylerin istihdam edilme oranı artmıştır; ancak bu yükümlülüğü yerine getirmeyenlere idari para cezası uygulanmaktadır (Kocak, 2025). İş arkadaşlarının birbirlerine yaptıkları bu ayrımcılık veya dışlama ise belirli nedenlere dayanır ve etkiler doğurur. Öncelikle iş yerinde engellilere yapılan ayrımcılık her zaman kasıtlı olmayabilir. İşveren veya herhangi bir çalışan engelli bireyin durumuyla ilgili farkındalık veya bilgi eksikliğine sahip olabilirken diğer bir taraftan ise engelli birey ayrımcılık ve dışlanma korkusu nedeni ile engellilik hallerini gizleme yoluna başvurabilirler (Bradley, 2009: 7-53). Sonuç olarak, bireyin engellilik durumunun bilinmemesi, ayrımcı davranışların nedenini belirlemede zorluklar yaratabilmektedir. Yapılan bu ayrımın çalışan bireyler üzerinde bıraktığı psikolojik etkiler de mevcuttur. Öncelikle engellilere yapılan ayrımcılık, bireylerin öz saygısını ve yeterliliğini baltalayarak morallerinin bozulmasına neden olmaktadır. Yapılan bu ayrımcılığın devamı halinde çalışan birey kademeli olarak izolasyon yaşayabilmektedir. Yapılan bu ayrımcılık, bireyin işgücü piyasasından çekilmesine neden olabilir ve bu da finansal özgürlüğü azaltabilir dahası aile içi sorunlara da yol açabilmektedir (Namkung ve Carr, 2020: 1-14). Tabi ki engellilere yapılan ayrımcılık sadece bilinçsizlik veya farkındalık eksikliği yüzünden meydana gelmez; bazen de bilinçli ve kasıtlı şekilde engelliler iş ortamında ayrımcılığa uğrayabilmektedir (TUC, 2025). Bu ayrımcılık işverenin zorunlu olarak işe aldığı engelli bireyler dışında liyakatli olsa dahi bazen o çalışan adayını işe almaması şeklinde kendini gösterebilmektedir (Aiken's Law Firm, 2023; CEC, 2021). Diğer bir taraftan ise engelli birey bazen bakışlarla bazen de tavır ve tutumlar ile diğer iş arkadaşları tarafından dışlanabilmektedirler (TUC, 2025). Örneğin iş yerinde çalışanlar tarafından planlanan bir hafta sonu etkinliğine engelli bireyin uyum sağlayamayacağı düşünüldükçe kasıtlı olarak çağırılmaması buna örnek olarak gösterilebilir; araştırmalara göre engelli çalışanların %9'u sosyal etkinliklere bilinçli olarak davet edilmemektedir (TUC, 2025). Bu tür davranışların sonuçları ciddi olup,

ayrımcılığa maruz kalan engelli çalışanlar ruh sağlığında bozulma (%42), iş yerinde özgüven kaybı (%38) ve performans düşüklüğü yaşayabilmektedirler (TUC, 2025). Bilinçli olarak yapılan ayrımcılık, iş arkadaşları ve işverenlerin algılarından ve önyargılarından kaynaklanırken yapılan bu ayırım sonucunda ise kişide artan stres yol açarken benlik saygısının da kaybedilmesine sebep olur (Bruyere vd., 2003: 1188-1189).

2.1.6. Çalışma Hayatında Yapılan Yaş Temelli Ayrımcılık

İş yaşamında yapılan yaş ayrımcılığı sadece tek bir grubu kapsıyor demek pek de doğru olmayacaktır. Pavalko, Gee ve Long'un (2007) yaptığı iş yerinde yaşa dayalı ayrımcılıkla ilgili bir çalışmada çıkan sonuca göre 20'li yaşlarda ayrımcılık oranının fazla olduğu, 30'lara gelindiğinde bu oranın düşüş gösterip, 50'li yaşlarda ise tavan yaptığı tespit edilmiştir. Çalışmadan çıkan bir sonuca göre de bu oranlar 55 yaşından sonra tekrar düşüşe geçtiği gözlenmiştir (Pavalko, Gee ve Long, 2007'den akt. Topgül, 2016: 376).

Ülkelerin yaşadığı demografik değişimler işgücü piyasalarının yapısını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Son yıllarda ülkelerin nüfuslarının yaşlanması ve yaşam beklentisinin de artması nedeniyle çalışma yaşamının uzatılması gündem haline gelmekte ve buna bağlı olarak da işgücü piyasasında yaşlı olarak gösterebileceğimiz kesimin çalışma yaşamındaki yeri analiz edilip, çalışmalar yapılmaktadır (Atay, 2021: 82). Çalışma yaşamında yaş ayrımcılığına rastlanmasının en büyük nedenlerinden biri de kalıp yargılardır. Bu kalıp yargılar sadece belli bir yaş aralığına özgü olmamakla beraber, daha çok, yaşlı çalışan olarak bahsedebileceğimiz kesimle ilgilidir. Bu kalıp yargılar şöyledir (Atay, 2021: 82-83):

i. Bir şeyler öğrenmek için daha az isteklidirler. Geçmişte olan bazı durumların şu an mevcut olmaması ya da genç çalışanlarla eşit muamele görmeleri bu durumu etkileyen faktörler arasında sayılabilir.

ii. Fiziksel ve Zihinsel olarak daha az aktiflerdir. Bu kalıp yargının doğru olduğunu söylemek pek de uygun değildir çünkü yaşlıların fiziksel ve zihinsel sağlığı geçmişe göre çok daha iyi durumda gözükmektedir. Yaşlı kesimin sosyal hayata adapte edildiği ve bu sayede daha uzun yaşam, daha güzel bir hayat ve daha sağlıklı kalmalarının sağlandığı "Aktif Yaşlanma" tecrübesinin bu bahsettiğimiz maddelerle ilgili sosyal politika eksikliğinin de yüzünden tam manasıyla yaşanamamasından dolayı yaşlı kesim yaşamlarını fakirlik içinde sürdürmek zorunda kalabilmektedirler.

iii. Niteliklerinin yetersiz olması.

İş yaşamında yapılan yaş ayrımcılığının bazı etkileri mevcuttur. Çalışma ortamında yapılan yaş ayrımcılığının; iş başvurusunda bulunanlar, çalışanlar, işverenler ve işçi – işveren ilişkisi için son derece önemli olumsuz sonuçları olabilmektedir. Bu sonuçlar çalışan adayının veya çalışanın belli bir yaş

grubuna dahil olması nedeniyle dezavantajlı konuma düşmesi ya da adaletsiz davranılmayı içermektedir (Posthuma vd. 2012: 304-305). Birçok araştırma yaş ayrımcılığı konusunda yaşlı çalışanlara odaklansa da hem genç çalışanlar hem de yaşlı çalışanlar yaş ayrımcılığının kurbanı olabilmektedirler (Zacher ve Steinvik, 2015: 1). İşgücü piyasasındaki yaş ayrımcılığının muhtemel sonuçlarını; istenmeyen işte çalışma ve olumsuz iş tutumları, performans düşüşleri, işçi devri, yüksek vasıflı işçilerin eksik istihdam içinde bulunması gibi kariyer çıktıları olarak sıralayabiliriz (Shore ve Goldberg, 2005: 209-213). Yaş ayrımcılığı işgücü piyasasında bulunan yaşlı kişilerin toplumsal ve iktisadi katkılarını kısıtlar ve bu nedenle de bu kişilerin sağlığı ve refahları etkilenebilir (O'Loughlin K. vd., 2017: 98).

2.2. Çalışma Hayatında Yapılan Ayrımcılıkların ve Yarattığı Psikolojik Etkilerin Çözüm Yolları ve Önerileri

Çalışmanın bu kısmına kadar bahsettiğimiz ayrımcılık türlerini, yarattığı psikolojik etkileri de göz önünde bulundurduğumuzda görüyoruz ki iş yerinde ayrımcılığın her türü hem kişileri hem de bulunduğu şirketi dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Tabi ki bu etkilerle de bazı başa çıkma yolları geliştirilebilir. Bu sorunun çözümünde eğitim önemli araçlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Firma içinde çalışanlar ve yöneticiler için ayrımcılıkla ilgili farkındalık artırıcı eğitimler hazırlamak son derece elzemdir. Bu sayede iş yerinde bütün kesimler kapsanabilir ve saygı ortamı sağlanır (Bobek vd., 2018: 17-18). Yapılan bu ayrımcılığı önlemenin başka yolları da olabilmektedir tabi ki. Örneğin kuruluşlar ayrımcılıkları önleyici politikalar geliştirip çeşitlilikleri savunur ve destekleyici hale gelebilirken diğer bir taraftan ise çalışanlar arasındaki ilişkileri ve bağları güçlendirici uygulamalarla çalışanlar ayrımcılıktan korunabilmektedir (Keller vd., 2024: 803) Her ayrımcılık olayını önceden önlemek tamamen mümkün olmayabilmektedir. Yapılan bu ayrımcılıkların da çalışanlar üzerinde bıraktığı psikolojik etkiler vardır. Pek tabi ortaya çıkan bu psikolojik etkilerin çözüm yolları veya belirli başa çıkma yöntemleri de vardır.

Ayrımcılığa uğrayan birey kendisinde oluşabilecek psikolojik etkileri azaltmak için farklı durumlara göre geliştirilmiş bazı başa çıkma yöntemlerini uygulamalı ve kendini bu etkiden bir nebze de olsa korumasını sağlayabilmektedir. Diğer bir taraftan ise bir destek ağı oluşturmak burada çok kritik bir noktadır. Bu destek ağı arkadaşlardan, yöneticilerden veya belirlenen mentorlardan oluşabilmektedir. Bu destek ağı, duygusal destek vermenin yanı sıra gerçekçi ve net çözümler de sunabilir (Evans ve Chun, 2007: 8-10). Bir başka çözüm önerisi ise eğitim programlarıdır. Araştırmalar, çalışanların kültürel yeterliliği ve bilinçsiz önyargıları tanınması konusundaki eğitimlerin ayrımcılığı azalttığını göstermektedir (Cabler vd., 2022: 141-142). Cinsiyet ayrımcılığını azaltmaya yönelik müdahalelerin %83,3'ü olumlu sonuçlar göstermiştir; mentorluk, örgütsel politika değişimleri ve liderlik geliştirme prog-

ramları etkili bulunmuştur (Tricco vd., 2024: 6).

Bunlara ek olarak, çalışanlar arası destek ağlarının kurulması, şeffaf raporlama mekanizmalarının (anonim bildirim, çevrimiçi şikayet sistemi) oluşturulması ve psikolojik güvenlik ortamının yaratılması kritik önem taşımaktadır. Çalışanlar yaşadıkları ayrımcılığı gizlilik içinde ve korku olmaksızın bildirebilmeli, kurumlar bu raporları ciddiye alarak adil soruşturmalar yürütmelidir. Bu kapsamlı yaklaşım, ayrımcılık olaylarını azaltmada etkili olabilir ve mağdurların psikolojik dayanıklılığını artırmaya katkıda bulunabilir.

SONUÇ

Bu araştırma, çalışma hayatında ayrımcılık kavramını, ayrımcılığın yaratmış olduğu psikolojik etkileri ve bu etkilerle başa çıkmanın yollarını kapsamlı bir şekilde ele almıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular, iş yerinde ayrımcılığın bireysel düzey kadar örgütsel düzeyde de önemli sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. Din, dil, ırk, cinsiyet, yaş, siyasi görüş ve engellilik temelleri olmak üzere incelenen ayrımcılık türlerinin her biri, çalışanların psikolojik refah halini olumsuz etkilemekte, ruh sağlığı sorunlarını artırmakta ve iş memnuniyetini düşürmektedir. Özellikle ayrımcılığa maruz kalan bireylerde anksiyete, depresyon, özgüven kaybı ve psikolojik güvenlik eksikliği yaygın olarak gözlenmektedir. Bu psikolojik sorunlar, çalışanların performansı, örgütsel bağlılığı ve işten ayrılma niyetlerini doğrudan etkilemekte, sonuçta kuruluşun verimlilik ve ekonomik performansına zarar vermektedir.

Bununla birlikte, bu araştırma ayrımcılıkla mücadele etmek için birden fazla stratejinin etkili olabileceğini göstermektedir. Yapılandırılmış eğitim programları, örgütsel politika değişiklikleri, mentorluk ve liderlik geliştirme programları, destek ağlarının kurulması ve şeffaf raporlama mekanizmalarının oluşturulması, ayrımcılığı azaltmada ve çalışanların ruh sağlığını korumada etkili çözümler sunmaktadır. Bulgular, cinsiyet ayrımcılığını azaltmaya yönelik müdahalelerin %83'ünün olumlu sonuçlar verdiğini göstermektedir.

Örgütsel psikolojik güvenliğin oluşturulması, çalışanların ayrımcılıkla ilgili kaygılarını daha açık ifade edebilmelerine olanak tanıyabilir ve kurumların sorunlara müdahale etmesini kolaylaştırabilir. Ayrımcılık mağdurları için oluşturulan destek ağları (eşler arası destek, mentorluk, liderlik desteği), bireylerin duygusal güçlülüğünü artırmakta ve psikolojik etkilerle başa çıkmasına yardımcı olmaktadır.

Sonuç olarak, çalışma hayatında ayrımcılığın ortadan kaldırılması, tek bir stratejiye değil, çok yönlü ve bütünsel bir yaklaşıma gereksinim duymaktadır. Eğitim, politika geliştirme, liderlik desteği, destek mekanizmaları ve şeffaf raporlama süreçleri, bir arada uygulandığında, ayrımcılığı azaltmak-

ta ve daha kapsayıcı, sağlıklı ve verimli bir çalışma ortamı yaratmaktadır. Örgütler, ayrımcılığın psikolojik, sosyal ve ekonomik maliyetini dikkate alarak, bu konuya yönelik yapısal ve kültürel müdahaleleri öncelikli olarak ele almalıdırlar. Gelecekte yapılacak araştırmalar, farklı sektörlerde ve kültürlerde ayrımcılık müdahalelerinin uzun vadeli etkilerini inceleyerek, bu alanda bilimsel temeli daha da güçlendirebilir.

KAYNAKÇA

- Alparslan, A. M., Bozkurt, Ö. Ç. ve Özgöz, A. (2015). *İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 66-81.
- Atay, E. (2020). *Çalışma hayatında yaş ayrımcılığı*. Sosyal Bilimler Dergisi, 10(2), 74-93.
- Beagan, B. L., Bizzeth, S. R. ve Etowa, J. (2022). *Interpersonal, institutional, and structural racism in Canadian nursing: A culture of silence*. Canadian Journal of Nursing Research, 55(2), 195-205.
- Birkelund, G. E., Lancee, B., Larsen, E. N., Polavieja, J. G., Radl, J. ve Yemane, R. (2022). *Gender discrimination in hiring: Evidence from a cross-national harmonized field experiment*. European Sociological Review, 38(3), 337-354.
- Birleşmiş Milletler. (1948). *İnsan hakları evrensel beyannamesi*. Erişim adresi: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Erişim Tarihi: 19 Aralık 2025
- Birleşmiş Milletler. (2006). *Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme [Convention on the Rights of Persons with Disabilities]*. New York: Birleşmiş Milletler. Erişim adresi: https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convention_accessible_pdf.pdf. Erişim Tarihi: 19 Aralık 2025
- Bobek, V., Maček, A., Bradler, S. ve Horvat, T. (2018). *How to reduce discrimination in the workplace: The case of Austria and Taiwan (R.O.C.)*. Naše gospodarstvo/Our Economy, 64(3), 12-22. doi10.2478/ngoe-2018-0014
- Bradley, J. L. (2009). *Antecedents and outcomes of workplace discrimination as perceived by employees with disabilities* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Clemson University.
- Bruyere, S. M., Erickson, W. ve Ferrentino, J. T. (2003). *Identity and disability in the workplace*. William and Mary Law Review, 44(3), 1173.
- Byron, R. A. (2010). *Discrimination, complexity, and the public/private sector question*. Work and Occupations, 37(4), 435-475.
- Cabler, K., Hobson Hargraves, R. ve Jackson, H. (2022). *Exploring the impact of diversity training on the development and application of cultural competence skills in higher education professionals*. Metropolitan Universities, 33(2), 129-164.
- Citigroup. (2020). *Closing the racial inequality gaps: The economic cost of Black inequality in the U.S*. Citigroup Global Perspectives & Solutions.
- Cox, K. B. (2003). *The effects of intrapersonal, intragroup, and intergroup conflict on team performance effectiveness and work satisfaction*. Nursing Administration Quarterly, 27(2), 153-162.
- Demir, M. (2011). *İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği*. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi.

- Di Marco, D., López-Cabrera, R., Arenas, A., Giorgi, G., Arcangeli, G. ve Mucci, N. (2016). *Approaching the discriminatory work environment as stressor: The protective role of job satisfaction on health*. *Frontiers in Psychology*, 7, 1313.
- Doğrul, H. G. (2007). *Kentsel alanlarda kadın işgücü arzının belirleyicileri ve kadın işgücü arzının ücret yapısı üzerindeki etkisi: Türkiye üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durmaz, Ş. (2016). *İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller*. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Elias, A. ve Paradies, Y. (2021). *The costs of institutional racism and its ethical implications for healthcare*. *Journal of Bioethical Inquiry*, 18(4), 45-58.
- European Network Against Racism (ENAR). (2013). *Racism and discrimination in employment in Europe*. Shadow Report 2012-2013. ENAR.
- Eurofound. (2018). *Discrimination against men at work: Experiences in five countries*. Publications Office of the European Union.
- Evans, A. ve Chun, E. (2007). *Coping with behavioral and organizational barriers to diversity in the workplace*. *CUPA-HR Journal*, 58(1), 12-18.
- Fredrickson, G. M. (2002). *Racism: A short history*. Princeton University Press.
- Gee, G. C., Pavalko, E. K. ve Long, J. S. (2007). *Age, cohort and perceived age discrimination: Using the life course to assess self-reported age discrimination*. *Social Forces*, 86(1), 265-290.
- Ghumman, S., Ryan, A. M., Barclay, L. A. ve Markel, K. S. (2013). *Religious discrimination in the workplace: A review and examination of current and future trends*. *Journal of Business and Psychology*, 28(4), 439-454.
- Ghumman, S. ve Ryan, A. M. (2013). *Not welcome here: Discrimination towards women who wear the Muslim headscarf*. *Human Relations*, 66(5), 671-698.
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (1958). *Discrimination (Employment and Occupation) Convention* (No. 111). Erişim adresi: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111 Erişim Tarihi: 20 Aralık 2025.
- Joseph, O., Mir, G., Fylan, B., Essler, P. ve Lawton, R. (2024). *Incivility experiences of racially minoritised hospital staff, consequences for them and implications for patient care: An international scoping review*. *Sociology of Health & Illness*, 46(1),
- Karatepe, S. ve Arıbaş, N. N. (2015). *İş hayatında kadın yöneticilere ilişkin cinsiyet ayrımcılığı: Türkiye için bir değerlendirme*. *Yasama Dergisi*, 31, 7-23.
- Kaya, G. (2015). *EU age discrimination in light of EU's demographic challenges and ECJ case law*. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17, 79.
- Keller, E., Guardiano, M. ve Li, J. (2024). *Discrimination in the workplace linked to psychological distress: A longitudinal study in the United States*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 66(10), 803-809.

- Keskinkılıç-Kara, S. B. (2015). *Relationship between political discrimination and dissent behaviour displayed by teachers*. Educational Research and Reviews, 10(7), 933-940.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). *Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları*. C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6(1), 195-219.
- Koçak, M. (2025). *Engelli çalıştırma yükümlülüğü ve engelli işçi talebine*. Erişim adresi: <https://www.mehmetkocak.com/2025/01/yayinlarimiz/haber/engelli-calistirma-yukumluluğu-ve-engelli-isci-talebine/> Erişim tarihi: 22 Aralık 2025)
- Livingston, R. (2020). *How to promote racial equity in the workplace*. Harvard Business Review, 98(5), 64-72.
- Makoni, S. ve Pennycook, A. (2007). *Disinventing and reconstituting languages*. In S. Makoni & A. Pennycook (Eds.), *Disinventing and reconstituting languages*. 1-41. Clevedon, UK: Multilingual Matters.
- May, S. (2023). *Linguistic racism: Origins and implications*. Ethnicities, 23(5), 839-859.
- McCallaghan, S. (2022). *Work-place diversity climate: Its association with racial microaggressions and employee work-place well-being*. Journal of Psychology in Africa, 32(6), 560-568.
- Namkung, E. H. ve Carr, D. (2020). *The psychological consequences of disability over the life course: Assessing the mediating role of perceived interpersonal discrimination*. Journal of Health and Social Behavior, 61(2), 190-207.
- Omi, M. ve Winant, H. (1986). *Racial formation in the United States: From the 1960s to the 1980s*. Routledge.
- Organisasyon for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). *Working better with age: Ageing and employment policies*. Paris: OECD Publishing. doi10.1787/c4d4f66a-en Erişim Tarihi: 21 Aralık 2025
- Oskooii, K. A. R. (2020). *Perceived discrimination and political behavior*. British Journal of Political Science, 50(3), 867-892.
- Öztürk, K. (2014). *Dezavantajlı gruplara yönelik ayrımcılık: Engellilerin çalışma hayatında karşılaştıkları ayrımcılık ve çözüm önerileri* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi.
- Pager, D., Bonikowski, B. ve Western, B. (2009). *Discrimination in a low-wage labor market: A field experiment*. American Sociological Review, 74(5), 777-799.
- Polonious Systems. (2023). *6 major consequences of workplace discrimination*. Erişim adresi: <https://www.polonious-systems.com/blog/consequences-of-workplace-discrimination/> Erişim tarihi: 22 Aralık 2025.
- Posthuma, R. A., Wagstaff, M. F. ve Campion, M. A. (2012). *Age stereotypes and workplace age discrimination*. In J. W. Hedge & W. C. Borman (Eds.), *Oxford handbook of work and aging*. Oxford University Press. 298-312.
- Riach, P. A. ve Rich, J. (2006). *An experimental investigation of sexual discrimination in hiring in the English labor market*. Advances in Economic Analysis & Policy,

6(2), 1-20.

Rosa, J. ve Flores, N. (2017). *Unsettling race and language: Toward a raciolinguistic perspective*. *Language in Society*, 49(5), 621-647.

Seymen, O. A. (2004). *Geleneksel kariyerden, sınırsız ve dinamik/değişken kariyere geçiş: Nedenleri ve sonuçları üzerine yazımsal bir inceleme*. Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 23(1), 79-114.

