

HAK-İŞ ULUSLARARASI  
EMEK ve TOPLUM DERGİSİ

HAK-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi / Cilt 9 / Sayı 24 / Yıl 9 / 2020 (2) ISSN 2147-3668

Hak-İş International Journal of Labour and Society E-ISSN 2587-103X



HAK-İŞ KONFEDERASYONU

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere 06680 Ankara  
Tel +90 312 417 80 02 - 417 79 00 Faks: +90 312 425 05 52  
[www.hakis.org.tr](http://www.hakis.org.tr)



24

Seval Öztürk | Muhammed Karataş | Sedat Polat | Mehtap Erdoğan  
Neşe Yıldız | Burak Küsmey | Abdurrahman Sefa Ulu | Seval Öztürk  
Muhammed Karataş | Mustafa Baysal | İmdat Türkay  
Sema Silkin Ün | Süleyman Dinçer | Berk Can Dağdelen

24





**HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**  
**HAK-İŞ International Journal of Labour and Society**

Cilt: 9, Yıl: 9, Sayı: 24  
2020/2



**HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**  
**HAK-İŞ International Journal of Labour and Society**

Cilt: 9, Yıl: 9, Sayı: 24 / 2020 (2) /ISSN: 2147-3668/E-ISSN:2587-103X

**Sahibi / Owner:**

**HAK-İŞ Konfederasyonu Adına**  
Mahmut Arslan  
Genel Başkan

**Editör / Editor**

Dr. Osman Yıldız

**Editör Yardımcıları / Assistant Editors**

Hasan Bozgeyikli • Emir Osmanoğlu

**Yayın Danışmanı / Publishing Consultant**

Yahya Düzenli

**Akademik Danışman / Academic Advisor**

Prof. Dr. Mehmet Karataş

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Responsible Editor**

Av. Hüseyin Öz

**Yayın Koordinatörü / Publications Coordinator**

Yusuf Sunar

**Yayın Sorumlusu/ Publications Responsible**

Özgür Tülebağa

**Yayın Türü:** Dört Aylık, Ulusal Süreli Yayın

**Yayın Dili:** Türkçe-İngilizce

**Baskı:** 4 Renk Gurup Matbaacılık Yayıncılık Ltd. Şti.

Kazım Karabekir Caddesi Murat Çarşısı No39/11 İskitler/ANKARA

Sertifika No:35123

**Baskı/Yayın Tarihi :** Ağustos 2020/**Printed in:** Ağust 2020

**DergiPark:** <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/hakisderg/>

**Web:** [www.hakisemekvetoplum.org.tr](http://www.hakisemekvetoplum.org.tr)

**Dergi Yönetim Merkezi**

**HAK-İŞ Konfederasyonu**

Tunus Caddesi No: 37 Kavaklıdere/06680 Ankara

Tel: +90 312 417 80 02 Faks: +90 312 425 05 52

W: [www.hakis.org.tr](http://www.hakis.org.tr)

E-mail: [hakis@hakis.org.tr](mailto:hakis@hakis.org.tr)

**Hazırlık ve İçerik Danışmanlığı**

*Preparation and Content Consultancy*

**ADAMOR** Toplum Araştırmaları Merkezi

Tel: 0312 285 53 59/Faks: 0312 285 53 99

W: [www.adamor.com.tr](http://www.adamor.com.tr)

E-mail: [hakisdergi@gmail.com](mailto:hakisdergi@gmail.com)

**HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, yılda üç sayı yayımlanan hakemli bir dergidir.

Yayımlanan yazıların sorumluluğu yazarına aittir. Yazıların tüm hakları dergiye aittir.

**HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Citefactor, ASOS (Akademia Sosyal Bilimler İndeksi), SOBIAD, IDEALONLINE ve ARASTIRMAX Bilimsel Yayın İndeksi** tarafından taranmaktadır.

\*

**HAK-İŞ International Journal of Labour and Society** is a refereed journal which is published three times a year. The responsibility of published articles belongs to the authors. The rights of the published articles belong to the journal. **HAK-İŞ International Journal of Labour and Society** is searched through Citefactor, ASOS (Akademia Social Sciences Index), SOBIAD IDEALONLINE and ARASTIRMAX.

## **Uluslararası Danışma Kurulu International Advisory Board\***

- Adem Esen, İstanbul Üniversitesi  
Adem Sözüer, İstanbul Üniversitesi  
Adnan Karaismailoğlu, Kırkkale Üniversitesi  
Alâattin Karaca, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi  
Ali Şafak, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi  
Alpay Hekimler, Namık Kemal Üniversitesi  
Bilal Eryılmaz, İstanbul Medeniyet Üniversitesi  
Bırol Akgün, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Bronisław Sitek, SWPS University of Social Sciences in Warsaw  
Celalettin Vatandaş, Karadeniz Teknik Üniversitesi  
Fatih Uşan, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Fevzi Demir, Yaşar Üniversitesi  
Ieva Deviatnikovaitė, Mykolas Romeris University  
Iwona Barbara Florek, Alcide De Gasperi University of Euroregional Economy in Jozefow  
İbrahim Erol Kozak, Karatay Üniversitesi  
İsmail Hakkı Genç, American University of Sharjah  
Jakub Szczerbowski, SWPS University of Social Sciences in Warsaw  
Jana Voločova, Josif Safarik University in Kosice  
Jolanta Bieliauskaitė, European Humanities University  
Lucia Rozova, Josif Safarik University in Kosice (Slovakia)  
Maciej Rzewuski, University of Warmia nad Mazury in Olsztyn  
Magdalena Rzewuska, University of Warmia nad Mazury in Olsztyn  
Magdalena Sitek, Alcide De Gasperi University of Euroregional Economy in Jozefow  
Mehmet Karataş, Necmettin Erbakan Üniversitesi  
Natalija Valavičienė, European Humanities University  
Necati Gegeç, South Carolina State University  
Paweł Sitek, University of Economics and Human Sciences in Warsaw  
Refik Korkusuz, 9 Eylül Üniversitesi  
Susran Erkan Eroğlu, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi  
Şennur Özdemir, Ankara Üniversitesi  
Şükrü Karatepe, T.C. Cumhurbaşkanlığı  
Vedat Bilgin, T.C. Cumhurbaşkanlığı  
Yasin Aktay, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Yavuz Atar, İbn Haldun Üniversitesi  
Zakir Aşar, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi  
\*Ada göre alfabetik sırada *In alphabetical order by name*

## **Hakem Kurulu / Editorial Board\***

- Abdulkadir Şenkal, Cocali Üniversitesi • Adnan Mahiroğulları, Cumhuriyet Üniversitesi  
Ahmet Özcan, Çankırı Karatekin Üniversitesi • Aşkın Keser, Uludağ Üniversitesi  
Banu Uçkan, Anadolu Üniversitesi • Burhanettin Duran, İbn Haldun Üniversitesi  
Cengiz Anık, Marmara Üniversitesi • Erdal Karagöl, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
Erdoğan Yazıcı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi • Faruk Sapançalı, Dokuz Eylül Üniversitesi  
Fatmagül Berktaş, İstanbul Üniversitesi • H. Yunus Taş, Yalova Üniversitesi  
Orçun İmga, Polis Akademisi • Tekin Akgeyik, İstanbul Üniversitesi  
Bünyamin Bacak, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi • Emel İslamoğlu, Sakarya Üniversitesi  
Fatih Tayfur, ODTÜ • İbrahim Yenen, Kastamonu Üniversitesi  
İdiris Demirel, Celal Bayar Üniversitesi • Mehmet Merve Özyayın, Ankara Hacı Bayram Veli Üniv.  
Mustafa Altunoğlu, Anadolu Üniversitesi • Münir Dedeoğlu, Karabük Üniversitesi  
Osman Özkul, Sakarya Üniversitesi • Yavuz Bayram, Trabzon Üniversitesi  
Zafer Çelik, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi • Murat Yılmaz, T.C. Cumhurbaşkanlığı  
Ahmet Tak, Çankırı Karatekin Üniversitesi • Nergis Dama, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi  
\*Ada göre alfabetik sırada *In alphabetical order by name*



## YAYIN İLKELERİ

- Çalışma hayatının önemli kurumlarından biri olan **HAK-İŞ Konfederasyonu** tarafından yayımlanan **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, gelen makalelerin herşeyden önce bilimsel yeterlilik kriterlerine uygun hazırlanmış olup olmadığına bakar.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi** aynı zamanda, hazırlanan makalelerde çalışma hayatı alanında faaliyet yürüten kurumlara ilişkin görüşlerin objektif olarak yansıtılmasına büyük önem vermektedir.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, disiplinlerarası bir yaklaşımla çalışma hayatı, toplum, siyaset, ekonomi ve sosyal politika kavramlarını merkez alarak hazırlanan çalışmaların yer aldığı hakemli bir dergidir. Dergi **dört aylık** olmak üzere yılda üç (3) kez yayımlanır.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nin yayım dili Türkçe'dir. Bununla birlikte, yaygın kullanıma sahip dillerde yazılmış makaleler de kabul edilir. Bu makaleler orijinal biçimleriyle ya da Türkçe'ye çevrilerek kullanılır.
- Dergide yayımlanan yazıların daha önce hiçbir yayın organında yayımlanmamış, ilk defa **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yayımlanıyor olması gerekmektedir. Daha önce bilimsel bir toplantıda sunulmuş olan bildiriler, bu durumun belirtilmesi şartıyla kabul edilebilir. İlk yayımlandığı tarihten itibaren asgarî 25 yıl geçmiş olan; önem ve etki bakımından klasik metin olarak değerlendirilebilecek yazı ve çeviriler, daha önce yayımlanmamış olmaları kuralının istisnasını oluşturur. Bu tür metinlere daha önce yayımlanıp yayımlanmamış olmalarına bakılmaksızın **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yer verilebilir. Buna ilaveten, dergide, kitap eleştirileri de yayımlanabilmektedir.
- **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'nde yayımlanan yazıların fikrî sorumluluğu yazarlarına aittir. Yayım için kabul edilen metinlerin, fizikî ve elektronik ortamda, tam metin olarak yayımlanmak da dâhil olmak üzere, tüm yayım hakları **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'ne aittir. Kullanılan çizim, fotoğraf ve görsel malzemelerin hakları da **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**'ne ve anlaşmalı olarak da çizer ve fotoğrafçılarına aittir.