Shore, L. M. ve Goldberg, C. B. (2005). *Age discrimination in the workplace*. In R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases*. Lawrence Erlbaum Associates. 203-225

Siebers, H. ve Koster, M. (2022). *How official nationalism fuels labour market discrimination against migrants in the Netherlands and its institutional alternatives*. *Nations and Nationalism*, 28(1), 98-116.

Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akatay, A. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi ve kariyer uygulamaları* (3. Baskı). Eğitim Yayınevi.

Tankosic, A. ve Dovchin, S. (2023). "You talk funny": *Linguistic racism and migrant women's workplace experiences in Australia*. *Ethnicities*, 23(5), 901-920.

Tang, H. ve Xu, X. (2023). *The impact of perceived gender discrimination on job performance*. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences (RETPS)*, 22, 734-740.

Topgül, S. (2016). *Çalışma yaşamında yaşlı ayrımcılığı mı yaş ayrımcılığı mı?*. *Istanbul University Journal of Sociology*, 36(2), 373-391.

Tricco, A. C., Parker, A., Khan, P. A., Nincic, V., Robson, R., MacDonald, H., Warren, R., Cleary, O., Zibrowski, E., Baxter, N., Burns, K. E. A., Coyle, D., Ndjaboue, R., Clark, J. P., Langlois, E. V., Ahmed, S. B., Witteman, H. O., Graham, I. D., El-Adhami, W., Skidmore, B., ... Straus, S. E. (2024). *Interventions on gender equity in the workplace: a scoping review*. *BMC medicine*, 22(1), 149.

T.C. Anayasası. (1982). *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*. Resmi Gazete Sayı 17863. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

T.C. İş Kanunu. (2003, 10 Haziran). 4857 Sayılı İş Kanunu. Resmi Gazete Sayı 25134. Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

T.C. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu. (2016). *6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu*. Resmi Gazete Sayı 29690. Erişim adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160420-16.htm>

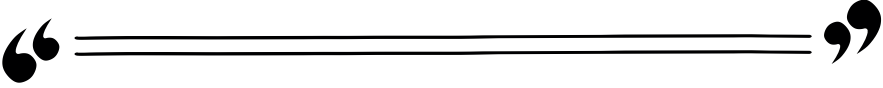
Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK). (2025). *Ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik rehberi*. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu. Erişim Tarihi: 22 Aralık 2025.

Ulu, S. ve Özen Kutanis, R. (2016). *İşgücü piyasalarında ayrımcılığın kaynakları*. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 359-372.

- Veronelli, G. (2015). *The coloniality of language: Race, expressivity, power and the darker side of modernity*. Wagadu, 13, 108-134.
- Williams, J., Logan, T. D. ve Hardy, B. L. (2021). *The persistence of historical racial violence and political suppression: Implications for contemporary regional inequality*. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, 694(1), 92-107.
- Yoğun Erçen, A. E. (2008). *Kadınların cam tavanı aşma stratejileri: Büyük ölçekli Türk işletmelerinde bir inceleme* (Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Zacher, H. and Steinvik, H.R. (2015). *Workplace Age Discrimination*. In The Encyclopedia of Adulthood and Aging, S.K. Whitbourne (Eds.).



YENİ NESİL İŞ DÜNYASINDA ESNEK ÇALIŞMA ¹



Salih Dicle²

Elvan Yıldırım³

¹ Bu çalışma Salih Dicle'nin(2024), Doç. Dr. Elvan Yıldırım Danışmanlığında yazdığı, Evden Çalışmanın Evlilik Doyumu, Ebeveyn Tükenmişliği Ve İyi Oluş Üzerine Etkisi adlı, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Enstitü Bilim Dalı: İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri alanında yayınlanmış yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² **Salih Dicle, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrenci,**
<https://orcid.org/0000-0003-1183-672X>

³ Doç. Dr. Elvan Yıldırım, Sakarya Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, <https://orcid.org/0000-0002-9082-8850>

Giriş

Teknolojik ilerlemeler, küreselleşme dinamikleri, pandemi süreci ve zorunlu kapanmaların yanı sıra ekonomik yapıda meydana gelen dönüşümler ile artan rekabet ortamı, iş dünyasını yenilikçi ve yaratıcı çözüm arayışlarına yöneltmiştir.

Söz konusu faktörler, geleneksel iş organizasyonlarının dönüşümüne yol açarken, bu değişim süreçleri bireylerin çalışma yaşamına ilişkin beklentilerinin de farklılaşmasına neden olmuştur. Öte yandan, işletmeler açısından artan rekabet baskısı ve ekonomik koşullar, çalışma organizasyonlarının yapısal olarak yeniden düzenlenmesi ve geliştirilmesi gereksinimini ortaya çıkarmıştır.

Bu gelişmeler doğrultusunda işletmeler; operasyonel süreçlerin yeniden yapılandırılması, üretkenliğin artırılması, verimliliğin optimize edilmesi, istihdam politikalarının düzenlenmesi ve rekabet gücünün sürdürülebilirliğinin sağlanması gibi alanlarda, geleneksel çalışma düzenlerinden ayrılan yenilikçi uygulamalara yönelmek durumunda kalmaktadır (Irmak, 2023: 4–5).

Bu dönüşüm süreci ve beraberinde zorunlu hale gelen uygulamalar, günümüzde standart istihdam modellerinin dışında kalan çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına yol açmakta; söz konusu atipik istihdam türleri literatürde genel olarak esnek çalışma kavramı çerçevesinde değerlendirilmektedir (Akdemir ve Demirkaya, 2016: 44–47, 107–109). Bu gelişmeler doğrultusunda günümüzde esnek çalışma önemli bir çalışma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu düşünceden hareketle bu çalışmada esnek çalışma kavramının incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda çalışmada esnek çalışma kavramı, türleri, esnek çalışmayı doğuran nedenler ve işgücü piyasasına etkileri üzerinde durulacaktır.

1. Esnek Çalışma Kavramı

Çalışma organizasyonları bağlamında esneklik kavramı farklı sınıflandırmalara konu olmakla birlikte, uygulamada çoğu zaman birbirini tamamlayan biçimde ve karma bir yapı içerisinde hayata geçirilmektedir. Bu durum, esnekliğe ilişkin süreç ve uygulamaların tanımlanmasını güçleştirmekte; esneklik türleri arasındaki sınırların kesin çizgilerle ayrılmasını zorlaştırmaktadır. Bununla birlikte literatürde esneklik türleri genel olarak fonksiyonel esneklik, sayısal esneklik, ücret esnekliği, çalışma süresi esnekliği, nitelik esnekliği ve coğrafi esneklik şeklinde sınıflandırılmaktadır (Balkır Gülen, 2023: 17–21).

Fonksiyonel (işlevsel) esneklik, işgücünün etkin biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla dış kaynaklardan personel temini yerine, mevcut çalışanların ihtiyaç duyulan üretim ve iş organizasyonuna uygun biçimde geliştirilmesi ve ilgili görevlere yönlendirilmesini ifade etmektedir. Bu esneklik tü-

rünün uygulanabilmesi, yüksek beceri ve niteliklere sahip bir işgücü yapısını gerektirmekte; ayrıca çalışanların farklı görev ve rollere uyum sağlayabilmesi için sistematik ve nitelikli bir eğitim sürecini zorunlu kılmaktadır (Ekmekçi, 2002: 80–81).

Sayısal esneklik, iş sözleşmelerinin işe alma ve işten çıkarma süreçlerinin kolaylaştırılması yoluyla sağlanan **dışsal esneklik** ile çalışma sürelerinin değişken biçimde düzenlenmesi, başka bir ifadeyle yarı zamanlı çalışma ve fazla çalışma uygulamaları aracılığıyla gerçekleştirilen **içsel esneklik** olmak üzere iki temel boyutta ortaya çıkabilmektedir (Yavuz, 1995: 14).

Ücret esnekliği, sonuç veya performans odaklı ücretlendirme anlayışını ifade etmekte olup, ücretlerin bireysel performans düzeyi ya da mevcut ekonomik koşullar doğrultusunda belirlenmesini kapsamaktadır (Wilthagen ve Tros, 2003). Bu esneklik türünde işletmenin kârlılık durumu temel belirleyici unsur olarak öne çıkmakta; buna bağlı olarak ücretlerde artış ya da azalışlar söz konusu olabilmektedir. Ayrıca çalışanlar arasında performansa dayalı ücret farklılaştırmaları uygulanmakta ve prim gibi teşvik mekanizmaları aracılığıyla motivasyonun ve verimliliğin artırılması hedeflenmektedir. Bununla birlikte, özellikle toplu iş sözleşmelerinin geçerli olduğu işletmelerde ücret esnekliği uygulamalarının çeşitli uyumsuzluklara yol açabildiği de ifade edilmektedir (Zeytinoglu, 2012: 162).

Çalışma Süresi Esnekliği, bazı kaynaklarda içsel esneklik kapsamında ele alınmaktadır. Bu esneklik türü, çalışanların çalışma saatlerinin ve dağılımlarının işletmenin talep ve ihtiyaçlarına veya işverenin tercihlerine göre belirlenmesini ya da esnekleştirilmesini ifade etmektedir (Munck, 2003). Çalışma sürelerinin kısaltılması yoluyla işgücü maliyetlerinin azaltılması hedeflenmekte ve bunun işletmenin rekabet gücünü artırarak olumlu katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir (Kuzgun, 2005: 34). Ancak işverenin talebinin çalışma sürelerini uzatma yönünde olması durumunda, yeterli dinlenme sürelerinin olmaması, dikkat dağınıklığı, performans düşüklüğü gibi olumsuz etkiler ortaya çıkabilir; ayrıca çalışma süresinin uzaması iş kazası riskini de artırabilmektedir (Bakır Gülen, 2023: 20). Bunun yanı sıra, bu esneklik türü çalışanların işe odaklanmasını zorlaştırabilecek diğer sonuçları da beraberinde getirmektedir.

Nitelik Esnekliği, işgücünün sahip olduğu niteliklerin işletmenin yürüttüğü işlere uygun hâle getirilmesini, bu niteliklerin güncellenmesini ve çalışanların farklı görevler arasında transferini mümkün kılmaktadır. Bu esneklik türünün sağlanabilmesi için işgücünün dönüşümünü destekleyecek yeterli bir temel eğitim altyapısı ile değişime açık ve işbirliğine istekli işçi ve işveren taraflarının varlığı gerekmektedir. Nitelik esnekliği, çalışanların yetenek ve donanımlarının artırılmasında kritik bir rol oynamakta olup, ömür boyu öğrenme yaklaşımı çerçevesinde sağlanan eğitim içerikleri, bu esnekli-

ğin temelini oluşturmaktadır (Algan, 2017: 9).

Günümüzde iş piyasalarında en hızlı biçimde yaygınlaşan esneklik türlerinden biri de **coğrafi esnekliktir**. Coğrafi esneklik, aynı zamanda mekânsal esneklik, tele-çalışma veya uzaktan çalışma olarak da adlandırılmakta olup, bilgi teknolojilerinin sağladığı olanaklar doğrultusunda, işletme dışında gerçekleştirilen ve gerekli iletişim araçlarının kullanımı ile yürütülen çalışmaları kapsamaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011: 25–26).

2. Esnek Çalışmanın Uygulanma Biçimleri

Uzaktan çalışma, çalışanların işlerini yürüttükleri yer veya alanı bağımsız olarak belirleyebilme olanağı sağlaması (Akça ve Tepe Küçüköğlu, 2020: 74), ana iş yerinden veya üretim sürecinin gerçekleştiği merkezden uzakta yürütülen iş faaliyetlerini (Öztürkoğlu, 2013: 121) ve işle ilgili süreçlerin, değişen ileri bilgi teknolojileri araçları (akıllı telefonlar, dizüstü bilgisayarlar, kişisel bilgisayarlar vb.) aracılığıyla ana merkezden uzakta yürütülmesini ifade etmektedir (Meşhur, 2010; Eurofound ve ILO, 2017).

Bu çerçevede, günümüzde talep edilen esneklik türlerinin farklı sınıflandırmalar çerçevesinde çeşitlilik arz ettiği gözlemlenmektedir. Bununla birlikte, Esnek Çalışma uygulamalarının günümüzde belirli organizasyonel modeller dahilinde yaygın biçimde kullanıldığı anlaşılmaktadır. Bu yaygın uygulama biçimleri arasında vardiyalı çalışma, alt işveren aracılığıyla yürütülen çalışma, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, evden çalışma, çağrı üzerine çalışma, kaydırmalı çalışma saatleri, tele-çalışma ve ödünç iş ilişkilerine dayalı çalışma biçimleri iş yaşamında önemli bir yer tutmaktadır (Başdoğan, 2015: 27).

Ödünç İş İlişkileri Kapsamında Çalışma, İş Kanunu'nun 7/1 maddesinde, işverenin, işçinin yazılı rızasını almak koşuluyla, aynı holding veya şirketler topluluğu içindeki başka bir iş yerinde, işçinin hâlihazırda yürüttüğü işle benzer görevlerde geçici olarak çalıştırılması suretiyle, iş görme yükümlülüğünün başka bir işverene devredilmesi biçiminde tanımlanmaktadır (Başmanav, 2016: 141). Bu çalışma biçimi, yalnızca zaman açısından esneklik sağlamakla kalmayıp, işin niteliğine bağlı olarak mekân açısından da esneklik olanağı sunmaktadır (Topcuk, 2006: 31-32).

Kısmi Süreli Çalışma ile ilgili olarak birçok tanım yapılmakla birlikte, ILO bunu “işçi ve işveren arasında karşılıklı mutabakat ile oluşturulan ve normal çalışma süresinden daha kısa olan düzenli çalışma” şeklinde tanımlamaktadır. Öte yandan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesi kısmi süreli çalışmayı, “normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçilere göre önemli ölçüde daha az olarak belirlenmesi” biçiminde ifade etmektedir. Bu çerçevede kısmi süreli çalışmanın temel unsurları **süre, gönüllülük ve düzenlilik/süreklilik** olarak üç başlık altında toplanmaktadır

(Koç ve Görücülü, 2011: 151). Kısmi süreli çalışmanın sağladığı esneklik esas olarak zaman boyutunda ortaya çıkarken, işin niteliğine bağlı olarak mekân seçimi konusunda da esneklik imkânı sunan uygulamalar mevcuttur (Eser, 1997: 38).

Vardiyalı Çalışma, işyeri veya işin niteliği gereği sürekli faal olan iş yerlerinde, günün veya haftanın tüm çalışma saatlerinde, aynı gün içinde birbirini izleyen farklı zaman dilimlerinde farklı işçi gruplarının görevlendirilmesi suretiyle oluşturulan iş organizasyonu olarak tanımlanmaktadır (Korkusuz, 2005: 2-3). Vardiyalı çalışma sistemleri kısmi ölçüde zaman esnekliği sağlasa da, üretim alanının sabitliği nedeniyle mekân esnekliği olanağı sunmamaktadır (Çamlı, 2010: 25).

İş Paylaşımı, tam zamanlı çalışma gerektiren bir işin iki veya daha fazla kişi tarafından üstlenilmesini sağlayan bir esnek çalışma uygulaması olup, zaman açısından esneklik sunmamaktadır; ayrıca mekânsal esneklik imkânı da bulunmamaktadır (Uyargil, 2008: 84-88; Sert, 2013: 26). Bununla birlikte, iş paylaşımı uygulamaları bazı avantajlar da sağlamaktadır: yoğun dönemlerde iki çalışan birlikte görevlendirilerek verimliliğin artırılması, kriz dönemlerinde istihdam sorunlarına geçici çözüm sunulması, birden fazla çalışanın bilgi ve becerisinden faydalanılması, gençlerin iş piyasasına girişini kolaylaştırması ve emeklilik sonrası iş piyasasından kademeli çıkışı desteklemesi gibi olumlu yönler söz konusudur (Erdoğan ve Öztürk, 2018: 114).

Kayan İş Süreleri, çalışanların işe başlama ve bitirme zamanlarını ya da belirli bir süre içinde günlük çalışma sürelerini, işverenle koordineli şekilde belirleyebildikleri bir iş görme biçimidir. Bu sistemde çalışanların, iş başında bulunması gereken belirli bir çekirdek zaman aralığı bulunmaktadır; bu sürenin dışında çalışanlar, işe gelme, mola ve paydos zamanlarını kendileri planlayabilmektedir. Çekirdek zaman dışında kalan saatler, zaman esnekliğini sağlamakta olup, işe geç başlama, devamsızlıkların azalması ve çalışanın en verimli olduğu saatlerde çalışabilme gibi olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Ancak bu çalışma biçiminin olumsuz yönleri de vardır: üretim şekli ve ihtiyaçlarına bağlı olarak iş yerinin uzun süre faaliyette kalması enerji maliyetlerini artırmakta, amir-çalışan iletişiminde sorunlar yaşanabilmekte ve işlerin yetiştirilmesi sırasında koordinasyon eksikliklerinden kaynaklanan anlaşmazlıklar ortaya çıkabilmektedir (Öztürkoğlu, 2013: 118-119). Kayan iş süreleri uygulamaları, zaman esnekliği sağlarken mekânsal esneklik açısından herhangi bir imkân sunmamaktadır (Sert, 2013: 25).

Çağrı Üzerine Çalışma, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde tanımlandığı üzere, yazılı iş sözleşmesi ile çalışanın, kendisine ihtiyaç duyulduğu zaman iş görme yükümlülüğünü yerine getirmeyi kabul ettiği bir iş ilişkisi biçimidir. Bu çalışma türünde, çalışanın yıl, hafta veya ay içinde ne kadar süreyle çalışacağı taraflarca belirlenmediği sürece, haftalık çalışma süresi 25

saat olarak kabul edilmektedir. Belirlenen süre içinde işçi çalıştırılсын ya da çalıştırılmasın, ücretini alma hakkına sahiptir (Sert, 2014: 337). İşletmeler açısından ise bu çalışma biçimi, devamsızlık oranlarının azaltılması, işgücü planlamasının optimize edilmesi ve işgücü maliyetlerinin düşürülmesi gibi avantajlar sağlamaktadır (Öztürk ve Yıldırım, 2022: 75).

Alt İşveren Uygulaması, İş Kanunu'nda, "Bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl olmayan yardımcı işlerde veya asıl işin belirli bir kısmında, işletme ve işin gerektirdiği çeşitli uzmanlık ihtiyaçlarını karşılayan işlerde, iş alanın ve bu iş için görevlendirdiği çalışanların yalnızca bu işyerinde üstlendiği işte çalıştırılması suretiyle, diğer işveren ile iş alan işveren arasında kurulan ilişki" olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 2015: 258).

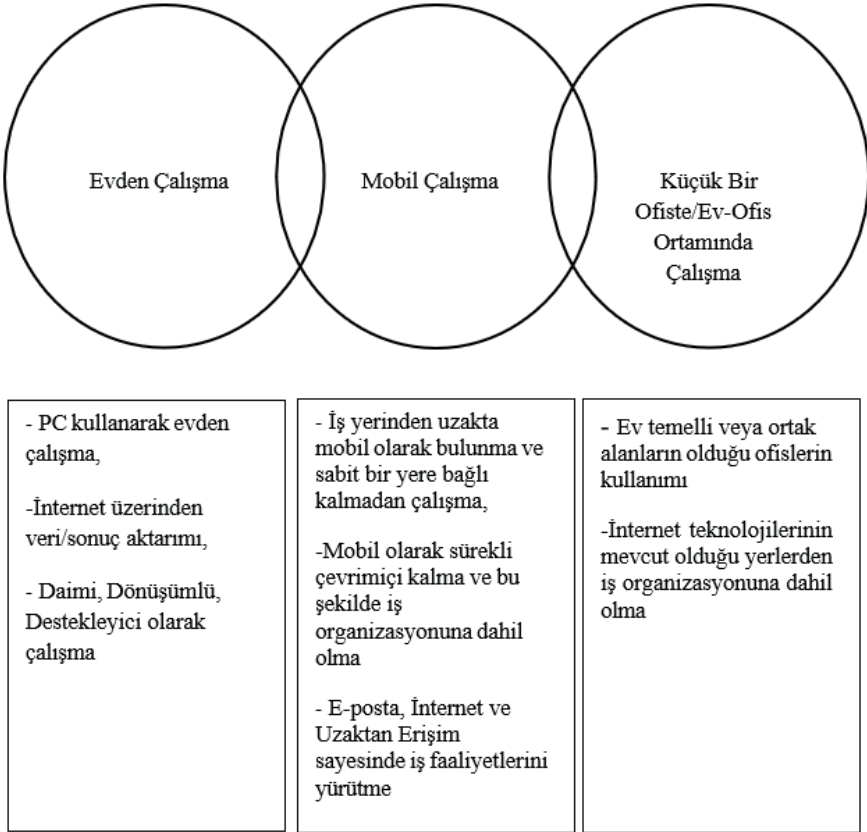
Evde Çalışma, literatürde "work from home" veya eve dayalı çalışma olarak tanımlanmaktadır (Kıcı, 2019: 177). Başka bir ifadeyle, işin tamamının veya bir bölümünün işyeri ortamına bağlı kalmaksızın evde yürütülmesi biçiminde açıklanmaktadır (Kavi ve Koçak, 2010: 76). Günümüzde mekânsal esneklik açısından en belirgin uygulama olarak değerlendirilen evde çalışma, iş organizasyonunun standart çalışma saatlerinden bağımsız olarak gerçekleştirilebilmesi sayesinde zaman esnekliği de sağlayabilmektedir (Naktiyok ve İşcan, 2003: 54-56).

Tele/Mobil Çalışma, yüksek nitelikli işler veya bilgi ve veri akışı gerektiren görevler için geliştirilmiş bir çalışma biçimidir ve bu bağlamda bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımına öncelik verilmektedir. Bu tür çalışma, asıl işyeri ile çevrimiçi bağlantı kurulmasını temel almakla birlikte, bazı durumlarda çevrimdışı çalışmayı ve sonrasında veri güncellemeyi de içerebilmektedir. Hem zaman hem de mekânsal esneklik sağlayan tele/mobil çalışma, gerekli bilgi teknolojilerinin kullanılabilirdiği her ortamda uygulanabilmektedir (Aydınlı, 2007: 73-74).

Bunların yanı sıra, uzaktan çalışmanın farklı bir boyutu olarak, çalışanın iş amaçları doğrultusunda ana merkez dışında görev yapması, işverenin talebi doğrultusunda değişen zamanlarda uzaktan iş faaliyetlerini yürütmesi ve gerektiğinde işyerinin bulunduğu ana merkezde bulunması şeklinde gerçekleştirilen karma/hibrit çalışma uygulamalarının da mevcut olduğu gözlemlenmektedir.