## İÇİNDEKİLER / CONTENTS

179● Takdim / Preface

180 ● Editörden / Editorial

182● Seval Öztürk ● Muhammed Karataş

**Türkiye’de Kadınların İstihdam Edilmelerini Zorlaştıran Faktörler**  
*Factors That Make it Difficult For Women To Be Employed in Turkey*

207 ● Sedat Polat ● Mehtap Erdoğan

**Neoliberal Politikalar Bağlamında Göçün ve Yoksulluğun Meydana Getirdiği Güvencesizlik**  
*The Insecurity Caused By Migration And Poverty in The Context of Neoliberal Policies*

226 ● Neşe Yıldız

**Uluslararası Kuruluşlar Açısından Kadının Güçlendirilmesine Bakış**  
*An Overview on Women’s Empowerment From The Perspective of International Organizations*

248 ● Burak Küsmey ● Abdurrahman Sefa Ulu

**İşçi Sendikalarının Toplu İş Sözleşmelerinde Sosyal Hizmet Unsurlarının İncelenmesi**  
*Investigation of Social Work Elements in Collective Labour Agreements of Labour Unions*

270 ● Mustafa Baysal

**İşçilerin Sahip Olduğu İzin Haklarının 4857 İş Kanunu Bakımından Değerlendirilmesi**  
*A Study of Rights to Leave of Employees According to The Labour Law Number 4857*

286 ● İmdat Türkay

**Çalışanlara Tek İşverenden/Birden Fazla İşverenden veya İşveren Değişikliğinde Ödenen Ücrete Vergi Tarifesi Uygulaması**  
*Application of a Tax Tariff To Employees From Single Employer/Multiple Employers or The Wage Paid in an Employer Changed*

315 ● Sema Silkin Ün

**“Toplum 5.0” da Bilgi ve İletişim Teknolojileri ile Yaşlı Bakımı**  
*Care of The Elderly With Information and Communication Technologies in "Society 5.0"*

333 ● Süleyman Dinçer ● Berk Can Dağdelen

**Karl Marx’ın Din Toplum Bağlamındaki Eleştirel Sosyal Teorilerine İslâmî Eleştiri**  
*Islamic Criticism of Karl Marx’s Critical Social Theories in The Context Of Religion-Society*

# TAKDİM

**T**üm Dünya'yı etkisi altına alan COVID-19 (Koronavirüs) salgını, ülkemizi de etkisi altına almıştır. Başta Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan olmak üzere, Bakanlarımız ve Hükümetimiz ile sağlık çalışanlarımızın ve bilim insanlarımızın özverili çalışmaları ve fedakarlıkları sayesinde, virüs ile mücadele kapsamında büyük bir yol katedilmiştir. Virüs ile mücadelede başarılı bir yol izleyen ülkemiz, tüm Dünya'nın takdirini kazanmıştır. Virüs ile mücadele döneminde HAK-İŞ Konfederasyonu, bu süreçte üzerine düşen tüm ödev ve sorumlulukların bilincinde olarak, sağlık çalışanlarımızın ve hizmet çalışanlarımızın haklarını korumak için üzerine düşen tüm sorumlulukları yerine getirmeye devam etmektedir.

\*

HAK-İŞ Konfederasyonu ulusal çalışmaların yanısıra, uluslararası alanda da çalışmalarına büyük bir özveri ile devam etmektedir. Bu kapsamda, TUAC (OECD Sendika Danışma Komitesi) üyeliği kabul edilmiştir. TUAC üyeliği, uluslararası alanda HAK-İŞ Konfederasyon'un itibarının ve etkinliğinin yeni tescilidir. Ulusal düzeyde yürüttüğümüz sendikal mücadelelerin, uluslararası alanda da yürütmenin önemli olduğunu belirtmeliyiz. HAK-İŞ, bu bağlamda Türkiye'nin öncü sendikal hareketlerinden biri olduğunu bir kez daha kanıtlamıştır.

\*

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak, en önemli hedeflerimizden birinin, tüm işçi ve hizmet çalışanlarımıza ulaşmak olduğunu her zaman dile getirmekteyiz. Bu konu ile ilgili akademik ve bilimsel tüm çalışmalarımız yoğun bir şekilde devam etmektedir.

**Mahmut ARSLAN**

Genel Başkan

HAK-İŞ Konfederasyonu

## EDİTÖRDEN

**H**AK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 24. Sayısı ile yeniden karşınızdayız. Emek ve Toplum Dergisi geçtiğimiz sayılarda olduğu gibi, akademik bilgiyi okuyucuyla buluşturmaya devam etmektedir. Çalışma hayatına akademik ve bilimsel bilgi ile katkı sağlaması amaçlanan Emek ve Toplum Dergisi, 2020 yılının bu ikinci sayısı ile birlikte; konusunda uzman akademisyenlerin ve araştırmacıların, çalışma hayatına dair ürettikleri bilimsel bilgiyi, siz okuyucularımıza sunmaktadır.

\*

Emek ve Toplum Dergisi olarak; akademik ve bilimsel bilginin, okuyucuya sunulması hususunda, akademik yazım kuralları büyük bir önem teşkil etmektedir. Uluslararası akademik yazım kurallarını benimseyen dergimiz, bu noktada çalışmalarını sürdürmektedir. Akademisyenlerimiz ve araştırmacılarımızın, çalışmalarında uygulayacakları biçimsel kurallar, yazarlarımıza notlar” ve “yazım kuralları” bölümleri ile sayımızın sonunda yer almaktadır. Yazarlarımızın yazım kurallarına uyum göstermesi önem arz etmektedir. Bu durum çalışmaların uluslararası bir nitelik kazanması açısından büyük bir zorunluluktur.

Hem basılı olarak hem internet sitemiz üzerinden hem de Dergipark sitesi üzerinden takip edilen dergimiz bu sayımızla birlikte İdealonline veri tabanı tarafından da dizinlenerek taranmaya başlanmıştır.

\*

24. sayımıza; bilgi ve birikimleri ile katkı sağlayan, tüm yazarlarımıza, araştırmacılarımıza ve hakemlerimize vermiş oldukları emeklerden dolayı teşekkür ederiz.