Bu bağlamda, esneklik kavramının çeşitli tanımlar, sınıflandırmalar ve uygulamalar çerçevesinde çok farklı biçimlerde kategorize edildiği ve literatürde geniş bir yer tuttuğu tespit edilmiştir. Günümüzde ise esnekliğin özellikle mekânsal ve zaman yönetimi süreçleri kapsamında, uzaktan çalışma uygulamaları ile birlikte işletmeler tarafından daha yoğun bir şekilde tercih edildiği görülmektedir. Uzaktan çalışmanın kapsamı ve bileşenleri incelendiğinde, gelişen teknolojilerin sunduğu olanaklar ile işveren ve çalışanın talepleri doğrultusunda, genel olarak üç ana biçimde uygulandığı (Şekil-1)

belirlenmiştir. Ancak bu üç temel uygulamanın çoğu zaman birbirinden bağımsız olarak değil, iç içe geçerek ya da birbirinin sınırlarına müdahil olacak biçimde birlikte yürütüldüğü; ihtiyaç duyulduğunda ise teknolojik destek imkânlarıyla evden, mobil, küçük bir uzak ofisten veya ortak çalışma alanından iş tanımının yerine getirildiği gözlemlenmektedir.



Şekil 1: *Uzaktan Çalışma Biçimleri*

Kaynak: Gareis, K., Hüsing, T., Mentrup, A. (2003). What Drives e-Work? den uyarlanmıştır.

Esneklik ve çalışma yaşamı ilişkisi, işin yerine getirildiği yerin, çalışanların istihdam biçimlerinin ve üstlenecekleri işin niteliğinin, çalışma sürelerinin ve alacakları maddi veya diğer karşılıkların, piyasadaki arz-talep koşullarına bağlı olarak değişen yükseliş ve düşüşlere göre yeniden düzenlenebilmesine imkân tanıyan uygulamaların tümü şeklinde tanımlanmaktadır (TBMM, 2013: 39).

Esneklik kavramı, işletme perspektifinden işgücünün gerekli zaman ve sayıda etkin şekilde kullanılabilmesi, İş Kanunu bağlamında ise katı hukuki hükümlere bağlı kalmaksızın taraflar arasında uzlaşmaya dayalı bir sözleşme kurulabilmesi olarak değerlendirilmektedir. Çalışanlar açısından ise esneklik, günümüz yaşam koşullarına uygun olarak iş-yaşam dengesini sağlama, aile ve iş taleplerine yanıt verebilme imkânı ile ilişkilendirilmektedir. Daha genel bir çerçevede ise işgücü piyasalarında esneklik, tarafların çıkar ve taleplerine uygun şekilde, ekonomide ve üretim döngüsünde meydana gelen değişim ve dalgalanmalara uyum sağlamak amacıyla uygulamaya konulan mekanizmaları ifade etmektedir (ÇSGB, 2014).

3. Esnek Çalışmayı Doğuran Nedenler

Esnek çalışmayı doğuran çeşitli etmenler olmakla birlikte, gelişmiş endüstriyel koşullara sahip ülkelerin iş piyasalarındaki artan rekabet ve ekonomik şartların diğer ülkelere yayılması, işletmelerin sürekliliğini sağlama zorunluluğu ve çözüm arayışı süreçleri, esnek uygulamaların yerleşmesinde en temel belirleyiciler olarak öne çıkmaktadır (Parlak ve Özdemir, 2011: 3-4). Buna ek olarak, teknolojik ilerlemeler ve iş organizasyonlarının çalışma mekanlarının fiziksel sınırlarından bağımsızlaşması, istihdam ve işsizlik sorunları, ekonomik dalgalanmalar ile iş piyasası taraflarının arz-talep değişiklikleri de esnek çalışma ihtiyaçlarının gelişiminde etkili olan diğer faktörler arasında yer almaktadır.

Beşerî kaynağın çalışma anlayışındaki değişimler ve hedefler doğrultusunda ortaya çıkan yeni işgücü arzı, yeni iş kollarına yönelik nitelik ve diğer gereksinimlere sahip işgücü talepleri ile rekabet gücünü sürdürebilmek amacıyla gerekli yeni ücret sistemlerinin oluşturulma zorunlulukları, esnek çalışmayı şekillendiren önemli öğeler olarak öne çıkmaktadır (Yavuz, 1995).

Son olarak, dünya genelinde yaşanan pandemi süreci, iş organizasyonlarındaki değişimin hızlanmasına ve bu değişimlerin sürdürülebilirliği için zorunlu hâle gelmesine yol açarak adeta bir katalizör işlevi görmüştür. Pandemi döneminde uygulanan kapanma süreçleri yalnızca eğitim ve sağlık gibi temel hizmetleri etkilemekle kalmamış, aynı zamanda endüstri yapılanmasında köklü değişikliklerin yapılmasını zorunlu kılmıştır (Yıldırım ve Tengilimoğlu, 2021: 625).

Sonuç olarak, esnek çalışmanın oluşumunda etkili olan temel faktörler aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Kördeve ve Aydın, 2016: 30-32):

- Teknolojik değişim ve işgücü talebindeki azalma,
- Küreselleşme ve uluslararası rekabet,
- İşsizlik,
- Hizmet sektöründeki gelişmeler,

- Ekonomik gelişmeler ve artan rekabet,
- İşgücü niteliği,
- Ücret sistemleri,
- Farklı kesimler arasında uzlaşma ve diyalog,
- Pandemi ve kapanma süreçlerinin iş organizasyonlarının devamlılığını sağlama ihtiyacını doğurması.

4. Esnek Çalışma Uygulamalarının İşgücü Piyasaları Üzerindeki Etkileri

Esnek çalışma uygulamalarının iş piyasaları üzerindeki etkileri farklı açılardan ele alınmakta ve bu durum farklı sonuçların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Zaman ve mekân kullanımına ilişkin sınırları ortadan kaldıran esneklik anlayışı ve esnek çalışma modellerine yönelik tutumlar, hem çalışanlar hem de işverenler açısından çeşitli avantajlar ve dezavantajlar doğurmaktadır. Özellikle iş-yaşam dengesinin sağlanması ve verimliliğin artırılması gibi olumlu yönleri öne çıkan esnek çalışma modelleri, iletişim eksiklikleri ve koordinasyon problemleri gibi nedenlerle olumsuz etkiler de gösterebilmektedir (Giannikis ve Mihail, 2011: 422).

Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, bazı araştırmalar, özellikle kötü organize edilmiş mekânsal esnekliğe dayalı uzaktan çalışma uygulamalarının “iş-aile çatışmalarına”, “artan iş yüküne” ve “stres düzeylerinde yükselmeye” yol açabileceğine dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, COVID-19 pandemisi sırasında uygulanan zorunlu önlemler ve sosyal mesafeyi koruma ihtiyacı nedeniyle oluşturulan esnek ve çevrimiçi çalışma ortamları, çalışanlara yapı ve düzen üzerinde özgürlük sağlasa da, iş yoğunluğu ve baskıların artmasına da neden olmuştur (Palumbo, 2020; Seal vd., 2010; Hodder, 2020).

Buna karşılık, bazı çalışmalar, özellikle evden çalışmanın bireylerde “daha fazla esneklik ve özerklik”, “işe gidip gelme sürelerinin en aza indirilmesi” ve “ev ortamında daha verimli olabilmek” gibi olumlu sonuçlar doğurduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, şirketlerin uzaktan çalışmaya yönelik tutumları incelendiğinde, olumsuz etkilerden ziyade olumlu sonuçların daha baskın olduğu algısı dikkat çekmektedir. Bu olumlu algının başlıca nedenleri arasında, zorunlu olmayan toplantıların azaltılması, program esnekliğinin artırılması ve işe gidip gelme süresinin ortadan kalkması ile zaman kaybının önlenmesi yer almaktadır (Hashmi vd., 2021; Yang vd., 2022).

Bu bağlamda, esneklik uygulamalarının etkilerinin işgücü piyasasının tarafları açısından değerlendirilmesi faydalı görülmektedir. Çalışanlar açısından ele alındığında, uygulanan esnek çalışma modelinin kapsamına bağlı olarak; esnekliğin iş görenlere bağımsız ve serbest zaman sağlama kolaylığı sunduğu, zamanı yönetme imkânları tanıdığı, çalışma çizelgelerinin ihti-

yaçlar doğrultusunda planlanabilmesine olanak verdiği, özellikle metropol bölgelerinde çalışanların işe gidip gelme sürelerini esneterek yoğun trafik yerine daha kısa ve sakin yolculuklar yapabilmelerine imkân sağladığı ortaya konmaktadır. Ayrıca, esnek çalışma, çalışanların kendini geliştirme, sosyal etkinliklere katılım ve özel işlerini yürütme gibi kişisel tatmin sağlayabilecek fırsatlara erişmesini de mümkün kılmaktadır (Yavuz, 1995; Okkalı-Şanal-mış, 2006; Evren, 2007).

Bununla birlikte, esnek çalışma uygulamalarının nitelik ve/veya yasal boşluklara bağlı olarak iş güvencesi üzerinde genellikle olumsuz etkiler yarattığı görülmektedir. Kısmi süreli çalışanlar, tam zamanlı iş görenlere kıyasla yasal açıdan daha az korunmakta olup, bu durum standart dışı istihdam biçimlerinin sağladığı sınırlı güvenceden kaynaklanmaktadır. Ayrıca, birçok esnek çalışma organizasyonunda fazla mesai uygulamaları en aza indirilmekte veya fazla mesai olarak adlandırılmayan çalışma düzenleri oluşturulmakta ve çalışanlar bu kapsamda oluşması gereken ek gelirden mahrum kalmaktadır. Kısa süreli ücretli izinler de esnek çalışma çerçevesinde azalmakta veya ortadan kalkmakta; çalışanlardan bu izinler için mevcut serbest vakitlerini kullanmaları beklenmektedir. Son olarak, esnek çalışanların tam süreli işçilere kıyasla bazı sosyal yardımlardan, yan ödemelerden ve diğer ayni/maddi haklardan yeterince yararlanamadıkları tespit edilmiştir (Zümrüt Demir, 2012: 23).

İşveren perspektifinden bakıldığında, esnek çalışma uygulamaları birçok olumlu etki yaratmaktadır. Bunlar arasında, maliyetlerin azaltılmasıyla rekabetçiliğin artırılması, ekonomik dalgalanmalara ve arz-talep değişimlerine bağlı olarak pazar şartlarına hızlı uyum sağlanması için organizasyonel düzenlemelerde seçenek sunulması, teknolojik gelişmelerin kullanımıyla daha istikrarlı üretim yapılabilmesi ve ekonomik konjonktürel değişimlere hızlı adaptasyonla planlı ve stoksuz üretim olanağı sağlanması yer almaktadır. Ayrıca, esnek çalışma, yalnızca gerekli işgücünün bulundurulmasını mümkün kılarak atıl işgücü maliyetini düşürmekte, çalışanların mental ve fiziksel olarak en verimli oldukları saatlerde iş yapmalarına imkân tanıyarak üretim verimliliği ve performansını artırmakta, işletmenin rekabet gücünü güçlendirmekte ve özellikle 24 saat esaslı hizmet sektörlerinde işin sürekliliğini sağlamaktadır. Sanal ortamlar, ev veya ortak çalışma alanları üzerinden işgücünden faydalanma imkânı sunması ve işe devamsızlıkların azalması da esnek çalışmanın işveren açısından sağladığı diğer avantajlar arasında yer almaktadır (Okkalı-Şanal-mış, 2006; Evren, 2007; Özer, 2006; Özmen, 2006).

Buna karşın, esnek çalışma uygulamalarının işletmeler ve işverenler açısından bazı olumsuz yönlerinin de bulunduğu görülmektedir. Bunların başında, özellikle bilgi teknolojilerine yönelik altyapıların kurulumu ve sürdürülmesi için ortaya çıkan maliyetler gelmektedir. Ayrıca, personel çalışma düzenlemeleri ve planlamasının daha karmaşık hâle gelmesi ve öngörüle-

bilirliğin azalması da önemli bir diğer faktördür. Örneğin, çalışanların işe geliş-gidiş servis planlamalarının farklı saatlere göre düzenlenmesi zorunluluğu, çoğu zaman maliyet odaklı bir yaklaşım nedeniyle çalışan önceliklerini yeterince dikkate almadan yapılmakta ve bu durum mental tatminsizlik yaratma potansiyeli taşımaktadır. Öte yandan, işletmenin çalışma süresinin uzaması veya özellikle uluslararası firmalarda kesintisiz veya farklı yerel saatlerde çalışma gereklilikleri, çalışanlar açısından zorlayıcı bir durum yaratırken, işveren açısından da yönetsel ve denetimsel anlamda güçlükler doğurabilmektedir (Zümrüt Demir, 2012; Gorenc ve Valentincic, 2023; Kıcı, 2017; Özçelik, 2020).

Sonuç

Günümüzde küreselleşme ve teknolojik gelişmeler ile birlikte yaşanan pandemi dönemi, örgütleri klasik ofis anlayışından uzaklaşarak iş süreçlerini sürdürülebilir hâle getirme ve insan kaynağının gelişen ihtiyaçlarını karşılayabilme zorunluluğu ile karşı karşıya bırakmıştır. Özellikle enformasyon teknolojilerinin günlük yaşamın ayrılmaz bir parçası hâline gelmesi ile iş hayatı ve organizasyon yapılarının bu değişimlere uyum sağlaması sonucunda geleneksel çalışma biçimlerinden farklı olarak yeni esnek çalışma biçimlerin görülmeye başladığı ifade edilebilir. .

Esnek çalışma kavramı, farklı tür ve boyutlarıyla işgücü yönetiminde önemli bir rol oynamakta olup, fonksiyonel, sayısal, ücret, çalışma süresi, nitelik ve coğrafi esneklik gibi uygulamalar aracılığıyla iş süreçlerinin daha etkin, verimli ve uyumlu yürütülmesine imkân tanımaktadır. Bu esneklik türleri, hem çalışanların beceri ve zaman yönetimi kapasitelerini geliştirmelerine hem de işletmelerin üretim, maliyet ve rekabet avantajlarını artırmalarına olanak sağlayarak günümüz iş yaşamının dinamiklerine uyum sağlamada kritik bir araç olarak değerlendirilmektedir.

Esnek çalışma uygulamaları, uzaktan çalışma, evden çalışma, mobil çalışma, vardiyalı sistemler, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı ve alt işveren aracılığıyla yürütülen işler gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkmaktadır. Esnek çalışmayı doğuran etmenler ise, teknolojik değişimlerden küreselleşme ve uluslararası rekabete, işgücü arz ve nitelik taleplerinden ekonomik dalgalanmalara kadar geniş bir yelpazede ortaya çıkmakta olduğu görülmektedir.

Esnek çalışma uygulamaları, işgücü piyasalarında hem çalışanlar hem de işverenler açısından çok boyutlu etkiler yaratmakta; zaman ve mekân yönetiminde sağladığı esneklik sayesinde iş-yaşam dengesi, verimlilik ve kişisel tatmin gibi olumlu sonuçlar doğururken, yasal boşluklar, altyapı maliyetleri, koordinasyon eksiklikleri ve sosyal haklardan mahrumiyet gibi faktörler nedeniyle bazı olumsuz etkiler de ortaya çıkabilmektedir;

Sonuç olarak, esnek çalışma uygulamaları işgücü piyasasında önemli bir dönüşüm aracı olarak ortaya çıkmakta ve ekonomik, teknolojik ile sosyal faktörlerin etkisiyle şekillenmektedir. Bu uygulamaların biçimi ve kapsamı özenle planlandığında, hem işletmeler hem de çalışanlar açısından kayda değer faydalar sağlamakta; buna karşın yetersiz planlama ve altyapı eksiklikleri olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Dolayısıyla, esnek çalışma modellerinin tasarımında işveren ve çalışan gereksinimlerinin dengeli bir biçimde gözetilmesi, uygulamaların etkinliği ve başarısı açısından büyük önem taşımaktadır.

Kaynakça

- Akça, M., ve Tepe-Küçükoglu, M. (2020). Covid-19 ve iş yaşamına etkileri: Evden çalışma. Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomik Perspektifler Dergisi, 8(1), 71-81.
- Akdemir, A, Demirkaya, H. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Orion Kitabevi
- Algan, F. M. (2017). Avrupa Esnek Güvence Sistemi, Sistemin Zayıf Yönleri ve Başarı İçin Öneriler. Verimlilik Dergisi, (1), 29-54. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/verimlilik/issue/28662/306331>
- Aydınlı, F. (2007). Türkiye ve Almanya'daki İşletmelerde Esnek Çalışma Modellerine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 18(57), 67-90.
- Balkır Gülen, B. (2023). Esnek Çalışma Biçimleri Açısından İş Kazası Kavramı, Doktora Tezi, T.C. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Özel Hukuk Bilim Dalı
- Başdoğan, T. (2015). Esnek Çalışanlarda Esnek Çalışmaya Yönelik Tutumun İş Tatmini Üzerine Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir
- Başmanav, Y. (2016). Ödünç İş İlişkisi. Journal of Istanbul University Law Faculty , PROF. DR. FEVZİ ŞAHLANAN'A ARMAĞAN SAYISI, 139-169.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/29863/321861> E.T. 25/05/2024
- Çamlı, L. G. (2010). Esnek Çalışma Saatleri ve Çalışanların Esnek Çalışma Saatleri Düzenlemelerine Yönelik Tutumlarının Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi. (Yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÇSGB (2014). Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Eylem Planları (2014-2016), Ankara
- Ekmekçi, Ö. (2002). "İşin Düzenlenmesinde Esneklik Arayışları, Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri", İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, 2002, İstanbul Barosu Yayınları, s. 79-88.
- Erdoğan, E. ve Öztürk, U. (2018). Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak İş Paylaşımı". İcpress 2018 Proceedings Volume 2: Economic Studies, 104.
- Eser, Ş. (1997). Part-time çalışmanın Türkiye'de kadın istihdamına etkisi. Ankara: Başbakanlık Aile Araştırmaları Yayınları, Öncü Ltd.
- Eurofound & ILO. (2017). Working Anytime, Anywhere: The effects on The World of Work. Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and ILO
- Evren, G. (2007). Esnek çalışma ve istihdama etkileri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gareis, K., Hüsing, T., Mentrup, A. (2003). What Drives e-Work? – An Exploration into Determinants of eWork Uptake in Europe – Conference Paper · September 2003,

- Empirica Gesellschaft für Kommunikations- und Technologieforschung mbH https://www.researchgate.net/publication/228587856_What_Drives_eWork_An_Exploration_into_Determinants_of_eWork_Uptake_in_Europe E.T. 15/02/2024
- Giannikis, S. K., Mihail, D. M. (2011). Flexible work arrangements in Greece: A study of employee perceptions. *The international journal of human resource management*, 22(02), 417-432.
- Gorenc, M., Valentincic M.K. (2023). Advantages and Disadvantages Of Working From Home In Public Administration, *AGORA International Journal of Juridical Sciences*, <http://univagora.ro/jour/index.php/aijjs> ISSN 1843-570X, E-ISSN 2067-7677 No. 1 (2023): 91-107 E.T. 28/03/2024
- Hashmi, M. A., Al Ghaithi, A., Sartawi, K. (2023). "Impact of flexible work arrangements on employees' perceived productivity, organizational commitment and perceived work quality: a United Arab Emirates case-study", *Competitiveness Review*, Vol. 33 No. 2: 332-363
- Hodder A. (2020). New Technology, Work and Employment In The Era of COVID-19: Reflecting On Legacies Of Research, *New Technology, Work and Employment*, 35 (3): 262-275
- Irmak, R. (2023). Endüstri 4.0 Bileşenlerinin Esnek Çalışma Uygulamalarına ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Dönüşümüne Etkilerinin Covid:19 Krizi Bağlamında İncelenmesi Endüstri 4.0 Eksenli İşletmeler Örneği, Doktora Tezi, T.C. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı,
- Kavi, E., Koçak, O. (2010). Bilgi Toplumunda Evden Çalışmanın Etik Boyutu, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2 (59), 69-88.
- Kaya, G. (2015). Kamudaki Taşeron İşçiler Üzerine Bir Alan Araştırması: Adıyaman Örneği, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (55), 257-267. DOI: 10.17755/esosder.70211
- Kıcı, B. (2019). Evden Çalışma: Özgürlük Mü Esaret Mi?. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (1), 173-196. DOI: <https://doi.org/10.16953/deusosbil.302154> E.T. 25/09/2023
- Koç, M., Görücü, İ. (2011) , 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi İş Çalışması Uygulaması ve Sonuçları, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 2011/1
- Korkusuz, R. (2005). Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku'ndaki Düzenlemesi, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (1-2) https://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/9_3.pdf E.T. 15/05/2024
- Kördeve, M. K., Aydın, B. (2016). Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi* 2/3 (2016)
- Kuzgun, İ. K. (2005). "Türkiye'de Kısa Çalışma Uygulaması" *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 33-52.
- Naktiyok, A., İşcan, Ö. F. (2003). İşgörenlerin Evden Çalışmaya İlişkin Tutumları:

- Bireysel Özellikler ve İş Sürükleyicileri Açısından Bir Uygulama. Akdeniz İşletme ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi, 3(6), 53-72.
- Meşhur, H. F. A. (2010). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,
- 25 (1) , 1-24. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuiibfd/issue/22735/242648> E.T. 25/01/2024
- Munck, R. (2003). Emegın Yeni Dünyası (Çev: M. Tekçe), İstanbul: Kitap Yayınevi.
- Palumbo, R. (2020). Let Me Go To The Office! An Investigation Into The Side Effects Of Working From Home On Work-Life Balance, October 2020 International Journal of Public Sector Management 33(6)
- Seal, C. R., Rawls, K. M., Flaherty, P. T., Fan, D., Sanchez, S., Guzman M. G. (2021). Flexible Work Arrangements and Employee Work Attitudes: A Case-Based Inquiry of a Small Non-Profit Response to Crisis, Journal of Organizational Psychology Vol. 21(4) 2021,
- Okkalı-Şanalımış, D. (2006). Küreselleşme sürecinde işgücü piyasasında esnekliğin iş yaratma üzerindeki etkisi ve Türkiye'nin durumu. Yayımlanmamış Planlama Uzmanlığı Tezi, T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü
- Özer, Z. (2006). Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türk Çalışma Hayatında Esnekleştirme Politikaları. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi.
- Özmen, Z. (2006). 4857 Sayılı yeni iş kanununda esnek çalışma ilişkilerinin hukuki durumu. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi
- Öztürk, U. ve Yıldırım, E. (2022). Çağrı Üzerine Çalışma ve Sıfır Saat Sözleşmeler. A.Özdemir (Der), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar VI içinde (ss. 58- 78). Sakarya: Değişim Yayınları.
- Öztürkoglu, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri. Beykoz Akademi Dergisi, 1(1), 109-129.
- Parlak, Z., Özdemir, S. (2011). Esneklik Kavramı ve Emek Piyasalarında Esneklik, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı 60, 2011 s 1-60
- <http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset> E.T. 25/12/2023
- Sert, Ü. (2013). Esnek Çalışmanın Kadınların Çalışma Hayatındaki İstihdamına Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sert, S. (2014). Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi, TBB Dergisi 2014(110)
- TBMM Kadın Fırsat Eşitliği Komisyonu (2013). Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Raporu, <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/items/5aeb6d60-4abd-4ad1-8774-295de11f200b>
- E.T. 25/11/2023
- Topcuk, Y. (2006). Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği. (Doktora

Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Uyargil, C. (2008). “İş Analizi ve İş Dizaynı”, içinde Uyargil,Cavide; Adal, Zeki; Ataay, İsmail Durak; Özçelik, Oya; Sadullah, Ömer;Gönen, Dünder ve Tüzüner, Lale (ed.) İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul:Beta Basım Yayım Dağıtım: 55-97.