**Dr. Osman Yıldız**

Editör

# TÜRKİYE'DE KADINLARIN İSTİHDAM EDİLMELERİNİ ZORLAŞTIRAN FAKTÖRLER<sup>1</sup>

Seval Öztürk<sup>2</sup> - Muhammed Karataş<sup>3</sup>

<sup>2</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-5522-5210](https://orcid.org/0000-0002-5522-5210)

<sup>3</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-2490-6531](https://orcid.org/0000-0002-2490-6531)

## Öz

*Türkiye’de kadınların istihdam oranları erkeklere oranla düşüktür. Kadınların işgücüne katılımının düşük olmasının nedenleri geleneksel önyargılar, kadının evdeki sorumlulukları ile iş yaşantısını aynı anda idare edememesi, eğitimde fırsat eşitliğinin olmaması, göç etkisi, ücret düşüklüğü, doğurganlık, çocuk sayısının fazla olması olarak sıralanabilir. Kadınların evdeki sorumluluklarının hayatının vazgeçilmez bir parçası olması, iş yaşantılarına bu sorumlulukların yansımaya yol açmaktadır. Kadınların birincil görevinin ev sorumlulukları olduğu, bu sorumlulukların ağırlığı ve yoğunluğunun işyerine yansıtacağı düşüncesi toplumumuzda yaygındır. Bu sorumlulukların kadın çalışmasında verimliliğin düşük olmasına neden olacağı önyargısı işverenlerin kadın çalışanları ikincil olarak istihdam etmelerine neden olmaktadır. Toplumumuzda geleneksel ailelerde eğitim olarak meslek edinmenin, gelir getirci işte çalışmanın erkeklere daha uygun olduğu düşünülmektedir. Kadınlara yakıştırılan roller ise bakım, temizlik, yemek gibi ev yaşantısına dair işlerin sürekliliğini sağlamaya yönelik işlerdir. Kadınların şefkatli olmaları, temizliğe yatkın olmaları; belli bir öğrenim seviyesine ulaşmış ise hemşire, öğretmen vb.; eğer öğrenim seviyeleri düşükse temizlik görevlisi, tarım işçisi, paketleme işçisi, terzi, çocuk bakımı vb. mesleklere yatkın ve uygun olduğu düşüncesi hakimdir. Toplumumuzdaki meslek yakıştırmaları çalışma yaşamını şekillendirmekte, mesleklerin cinsiyete göre sınıflandırılmasında rol oynamaktadır. Bu sınırlandırma kadınların çalışma yaşamına girememesine de neden olabilmektedir. Mesleklerin işin niteliğine göre ya da toplumsal cinsiyet algısı sonucu cinsiyete göre sınıflandırılmış olduğu, kadınların eğitim olanaklarına tam ulaşamadıkları için işyerlerinde karar verici, yönetici konumunda çalışmadıkları ve yine kadınları etkileyen kararların erkekler tarafından verildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada TÜİK işgücü istatistiklerinden faydalanılarak cinsiyet – eğitim – meslek ilişkisi, kadınların istihdama katılmama nedenleri ve istihdamda yaşadıkları sorunlar incelenmeye çalışılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Kadın İstihdamı, Cinsiyet Ayrımcılığı, Yöneticilerin Kadın Çalışanlara Yönelik Algısı

## Atıf için:

Öztürk, S. ve Karataş, M. (2020). Türkiye ‘de kadınların istihdam edilmelerini zorlaştıran faktörler. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(24), 180-204.

<sup>1</sup> Bu çalışma, Seval ÖZTÜRK tarafından Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde Prof.Dr. Muhammed KARATAŞ’ın danışmanlığında yürütülen “Kadınların İstihdam Edilmelerinde Karşılaştığı Sorunlar “Antalya Örneği” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>2</sup> İş ve Meslek Danışmanı- İŞKUR, Antalya/Türkiye

E-posta: [ozturk.seval@iskur.gov.tr](mailto:ozturk.seval@iskur.gov.tr)

<sup>3</sup> Prof.Dr., Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Antalya/Türkiye

E-posta: [mkaratas07@hotmail.com](mailto:mkaratas07@hotmail.com)

## FACTORS THAT MAKE IT DIFFICULT FOR WOMEN TO BE EMPLOYED IN TURKEY

### ABSTRACT

*The employment rate for women is lower than the employment rate of men in Turkey. The main reasons for low female labor force participation are traditional prejudices, women's inability to balance their work and family roles, lack of equality of educational opportunity, effects of migration, low wage, fertility and high number of children and so on. The fact that the responsibilities of women at home are an indispensable part of life which leads to the reflections of these responsibilities on business life. And this leads employers to be prejudiced about the idea that women will have low productivity. It is common in our society that the primary duty of women is home responsibilities and the weight and intensity of those responsibilities would be reflected in the workplace. The prejudice that such responsibilities would decrease the productivity in their jobs leads employers to make women as secondary choice when they hire. In our society, it is thought that it is more suitable for men to get a job by working in traditional families and to work in income generating jobs. The roles that are suitable for women are the works aimed at ensuring the continuity of the works related to home life such as maintenance, cleaning and cooking. Women being compassionate, prone to nurses, teachers, and so on, if they have reached a certain level of education. If their education level is low, they are hired as cleaning staff, agricultural worker, packaging worker, tailor, child care, and so on. Job associations in our society shape the working life and play a role in the classification of occupations by gender. This limitation may also cause women not to enter working life. In this study, the gender - education - occupation relationship, the reasons of women's inability to participate in employment, and the problems they experience in employment have been examined using the TurkStat labor force statistics.*

**Keywords:** *Women’s Employment, Classification of Occupations by Gender, Perceptions of Managers Towards Female Employees*

## GİRİŞ

Türkiye’de kadınlar erkeklere göre daha düşük oranda istihdam edilmektedir. Kadının işgücüne katılımının düşük olması geleneksel önyargılar, kadının evdeki sorumlulukları ile iş yaşantısını aynı anda idare edememesi, eğitimde fırsat eşitliğinin olmaması, göç etkisi, ücret düşüklüğü, doğurganlık, çocuk sayısının fazla olması olarak sıralanabilir. Kadınların evdeki sorumluluklarının hayatının vazgeçilmez bir parçası olması, iş yaşantısına bu sorumlulukların yansması işverenlerin kadınlara karşı verimliliklerini düşük olması düşüncesi ile ilgili ön yargılı olmalarına sebep olmaktadır. Sıralanan bu nedenler toplumsal cinsiyet algısı üzerinde eklenmektedir.