Wilthagen, T. ve Tros, F. (2003). “Dealing With the “Flexibility- Security- Nexus” Institutions, Strategies, Opportunities and Barriers” Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies – University of Amsterdam.

Yang, D., Kelly, E. L., Kubzansky, L. D., & Berkman, L. (2023). Working from Home and Worker Well-being: New Evidence from Germany. *ILR Review*, 76(3), 504–531.

Yavuz, A. (1995). *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi*, Filiz Kitabevi-İstanbul-1995

Yıldırım, Ö., Tengilimoğlu, D. (2021) Pandemi Sürecinde Uygulanan Esnek Çalışma Düzenlemesinin Çalışan Motivasyonu ve İş Doyumuna Etkisi; Bir Alan Araştırması, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Fırat Üniversitesi, e-ISSN: 2149-3243 DOI:10.18069/firatsbed.1035424

Zeytinoğlu, E. (2012). “Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: Esneklik” *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(22), 157-175

Zümrüt Demir, E. (2012) *Esnek Çalışma Yöntemleri Üzerine Bir Araştırma*, İnsan Kaynakları Yönetimi Dersi Araştırma Projesi, Yıldız Teknik Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu İktisadi Programlar Turizm ve Otel İşletmeciliği Bölümü https://www.researchgate.net/publication/337830865_Turkiyede_esnek_calisma_yontemleri_uzerine E.T. 25/11/2023



ADİL GEÇİŞ SÖYLEMİ: KAVRAMSAL BİR YAKLAŞIM

“ ”

Ali İhsan ÇELEN¹

¹ Doç. Dr. Ordu Üniversitesi, Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, aliihsancelen@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8009-3432>

Giriş

İklim değişikliği, geniş toplumsal etkileri olan toplumsal bir sorun olma özelliği taşımaktadır. Bu nedenle etkilerini azaltma bakımından uyum süreçlerinde tüm toplumsal ölçümler dikkate alınmalıdır. Sürdürülebilir kalkınmanın; sağlık, istihdam, gelir ve geçim kaynakları, eğitim, cinsiyet dışlanması, gıda güvenliği, barınma, yoksulluk vb. gibi tüm boyutlarını doğrudan ilgilendiren değişimler içermesi aynı zamanda tüm toplumun yaşam standardını iyileştirmeyi hedefleyen politikalar gerektirmektedir (Aluko, 2020). İklim değişikliği hazırlığının ve gelir artışının sektörel iklim kırılganlıkları üzerindeki uzun vadeli etkisini inceleyen bir araştırmada; yüksek sosyal, yönetim ve ekonomik hazırlığa sahip yüksek gelirli ekonomilerin düşük, iklim kırılganlığına sahip olduğu düşük gelirli gelişmekte olan ekonomilerin ise yüksek iklim değişikliği maruziyeti ve duyarlılığına sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma, aşırı iklim değişikliği kırılganlıklarının ele alınması ve yönetilmesinde sınırlı kaynakların önceliklendirilmesi gerekliliğini ortaya koymuştur (Sarkodie, Owusu, & Taden, 2024).

İklim değişikliği tartışmalarının dengeli bir şekilde yürütülmesi ile ilgili olarak yükselen adil geçiş söyleminin ne olduğu ya da nasıl hayata geçirilmesi gerektiği ile tatmin edici bir literatürden bahsetmek mümkün değildir. Bu durumun ortaya çıkması; ülkelerin gelişmişlik seviyelerindeki farklılıklar, ülkelerin iklim değişikliğinden aynı düzeyde etkilenmemeleri, toplum nezdinde demokrasi, adalet ve eşitlik kavramlarının yansımaları, hükümetlerin karbon nötr hedefleri ve iklim değişikliği politikalarına verdikleri önem, sektörel bazda fosil yakıta bağlılık, sendikaların konuya ilgisi vb. etkenlere bağlıdır. Bu durum adil geçişin ne olduğu, nasıl ve ne zaman yürütüleceği, niçin gerekli olduğu ve kim tarafından yürütüleceği vb. sorularını da beraberinde getirmektedir. Özellikle 21. yüzyılın başından itibaren iklim değişikliği tartışmalarının yükselmesine paralel olarak güçlenen adil geçiş söylemi 2008 finans krizi, Paris İklim Anlaşması (PİA) ve Covid-19 pandemisi ile farklı bir konum kazanmıştır. İklim değişikliğinde yaşanan gelişmelerin yanı sıra kısa, orta ve uzun dönemde beklenen gelişmeler bu söylemi güçlendirme eğilimindedir.

1.Tarihsel Gelişim Sürecinde Adil Geçiş: Kronolojik Yaklaşım

Adil Geçiş stratejileri ilk olarak, düşük gelirli topluluklarda kök salmış işçi sendikaları ve çevre adaleti grupları tarafından oluşturulmuştur. Bu gruplar; işçilere, toplum sağlığına ve gezegene zarar veren endüstrilerin aşamalı olarak kaldırılması ve aynı zamanda işçilerin başka işlere geçişleri için adil yollar sağlanması gerektiğini öngörmüşlerdir. Stratejinin temelini, işçilerin çevre ve ön saflardaki topluluklarla işbirliği içinde kirletici endüstrilerden uzaklaşma oluşturmaktadır (CJA [Climate Change Alliance], 2025). Yıllar itibarıyla adil geçişin kronolojik gelişimini şu şekilde incelemek mümkündür:

1970'ler: Adil geçiş kavramı II. Dünya Savaşı sonrası dönemde yaşanan gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan küreselleşme ile gelişen ve iklim değişikliği tartışmaları ile olgunlaşan bir kavram olma özelliği taşımaktadır. Özellikle II. Dünya Savaşı sonrası dönemde toksik risklerin zararlarının bilinmediği bir dönemde yeni sentezlenmiş kimyasalların geniş bir yelpazede üretilmesi ve pazarlanması sonucunda artan meslek hastalıkları ve ölümler, bu kavramın ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Tehlikeli kimyasallarla ilk önce fabrika işçilerinin maruz kalması ve en çok zarar gören taraf olmaları o dönemde faaliyet gösteren sendikaların dikkatini çekmiştir. Bu nedenle hem sendikalı işçilerin geçim kaynaklarını ve toplumları korumak hem de hayatlarını ve sağlıklarını korumak amacıyla sendikalar ve işçi kurumaları, çevre düzenlemeleri ve yasaklar için baskı faaliyetlerine odaklanmışlardır.

Tablo 1: Adil Geçiş Kavramının Kronolojisi

1970'ler	• Sendikal Köken ve Mazzochi Vizyonu
1980'ler	• Çevre ve İşçi Hareketi Koalisyonları
1990'lar	• Küresel Sendikal Platformlara Giriş ve Uluslararasılaşma
2000'ler	• Sektörel Dönüşüm ve Karbon Kaçağı Endişeleri
2015	• ILO Girişimleri ve Paris İklim Anlaşması
2018	• COP 24 (Katowice) ve Polonya Deklarasyonu
2019-2020	• Avrupa Yeşil Mutabakatı (AYM), Finansal Mekanizmaların Kuruluşu ve Covid-19
2021 Sonrası	• Kapsayıcılığın Genişlemesi ve Çok Boyutlu Yapı

Kaynak: UN: *Committee for Development Policy, 2023; UNFCCC, 2025'den uyarlanarak hazırlanmıştır.*

1970-1980'li yıllarda ABD işçi hareketinin mesleki sağlık ve çevresel adalet arasında köprü olmak için mücadele etmesi, toksik endüstrilerin kapatılması durumunda yerinden edilen işçiler için önemli bir koruma hareketi oluşturmuştur. İşçiler için adil geçiş çağrısının ortaya çıkmasına neden olan bu gelişme hem tehlikeli endüstrilerde çalışan işçiler hem de sağlık ve çevresel konularda daha fazla endişe duymaya başlayan Kuzey Amerika halkı için umut kaynağı olmuştur. Diğer bir ifade ile Kuzey Amerika Pas Bölgesi Kuşağında'ki, çok ağır üretim endüstrilerini kasıp kavuran ve arkasında terk edilmiş endüstriyel tesisler ve toksik kirlilik bırakan bölgenin sanayisizleştirme dalgası ile bu süreç daha da olgunlaşmıştır (Mah, 2023). 1970'li yıllarda başlayan Nükleer Silahsızlanma Kampanyası ile nükleer enerjiden uzaklaşma çağrıları, işçi sendikaları arasında kitlesel işten çıkarmalara neden olabileceği gerekçesiyle büyük bir tedirginlik oluşturmuştur. O dönem Petrol, Kimya ve Atom İşçileri Sendikası'nın (OCAW) emek ve çevre lideri Tony Mazzochi'nin girişimleri adil geçişin temelini oluşturmuştur (EIJTC [Envisioning and Implementing Just Transition in Canada], 2024). Aynı şekilde Mazzocchi ve or-

takları 1970-2000 yılları arasında *iş-çevre ikilemine* çözüm bulma umuduyla *adil geçiş* kampanyasını yürüten *güçlü işçi-çevre ittifakları* oluşturmakla ilgilienmişlerdir. Mazzocchi, Greenpeace ve çevre adaleti topluluklarıyla ortaklıklar kuran ilk sendika başkanı olma özelliği taşımaktadır. İşçiler için çevre konusunda eğitim programları geliştirerek kavramın modern versiyonunun temelini oluşturmuştur. Bu temel, geçim kaynaklarını kaybedecek işçilerin ve toplulukların kamu politikaları yoluyla bir tür desteği hak ettiği fikri olarak şekillenmiştir (Eisenberg, 2019).

Aynı şekilde üretim tesisleri, işletmeler, çöplükler ve madencilik sahalarında yer alan toksik atıkların azaltılması, açıkta bırakılmasının önlenmesi ve uygun olmayan metotlarla yönetilmesi nedeniyle Süper Fon olarak da bilinen CERCLA (Kapsamlı Çevresel Müdahale, Tazminat ve Sorumluluk Yasası) 1980 yılında 96. ABD kongresinde kabul edilmiştir. Bir çevresel iyileştirme programı olan CERCLA, EPA tarafından yönetilmekte ve tehlikeli maddelerle kirlenmiş sahaların araştırılması ve temizlenmesi için ödeme yapma amacıyla faaliyet göstermektedir. Aynı zamanda *kirleten öder* ilkesini yansıtan CERCLA'nın önemli bir yönünü de çalışanların korunması oluşturmaktadır (EPA, 2025). Çevre hareketleri ile sendikaların işbirliği yapmaya başlamasıyla adil geçiş kavramı, daha geniş bir taban kazanmıştır. Zehirli atıklar ve hava kirliliği gibi konularda ortak mücadeleler, çevre düzenlemelerini işçi karşıtı bir önlem olmaktan çıkarıp, toplumsal refahı artıran bir hedef haline getirmiştir (Obach, 2004).

Nitekim fosil yakıt kullanımının küresel ısınmaya ve çevresel bozulmaya neden olduğuna dair bilimsel kanıtlar 1980'li yıllardan sonra artmaya başlamıştır. Bu dönemde bilim insanları ve çevreciler kimyasal pestisitlerin kullanımının etkilerini ortaya çıkarmış ve Çevre Koruma Ajansı (EPA), bazı şirketlerin zararlı faaliyetlerini askıya alma girişiminde bulunmuştur. Uygulanan çevre politikalarının işletmelere yönelik bir toksik temizlik fonu içermesine rağmen işsiz kalanlara yönelik bir tazminat veya destek fonu içermemesi o dönem sendikacıların dikkatini çekmiş ve özellikle OCAW lideri Mazzochi'nin faaliyetleri ön plana çıkmıştır. Adil geçiş kavramının ortaya çıkmasında etkili olan bir diğer isim ise Les Leopold'dür. Leopold o dönem hem işçi enstitüsünde yönetici direktörü olarak görev yapmakta hem de Mazzochi'nin yakın arkadaşı konumundadır. Leopold, Adil Geçiş İttifakı'nın (AGİ [Just Transition Alliance]) kurulmasına ön ayak olmuştur. 1997 yılında kurulan AGİ, çevresel adalet örgütleri ve işçi sendikalarının bir koalisyonu olarak faaliyet göstermeye başlamıştır (EIJTC, 2024).

AGİ, topluluklara ve işçilere zarar veren endüstrilerle mücadele etmek amacıyla çevreci grupları ve yerel sendikaları bir araya getirmektedir. Özellikle iklim politikalarından öncelikle etkilenen gruplara (siyahi işçiler, göçmenler, yoksullar vb.) odaklanan AGİ, bu kapsamdaki politikaların ilkeli, dengeli ve katılımlı gerçekleşmesini sağlamaktadır. Bu rolü ile değişim süre-

cinde bir katalizör görevi gören AGİ; çalışan ve çevre topluluklarının güçlenmesi, toksik salınımları devam eden şirketlerin sübvansiyonlarının durdurulması, yerel, eyalet, ulusal ve uluslararası düzeyde kazanımlar elde etmek için müzakere kanallarının güçlendirilmesi, geçiş süreci paydaşlarının sürece katılımlarının sağlanması ve desteklenmesi, firmaların yeşil aklanma ve sahte çözümlerinin ifşa edilmesi, topluma ve gezegene hizmet eden vizyonun merkeze alınmasının sağlanması, sömürgeci çıkarıcılık ve iklim kaosundan faydalanma yerine yerel kökenli ekonomik ve çevresel adalet girişimine daha fazla fon sağlanmasının desteklenmesi vb. konularda faaliyet göstermektedir. Aynı şekilde AGİ (hem çevre hem birey hem de toplum nezdinde) zararlı üretim modelleri yerine çalışanlar ve toplum tarafından tasarlanan, inşa edilen ve yönetilen yerel ve bölgesel düzeyde dayanışma ekonomilerinin ikame edilmesini esas almakta ve bu yaklaşımın tabanını güçlendirmektedir. Özellikle toksik endüstrilerde çalışan işçiler ve doğrudan etkilenen topluluklarla ilişkiler ağı geliştirme esaslı çalışan AGİ, işbirliği ekseninde güvenli, onurlu ve yüksek kazançlı geçim kaynaklarına doğru adil geçiş yollarını kurmakta ve canlandırmaktadır. Bu kapsamda AGİ'ye göre adil geçiş bir süreçtir. Sağlıklı bir ekonomi ile temiz bir çevre ikisi birlikte olabilir ve gereklidir. Bu geçiş sadece işçilere, toplum sakinlerine, çevreye, işlere veya ekonomik varlıklara mâl olmamalıdır. Herhangi bir kayıp adil bir şekilde tazmin edilmelidir ve geçiş stratejileri iklim değişikliği politikalarından öncelikli etkilenen gruplara ilk uygulanmalıdır. Toplulukların ve çalışanların güvenli olmayan işyerlerinden ve ortamlardan sürdürülebilir bir ekonomiye sahip sağlıklı yaşanabilir toplumlara adil geçişi esastır (JTA [Just Transition Alliance], 2023). Bu kapsamda en temel konular şunlardır:

- ¾ Tüm gruplar için temel insan hakları,
- ¾ Sürdürülebilir kalkınma+ sağlıklı ekonomi+ temiz ve güvenli çevre,
- ¾ Yerel, bölgesel, ulusal ve küresel dayanışma,
- ¾ İklim değişikliği politikalarından ilk ve/veya en fazla etkilenen gruplar,
- ¾ Geçiş sürecinin maliyetinin sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde adil dağılımı,
- ¾ İtiraz hakkı, hesap verebilirlik, şeffaflık ve süreci güvenceli üreten mekanizmalar.

Öte yandan adil geçişi anlayışının oluşumunu düzenleyen ilk uluslararası oturumlardan birini Kyoto Protokolü oluşturmaktadır. Protokol BMİ-DÇS'nin (Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi) ilk uygulama anlaşmasıdır. 1997 yılında kabul edilen protokol, 2005 yılında yürürlüğe girmiştir. Protokolün 2008-2012 ve 2013-2020 yıllarını kapsayan iki dönemi bulunmaktadır. 2008-2012 yıllarını kapsayan birinci taahhüt

döneminde protokolün ek-1 listesinde yer alan ülkeler, 1990 seviyesine kıyasla toplam salınımlarını %5 azaltma yükümlülüğü altına girmişlerdir. Bu hedef kapsamında ayrı ayrı sayısallaştırılmış sera gazı emisyon azaltımı ve yükümlülükleri tanımlanmıştır. Yükümlülükler protokolün ek-b listesinde yer almıştır. 2013-2020 yıllarını kapsayan ikinci taahhüt döneminde ek-b listesinde bulunan tarafların emisyonlarını, 2020 yılında 1990 yılına kıyasla en az %18 azaltması kararlaştırılmıştır. Birinci taahhüt döneminde yükümlülük üstlenmiş olan Avustralya, Kanada, Japonya ve Rusya ikinci taahhüt döneminde yükümlülük altına girmemişlerdir. 144 ülkenin kabulü şartı doğrultusunda protokol 31 Aralık 2020 tarihinde yürürlüğe girebilmiştir. 2020 yılı sonrasını düzenleyen Paris anlaşmasının devreye girmesiyle ikinci taahhüt dönemi usulen sona ermiştir. Dolayısıyla BMİDÇS'nin ilk uygulama aracı işlevini tamamlamıştır Türkiye, protokole 2009 yılında dahil olmuştur. 1997 yılında henüz BMİDÇS'ye taraf olmayan Türkiye, sayısallaştırılmış sera gazı emisyon azaltım veya yükümlülüklerin tanımlandığı protokolün ek-b listesine dahil edilmemiştir. Bu nedenle Türkiye'nin Kyoto protokolü kapsamında sayısallaştırılmış sera gazı azaltım ve sınırlama taahhüdü bulunmamaktadır (T.C. Dışişleri Bakanlığı, 2024; UN, 1998)

ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu) 2006 yılında ICFTU (Uluslararası Özgür Sendikalar Konfederasyonu) ile WCL (Dünya Emek Konfederasyonu)'nun birleşmesiyle kurulmuştur. Sendika ve insan hakları, ekonomi, toplum ve işyeri düzeyinde eşitlik ve adalet, uluslararası dayanışma konularında faaliyet göstermektedir. ITUC sendikaların iklim değişikliği politikalarında kamuoyundaki temsillerinin oluşturulmasında ve yükseltilmesinde hayati önem taşımaktadır. Nitekim kuruluşundan bir yıl sonra UNFCCC (Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi) müzakerelerinin gerekli takibini sağlamak amacıyla ad-hoc çalışma grubu kurulmuş ve sonraki yıllar çalışma alanı giderek genişletilmiştir (ITUC, 2025). Bu kapsamda ITUC'a göre adil geçiş; tüm toplumların ekonomik, sosyal ve çevresel çıkarları için kritik bir öneme sahiptir. Nesiller için sürdürülebilir sosyal ve kalkınma hedefleri şansa bırakılmamalıdır. Sorumluluk, kapasite ve yük paylaşımı paydaşlar için yol gösterici ilkeler olmalıdır. Kuzeyden-Güneye tüm sendikalar ve hükümetler UNFCCC yetkisine saygı göstermeli, sorumluluklara ve emisyon azaltımına kesin bir şekilde bağlı kalınmalıdır. İklim politikaları umudu yeniden canlandırmalıdır. Ulusal ekonomilerin sürdürülebilir hale getirilmesi sürecinde mevcut sistemin onarılması, yeniden inşa edilmesi ve sera gazı emisyonlarının azaltılmasında iş yaratımı bir fırsat olarak görülmelidir. Sendikaların bu süreçteki rolü *yeşil ve insan onuruna yakışır* işler için mücadele şeklinde olmalı, ulusal ve uluslararası düzeyde toplu pazarlık stratejileri çalışanların ve işletmelerin potansiyelini arttırma şeklinde olmalıdır. Adil geçiş piyasanın görünmez eline bırakılmamalıdır. Hükümet tarafından yönlendirilen yatırımlar, inovasyon, beceri geliştirme, sosyal koruma ve sos-

yal ortaklar (işveren-sendika) olmazsa olmazdır. Bu nedenle sürdürülebilir bir topluma doğru geçişi yumuşatmak, iş ve geçim kaynaklarının sürdürülebilirlik kapasitesini artırmak ve yeniden canlandırmak için adil geçiş bir araç olarak görülmelidir. Geçiş politikalarında yoksullar daha büyük bir sefaletle sürüklenmeye terk edilmemelidir. Bu süreçte gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomiler arasında uyum sorununun giderilmesi için yeterli kamu fonları yönlendirilmelidir. Uyum ve kalkınma, istihdam politikalarının ana akımı olmalıdır. Sosyal koruma planları, insana yakışır işlerin teşviki ve kaliteli kamu hizmetleri, yoksulluk ve iklim değişikliğine karşı hassasiyeti azaltmanın bir yolu olarak görülmelidir. Uzun vadeli sürdürülebilir endüstriyel politikalar geliştirmek, makul ve yeşil/sürdürülebilir işleri korumak ve yaratmak, tüm iş yerlerini yeşillendirmek, teknolojiyi geliştirmek ve dağıtmak için büyük yatırımlara ihtiyaç duyulmaktadır. Teknoloji transferi, araştırma ve yeniliği finans etme çabaları artırılmalıdır (ITUC, 2009). ITUC bu süreci; iklim değişikliği ile mücadele zamanı, umut, yeşil ve insanca işler zamanı, adil bir geçiş zamanı, uyum açığını kapatma zamanı, yatırım ve teknolojilerin herkes için çalışmasını sağlama zamanı şeklinde özetlemektedir.

2007 yılında ITUC, Bali kentinde düzenlenen UNFCCC için bir bildiri yayınlamıştır. Bildiri, temelde iklim değişikliği politikaları ile ekonomik politikalar arasında bir işbirliğine ihtiyaç olduğunu savunmaktadır. Buna göre sendikaların sera gazı emisyonlarını azaltma konusunda ve dezavantajlı gruplara yönelik yardım ve koruma konusunda taahhütte bulunmaları çağrısında bulunulmuştur. 2010 yılında Vancouver kentinde düzenlenen ikinci ITUC kongresinde ise adil geçiş kavramı iklim değişikliği ile mücadele politikalarının temeli olarak kabul edilmiştir (EIJTC, 2024). Bu dönemin en önemli gelişmelerinden birini İklim Adaleti İttifakı (AGİ)'nin kurulması oluşturmaktadır. 2013 yılında kurulan AGİ'nin özünü *geçiş sürecinde ön saflarda bulunan toplulukların ve kuruluşların güçlendirilmesi dolayısıyla iklim hareketinde yeni bir çekim merkezinin oluşturulması* oluşturmaktadır. Özellikle sürecin sömürücü üretim, tüketim ve siyasi baskı sistemlerinden uzaklaştırılarak dirençli, yenileyici ve eşitlikçi ekonomilere doğru *adil bir geçiş* inşa etme amaçlanmıştır. Çözüm denkleminin merkezine ise ırk, cinsiyet ve sınıfın yerleştirilmesi gerçek bir adil geçişin ön şartı olarak görülmüştür (CJA, 2025).

2015 yılında Paris'te düzenlenen BMİDÇS'nin 21. Taraflar Konferansında (COP 21) 2020 yılı sonrası iklim değişikliği rejiminin çerçevesini oluşturmak amacıyla Paris İklim Anlaşması (PİA) kabul edilmiştir. Küresel ölçekte bütün ülkelerin sera gazı emisyon azaltımı taahhüdünü içeren bu anlaşma, 2016 yılında yürürlüğe girmiştir. Öte yandan anlaşma, sera gazı emisyonlarının neden olduğu küresel sıcaklık artışını uzun vadede sanayi öncesi döneme kıyasla 2 °C altında sınırlandırılmasını esas almakta dolayısıyla güncel artışın 1,5 °C'nin altında olması gerektiğine dikkat çekmektedir. Taraf ülkelerin *ortak*

fakat farklılaştırılmış sorumluluklar ve göreceli kabiliyetler ilkesi çerçevesinde katkıda bulunmasına dikkat çekilmiştir. Bu ilke ülkelerin sorumluluk düzeyinin gelişmiş/gelişmekte olarak sınıflandırılmasını ön plana çıkarmıştır. Ancak bu kapsamda herhangi bir sınıflandırma için kıstasın belirlenmemesi ve farklılaştırmaya gidilmemesi eksik bir yön olarak görülmektedir. Özellikle; ulusal katkı, azaltım, uyum, kayıp/zarar, finansman, teknoloji geliştirme ve transferi, kapasite geliştirme, şeffaflık ve durum değerlendirmesi konularına odaklanan anlaşma, iklim değişikliğinin olumsuz etkilerine maruz kalan ülkelerin direnç kabiliyetlerinin artırılması ve sera gazı emisyon kapasitelerinin yükseltilmesini olanak sağlayan imkanlar sağlamaktadır (UNFCCC, 2015). ITUC'un PİA'da seferber olması ve sıfır karbonlu ekonomiye geçişte işçileri geride bırakmama idealini savunmaya devam etmesi işçi koalisyonlarını ve sivil toplum temsilcilerini bir araya getirmiştir. ITUC tarafından adil geçiş konusunda diyalog çağrısı yapan dilekçenin imzalanması özellikle karbon emisyonu yoğun endüstrilerde dönüşüm zorunluluğunun desteklenmesi adına büyük önem taşıdığından adil geçiş kavramı PİA'da ayrıca tanınmıştır.

2018 yılında ulusal hükümetlerin COP-24'te (Polonya/Katowice) birlik ve adil geçiş için Silezya Bildirgesini imzalamaları; PİA'nın uygulanması, adil geçişin ana akım politikaları arasına alınması ve toplumsal onayın alınması açısından bir temel oluşturmuştur (EIJTC, 2024). Birçok ülke tarafından desteklenen sürdürülebilir dönüşüm için adil geçiş kabul edilmiştir. Bu deklarasyon, ülkelerin iklim eylemlerini adil geçiş ilkeleriyle uyumlu hale getirme taahhüdünü güçlendirmiştir (UNFCCC, 2018). Sonrasında 1 Aralık 2019 tarihinde Avrupa Yeşil Mutabakatı (AYM [European Green Deal]); 2050 yılına kadar Avrupa Birliği ülkelerinin net sera gazı emisyonlarının sıfırlanmasını, ekonomik büyümenin doğal kaynaklardan bağımsız olarak gerçekleşmesini ve bu hedefte hiçbir bölgenin geride bırakılmamasını hedefleyen bir politika paketi olarak kabul edilmiştir. AB, AYM'nin temel taşı olarak Adil Geçiş Mekanizması'nı (AGM [Just Transition Mechanism]) ve özel bir Adil Geçiş Fonu'nu (AGF [Just Transition Fund]) oluşturmuş ve milyarlarca avroluk somut bir finansal araçla destekleyerek, bölgesel ve yerel düzeyde uygulama aşamasına taşımıştır (European Commission, 2025; UNFCCC, 2025a; UNFCCC, 2025b).

2022 yılında COP 27'de kurulan Adil Geçiş Çalışma Programı'nın (AGÇP) etkin bir şekilde uygulanması, dünyanın altyapı ve enerji sistemlerinin sosyal açıdan adil bir dönüşümünü sağlamak ve işçi haklarını korumak ve genişletmek için işçilerin ve sendikaların tam katılımını gerektirmektedir. Bu etkinlik, iklim ve işçi hareketleri arasındaki dayanışmanın önemini vurgulayan ve işçi haklarını iklim kriziyle mücadelede merkezi bir unsur olarak ele alan sendika ve gençlik temsilcilerinin yanı sıra insan hakları savunucularını bir araya getirmiştir. Etkinliği yöneten ve işçilerin ve sendikaların müzakere masasında yer alması ge-

rektiğini belirterek, adil bir geçişin sağlanmasında işçilerin oynayabileceği ve oynaması gereken kritik rolü vurgulayan ITUC Genel Sekreter Yardımcısı Eric Manzi, diyalogu başlatmıştır. İşçi haklarının korunmasının toplumda güven inşa edeceğini ve ITUC'un karar vericiler ve ortaklarla görüşmeye hazır olduğunu vurgulamıştır. IndustriALL Küresel Sendikası'ndan Diana Junquera, *mücadeleye devam ediyoruz* vurgusu yaparak önemli örnekler sunmuştur. Buna göre ABD'de, otomotiv işçilerinin, artık otomotiv sektörünün ayrılmaz bir parçası olan teknoloji şirketlerindeki işçilere de toplu pazarlık hakkını genişletmek için greve gittiğini belirtmiştir. Aynı şekilde İsveç'te, işgücünün %90'ının sendikalı olduğunu ve Tesla'da toplu pazarlık anlaşması müzakere etmek için grev yapan işçilerin, ulaşım, posta ve elektrik endüstrileri gibi diğer sektörlerdeki eylemlerle desteklendiğini belirtmiştir. Dünya çapındaki batarya tedarik zincirlerinin de hakları için mücadele etmek üzere örgütlendiğini, Kolombiya'da ise sendikaların kömür madencileri için adil bir geçiş sağlamak amacıyla madencilik şirketleri ve hükümetle birlikte çalıştığını öne sürülmüştür (IISD, 2023).

2023 yılında düzenlenen COP-28; özellikle yeni kayıp ve zarar fonu ilk bağıışı, yenilenebilir enerji ve enerji verimliliği için ilk hedef, fosil yakıtlardan uzaklaşmanın ilk sözü ve tüm iklim faaliyetlerini kapsayan ilk adil geçiş programını kapsamı açısından büyük önem taşımaktadır. Ancak bu girişimlerin küresel ısınmayı 1,5 °C'de tutma hedefini canlı tutmada ve Küresel Güneyde iklim etkilerinden giderek daha fazla zarar görenleri korumak adına yeterli görülmemesi bazı boşlukların olduğunu göstermektedir. Bu boşluklardan en önemli olanlardan birini *liderlik* oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile hükümetler, vatandaşlar, iş dünyası ve finansörler mutabakatın ötesine geçip iklim krizinin gerektirdiği liderliğe odaklanmalıdırlar. Aynı şekilde ilerleme kaydetmenin merkezinde iklim adaleti ve adil geçiş bulunmaktadır. Bu süreçte iklim adaletinin sağlanması açısından soruna çoğunlukla yüksek gelirli gruplar ve ülkeler neden olurken, iklim etkilerinden zarar görenler çoğunlukla düşük gelirli gruplar ve gelişmekte olan ülkelerdir (UNFCCC, 2025c). Bu bakımdan adil geçiş mevcut eşitsizliğin daha da derinleşmemesi için hayati iklim eyleminin emek ve insan haklarına tam saygı gösterilerek gerçekleştirilmesini sağlama stratejisidir. Özellikle gelişmekte olan ülkedekiler, kadınlar, gençler vb. grupları dahil ederek kimseyi geride bırakmadan iklim eyleminden elde edilen sosyoekonomik kazanımları en üst düzeye çıkarma stratejisidir. BAE (Birleşik Arap Emirlikleri) Mutabakatında hükümetlerin; enerji sistemlerindeki fosil yakıtlardan uzaklaşma, bunu adil, düzenli ve eşitlikçi bir şekilde gerçekleştirme ve 2050 yılına kadar net sıfıra ulaşma konusunda anlaşmaları sonun başlangıcı için önemli bir adım kabul edilmiştir. Diğer bir ifadeyle COP 28 fosil yakıt çağının sonunun başlangıcı olarak adlandırılmıştır.

Bu kapsamda bir motto olmasının ötesinde adil geçişin başarısı deneyim ile anlaşılacak olup 2030 yılına kadar yenilenebilir enerjiyi üç katına çıkarmanın yanı sıra enerji verimliliğini iki katına çıkarma taahhütlerinin gerçekleştirilmesi başarının ilk aşaması olarak görülecektir. Aynı şekilde diğer başarı faktörleri arasında; Küresel Kuzeyden Küresel Güneye finans enjeksiyonlarının boyutu ve bunun sağlanması için üstel büyümenin elde edilmesi, net sıfır enerjili büyümede ihtiyaç duyulan işgücü için emek standartları, becerilerin geliştirilmesi, enerji, konut, endüstri, ulaştırma vb. sektörlerde insan haklarına ve fayda paylaşımlarına saygı bulunmaktadır (Robbins, 2023). Dolayısıyla adil geçiş kavramının gelişimi, çevre hareketleri, sendikalar ve uluslararası politikaların kesişim noktasında şekillenmiştir. Kavram, başlangıçta işçi haklarını koruma aracı olarak doğmuş, zamanla iklim adaleti ve sürdürülebilirlik ilkelerini kapsayacak şekilde genişlemiştir (Steviss & Felli, 2020).

2.Çok Yönlü Yapı ve Kurumsal Yaklaşımlar

İklim değişikliği ile mücadele politikalarının demokratik, adil ve eşitlikçi bir çerçevede gerçekleşmesi konunun çok yönlü, daha derin ve multidisipliner bir yapıda ele alınmasını zorunlu hale getirmiştir. Özünde insana yakışır iş, kapsayıcı karar alma modelleri, ekonomik erişim ve dayanıklılık, sürdürülebilirlik vb. birçok konu ile doğrudan ve/veya dolaylı olarak bağlantılı olan adil geçiş kavramı küresel kurumların farklı yaklaşımlarını ortaya çıkarmıştır. Bu kapsamda ILO adil geçiş kavramını daha çok çalışma hayatı odaklı ele alırken BM daha geniş bir çerçevede küresel iklim adaleti ve insan hakları çerçevesinde ele alınmaktadır. UNEP/UNDP ise adil geçiş kavramını ekonomik kalkınmayla birlikte ele alarak SKH'ler (Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri) doğrultusunda konuya yaklaşmaktadır. Aynı şekilde OECD, ekonomi politikalarını ön plana çıkararak mali stratejileri ve yapısal değişimleri ele almaktadır. Dünya Bankası (DB) ise özellikle finans konusuna odaklanarak geçiş ve uyum politikalarının gerektirdiği iş programları ve krediler konusuna yoğunlaşmaktadır. Bu yaklaşımlar temel olarak güvenli, adil ve gelişim fırsatları sunan işler yaratacak ve aynı zamanda çevresel eylemler istihdam sağlayacaktır. Sosyal koruma ve işçi hakları uyumu çerçevesinde gerçekleştirilecek olan politikalar, tüm toplumu özellikle dezavantajlı grupların süreçten olumsuz etkilenmelerini engelleyecektir. Böylece uygulanan politikaların ekonomik kalkınmaya zarar vermeden gerçekleştirilmesinin sağlanması ve ekonomik kalkınma politikaları ile dengeli bir şekilde yürütülmesi mümkün hale gelecektir. Geçiş ve uyum sürecindeki en önemli konulardan birini ise maliyet alanları oluşturmaktadır. DB finans açığı konusunda daha ilkel politikalar belirleyerek iş programları, krediler ve kalkınma finansları konularına odaklanmıştır. Bu yaklaşımlar özünde çevre, ekonomi ve toplum üçgenindeki dengenin korunması adına büyük önem taşımaktadır (Tablo 2).

Tablo 2: *Adil Geçiş Kavramına Kurumsal Yaklaşımlar*

Kurum	Odak Noktası	Temel araçlar	Özellikler
ILO	İnsana yakışır iş, işçi hakları, sosyal diyalog	2015 Kılavuzu, eğitim programları	Güçlü işgücü odaklılık, normatif standartlar
UN / UNFCCC	İklim adaleti, eşitlik, insan hakları	Adil Geçiş Çalışma Programı, iklim müzakereleri	Küresel yasal çerçeve ve iklim finansmanı
UNEP / UNDP	Sürdürülebilir kalkınma, çevre adaleti	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) çerçeveleri, çevre yönetimi	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve çevre korumasına entegrasyon
OECD	Ekonomi politikası, mali strateji, yapısal değişim	Politika incelemeleri, ekonomik modelleme	Politika tutarlılığı ve rekabetçiliğe vurgu
Dünya Bankası	Yatırım, beceriler, kalkınma finansmanı	Yeşil iş programları, krediler, finans araçları kapasite geliştirme	Büyük ölçekli finansman ve altyapı odaklılık

Kaynak: UN, 1992; ILO, 2015; UNFCCC, 2016; UNFCCC, 2023; OECD, 2023; *The World Bank Group, 2025'ten faydalanılarak hazırlanmıştır.*

Tablo 2'ye göre ILO adil geçiş kavramını; insana yakışır iş, işçi hakları ve sosyal diyalog kapsamında tanımlamaktadır. Daha önce düzenlemiş olduğu oturumlar ve toplantılar adil geçişin tanımlanmasında ve benimsenmesinde önemli bir yere sahip iken *2015 Kılavuzu* bir dönüm noktası özelliği taşımaktadır. Dolayısıyla ILO çevresel olarak sürdürülebilir ekonomilere ve toplumlara geçiş için temel ilkeler kabul etmiştir. Bu kapsamda örneğin sürdürülebilirlik hedefi ve yolları konusunda güçlü bir toplumsal uzlaşmanın zorunlu olduğunu savunmaktadır. *Sosyal diyalog* şeklinde uygulanacak olan bu uzlaşma paydaşların; yeterli, bilgilendirilmiş ve sürekli istişaresi ile mümkün görülmüştür. Aynı şekilde geliştirilen iklim politikaları çalışma hayatındaki ilke ve haklara saygı duymalı bunları teşvik etmelidir. Özellikle iklim politikalarının eşitlikçi yönü cinsiyet konusunu da kapsamalıdır. Ekonomik, çevresel, sosyal, eğitim-öğretim ve işgücü portföylerinde tutarlı politikalar, işletmelerin, çalışanların, yatırımcıların ve tüketicilerin çevresel olarak sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomilere ve toplumlara geçişi benimsemeleri elverişli bir ortam sağlayacaktır. Aynı şekilde yürütülecek olan tutarlı politikalar istihdamı dönüştürmeyi de kapsamalıdır. İş kayıpları ve yer değiştirmeler için yeterli ve sürdürülebilir sosyal koruma göz önünde bulundurulmalıdır. Beceri geliştirme, sosyal diyalog, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde kullanılması çerçevesinde adil geçiş çerçevesi sağlanmalıdır. Bu süreçte en temel sorun alanlarından birini *herkese uyan tek tipin olmaması* konusu oluşturmaktadır. Dolayısıyla politikalar ve programlar ülkelerin kalkınma aşamaları, ekonomik sektörler ve işletme türleri büyüklüklerine göre aynı şekilde ülkelerin içinde bulundukları özel koşullara göre yeniden tasarlanmalıdır. Bunun yanında sürdürülebilir kalkınma stratejilerinin uygulanmasında uluslararası işbirliğinin teşvik edilmesi de önemli bir boyuttur. Bu kapsamda Sürdürülebilir Kalkınma Konferansı Sonuç Belgesi (RİO +20) ve

uygulama araçları gözden geçirilmelidir (ILO, 2015).

BM ise adil geçişi, insan hakları temelinde çok daha geniş bir çerçevede ele almaktadır. Bu yaklaşım demokrasi, adalet ve eşitlik kavramlarını da tüm düzeyde kapsayacak şekilde yorumlanmaktadır. Özellikle enerji adaleti ve iklim adaleti gibi kavramların yanı sıra enerji yoksulluğu gibi problemler iklim ekseninde yorumlanma eğilimindedir. Aynı şekilde iklim değişikliği politikalarının küresel yönü adil geçiş politikalarının da temel çerçevesini oluşturmaktadır. Buna göre adil geçiş politikaları tüm ülkeler düzeyinde uluslararası adalet çerçevesinde gerçekleştirilmelidir. Özellikle iklim değişikliğine neden olan ülkeler ile iklim değişikliğinden en çok etkilenen ülkelerin aynı ülkeler olmaması küresel iklim adaletinin en temel yönlerinden birini oluşturmaktadır. Benzer şekilde iklim değişikliği ile mücadele kapsamında ülkelerin aynı teknolojilere ve altyapılara sahip olamamaları önemli bir sorun alanını oluşturmaktadır. Dolayısıyla küresel yaklaşım, en azından finans boyutunda bir dengeleme yapma amacındadır. Bu yaklaşım BM'nin benimsemiş olduğu iki temel iklim değişikliği politikası olan azaltma ve uyum stratejilerine bağlı olarak şekillenmektedir. Azaltma politikaları sera gazı emisyonlarını azaltmayı hedeflerken uyum politikaları iklim değişikliğinin etkilerine uyum sağlamayı amaçlamaktadır (UN, 1992; UNFCCC, 2016; UNFCCC, 2023). Dolayısıyla azaltma ve uyum politikalarının oluşturduğu refah ve/veya yük toplum nezdinde demokratik, adil ve eşitlikçi bir çerçevede gerçekleşmelidir. Bu şartlar insan hakları temelinde ve küresel düzeyde ele alınmalıdır.

Öte yandan UNEP (Birleşmiş Milletler Çevre Programı) /UNDP (Birleşmiş Milletler kalkınma Programı); adil geçiş yaklaşımını sürdürülebilir kalkınma hedefleri çerçevesinde tanımlamaktadır. Çevre adaletini de kapsayan sürdürülebilir kalkınma hedefleri; 2015 yılında BM nezdinde üye ülkelerde yoksulluğu ortadan kaldırmak, gezegeni korumak, eşitsizlik ve adaletsizlikle mücadele etmek amacıyla 2030 yılında tamamlanacak bir yol haritası olarak kabul edilmiştir. Farklı gelişmişlik seviyelerinde bulunan tüm ülkeler için geçerli ve *kimseyi geride bırakmayacak* şekilde tasarlanmış 17 temel amaçtan oluşan bir eylem çağrısı olma özelliği de taşıyan SKH'ler; büyüklüğünden, sektöründen ve coğrafyasından bağımsız olarak tüm hükümetler ve şirketler tarafından benimsenen ve desteklenen bir süreci ifade etmektedir. Özellikle ülkeler iki yılda bir yayınladıkları gönüllü Ulusal Gözden Geçirme Raporları ile ilerlemelerini takip etmektedirler. Başlıca hedefler şu başlıklar altında toplanmaktadır: Yoksulluğa son, açlığa son, sağlıklı bireyler, nitelikli eğitim ve toplumsal cinsiyet eşitliği, temiz su ve sıhhi koşullar, erişilebilir ve temiz enerji, insana yakışır iş ve ekonomik büyüme, sanayi, yenilikçilik ve altyapı, eşitsizliklerin azaltılması, sürdürülebilir şehir ve yaşam alanları, sorumlu tüketim ve üretim, iklim eylemi, suda yaşam, karada yaşam, barış, adalet ve güçlü kurumlar, hedefler için ortaklıklar (GCNT (Global Contact Network Türkiye), 2025). Aynı şekilde UNEP tarihsel sorumluluğun adil geçişin mer-

kezinde yer aldığı anlayışla ortak ancak farklılaştırılmış sorumluluklar ilkesine uygun olarak tavsiyelerde bulunmaktadır (UN: Committee for Development Policy, 2023).