Toplumsal yaşamda ailelerde istihdama katılmada önceliğin erkeklerde olmasına yönelik bir düşünce vardır. Bu durumda bakım, temizlik, yemek gibi ev yaşantısına dair işlemler kadınlara rol olarak biçilmiştir. Kadınların evde bu işi yapıyor olmaları, şefkatli ve sabırlı olmaları çalışma yaşamında da bu işe yatkın olmalarını düşündürmektedir. Mesleklerin cinsiyete göre sınıflandırılması kadınları çalışma yaşamında sınırlandırmaktadır.

Kadınların evdeki sorumlulukları fiziksel olarak evde olmamalarına rağmen iş yaşantısında da devam etmektedir. İşyerine yansıyan bu sorumluluklar kadınların istihdam edilmelerinde ikincil kişi olarak düşünülmesine sebep olmaktadır. İşverenler yaptıkları işe alım mülakatlarda kadınların ev ile ilgili sorumlulukları hakkında bilgi edinmeyi amaçlayarak çocuk sayısı, çocukların yaşı, gebelik düşüncesi, vardiyalı çalışmayı kabul edip etmeyeceği, şehir dışında çalışma kısıtı olup olmadığı ile ilgili sorular sorabilmektedir. Öztürk (2019)’ün Antalya ilinde yaptığı saha çalışmasında işten çıkarma söz konusu olduğunda önceliğin gebe kadınlar, sonrasında evli ve çocuklu olan kadınlar olarak sıralandığı bilgisine ulaşılmıştır. Anketi yanıtlandıranlar anketi doldurdukları sırada seçimi yaparken gebelerin ve evli ve çocuklu kadınların zaten eşlerinin çalıştığı düşüncesinde oldukları yorumunda bulunmuşlardır. Görünen o ki işverenler işten çıkarma sırasında evde çalışan bir erkeğin varlığını; erkek çalışan varsa kadının çalışmasını ikinci planda görmektedir.

Çalışmada kadınların istihdam edilmelerinde karşılaştığı sorunlar ve sorunların kaynağının incelenmesi amaçlanmıştır.

TÜİK’in işgücü istatistikleri, eğitim oranları vb. veriler kullanılarak ulusal bazda ve bölgesel olarak kadın ile ilgili genel görünüm, kadınların işgücüne katılım oranları, istihdam oranları, işsizlik oranları elde edilmeye çalışılmış ve bu veriler ışığında değerlendirmeler yapılmıştır.

## KADIN EMEĞİNE BAKIŞ

Dünya genelinde kadınlar Sanayi Devrimi ile beraber çalışma yaşamında ücret karşılığı tarım dışı alanlarda çalışmaya başlamıştır. Endüstrileşme, tek-

noloji gelişimi ile güç kullanmayı gerektirmeyen makinelerin artması ile beraber kadınlar fabrikalarda uzmanlaşmaya başlamış ve 1. ve 2. Dünya Savaşı ile birlikte erkeklerin savaşa katılmaları ve yaşanan ekonomik sıkıntılar kadını çalışma yaşamının vazgeçilmez bir unsuru haline getirmiştir.

Kadınların ev ile ilgili işlere uygun görülmesi, erkeklerin ise evin dışında evi geçindirmek için gelir getirici bir işte çalışması ya da kendi işini (çiftçilik, esnaf, ...) yapıyor olmasının uygun görülmesi 1. ve 2. Dünya Savaşı’ndan daha eskiye dayanmaktadır.

Demiryontan ve Savran (2016); “Kadının Görünmeyen Emeği” kitabında avcı-toplayıcı dönemde gruplar halinde yaşayan insanların bir arada hareket ettikleri ve sık sık yer değiştirdiklerini, kadın ve erkeğin eşit sayıldığını; avcı-toplayıcı toplumdaki bitki yetiştirilmesiyle yerleşik hayata geçildiğini, üretim yoğunlaştıkça da iş bölümünün cinsiyete göre farklılaştığını belirtmişlerdir. Tarımın benimsenmesi ve yerleşik hayata geçilmesiyle kadının erkekle birlikte hareketinin kısıtlanmaya başladığı; avın sürekli takip edilmek zorunda olması, yaşam alanından uzakta kalma durumunun olması anneye ihtiyacı olan çocuk olması ya da hamile bir kadının bu riski alamayacak olmasından ötürü erkekler bu duruma daha uygun olduğunun düşünüldüğüne kitapta yer verilmiştir. Ayrıca avcı-toplayıcı toplumdaki tarım toplumuna geçişle beraber toplumun yapısı kökten değişime uğrayarak toplumsal cinsiyete dayalı bir iş bölümü ortaya çıktığı, iş bölümündeki cinsiyete sınıflandırmanın bir cinsiyetin öbür cinsiyeti katı bir şekilde ezen bir sistemin oluşmasına neden olduğunu ifade etmişlerdir. Kadının doğurganlık ve analık durumu; kadını evinde çocuk bakma, tarlasıyla ilgilenme görevleri ile sınırlandırmaya başlamıştır.