¾ Gelişmiş ülkeleri, gelişmekte olan ülkelerin temiz teknoloji ekonomisindeki ortaya çıkan değer zincirlerini katılımını teşvik etmek. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin ihracatına, yerel mali kaynaklar ve teknik kapasiteleri ile bağdaşmayan uyum maliyetleri ve koşulları yoluyla engelleyici uygulamalar koymaktan kaçınacak şekilde azaltma stratejilerini formüle etmeye teşvik etmek. Geçiş dönemleri ve uyum desteği sağlamak ve karşılaşılan zorluklarla uyumlu olmak,

¾ Gelişmekte olan ülke pazarlarının yeni teknolojiler için ticari olarak uygulanabilir ölçek sağlamadaki katkısını kabul etmek. Bu hür fikri mülkiyetin orta mülkiyeti sisteminde mahalli, insani, teknik ve diğer kaynakların ve fikri mülkiyet haklarının bir araya getirilmesini sağlayan teknoloji ortak geliştirme sistemlerini teşvik etmek,

¾ Uluslararası anlaşmaların adil geçişleri bağlamında üretken kapasitelerini geliştirmek ve ekonomilerini iyileştirmek amacıyla sanayi politikası izleyen gelişmekte olan ülkeler için politika alanı kısıtlamalarını kaldırmak,

¾ Gelişmekte olan ülkelere sürdürülebilir altyapı yatırımları için daha düşük sermaye maliyetlerini duyulan ihtiyaca dikkat çekmek ve çok taraflı ve bölgesel kalkınma bankalarıyla işbirliği yaparak özellikle su, sanitasyon ve elektrik gibi temel hizmetlere evrensel erişimi sağlarken özel sektör yatırımlarını riskten arındırma ve teşvik etmek amacıyla sermayelerinin kullanımını desteklemek,

¾ Çok taraflı kalkınma bankalarının iklim eylemine katılımının artmasının kaynakları üretken kapasite ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri kapsamında diğer konulardan uzaklaştıran bileceği olasılığından kaçınma ihtiyacını dikkat çekmek,

¾ Devlet dışı kuruluşların çevre ve sosyal eylemlerini düzenleme kapasitelerinin geliştirilmesini teşvik ederek nihayetinde daha düzenlenmiş pazarlara katılım mallarını ve ortaya çıkan uluslararası yatırımlardan yararlanmalarını sağlamak,

UNEP; kayıp ve hasar finansmanı tesisi, özellikle iklim değişikliğine karşı savunmasız ve marjinalleştirilmiş topluluklar için dayanıklılık oluşturmaya yönelik yatırımlar ve daha sürdürülebilir bir ekonomiye giden yolda bu topluluklar üzerinde olumsuz etki yaratan eşitsizliklerin azaltılması için finansmanın rolüne odaklanmaktadır. Bunun yanında ekosistem hizmetleri için etkili uluslararası ödeme mekanizmalarının kurulması esas alınmıştır. Üye devletler nezdinde düşük karbonlu ve çevresel olarak sürdürülebilir ekonomilere geçişte kimseyi geride bırakmama ilkesinin nasıl uygulandığı

konusunda incelemeler yoluyla rapor vermeye teşvikinin sağlanması önerilmektedir. Bunun yanında uluslararası boyutlar konusunda işbirliği, diyalog ve deneyim paylaşımını teşvik etmektedir. Bu yaklaşım iklim değişikliğiyle mücadele stratejilerini hızlandırırken gelişmiş ülkelerin geçiş yükünü geliştirmekte olan ülkelere aktarmaması noktasında büyük önem taşımaktadır (UN: Committee for Development Policy, 2023).

Bu kapsamda OECD adil geçiş kavramını; ekonomi politikaları, mali strateji planları ve yapısal değişim çerçevesinde ele almakta aynı zamanda politika tutarlılığı ve ekonomik rekabeti vurgulamaktadır. Aynı şekilde OECD'ye göre dünya, iklim değişikliği ile mücadele için acil ve kararlı adımlar atılması konusunda oldukça ciddi bir dönüm noktasında oldukça kritik bir dönemden geçmektedir. Özellikle iklim değişikliğini azaltma politikalarıyla ilişkili maliyetlerin orantısız bir şekilde belirli işçiler, sektörler ve sosyoekonomik gruplar üzerinde yoğunlaşması mevcut eşitsizlikleri daha da kötüleştirecektir. Ayrıca bu sonuç iklim eylemine yönelik halk desteğini de zayıflatacaktır. Bu sorunları ele almak ve iklim eylemini hızlandırmak için adil geçiş ilkesini iklim değişikliği politikalarına entegre etmek hayati bir önem taşımaktadır. Bu kapsamda OECD'ye göre (OECD, 2025a):

¾ İklim stratejilerinin temel sütununu adil geçiş oluşturmalıdır. Bu yaklaşım iklim eylemini hızlandırmak için gerekli olan kamu desteğini sağlamanın anahtarıdır. Adil geçiş olmadan düşünülen geçiş politikalarından öncelikle dezavantajlı grupların etkileneceği beklenmektedir. Hükümetler dağılım etkilerini yönetmede ve sosyoekonomik sonuçları iyileştirmede etkin rol oynamalıdır.

¾ Bir diğer önemli konu net sıfır emisyonu geçiş politikalarıdır. Bu politikaların toplam istihdam üzerindeki net etkisinin az olması beklenmektedir. Ancak sektörler ve meslekler arasında önemli değişimler beklenmektedir. Bazı işlerin ortadan kalkması yerine yeni işlerin gelmesi, beceri talebindeki muhtemel değişiklikler iş dönüşümünün temel yönlerini oluşturmaktadır.

¾ En kritik sektörlerden birini enerji sektörü oluşturmaktadır. Enerji sektörünün net sıfır emisyonu geçişi ile küresel istihdamda önemli bir artış beklenmektedir. Nitekim 2019-2023 yılları arasında fosil yakıtlarla ilgili olarak istihdam %1 daralırken temiz enerji istihdamı %15 artmıştır. 2030 yılında enerji sektöründeki net istihdamın çok daha yüksek olacağı beklenmektedir.

¾ İş kaybı riskleri belirli sektörlerde ve bölgelerde yoğunlaşmaktadır. En çok etkilenen sektörlerdeki işçiler genellikle yaşlı işçiler ve kırsal kesimde yaşayanlardır. Yüksek emisyonlu sektörlerdeki iş kaybı, düşük emisyonlu sektörlerle göre %24 daha maliyetlidir. Ayrıca, yeşil odaklı mesleklerin iş kalitesi avantajı, yüksek vasıflı işlerde yoğunlaşma eğilimindedir.

¾ Karbondan arındırma politikaları yüksek istihdam seviyeleri olan

sektörlerde önemli değişimleri beraberinde getirmektedir. Etkilenen gruplar eğitim seviyeleri düşük olan ve ücretleri ulusal ortalamanın altında kalan gruplardır. Bu gruplar için geçiş zorluğu artmakta ve daha fazla olumsuz sosyoekonomik sonuç riski ortaya çıkmaktadır.

¼ Daralan sektörlerdeki işçileri desteklemek, beceri geliştirme ve yeniden beceri kazanmaya katılımın önündeki engellerin aşılmasına, aktif işgücü piyasası politikalarını (örneğin iş arama yardımı) ve potansiyel olarak hedefli ücret güvence programlarını da içeren gelir desteğine ihtiyacı ortaya çıkarılmaktadır.

¼ Geçiş sürecinde; eğitim öğretim programları (özellikle bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanları), kadınların katılımı, eşitliğin sağlanması öncelikli konular arasındadır. Bu kapsamda örneğin enerji sektörü istihdamı gibi mesleki eğitim kurumlarına ve programlarına kadınların kayıtları artırılmalıdır.

¼ Geçiş politikalarında kilit paydaşlarla yapılacak olan istişareler işçileri, hane halklarını ve bölgeleri desteklemek için etkili önlemler tasarlamakta da önemli veriler sağlayacaktır.

¼ İstihdamın %69'unu (OECD ortalaması) oluşturan KOBİ'lere daha fazla destek sağlanmalıdır. KOBİ'ler yeşil yatırımların; maliyetler, faydalar ve seçenekleri konusunda farkındalık eksikliği, yeni çözümleri uygulamak için gerekli yönetsel ve teknik becerilerin eksikliği ve yeşil finansmana daha sınırlı erişim gibi özel geçiş engelleriyle karşı karşıyadırlar. Sera gazı yoğun endüstrilerin küçülmesinden etkilenen bölgesel ekonomileri desteklemek için, ekonomileri çeşitlendirmek adına yatırımlar ve savunmasız nüfuslara mali destek de dahil olmak üzere hedefli eylemlere ihtiyaç duyulmaktadır. İş arama ve konut yardımı gibi coğrafi hareketliliğin önündeki engelleri aşmak için tamamlayıcı politikalara ihtiyaç duyulmaktadır.

¼ Net sıfır geçişlerde bir diğer önemli konuyu hane halkları oluşturmaktadır. Bu geçişin hane halkları üzerindeki etkilerinin yönetimi, bağlam ve politika tasarımına önemli derecede bağlıdır. Karbon fiyatlandırmasından elde edilen gelirlerin hane halklarına hedefli bir şekilde yeniden dağıtılması, hükümetlerin maliyet etkinliğini sağlarken dağıtım sonuçlarını şekillendirmesine olanak tanıyacaktır. Standartlar, yasaklar ve sübvansiyonlar gibi diğer iklim politikası araçları karbon fiyatlandırmasından daha fazla kamuoyu desteği sağlayacaktır. Ancak düşük gelirli gruplar için daha büyük yükler ve daha küçük faydalar sağlayarak geriye dönük olma eğiliminde olma ihtimali vardır. Ayrıca bu tür araçlar örneğin hane halkı üzerindeki etkileri dengelemek için geri dönüştürülebilecek gelir üretmekten uzaktır. Hassas nüfusların bu önlemlerden yararlanabilmesini sağlamak için etkili hedeflere ihtiyaç vardır.

¾ Gelişmekte olan ülkeler kümülatif sera gazı emisyonlarından en az sorumlu olan ülkelerdir. Ancak hem fiziksel iklim hem de geçiş risklerine yüksek oranda maruz kalma riskleri vardır. Bu da mevcut sosyo ekonomik zorlukları daha da kötüleştirme etkisi oluşturmaktadır. Fosil yakıt üreten gelişmekte olan ülkeler küresel karbonsuzlaştırma çabalarının etkilerine karşı savunmasız konumda kalabilmektedirler. Gelişmekte olan ülkelerde evrensel sosyal koruma sağlanması ve artan sayıda yeşil odaklı işin, işgücünü resmileştirmek için kullanılması gerekmektedir. Bu kapsamda örneğin işçi temsilini ve toplu pazarlık anlaşmalarını desteklemek, işçiler için daha iyi koşullar ve koruma sağlamak adına kritik bir öneme sahiptir.

¾ Kalkınma ve işbirliği çabaları PİA'ya uyumlu hale getirilmeli ve geliştirmekte olan ülkelerin net sıfır emisyonu geçişleri desteklenmelidir. Bu süreçte kalkınma görevlerini yerine getirmek adına kalkınma işbirliği sağlayıcıları hem enerjiye erişim açısından hem de enerjiye geçişleri açısından teşvik edilmelidir.

Bunun yanında OECD'ye göre adil geçiş; adil ve hakkaniyetli bir şekilde yenilenebilir, yeşil endüstriye doğru ilerlemeyi, işçilerin haklarını korumayı ve geçiş sürecinden topluluklara zarar gelmesini önlemeyi amaçlamaktadır. OECD bu açıdan PİA'nın adil geçiş çağrısına atıfta bulunmaktadır. Benimsenen kılavuzlar şirketlerin hem fosil yakıtlardan uzaklaşma süreçlerinde hem de daha yeşil modelleri benimsemelerinde sosyal zararları ele almalarını kapsamaktadır. Bu kapsamda OECD; fosil yakıt geliştirme ve kullanımından ya da çevreye zarar veren diğer uygulamalardan uzaklaşarak sera gazı emisyonlarını en aza indirme ve fosil yakıtlardan veya çevreye zararlı diğer uygulamalardan uzaklaşma sürecinde, işçilere ve topluluklara verilen zararları (geçmişteki zararlar da dahil olmak üzere) belirlemeyi esas alır. Bu yaklaşım işlerini kaydedebilecek işçilere, kirlilik veya çevresel hasardan zarar gören topluluklara sahip çıkarak sorumlu bir şekilde geri çekilmeyi de içermektedir. Daha yeşil modellere geçiş yaparken işçiler ve topluluklar için potansiyel insan hakları ve çevresel zararları belirleme ve önlemeye dönük stratejiler hayati önem taşımaktadır. Bu yaklaşım yenilenebilir enerji ve diğer ürünleri insan haklarına ve çevreye saygılı bir şekilde geliştirmeleri anlamına gelmektedir. Geçiş süreci boyunca işçiler, topluluklar ve diğer paydaşlarla anlamlı bir şekilde etkileşim kurma en etkin yönü oluşturmaktadır. Yine aynı şekilde çalışanların gelecekteki potansiyel çevresel ve teknolojik değişikliklere uyum sağlayabilmeleri için eğitim ve beceri geliştirme programlarının uygulanması öncelikli konular arasındadır. Bu nedenle toplulukların, çalışanların ve ekosistemlerin iklim değişikliğine uyum ve direncini zayıflatan faaliyetlerden kaçınması gerekli hale gelmiştir (OECD, 2025b).

Bu süreçte adil geçiş kavramı sosyal ve çevresel sorunların birbirine bağlı olduğunu kabul ederek düşük karbonlu bir ekonomiye geçiş etrafında şekillenen tartışmayı her geçen gün genişletmektedir. Teknik bir konunun ötesinde

sosyal adalet, yer ve kimlik üzerindeki etkiyi de dikkate alan bir tartışma ortamı oluşturmaktadır. Bununla birlikte adil geçiş kavramı farklı paydaşlar tarafından kullanılabildiği gibi farklı anlamlar da taşıyabilmektedir. Bu yaklaşımlar temelde iki ana grup çerçevesinde toplanmaktadır. Birincisi çoğunlukla kömürden uzaklaşma sürecinde geçim kaynakları doğrudan fosil yakıt yoğun endüstrilerde bağlantılı olan işçileri desteklemek için gereken politikalar. İkinci kullanım ise daha geniş bir çerçevede ekonomilerin net sıfır emisyonu taşıyan politikalardan etkilenecek olan herkes için adaleti içermektedir (Eisenberg, 2019, s. 329-330; OECD, 2024). Bu kapsamda örneğin ulusal hükümetlerin geleneksel enerjiden (yani kömürden) uzaklaşma geçişiyle ilgili uzun bir geçmişi vardır. Nitekim Birleşik Krallık (BK), kömür tüketiminde dramatik bir düşüş yaşadıktan sonra, kömürden uzaklaşmak ve 1980-90'lı yıllarda kömür sektöründeki istihdamda büyük bir azalmayla başa çıkmak zorunda kalmıştır. BK hükümeti, kömür bölgelerini yeniden canlandırmak ve enerji geçişine doğru ilerlemek için bölgesel ekonomik politikalar benimsemiştir. Daha yakın zamanlarda Almanya, eşitliği göz önünde bulundurarak kömürden nasıl kademeli olarak vazgeçileceği konusunda bir fikir birliği oluşturmak için *Büyüme, Yapısal Değişim ve İstihdam Komisyonu*'nu (*Kömür Komisyonu*'nu) kurmuştur. Deneyimleri; sosyal diyalogun önemini, devletin inovasyondaki itici gücünü ve geçiş finansmanı sağlamanın önemini ön plana çıkarmıştır (OECD, 2023).

Adil kavramına kurumsal yaklaşan bir diğer uluslararası taraf DB'dir. DB adil geçiş kavramını ele alırken; yatırımlara, becerilere, kalkınmanın finansına, yeşil iş programları için kredilere, finans araçlarına, büyük ölçekli finansman yapılarına ve altyapıya odaklanmaktadır. Dolayısıyla DB kömür madenleri ve enerji santrallerinin kapatıldığı ülkeleri geçiş sürecinin hangi aşamasında olurlarsa olsunlar destekleme konusunda deneyimlere sahiptir. Bu yaklaşım; madencilik, ulaşım ve enerji santralleri gibi kömür varlıklarının devre dışı bırakılması ile bunların yerini alacak yenilenebilir enerji programlarının geliştirilmesi arasındaki karşılıklı bağımlılıkları da kapsayacak şekilde genişler. Bunun yanında DB *herkes için adil geçiş* girişimini benimseyerek insanları ve toplulukları geçişin merkezinde görmektedir. Bu süreçte çevresel etkileri azaltmak, etkilenen insanları desteklemek ve yeni bir temiz enerji geleceği inşa etmek için gerekli olan planları, politikaları ve reformları oluşturmak üzere paydaşlarla birlikte çalışmayı esas almaktadır. Bu yaklaşım; yönetişim, insanlar ve topluluklar, eski maden arazilerinin ve diğer varlıkların yeniden işlevlendirilmesi esastır. Dolayısıyla DB dünya çapındaki; ulusal, bölgesel ve yerel yönetimlere, yönetim yapılarına, insanların ve toplulukların refahı ile eski maden arazilerinin ve kömürle çalışan enerji santrallerinin ıslahına ve yeniden işlevlendirilmesine olanak tanıyan net yol haritaları geliştirmektedir. Geçişin her aşamasında ve her odak alanında paydaşların aktif katılımını önemsemektedir. Bu süreci doğru planlama ve güçlü özel sektör

katılımıyla yürütmektedir. Özellikle kömür bölgelerinin yeni düşük karbonlu bir ekonomik gelecek inşa etmesine, belirlenen kriterler çerçevesinde yardımcı olmaktadır (The World Bank Group, 2025).

DB'nin bu süreçte sunduğu bazı finans türlerini şu şekilde özetlemek mümkündür: Teknik yardım, sübvansiyonlar, sübvansiyonların kesilmesi, karbon finansmanı; karbon kredileri ve hükümet çevre fonları (The World Bank, 2024). Dolayısıyla DB vizyonu *yaşanabilir bir gezegende yoksulluktan arınmış bir dünya yaratma* kapsamında belirlenmiştir. Yoksulluğun azaltılması ve ortak refah hedeflerine ulaşmak ve giderek daha iç içe geçmiş ve karmaşık hale gelen küresel zorluklarla başa çıkmak için, DB yönetimi ve hissedarları, Ekim 2023'te yayınlanan Dünya Bankası Evrimi Hakkındaki Valiler Raporu'nda özetlendiği gibi beş ana öncelik üzerinde anlaşmıştır. Bu başlıklar; yoksulluğun azaltılması, paylaşılan refah, kapsayıcılık, dirençlilik ve sürdürülebilirlik şeklindedir. *Yoksulluğun azaltılması* kapsamında 2030 yılına kadar veya mümkün olan en kısa sürede aşırı yoksulluğun sona erdirilmesi hedeflenirken *paylaşılan refah* kapsamında daha adil toplumlar oluşturmak için, özellikle en yoksullar için refahın artırılması esastır. Bunun yanında *kapsayıcılık*; özellikle kadınlar, gençler ve savunmasız ve marjinalleştirilmiş kişiler olmak üzere herkes için fırsatların, kaynakların ve seçeneklerin dağıtımının artırılması ve iyileştirilmesi, insan gelişimine (eğitim, sağlık ve sosyal koruma dâhil) özel bir odaklanmayı içerirken *dirençlilik*; iklim ve biyoçeşitlilik krizleri, pandemiler, kırılganlık ve çatışma dâhil olmak üzere şoklardan korunma, hazırlık yapma ve iyileşme konusunda insanların ve ülkelerin yeteneklerinin güçlendirilmesini hedeflemektedir. *Sürdürülebilirlik* ise ekonomik büyüme ve istihdam yaratmanın ilerletilmesi; makroekonomik istikrar, mali ve borç yönetimi; gıda güvenliği; ve temiz hava, su ve uygun fiyatlı enerjiye erişim, SKH'ye ulaşmak için ülke düzeyindeki ilerleme ile iklim değişikliğinin ve diğer küresel risklerin etkisinin azaltılması arasındaki artan karşılıklı bağlantıların tanınması dahil bir çerçeve belirlemek esastır (The World Bank, 2024).

3. Temel İlkeler

Adil Geçiş Mekanizması (AGM)'nin özünü *kimsenin geride kalmamasını sağlamak* oluşturmaktadır. Buna göre geçişin en önemli tarafını *geçişe karşı en savunmasız olan insanlar ve vatandaşlar* oluşturmaktadır. Bu gruba yönelik uygulanabilecek politikaları şu şekilde özetlemek mümkündür: Yeni sektörlerde ve geçiş sürecindeki sektörlerde istihdam fırsatlarının kolaylaştırılması, yeniden beceri edinme fırsatlarının sunulması, enerji açısından verimli konut şartlarının iyileştirilmesi, enerji yoksulluğu ile mücadele kapsamında yatırımların yapılması, temiz, uygun fiyatlı ve güvenli enerjiye erişimin kolaylaştırılması vb. Diğer taraf ise *karbon yoğun endüstrilerde faaliyet gösteren veya bu endüstrileri oluşturan şirketler ve sektörler*dir. Geçiş sürecinde bu kapsamda bulunan şirket ve sektörlerle yönelik öncelikli politikalar şu şekil-

dedir: Düşük karbonlu teknolojilere geçişi ve iklime dayanıklı yatırımlara ve işlere dayalı ekonomik çeşitliliğin desteklenmesi, kamu ve özel yatırımcılar için cazip koşulların oluşturulması, kredilere ve finansal desteğe daha kolay erişimin sağlanması, yeni firmaların, KOBİ'lerin ve yeni kurulan şirketlerin kurulmasına yatırım yapılması, araştırma ve inovasyon faaliyetlerine yatırım yapılması vb. Bir diğer taraf ise *fosil yakıt ve karbon yoğun endüstrilere yüksek oranda bağımlı olan üye devletler ve bölgelerdir*. Bu tarafa yönelik; düşük karbonlu ve iklime dayanıklı faaliyetlere geçişin desteklenmesi, yeşil ekonomide yeni işlerin yaratılması, toplu ve sürdürülebilir ulaşımaya yatırım yapılması, teknik yardımların sağlanması, yenilenebilir enerji kaynaklarına yatırım yapılması, dijital bağlantıların iyileştirilmesi, yerel kamu otoritelerine uygun fiyatlı kredilerin sağlanması, enerji altyapısının, bölgesel ısıtmanın ve ulaşım ağlarının iyileştirilmesi vb. politikalar ön plana çıkmaktadır (European Commission, 2025).

Öte yandan 130'dan fazla ülkede faaliyet gösteren GIZ (Alman Uluslararası İşbirliği Ajansı) 50 yılı aşkın uluslararası iş birliği deneyimine sahip bir federal kuruluş olarak faaliyet göstermektedir. Ekonomik kalkınmayı ve istihdamı desteklemekte, enerji ve çevreye önem vermekte ve özellikle kırılgan ortamlarda barış ve güvenlik için çalışmaktadır. GIZ, adil bir geçişi kimseyi geride bırakmayan değişim olarak tanımlamaktadır. Ayrıca GIZ, İnsanları geride bırakmadan iklim dostu bir ekonomiye nasıl geçiş yapılabileceği üzerinde çalışmaktadır. Bu noktada sosyal, maliyet etkinliği ve çevresel bir odak noktasıyla adil bir geçişin küresel ölçekte nasıl başarılı olabileceğini temel ilkelere şekillendirmiştir. Buna göre (GIZ, 2025):

Ekonomiyi yeniden düşünmek/adil ve iklim dostu bir yaklaşım: Ekonominin yeniden yapılandırılması, iklim eyleminin herkes için sosyal açıdan adil hale getirmenin anahtarıdır. Bu model kömür, petrol ve doğalgazın aşamalı olarak ortadan kaldırılmasını, sürdürülebilir iş modellerinin kurulmasını ve geleceğin işlerinin yaratılmasını içermektedir.

Adil bir enerji geçişini şekillendirmek: Adil geçişte milyonlarca iş, bölgeler ve sosyal yapılar değişimin birer parçasıdır. Yenilenebilir enerjiye geçiş adil geçişte en önemli değişimi oluşturmaktadır. Enerji geçişi sadece teknoloji ile ilgili değil insanlarla da ilgilidir. Dolayısıyla geçiş insan merkezlidir

İnsanlara odaklanmak: Adil geçişin başarılı olması için yeni teknolojilerin yanı sıra güçlü sosyal önlemler de gerekmektedir.

Geleceğin işleri için yeşil beceriler: İklim dostu bir ekonomiye başarılı bir geçiş, doğru bilgi ve beceriye sahip insanları gerektirmektedir. Geçiş nedeniyle işini kaybeden kişiler yeniden eğitim alabilir veya becerilerini geliştirerek geleceğe yönelik, güvenli gelir sağlayan sektörlerle geçebilmeleri esastır.

Güçlü bölgeler, güçlü değişim: Birçok bölgede fosil yakıtların aşamalı ola-

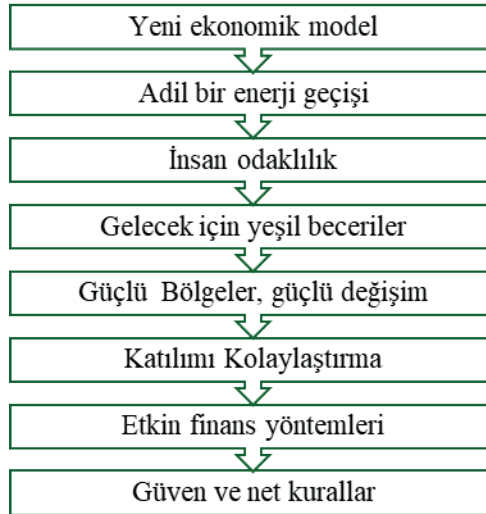
rak ortadan kaldırılması varoluşsal bir meydan okuma olarak görülmektedir.

Katılımı kolaylaştırmak: Adil bir geçiş, sadece etkilenmek yerine katılmak anlamına da gelmektedir.

Adil bir geçiş için finansmanı harekete geçirmek: Adil bir geçiş, iyi fikirlerin yanı sıra yatırıma da ihtiyaç duymaktadır.

Güven oluşturmak, kuralları netleştirmek: Adil bir geçiş için temel bir şart, insanların adil değişim ve sorumluluk alanında yüklerin dengeli dağılımına duydukları güvendir.

Adil geçiş yeşil ekonomik model içerisinde tartışıldığı için bir yönüyle yeni ekonomik model özelliklerini taşımaktadır. İklim değişikliği politikaları paralelinde fosil yakıt tabanlı sektörlerin öncelikli değişimi söz konusu olduğundan enerji geçişleri en önemli sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Geçiş ve uyum politikalarında insan odaklılık merkezi bir öneme sahiptir. İşgücü piyasalarının öngörülen değişikliklere göre şekillenmesi sürecinde yeşil becerilerin kazanılması esastır. İklim değişikliğinde güçlü bölgeler ve güçlü değişim ilkesi temel bir argüman niteliğinde iken politikaların tek yönlü değil çoklu katılım ile sosyal diyalog çerçevesinde gerçekleşmesi önemli bir yönü oluşturmaktadır. Geçiş ve uyum politikaları maliyetli dönüşümleri içerdiğinden en önemli boyutlardan bir diğerini ise etkin finans yöntemleri oluşturmaktadır. Belirlenen kuralların güvenli olması ve net kurallar içermesi kamuoyu desteğinin sağlanması adına büyük önem taşımaktadır. Ayrıca bu özellik benimsenen politikaların başarıya ulaşması sürecinde önemli bir kriterdir (Şekil 1).



Şekil 1: Adil Geçişin Temel İlkeleri

Kaynak: (GIZ, 2025)'den uyarlanmıştır

GIZ'a göre (GIZ, 2025) adil geçişin bütüncül yaklaşımı, iklim tarafsızlığını, sosyal adaleti ve ekonomik kalkınmayı kapsamaktadır. Buna göre eğitim ve yeniden eğitim, iklim dostu teknolojiler alanında uygulamalı araştırmalar, sürdürülebilir tedarik zincirleri ve üretim yöntemleri, KOBİ'ler için danışmanlık hizmetleri, yeşil iş modellerinin geliştirilmesi için finans ve pazar erişimi konuları ön plana çıkmaktadır. Aynı şekilde Adil bir enerji geçişi için yenilenebilir enerji kaynakları, doğal kaynakların verimli kullanılması, sürdürülebilir enerji, hidrojen ekonomisi, sosyal diyalogun teşviki ve etkilenenlerin korunması esas alınmaktadır. İnsan merkezli olması sebebiyle eğitim ve kariyer rehberliği, iş gücü piyasalarına giriş ve yeniden giriş konusunda yardım, yeni, güvenli ve gelecek vadeden işlerin yaratılmışsa ve istihdamın artırılması dikkate alınmaktadır. Gelecek için yeşil becerilerim sağlanması ise yeşil niteliklere uygun müfredatlar, okullarda danışmanlık, işletmelerin sürece erken dahil edilmesi büyük önem taşımaktadır. Güçlü bölgeler ve güçlü değişim için bölgesel inovasyon, yeşil işler için eğitim öğretim, KOBİ'lere destek, sosyal altyapıya yatırım, tüm paydaşların belirlenmesi ve erkenden sürece dahil edilmesi, sektörler arasındaki ağın oluşturulması ve sosyal etkilerin çok iyi anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Bunun yanında katılım esaslı geçiş için işçiler, belediyeler ve kayıt dışı çalışanlar için katılım platformları kurulmalıdır. Aynı şekilde dezavantajlı gruplar da dahil olmak üzere bilgiye erişimin önü açılmalıdır. Devlet, özel sektör ve sivil toplum arasında diyalog kurulmalıdır. Adil geçişin en önemli yönlerinden birini finansman oluşturmaktadır. Buna göre kamu ve özel finansman kaynaklarına erişim sağlanmalı ve Sermaye iklim dostu alanlara yönlendirilmelidir. Adım geçişin başarılı olmasında kamuoyu desteği hayati önem taşımaktadır. Bu kapsamda bireylerin sürece duydukları güven ve kuralların netliği büyük rol oynayacaktır. Buna göre insanlar adil değişime ve sorumluluk yüklerinin dengeli dağılımına güven duymaları gerekmektedir. Bunun için kuralların şeffaf olması ve göl mahkemelerin tarafsız çalışması ve insanların haklarının nasıl savunacaklarını bilmesi büyük önem taşımaktadır. Hızlı ve somut adımlar, kalıcı yapısal değişiklikler getiren uzun vadeli reformlar sağlam bir çerçeve için gerekli görülmektedir.

(İklim Değişikliği Birliğine) göre adil geçiş; bir ilke, bir süreç ve bir uygulamayı ifade etmektedir. CJA özellikle adil geçiş kavramını Çevresel Adalet (Environmental Justice [EJ]) hareketi etrafında şekillendirmektedir. Özünde ırkçılık hareketinden beslenen EJ, iklim değişikliğinin sosyal, ırksal, ekonomik ve çevresel adalet sorunlarına odaklanan büyük adil geçiş projelerine öncülük ederek CJA'ya liderlik etmektedir. Yerli halklar, siyahlar, Latinler, Asya Pasifik Adalılar ve yoksul beyaz toplulukların oluşturduğu, ırksal ve ekonomik baskı ile sosyal adalet örgütlenmesi mirasını paylaşan, yerel, kabile ve bölgesel tabanlı ırksal ve ekonomik adalet örgütlerini kapsamaktadır. Çalışma alanlarına örnek olarak halk eğitimi, adil geçiş, enerji demokrasisi,

faz değişimi, enerjiye yeniden yatırım yapmak yer almaktadır. Buna göre EJ hareketi, en çok etkilenenlerin seslerini merkeze alarak, tabandan yukarıya örgütlenmeyi ve ortak topluluk liderliğini vurgulamaktadır. Aynı şekilde EJ, yüzyıllardır süren küresel yağmanın ardından, ataerkillik ve beyaz üstünlüğüne dayanan kâr odaklı endüstriyel ekonomi, gezegenin yaşam destek sistemlerini ciddi şekilde baltaladığını savunmaktadır. Dolayısıyla çok farklı, vizyon sahibi yeni bir ekonomi inşa etme, kaynakları ve gücü yerel topluluklara yeniden dağıtmak için kuralları değiştirme, kirli enerjiden enerji demokrasisine geçme, toplu taşımayı genişletme, çöplüklerden sıfır atığa geçme, endüstriyel gıda sistemlerinden gıda egemenliğine geçme, soylulaştırmadan topluluk toprak haklarına geçme, askeri şiddetten barışçıl çözüme ve yaygın yıkıcı kalkınmadan ekosistem restorasyonuna doğru geçme vb. amaçları kapsayan derin bir demokrasi hareketini savunmaktadır (CJA [Climate Change Alliance], 2025).

4. Temel Aktörler

Adil geçişin en temel özelliklerinden birini *farklı aktörler ile hayata geçirilebileceğinin zorunlu olması* oluşturmaktadır. Temelde işçilerden hareketle tartışılmaya başlayan adil geçiş günümüze kadar olan süreçte tüm toplumu kapsayacak politikaları kapsayacak bir hal almıştır. Dolayısıyla *kimseyi geride bırakma* mottosu tüm toplumsal tarafların birlikte ve diyalog içinde çalışmasını zorunlu hale getirmiştir. Buna göre adil geçişte yer alabilecek temel aktörleri şu şekilde sıralamak mümkündür: Sendikalar ve sendikasız işçiler, işletmeler, politik liderler, bölgesel yönetimler, yönetim, sivil toplum örgütleri, tüketiciler ve kamu (Zinecker, vd., 2018):

- *Sendikalar ve sendikasız işçiler*: Üçlü müzakerelerde önemli bir paydaş olarak sendikalar, üyelerinin ve daha geniş anlamda işçilerin çıkarlarını savunmaktadırlar. İşçiler için beklentiler olumsuzsa enerji geçişine karşı çıkabilirler, ancak adil bir geçişin de önemli destekçileri olabilirler. Birçok ülkede, geleneksel enerji sektörleri nispeten iyi ücretli işlerle istikrarlı istihdam sağlamaktadır. Bu sektörlerdeki işçiler yüksek oranda sendikalıdır ve güçlü bir dayanışma duygusuna sahiptir; oysa yenilenebilir enerji sektöründeki istihdam daha düşük sendikalaşma seviyeleriyle karakterize edilebilir. Geçici veya kayıt dışı işlerde çalışanlar da dâhil olmak üzere sendikasız işçiler de paydaşlardır ve enerji geçişinin tasarlanması ve uygulanmasında temsil edilmeye ihtiyaç duyarlar.

- *İşletmeler*: Üçlü müzakerelerin bir parçası olan enerji sektöründeki işletmeler de adil bir geçişe karşı çıkabilir veya bu geçişin müttefiki olabilirler. Fosil yakıt sektöründeki şirketler, gelecekteki fırsatları kaçırma ve atıl varlıklar yaratma riskiyle mevcut durumu korumak için mücadele edebilirler. Bazıları devlete ait olan işletmelerle erken diyalog başlatmak çok önemlidir. Bu, şirketlerin çeşitlendirilmesini de destekleyebilir. Örneğin aynı şirket içinde

yeniden eğitim yoluyla, çalışanların işgücünde kalmasına da katkıda bulunabilir. Yeni yeşil sektörlerdeki şirketler, geçişin güçlü destekçileri olabilir ve aynı zamanda yeni ve genellikle yerel istihdam fırsatları sağlayabilirler.

- *Politik liderler*: Siyasi liderlerin yalnızca politika oluşturmada değil, aynı zamanda paydaşlarla kurumsallaşmış bir diyalog kurmada ve reformlar hakkında net bir şekilde iletişim kurmada da çok önemli bir rolü vardır. Örneğin, Kanada'da üst düzey taahhüt, Adil Geçiş Görev Gücü'ne katılımın sağlanmasında çok önemli rol oynamıştır. Endonezya ve Mısır'ın yeni seçilen cumhurbaşkanları, güçlü siyasi yetkilerini kullanarak sübvansiyon reformlarını hızla uygulamaya koyarken, nedenlerini ve faydalarını da iletmışlerdir.

- *Bölgesel yönetimler*: Bölgeler genellikle ülkeler arasında eşitsiz dağılımlı değişikliklerden etkilenir ve olumsuz etkiler yönetilmezse değişikliklere karşı çıkabilirler. Önemli bir müzakere ortağı olmalarıdır. İletişimde olduğu kadar adil bir geçiş için politikaların uygulanmasında da önemli bir role sahiptirler.

- *Yönetim*: Bakanlıklarda veya devlet kurumlarında çalışan personelin, adil bir geçiş için analiz hazırlama ve plan geliştirme konusunda kilit bir rolü vardır. Bu planların önceden hazırlanmış ve "çekmecede" olması, uygulamaya başlamadan önce çok önemlidir.

- *Sivil toplum örgütleri* : Sivil toplum örgütleri, adil geçiş süreçlerinde önemli bir rol oynayabilir. Bu rol, çevresel veya sağlık sorunları konusunda savunuculuk yapmaktan (ve kamuoyunu bilgilendirmekten) tutun da, örneğin topluluk örgütleri veya dini kurumlarla arabuluculuk yapmaya kadar uzanabilir.

- *Tüketiciler ve kamu*: Enerji dönüşümü, hane halkları da dahil olmak üzere farklı tüketici kategorilerini etkileyen fiyat artışlarıyla ilişkilendirilebilir. Tüketici katılımı, tüketici dernekleriyle etkileşimden, reformun gerekçesini ve faydalarını genel halka açıklayan kampanyalara kadar farklı iki yönlü iletişim kanallarına ihtiyaç duymaktadır.

Bu kapsamda adil geçişin başarıyla gerçekleşmesi tüm aktörlerin süreçte dahil olmalarını gerektirmektedir. Bu durum demokrasi, adalet ve eşitlik kavramları çerçevesinde dönüşümün önemli bir uzantısını oluşturmaktadır. Geçiş ve uyum politikalarının söz konusu aktörler ile başarılı bir diyalog çerçevesinde gerçekleştirilmesi *kimseyi geride bırakmama* stratejisi ile örtüşmektedir. Aksi bir durumda göz ardı edilen taraf eğer sendikalı veya sendikasız işçi kesimi ve herhangi bir toplumsal grup ise sonucun söz konusu taraf aleyhine olmasa kaçınılmazdır. Ayrıca bu yaklaşım mevcut sosyal politika sorunlarının derinleşmemesi yanı sıra yeni sosyal politika sorunlarının önlenmesi adına da büyük önem taşımaktadır.

3.Tanım Karmaşası ve Adil Geçiş Üzerine Düşünceler

Adil geçiş kavramının çok yönlü olması ve multidisipliner bir yaklaşım gerektirmesi konunun farklı şekillerde ele alınmasının önünü açmıştır. Dolayısıyla literatürde adil geçiş; demokrasi, adalet, eşitlik gibi kavramlarla birlikte ele alınırken enerji, tarım, gıda, fosil yakıt tabanlı sanayi, yoksulluk, işsizlik vb. birçok konu ile ilişkilendirilmiştir. Bu kapsamda Tribaldos ve Kortetmaki (2022) adil geçiş kavramını gıda sistemleri açısından ele almışlardır. Bu kapsamda iklim değişikliği gıda sistemleri üzerinde olumsuz etkiler bırakacaktır. Bu etkiler sosyal, çevresel, ekonomik ve sağlık etkileri açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca bu etkilerin çok daha geniş kapsamda olacağı dile getirilmekte eşitsizlikleri ve adaletsizlikleri derinleştirebileceği öngörüsü savunulmaktadır. Dolayısıyla adil geçiş sürecinde kapsayıcılık önemli bir ilkeyi oluşturmaktadır. Kimseyi geride bırakmama argümanı söz konusu olumsuz etkilerin ortadan kaldırılmasında büyük önem taşıırken geçiş ve uyum politikalarında maliyetleri kimin üstleneceği konusuna da dikkat çekmektedir. Buna göre geçiş ve uyum politikalarında elde edilen faydanın adil ve eşitlikçi bir çerçevede paylaşılması yanı sıra maliyetler de paylaşılmalıdır (Tribaldos & Kortetmaki, 2022).

Castree, vd., (2014) iklim değişikliği politikalarının ele alınması sadece sayısal bilimlerle sınırlı kalmamalıdır. Bu süreçte sosyal ve beşerî bilimlerin görmezden gelinmesi olumsuz ve sancılı geçiş ve uyum politikalarına temel oluşturacaktır. Disiplinler arası diyalog bu kapsamda tüm bilim dallarını kapsayacak şekilde savunmalı ve sürece dahil edilmelidir. İklim değişikliğinin oluşturduğu sonuçlar sayısal olarak ölçülüp takip edilmesi kadar sosyal konulardaki etkileri dikkate alınmalı ve bu kapsamda politikalar geliştirilmelidir. Disiplinler arası diyalogun farklı insan değerlerini ve özlemlerini yansıtan bir yönü olmalıdır. Bu durum küresel çevre değişiminin getirdiği zorlukların büyüklük, ölçek ve kapsam olarak arttığı bir dönemde daha da önemli hale gelmiştir (Castree, vd., 2014).

Fazey vd. (2022)'lerine göre iklim değişikliğinin yol açtığı zorlukları ölçmek oldukça karmaşık ve çok yönlü bir yapıyı oluşturmaktadır. Ayrıca bu sürecin multidisipliner yapıda olması politikaların bu yönünü daha da zorlaştırmaktadır. Ayrıca yapılan çalışma bilgi sistemlerinin gelecek odaklı ve katılımcı olarak kullanılması gerektiğini ortaya koymuştur. Çok daha işbirlikçi, açık, çeşitli, eşitlikçi, değer ve sistemsel sorunlarla çalışabilecek düzeyde iyi yaklaşımların benimsenmesi etkili olacaktır. Öngörülen sistemlere ulaşmak için metodolojik yenilikleri hızlı bir şekilde ölçeklendirme, yenilikçileri birbirine bağlama ve çözümü zor olan konularla çalışma konusunda öğrenmeyi yaratıcı bir şekilde hızlandırma gereklidir. Ayrıca yeni fonlama planları, küresel bir bilgi ortaklığı ve köklü varsayımların sorgulanması gerekmektedir (Fazey, vd., 2020). Schneider, vd., (2019) iklim değişikliği ve geçiş politikaları ile bilgi teknolojilerini ilişkilendirmişlerdir (Schneider, vd., 2019). Bir başka

çalışmada ise adil geçiş doğrudan gıda sistemleri ile ilişkilendirilerek açıklanmıştır. Bu çalışmada gıda sistemi geçişlerinin acil olduğu vurgulanmakta ve bir ilke ve ölçüt çerçevesi önerilmektedir. Bu geçiş yan etkileriyle birlikte daha çok gıda konusu merkezinde değerlendirilmektedir (Tribaldos & Kontemaki, 2022).

Sovacool vd. (2016)'lerine göre; Yeni teknolojiler ve enerji politikaları çoğu zaman mühendislik ve ekonomi alanlarıyla sınırlı kalmaktadır. Bu anlayış geçiş ve uyum politikalarında boşluklar oluşturmakta ve oluşan bu yeni yapı adalet ve eşitlik endişelerini de beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla geliştirilecek olan ve uygulanacak olan tüm politikalarda adalet ve etik kavramları ön plana çıkarılmalıdır. Özellikle nükleer atık, zorla yerinden edilme, enerji kirliliği, enerji yoksulluğu ve iklim değişikliği vb. konular adalet endişeleri çerçevesinde yeniden ele alınmalıdır. Dolayısıyla adil geçiş için kullanılabilirlik, karşılanabilirlik, usulüne uygun yargılama, şeffaflık, hesap verebilirlik, sürdürülebilirlik, eşitlik ve sorumluluk merkezli bir enerji adalet çerçevesi önerilmiştir (Sovacool, vd., 2016). Bunun yanında kavramın disiplinlerarası rolü ve değerinin araştırıldığı bir başka çalışmada onarıcı adalet tanıtılmakta ve enerji adaletinin pratikte uygulanmasıyla nasıl sonuçlandığı Sorgulanmaktadır (Heffron & MacCauley, 2017). Heffron, vd., (2018)'lerine göre adil geçiş kavramı giderek daha fazla ilgi gören bir kavram haline gelmiştir. Ayrıca bu kavram enerji, çevre ve iklim adaleti literatürü ile de örtüşmektedir. Ancak bu süreçte geçiş ve adalet kavramları iyi anlaşılmalı çarpıtmalardan ve yanlış anlaşılmalardan kaçınılmalıdır. Dolayısıyla gerçek bir adil geçiş kamusal anlayış, kabul ve destekten geçmektedir. Aynı şekilde demokratik, adil ve eşitlikçi bir geçiş toplulukları ayrıştırmak yerine birleştirmelidir. İstenen bir geçiş ancak bu şekilde mümkündür (Heffron & McCauley, 2018).

Kivimaa, vd. (2021)'lerine göre hızlı geçişler ve benimsenen aciliyetler bozulmaları da ortaya çıkaracaktır. Yapılan çalışmada kademeli ve geçişin temel boyutları ele alınmıştır. Buna göre kültürel, uygulama ve davranış modellerinin anlaşılması bozulmaların önlenmesinde önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla düzenleme politikalarında değişikliklerle bağlantı kurularak yeni iş modelleri ve pazarları teşvik edilmeli ve desteklenmelidir. Yeni yüksek teknoloji ve düşük teknoloji çözümlerine yönelik politika ve düzenleyici engeller kaldırılmalıdır. Daha sürdürülebilir ve sosyal açıdan daha adil olan uygulamalar teşvik edilmeli ve ödüllendirilmelidir. Yeni aktörler ve ağların sisteme dâhil olmasına izin verilmeli ve faydalar daha geniş bir şekilde dağıtılmalıdır. Gücün kaynaklar ve altyapı düzeyinde daha geniş bir şekilde dağıtılması sağlanmalıdır (Kivimaa, vd., 2021). Aynı şekilde bir başka çalışmada iklim değişikliğine ilişkin endişeler gıda sistemlerinde radikal değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Teknolojik gelişme, gıda üretimi, tüketim ve tüketici talebindeki iç içe geçmiş değişikliklere Daha fazla önem verilmeli ve tüketim kalıplarına yönelik araştırmalar desteklenmelidir. Bu konu alanında gerçek-

leştirilen söylemler ve yaşanan gerginlikler; tüketici tercihleri, tutum ve davranışların değişikliği, etik kavramlar ve alternatif politikalar zemininde ele alınmalıdır (Lonkila & Kaljonen, 2021).