Mill’e göre (2016, s12) Erkeklerin kadınlar üzerindeki iktidarı toplumsal olarak kararlaştırıldıktan sonra fayda görülmesi ile bilinçli olarak kabul edilmiş bir durum değildir. Mill kadınların kamu meselelerinde hiçbir paya sahip olmamaları, her bir kadının özelde kaderini birleştirdiği erkeğe hukuki olarak itaat etmekle yükümlü olması denenmiş olsaydı; mutluluk ve refahı olumlu yönde etkilemiş olduğu kabul edilseydi günümüzde kadınların geriplanda olmasının tartışma konusu olmayacağını belirtmiştir. Zayıf cinsiyetin güçlüye tamamıyla bağımlı kılan sistemin teori olduğunun, aksi olan durumun deneyimlenmediğinin üstünde durmuştur. Söz konusu eşitsizliğin, insan topluluklarının en erken dönemlerinde ortaya çıktığı düşünülmektedir. Her kadının (kas gücünün zayıflığından ötürü kendisine erkekler tarafından atfedilen değer gibi algılanması nedeniyle) bir erkekte tutsaklık durumu içerisinde olduğu sanılmaktadır.

Berktaş’a (2015) göre Eski Mezopotamya’da yazının - kayıt tutma bilgisinin - erkek olan rahip, vakanüvis, akademik aydınların elinde olması kayıtların erkekler lehine yazılarak kadınların yok sayılmasına sebep olmuştur. Kadınlar eş - anne rolünde kutsallaştırılmış, olumlu davranışlar bu rollerle bağdaştırılmıştır. Bu rollerin dışına çıkan kadınlar cezalandırılarak diğer ka-



dınlar bastırılmıştır. Binlerce yıldır ataerkil sistem içinde yaşayan kadın kendine yakıştırılan rolleri benimsemiş-benimsemek zorunda kalmış, sorgulamaktan çekinmiştir. Hatta kadının kendisi kendi aleyhine olan toplumsal cinsiyet algısını benimsemiş ve destekçisi olmuştur. Geleneksel yapıya dayalı düşüncede olan annelerin kız ve erkek çocuklarına yönelik farklı tutumlarını buna örnek gösterilebilir.

Foucault'a (2007, s.367) göre İ.Ö. IV. ya da III. yüzyıldan kalma belgelerde, kadının görevlerinin kocaya itaati, gündüz ya da gece kocanın izni olmaksızın dışarı çıkma yasağını, hanesini yoksullaştırma ve kocasının onuruna hanelerini getirme yasağını kapsadığı görülür. Ayrıca erkeğe kadının gereksinimlerini yerine getirme, karısına bakma görevi verildiğini belirtmiştir. Bu durum kadının zayıf olduğunun, bir başkası tarafından bakılması gerektiğinin toplumca kabul edildiğinin göstergesidir.

Sautet (1998) "Kadınların Özgürleşmesi Üzerine" kitabında; Aristoteles'in diğer bütün türlerde olduğu gibi insanlarda da erkeğin dışıdan güçlü olduğu görüşüne vurgu yapmıştır. Ayrıca Spinoza'nın kadınların doğaları gereği olarak kadınların kocalarının hâkimiyeti altında olması gerektiğini, kadınların hükümdar değil uyruk olmasını savunduğunu belirtmiştir.

Binlerce yıldır içinde olduğumuz ataerkil sistem, toplumsal cinsiyet algısı sosyal yaşamın birçok noktasında kadının önünde büyük bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar sürekli olarak çalışma yaşamında ikinci planda tutulmaktadır. İkinci planda görülen kadın, ekonomik olarak da ikinci planda kalmış ve kadının geliri, erkeğin gelirine ek bir gelir olarak kabul edildiği için; ucuz işgücü olarak görülmüştür. Erkeğin çalışması kadının çalışmasından daha değerli görülüp, evde çalışan erkek var ise kadının çalışmasının gerekli olmadığı düşünülmektedir. Çalışma ortamının kadın için bir sosyal ortam olduğu, kadının kendi ayakları üzerinde duruyor oluşunun kendine kazandırdığı özgüven görmezden gelinmektedir. Kadının geliri "İşgücü maliyetlerinin düşürülebilmesi için işgücünün merkez ve çevre olarak ele alındığı, merkezde işgücünü erkeklerin, çevrede ve aralarda ise kadınların istihdam edildiği dikkati çekmektedir" (Kocacık ve Gökaya, 2005, s.199). Kadın çevre işgücü görüldüğü için daha düşük ücretlerle çalıştırılabilecek, kısmi zamanlı çalıştırılmaya uygun işçiler olarak görülmektedir. 19 Temmuz 1967 'de Türkiye'de yürürlüğe giren İLO 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi (1951) erkek ve kadınların, eşit işlerde eşit ücret ve sosyal haklara sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır. Öztürk'ün (2019) yapmış olduğu çalışmada; işe alımlarda işverenler kişilerin bakmakla yükümlü olduğu kişileri göz önünde bulundurdukları gözlemlenmiştir. Erkekler "bir evi geçindiriyor, işten çıkmaz, sürekli çalışır" düşüncesi ile işe alımda tercih edilirken; kadınlar "evde bakmakla yükümlü olduğu kişiler, çocuk var; gebelik gelişebilir, çocuğu hasta olursa çok izin alır..." gibi düşüncelerle işe alımda ikincil olarak düşünülmektedir. Aynı araştırmanın işçi çıkarma ile ilgili sıralama sorusunda ilk işten çıkartılacak kişi olarak gebe olan kadınlar tercih edilmiştir. Gerekçe olarak ise

“gebe ise eşi vardır; belli bir süre zaten çalışamayacak” gibi vicdani olarak rahatlama sağlayacak cümleler kurulmuştur.