Sovacool (2014) adil geçişin sosyal bilimlerle ilgili disiplinler, yöntemler, kavramlar ve konular çağdaş enerji çalışmaları araştırmalarında yeterince kullanılmadığı ve yeterince takdir edilmediğini vurgulamış ve bu durumu kanıtlamak için hem nicel hem de nitel veriler sunmuştur (Sovacool, 2014). Bir başka çalışmada Sovacool vd., (2018) aynı durumun devam ettiğini vurgulamışlardır. Aynı şekilde bu alanda yapılan birçok çalışma titizlikten yoksundur. Bu durum iklim değişikliği sürecinde ihtiyaç duyulan enerji sosyal biliminin gelişimini engellemektedir. Dolayısıyla bu sorun alanından düzeltilmesi enerji sosyal biliminin hem teoriye hem de pratiğe sağlayabileceği katkıyı hızlandıracaktır. Böylece karşılaştırmalı disiplinler arası araştırmaları teşvik eden, sağlam, çok yöntemli, etkili ve etik çalışmalar gerçekleştirilecektir. Dolayısıyla elde edilen bilgiler ışığında daha isabetli politikaların üretilmesi mümkün hale gelecektir (Sovacool, 2018). Enerji adaletinin genellikle farklı dağıtım ve prosedürel adalet endişelerini daha iyi bütünleştiren filozoflar ve etikçiler için nasıl yeni bir kavramsal araç olarak hizmet edebileceğinin ele alındığı bir başka çalışmada, faydacılık ve refah odaklı unsurlar vurgulanmıştır. Ayrıca enerji adaletinin Kantçı etik yönlerinin yanı sıra Liberteryen öğeler içermesi insanlara bir dizi fırsat veya önemli özgürlükler sunmakta ve bunları kullanma ya da kullanmama seçeneklerini barındırmaktadır. Geçiş sürecindeki adaletsizliğin ise en temel yönünü ayrımcılık ve marjinalleşme oluşturmaktadır (Sovacool & Dworkin, 2015).

Lehtomaki, vd., (2007)'lerine göre adil geçiş daha çok kaynak koruma ve geri dönüşüm açısından ele alınmalıdır (Lehtomaki, vd., 2007). Bir diğer önemli konu ise biyokütle kullanımıdır. Örneğin Finlandiya ve İsveç'te biyokütle kullanımının ele alındığı bir çalışmada her iki ülkenin genel enerji politikası ele alınmıştır. Bu ülkelerde belirli politikalar zaman içinde değişmiş olsa bile tüm dönem boyunca enerji için biyokütle sürekli desteklenmiştir. Rekabet halindeki fosil yakıtların ağır vergilendirilmesi, ısı ve ulaştırma yakıt pazarına yönelik olmasına rağmen en etkili politika aracı olarak görülmüştür. Elektrik vergileri tüketime uygulanmış ve elektrik kaynakları arasında bir ayrım yapılmamıştır. Aynı şekilde her iki ülkede ormanlar, geniş ve tam olarak işletilmeyen biyokütle kaynakları olarak görülmektedir. Bu durum her iki ülkenin rasyonel ve büyük ölçekli ormancılık geçmişi ile açıklanmaktadır (Ericsson, vd., 2004).

Adil geçiş ile ilişkilendirilen bir diğer konu ise prosumer çağdır. Parag & Sovacool (2016) yapmış oldukları bir çalışmada prosumer çağından bahsetmişlerdir. Yenilenebilir enerji kaynakları arttıkça prosumerların sayısı artmaktadır. Bu tüketici kitlesi sistemin yeşillendirilmesi sürecinde avantajlar sunmaktadır. Çoğu zaman kendi ihtiyaçlarına uygun ürünlerin tasarımına

ve özelleştirilmesine dahil olan tüketici tipini tanımlayan prosumerlar bir anlamda yeşil ekonomik model ile yenilenen üretici-tüketici rollerini farklı bir boyuta taşımaktadır. Ancak sürecin tanımlanması ve yönetilmesi konusunda birçok bilinmeyenin tanımlanmaması birçok riski de beraberinde getirmektedir. Özellikle politika yapımcıların ve planlamacıların ileriye dönük stratejiler için prosumerlar hakkında daha fazla bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. Prosumer şebeke entegrasyonu, eşler arası modeller ve prosumer topluluk grupları, sürecin bir başka boyutunu oluşturmaktadır (Parag & Sovacool, 2016).

Öte yandan Köhler, vd. (2019)'leri sürdürülebilirlik geçişleri ile ilgili çalışmaların sürekli olarak artış gösterdiği belirtilmiştir. Bu durum konuların ve coğrafi uygulamaların çeşitlenmesine den ileri gelmektedir. Aynı şekilde her geçen gün adil geçiş ile ilgili teoriler ve yöntemler de derinleşmektedir. Geçişleri anlamak için güç, faaliyet ve siyaset, yönetim geçişleri, sivil toplum, kültür ve sosyal hareketler, işletmeler ve endüstriler, pratikte ve günlük yaşamda geçişler, geçişlerin coğrafyası, etik yönler ve metodoloji konuları açıklık kazanmalıdır. Sürdürülebilirlik ile ilgili büyük zorluklar çözümsüz kalmakta ve devam eden çabalar ve geçişler hızlandırılmalıdır. Geçiş çalışmaları, yeni perspektifler, yaklaşımlar ve anlayışlar toplumu sürdürülebilirlik yönünde hareket ettirme konusunda önemli rol oynayacaktır (Köhler, vd., 2019).

Newell & Mulvaney (2013) düşük karbonlu bir ekonomiye adil geçişin siyasi ekonomisini ele almışlardır. Bu geçiş adalet ve eşitlik konuları merkezinde olmalıdır. Özellikle fosil yakıt ekonomisine bağlı ülkeler ve sektörler olumsuz etkilenme potansiyeli taşımaktadırlar. Bu gelişme adil geçiş ihtiyacının özellikle bu alan için anlam kazandığını ortaya koymuştur. Aynı şekilde adil bir geçişi yürürlüğe koyma ve gerçekleştirme yönünde kolektif girişimler gerekmektedir. Bu süreç aynı zamanda daha fazla siyasi uzlaşının anlamına gelmektedir (Newell & Mulvaney, 2013).

Buraya kadar yapılan açıklamalara bağlı olarak adil geçiş söylemi gerek kronolojik açıdan gerek küresel kurumların yaklaşımları açısından çok yönlü ve karmaşık bir süreci ifade etmektedir. Literatürde farklı konular açısından ele alınan ve değerlendirilen adil geçiş söylemi, konunun multidisipliner yönünü oluşturmaktadır. Dolayısıyla adil geçiş söylemi çoğunlukla enerji geçişleri, gıda, beşerî bilimlerle değerlendirilmesi gereği, siyasi aktörler, sürdürülebilirlik, yeni teknolojiler, ulusların ve bölgelerin iklim değişikliğinden etkilenme potansiyeli, tüketim kalıpları, kaynakların korunması ve geri dönüşüm, yeni teknolojiler, etkin paydaş katılımı vb. çok yönlü bir yapıda ele alınmaktadır. Bu yapı iyi planlanmış, ölçülebilen, yeniden tasarlanan, siyasi aktörlerin etkin rol oynadığı bir yaklaşım gerektirmektedir. Ekonomik kalkınma ile toplum refahının dengelendiği sosyal ve ekonomik politikaların harmanlandığı bir geçiş ve uyum adil geçişin özünü oluşturmaktadır.

Sonuç

İklim değişikliği ile mücadele politikalarının demokratik, adil ve eşitlikçi bir çerçevede gerçekleşmesi konunun çok yönlü, daha derin ve multi-disipliner bir yapıda ele alınmasını zorunlu hale getirmiştir. Özünde insana yakışır iş, kapsayıcı karar alma modelleri, ekonomik erişim ve dayanıklılık, sürdürülebilirlik vb. birçok konu ile doğrudan ve/veya dolaylı olarak bağlantılı olan adil geçiş kavramı küresel kurumların farklı yaklaşımlarını ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla adil geçiş şu temel ilkeleri kapsamalıdır:

¼ Geçiş ve uyum politikaları bugünkü nesli dikkate aldığı gibi gelecek nesilleri de göz ardı etmemelidir. Tüm taraflar için farklılaştırılmış sorumluluklar ve kapasiteler belirlenmeli gerektiğinde yeniden ve yeniden tasarlanmalıdır.

¼ Dezavantajlı gruplar öncelikli grup olarak düşünülmelidir. Küresel bazda az gelişmiş ekonomiler ve gelişmekte olan ekonomiler için daha dengeli politikalar belirlenmelidir.

¼ Her bölgenin hatta her ülkenin sürdürülebilir kalkınmayı benimsemesi ve kendine uygun uyarlaması gerekmektedir.

¼ Yürütülecek olan politikalar keyfi, ayrımcı ve gizli olmamalıdır.

¼ Demokrasi, adalet ve eşitlik kavramları temel hareket noktası olarak görülmelidir.

¼ PİA'da da belirtildiği üzere enerji, sosyoekonomik, iş gücü ve diğer boyutlar bağlamında adil ve eşitlikçi geçiş benimsenmeli ve olası yan etkiler hesaba katılarak sosyal koruma güçlendirilmelidir.

¼ Sürdürülebilir kalkınma başlıkları temel hareket noktası olarak kabul edilmeli ve yoksulluk temel sorun alanı olarak benimsenmelidir.

¼ İnsana yakışır işler ve kaliteli işlerin yaratılması işgücü piyasalarında temel hedef olarak benimsenmelidir.

¼ BM tarafından benimsenen insan hakları yaklaşımı en kapsamlı yaklaşıma ifade etmektedir. Dolayısıyla her politika insan haklarına uygun olmalıdır.

¼ Sürdürülebilir kalkınma, ekonomik gelişim, temiz ve güvenli çevre dengeli bir şekilde ele alınmalıdır.

¼ Kapsamlı finansal yaklaşımlar hayata geçirilmelidir.

Adil geçiş sürecinde geliştirilecek ve uygulanacak olan politikaların başarıya ulaşması ise kamuoyu desteğine bağlıdır. Sürece yönelik kamuoyu tutum ve davranışları incelenerek kültürel inançlar ve değerler üzerinde çalışmalar yapılmalı, yönetim mekanizmalarının etkinliğine ve koordinasyo-

nuna önem verilmeli, çok çeşitli disiplinlerden bilim insanlarının yer aldığı araştırma merkezleri ve enstitüler kurulmalıdır. Aynı şekilde bir diğer önemli nokta işbirliğidir. Hem kurumsal hem de bireysel boyutta işbirliğine önem verilmeli konferanslar, atölyeler ve etkinlikler düzenlenerek belli paylaşıma arttırılmalı ve toplumla etkileşim kurulmalıdır. Ayrıca iklim değişikliğine yönelik politikalar kanıta dayalı geliştirilmeli ve yine çözümler bu kapsamda olmalıdır. Bireylerin süreç ile ilgili doğru bilgi almaları sağlanmalı dezenformasyonla mücadele edilmelidir (Üstün & Cizreli, 2022, s. 1930-1931). Ayrıca geçişler ulusal, bölgesel, sektörel, işkolu, işletme ve işyeri düzeyinde ele alınmalıdır. Bu kapsamda dikkat edilmesi gerek başlıkları şu şekilde özetlemek mümkündür:

¼ İklim değişikliği hakkında düşünceler, tanım ve hissedilen en etkin özellikler,

¼ Değişim ve dönüşüm sürecinde teknoloji kullanımı,

¼ İşyerinde uygulanan yönetime katılma pratikleri (işçi-işveren diyalogu),

¼ Adil geçiş konusunda farkındalık düzeyi, işçilerin bilgilendirilmesi ve eğitim açığının belirlenmesi,

¼ Sendikalaşma düzeyi ve sendikaların iklim değişikliği konusundaki talepleri,

¼ Atık yönetim politikaları, sürdürülebilirlik yaklaşımları ve eğitim açıklarının belirlenmesi,

¼ Beceri edindirme politikaları,

¼ İklim değişikliği ve işsizlik,

¼ Yeşil işlerin değerlendirilmesi,

¼ Kısa-orta-uzun dönem beklentiler.

Kaynakça

- Aluko, Y. (2020). Sociology of Climate Change. I. O. (Ed.), *Introductory Sociology* (s. 263-178). Nigeria: Obafemi Awolowo University Press Limited Ile-Ife.
- Castree, N., Adams, W., Barry, J., . . . , & Newell, P. (2014). Changing the intellectual climate. *Nature Climate Change*, 4(9), s. 763-768. doi:10.1038/NCLIMA-TE2339
- CJA (Climate Change Alliance). (2025). *Just Transition Principles*. https://climatejusticealliance.org/wp-content/uploads/2019/11/CJA_JustTransition_highres.pdf
- EIJTC (Envisioning and Implementing Just Transition in Canada). (2024). *Timeline of Just Transition*. <https://projects.upei.ca/justtransitions/timeline-of-just-transitions/>
- Eisenberg, A. (2019). Just Transitions. *Southern California Law Review*, 92(101), s. 273-330. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3281846 adresinden alınmıştır
- EPA. (2025). Summary of the Comprehensive Environmental Response, *Compensation, and Liability Act (Superfund) 42 U.S.C. §9601*. (1980). <https://www.epa.gov/laws-regulations/summary-comprehensive-environmental-response-compensation-and-liability-act>.
- Ericsson, K., Huttinen, S., Nilsson, L. J., & Svenningsson, P. (2004). Bioenergy policy and market development in Finland and Sweden. *Energy Policy*, 32(15), s. 1707-1721. doi:[https://doi.org/10.1016/S0301-4215\(03\)00161-7](https://doi.org/10.1016/S0301-4215(03)00161-7).
- European Commission. (2025). The Just Transition Mechanism: making sure no one is left behind. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/finance-and-green-deal/just-transition-mechanism_en.
- Fazey, I., Schapke, N., Caniglia, G., Hodgson, A., Kendrick, I., Lyon, C., . . . Saha, P. (2020). Transforming knowledge systems for life on Earth: Visions of future systems and how to get there. *Energy Research & Social Science*, 70. doi:<https://doi.org/10.1016/j.erss.2020.101724>
- GCNT (Global Contact Network Türkiye). (2025). *Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları*. <https://www.globalcompactturkiye.org/surdurulebilir-kalkinma-amaclari>.
- GIZ. (2025). *A just transition – change that leaves no one behind*. <https://www.giz.de/en/expertise/just-transition#wirtschaft-neu-denken>.
- Heffron, R. J., & MacCauley, D. (2017). The concept of energy justice across the disciplines. *Energy Policy*, 105, s. 658-667. doi:<https://doi.org/10.1016/j.enpol.2017.03.018>.
- Heffron, R. J., & McCauley, D. (2018). What is the ‘just transition’? *Geoforum*, 88. doi:10.1016/j.geoforum.2017.11.016
- IISD. (2023). *A just transition work programme with the trade unions delivering cli-*

mate justice. https://enb.iisd.org/cop28-just-transition-trade-unions?gad_source=1&gad_campaignid=222080531

- ILO. (2015). *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2015). *The Future of Work Centenary Initiative*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_369026.pdf.
- ILO. (2018). *Greening with Jobs: World Employment Social Outlook 2018*. Geneva: International Labour Office.
- ITUC. (2009). *Trade unions and climate change Equity, justice & solidarity in the fight against climate change*. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/climat_EN_Final.pdf.
- ITUC. (2025). *The International Trade Union Confederation (ITUC) is the global voice of the world's working people*. <https://www.ituc-csi.org/>.
- JTA (Just Transition Alliance). (2023). *What We Do*. <https://jtalliance.org/about-us/>.
- Kivimaa, P., Laakso, S., Lonkila, A., & Kaljonen, M. (2021). Moving beyond disruptive innovation: A review of disruption in sustainability transitions. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 38, s. 110-126. doi:<https://doi.org/10.1016/j.eist.2020.12.001>
- Lehtomäki, A., Huttinen, S., & Rintala, J. A. (2007). Laboratory investigations on co-digestion of energy crops and crop residues with cow manure for methane production: Effect of crop to manure ratio. *Resources Conservation and Recycling*, 51(3), s. 591-609. doi:<https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2006.11.004>
- Lonkila, A., & Kaljonen, M. (2021). Promises of meat and milk alternatives: an integrative literature review on emergent research themes. *Agriculture and Human Values*, 38, s. 625-639. doi:<https://doi.org/10.1007/s10460-020-10184-9>
- Mah, A. (2023). *The Labour Movement Origins of "Just Transition"*. <https://ourtimes.ca/article/the-labour-movement-origins-of-just-transition>.
- Newell, P., & Mulvaney, D. (2013). The political economy of the "just transition". *Geographical Journal*, 179, s. 132-140. doi:10.1111/geoj.12008
- Obach, B. K. (2004). New Labor: Slowing the Treadmill of Production? *Organization & Environment*, 17(3), s. 337-354. <https://doi.org/10.1177/1086026604267939> adresinden alınmıştır
- OECD. (2023). Unpacking public and private efforts on just transition . https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/05/unpacking-public-and-private-efforts-on-just-transition_503ccd3f/cbd31b13-en.pdf.
- OECD. (2024). *OECD Work on Transition Plans and Links to NTP Concept*. https://www.financeministersforclimate.org/sites/cape/files/inline-files/OECD%20for%20CFMCA%20workshop%20national%20transition%20plans_0.pdf.
- OECD. (2025a). *Ensuring a just transition to net-zero emissions*. <https://www.oecd>.

[org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/05/ensuring-a-just-transition-to-net-zero-emissions_5b5994ea/a3da7080-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/05/ensuring-a-just-transition-to-net-zero-emissions_5b5994ea/a3da7080-en.pdf).

OECD. (2025b). The OECD Guidelines and just transition. <https://www.oecdwatch.org/oecd-ncps/the-oecd-guidelines-for-mnes/what-is-in-the-oecd-guidelines/the-oecd-guidelines-and-just-transition/>.

Parag, Y., & Sovacool, B. (2016). Electricity market design for the prosumer era. *Nature Energy*, 1, s. 1-6. doi:10.1038/NENERGY.2016.32

Robbins, N. (2023). COP28: *The irresistible rise of the just transition*. <https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/news/cop28-the-irresistible-rise-of-the-just-transition/>.

Sarkodie, S. A., Owusu, P. A., & Taden, J. (2024). Green growth assessment across 203 economies: Trends and insights. *Sustainable Horizons*, 10(100083). <https://doi.org/10.1016/j.horiz.2023.100083> adresinden alınmıştır

Schneider, F., Giger, M., Harari, N., Moser, S.,, & Tribaldos, T. (2019). Transdisciplinary co-production of knowledge and sustainability transformations: Three generic mechanisms of impact generation. *Environmental Science & Policy*, 102. doi:<https://doi.org/10.1016/j.envsci.2019.08.017>

Sovacool, B. K., Heffron, R. J., McCauley, D., & Goldthau, A. (2016). Energy decisions reframed as justice and ethical concerns. *Nature Energy*, 1(5), s. 1-6. doi:10.1038/NENERGY.2016.24

Stavis, D., & Felli, R. (2021). Planetary just transition? How inclusive and how just? *Earth System Governance*, 6, s. 1-11. doi:10.1016/j.esg.2020.100065

T.C. Dışişleri Bakanlığı. (2024). *BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi*. <https://www.mfa.gov.tr/default.tr.mfa>.

The World Bank . (2024). *Just Transition Taxonomy*. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/4170363805a08d5eaca17fbd62db45d2-0340012024/original/World-Bank-Just-Transition-Taxonomy-2024.pdf>.

The World Bank Group. (2025). Just transition for all: the world bank group's support to countries transitioning away from coal. <https://www.worldbank.org/en/topic/extractiveindustries/justtransition>.

Tribaldos, T., & Kontemaki, T. (2022). Just transition principles and criteria for food systems and beyond. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 43, s. 244-256. doi:<https://doi.org/10.1016/j.eist.2022.04.005>

UN. (1992). *United nations framework convention on climate change*. <https://unfccc.int/resource/docs/convkp/conveng.pdf>.

UN. (1998). *Kyoto protocol to the united nations framework convention on climate change*. <https://unfccc.int/resource/docs/convkp/kpeng.pdf>.

UN: Committee for Development Policy. (2023). *Just transition*. <https://policy.desa.un.org/sites/default/files/2025-06/cdp-excerpt-2023-1.pdf>.

UNFCCC. (2015). *The Paris Agreement*. <https://unfccc.int/process-and-meetings/>

[the-paris-agreement.](#)

- UNFCCC. (2016). *Just transition of the work force and the creation of decent work and quality jobs*. <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/Just%20transition.pdf>.
- UNFCCC. (2018). Silesia declaration on solidarity and just transition. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14545-2018-REV-1/en/pdf>.
- UNFCCC. (2023). *United Arab Emirates Just Transition work programme: Decision -/CMA.5*. https://unfccc.int/sites/default/files/resource/cma5_auv_5_JTWP.pdf.
- UNFCCC. (2025a). *Guidelines and policy frameworks for just transition of the work-force and the creation of decent work and quality jobs: Compilation and synthesis report*. <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/JT%20Compilation%20Guidelines.pdf>.
- UNFCCC. (2025b). *New report on just transition frameworks*. <https://unfccc.int/news/new-report-on-just-transition-frameworks>.
- UNFCCC. (2025c). *Just transition in global climate policy*. https://unece.org/sites/default/files/2025-03/09.%20K.Lata_-JTWP-UNFCCC.pdf.
- Üstün, A., & Cizreli, B. (2022). Yeni Bir Dönemin Eşiğinde Adil Dönüşüm Yaklaşımı. *idealkent Kent Araştırmaları Dergisi*, 37(13), s. 1913-1935. doi:10.31198/idealkent.1129903
- Zinecker, A., Gass, P., Gerasimchuk, I., Jain, P., Moerenhout, T., Suharsono, Y. O., & Beaton, C. (2018). *Real people, real change strategies for just energy transitions*. IISD (International Institute for Sustainable Development) Report. <https://www.iisd.org/system/files/publications/real-people-change-strategies-just-energy-transitions.pdf>