Türkiye’de göç etkisi ile kırsaldan ayrılan tarım işçisi olan ücretsiz aile işçisi kadınlar çalışma yaşamından uzak kaldığı için öncelikle, ev hanımı olmayı tercih etmiştir. Toplumda kadının çalışmasını uygun görmeyen geleneksel görüş ile kadının çalışmasının ailenin yoksul olduğunu çağrıştırmaya düşüncesi onların çalışmasının önünde engel olmuştur. Kadına; kadının doğurganlığına atıf yaparak, onu ailenin şefkat merkezine koyup, kutsallaştırarak kadının yerinin evi; görevinin eşine, çocuklarına varsa aile büyüklerine bakması olduğu öğretilmiştir. “Kadının ev dışında ücretli olarak çalışması geleneksel ailelerde söz konusu değilken, 1950’lerden bu yana gelişen endüstrileşme ve bunun sonucu kentleşmenin gerektirdiği yaşam düzeyi sadece erkeğin kazancı ile karşılanamayacak derece yükselmektedir. Bu durum kadının da gelir getirici bir işte çalışmasını zorunlu kılmaktadır” (Kuzgun ve Sevim, 2004, s.15).

Önder’e (2013, s.35) göre; birey sayısının fazla, çalışan sayısının düşük olduğu ailelerde gıda ve diğer tüketim malları giderlerinin yüksek olması nedeniyle girilen ekonomik sıkıntıda kadının gelir getirici bir işte çalışması mecburidir. Kadının çalışma yaşamına bu şekilde dâhil olması onların ev içindeki sorumluluklarını azaltmamış kadına yük olarak yansımıştır.

Türkiye’de çalışan kadınların büyük bir oranı çalışma yaşamına kariyer yapmaktan ziyade aile bütçesine katkı sağlamak için katılmaktadır. Kadının aileye sağlayacağı katkının çocukların kreş – bakıcı masrafı, ailedeki bakıma muhtaç hasta ve yaşlı kişinin bakıcı masrafı, ev işlerinde yardımcı olacak ev işçisinin ücreti, kadının işe gideceği yol ücreti ve işyerindeki yemek masrafının üstünde olması durumunda çalışması kabul görmektedir. Kadının kazandığı para bu giderleri karşılamıyor ya da sonuçta kadının elinde kabul edilebilir bir miktar para kalmıyorsa “kadın evinde işini yapsın, bu giderler oluşmasın” düşüncesi oluşmaktadır. Erkek ve Karagöz (2009, s.4); ekonomik nedenlerle ya da başka bir nedenle çalışma yaşamına giren kadınların ekonomik özgürlüklerini elde ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca bu ekonomik özgürlük kadına özgüven sağlamıştır. Ailede ekonomiye katkısı olan kadın, söz hakkı alarak karar mekanizmalarına katılmaktadır. Ayrıca kadının gelir getirici bir işte çalışması, toplumda kadına olan bakış açısını kadının lehine olacak şekilde değişmesine olanak tanımıştır. Ekonomik sebeplerle çalışma yaşamına katılan kadın, çalışmanın toplumsallaşmayı da desteklediğini görmüştür.

## **TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADINLARIN DURUMU**

Meslekler işin gereği ya da toplumun cinsiyete göre uygun görmesi nedeni ile sınıflandırılmaktadır. Günümüzde işin gereği olarak otomotiv sanayi işçisi, inşaat işçiliği, akaryakıt pompa elemanı, şoförlük, inşaat mühendisliği, vb. meslekler ortam ve çalışma saatlerinin uygun olmaması ya da fiziksel güç

gerektiriyor olmasında dolayı erkeklere uygun meslekler olarak görülmektedir. Hemşirelik, çocuk gelişim elemanı, sınıf öğretmenliği, vb. meslekler sefkat ve sabır gerektirdiği için kadın mesleği olarak görülmektedir. Ayrıca temizlik işleri ve mutfak bölümlerine işe yatkın oldukları düşünülerek kadınlar istihdam edilmektedir. Bu düşünce bütün topluma yayılmıştır ve bu meslek rolleri kadınların ve erkeklerin üstüne yapışmıştır. Kadınlar toplumun kendilerine yakıştırdıkları aile içi roller, meslek rolleri ile sınırlandırılmaktadır. Ataerkil toplumda kadın erkeğin idaresine tabii bir şekilde, erkeğin uygun gördüğü ve toplumca da kabul edilen kurallara göre yaşamaktadır.

Kadınlar çocukluk döneminden itibaren annelik, temizlik, yemek gibi sorumluluklarla yetiştirilmektedir. Kız çocuklarının oyuncaklarının bebek, yemek seti, temizlik malzemesi olması, bir araya geldiklerinde evcilik oynamaları; erkek çocuğun da kız çocuğun bu şekilde büyütüldüğünü görmesi ve bu durumu annesinin yaşantısı ile ilişkilendirerek büyümesi toplumda kadın erkek rollerinin belirleyicisi olmaktadır. "Sosyalleşme süreci boyunca kız çocukların uysal, yumuşak ve özverili; erkek çocukların ise yarışmacı, atak ve girişken olma davranışları pekiştirilmektedir. Muhtemelen bu eğitim farkı, kız çocuk ve erkek çocukların yöneldikleri serbest etkinlik türlerini ve dolayısıyla gizil güçlerini geliştirebilecekleri alanları, daha da ileride meslek seçimini ve meslek yaşamlarını etkilemektedir" (Kuzgun ve Sevim, 2004, s.16).

Toplumda kadının temizlik, bakım, ev işlerine yatkın olduğu, analık görevlerinin olduğu, çalışmaya uygun olmadıkları algısı oluşmaktadır. Bu algının mesleklerin cinsiyete göre sınıflandırılmasına; çalışma sisteminin ve şeklinin belirlenerek kadının sınırlandırılmasına, kadınların çalışma hayatına dâhil olamamasına sebep olduğu söylenebilir. Platon, Devlet kitabında erkek ve kadınlara fitratlarına göre iş verilmesi gerektiğini; hekimlik fitratı olan kadının hekim, marangozluk fitratı olan erkeğin marangoz olması gerektiğini belirtmiştir. Platon kadın ve erkeklere aynı eğitimin verilmesini, kişinin kendi doğasında olan işi yapmasını savunur.

Kadınlara çalışma yaşamında bazı mesleklerin yakıştırılması ve kadınların belli mesleklerle sınırlandırılması onların belli bir sosyal statüde kalmalarına sebep olmaktadır. Blackstone'a (2003, s.337) göre; işyerlerinde kadınların ve erkeklerin cinsiyetlerine göre farklı roller üstlenmeleri kendilerinden beklenmektedir. "Toplumda egemen cinsiyetçi ideolojiye göre, kadının yeri evi, hayatındaki asli görevi de ev işi yapmak, kocasına ve çocuklarına bakmaktır. Bu da, genellikle evdeki işlerin uzantısı olan mesleklerde ve çalışma alanlarında istihdam edilmesine yol açmaktadır. Kadın, kendine benimsenilen toplumsal cinsiyete göre, küçük yaştan itibaren kendine belletilen düşünce ve davranış kalıplarına göre rol ve beceriler ediniyor ve çalışma yaşamına girince de bu becerilerin uzantısı alanlarda çalıştırılıyor. Hizmet, sağlık, eğitim ya da hazır giyim sektörlerinde daha yoğun olarak istihdam edilmeleri bu yüzdendir" (Ansal,1996, s.55).

Aşağıdaki tabloya bakıldığında Türkiye'de istihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre dağılımı görülmektedir.

**Tablo 1. İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları**

İstihdam edilenlerin yıllar ve cinsiyete göre iktisadi faaliyet kolları			2014	2015	2016	2017
Tarım	Tarım, ormancılık ve balıkçılık	Erkek	2 937	2 956	2 920	2 993
		Kadın	7 689	8 058	8 312	8 729
Sanayi	Madencilik ve taş ocakçılığı	Erkek	130	116	120	131
		Kadın	3	3	4	7
	İmalat	Erkek	3 727	3 752	3 708	3 728
		Kadın	1 209	1 204	1 207	1 241
	Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon	Erkek	222	233	229	247
		Kadın	23	23	28	30
İnşaat	İnşaat	Erkek	1 832	1 843	1 904	2 013
		Kadın	79	71	83	82
Hizmetler	Toptan ve perakende ticaret	Erkek	2 797	2 827	2 866	2 973
		Kadın	789	865	892	961
	Ulaştırma ve depolama	Erkek	1 039	1 023	1 073	1 123
		Kadın	80	85	112	112
	Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	Erkek	1 073	1 132	1 127	1 151
		Kadın	278	317	344	372
	Bilgi ve iletişim	Erkek	172	187	186	197
		Kadın	55	64	62	61
	Finans ve sigorta faaliyetleri	Erkek	162	157	168	156
		Kadın	139	137	132	115
	Gayrimenkul faaliyetleri	Erkek	174	174	199	228
		Kadın	31	38	43	58
	Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	Erkek	434	449	507	547
		Kadın	250	302	339	349
	İdari ve destek hizmet faaliyetleri	Erkek	767	855	928	1 043
		Kadın	386	435	469	508
Kamu yönetimi ve savunma	Erkek	1 164	1 200	1 203	1 185	
	Kadın	219	241	250	277	
Eğitim	Erkek	674	702	758	732	
	Kadın	646	708	849	876	
İnsan sağlığı vesosyal hizmet faaliyetleri	Erkek	318	326	328	336	
	Kadın	653	726	795	850	
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	Erkek	103	117	107	113	
	Kadın	29	32	35	41	
Diğer hizmet faaliyetleri	Erkek	516	512	560	566	
	Kadın	284	281	284	317	

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

(Bin kişi)

Tablo1’de İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre İktisadi Faaliyet Kolları incelendiğinde; tarım, ormancılık, hayvancılıkta kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun nedeni kırsal bölgelerde erkekler dışarı işlerinde çalışırken, kadınların kayıt dışı çalışan olarak bu alanlara yönelmesidir. Yıllar bazında çalışan kadın sayısı artarken çalışan erkek sayısı düşmektedir.

Sanayi ve hizmet sektöründe ise yoğun bir şekilde erkek işgücü istihdamı gerçekleşmektedir. Hizmet sektöründe eğitim ve insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetlerinde kadınların daha çok çalıştığı görülmektedir. Bu noktadan hareketle kadınların öğretmenlik, hemşirelik, hasta danışmanlığı vb. mesleklerde daha yoğun tercih edildiği ifade edilebilir.

**Tablo 2. İstihdam Edilenlerin Yıllar ve Cinsiyete Göre Tarım, Sanayi, Hizmet Sektöründeki Durumu**

	YIL	TARIM		SANAYİ		HİZMET	
		ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN	ERKEK	KADIN
15-64 Yaş Arası İstihdam Edilenler	2014	2590	2381	5871	1309	9291	3817
	2015	2588	2364	5899	1297	9549	4194
	2016	2553	2230	5916	1316	9880	4567
	2017	2600	2313	6068	1353	10198	4854
	2018	2549	2190	6171	1436	10376	5166
	2019	2466	2081	5643	1407	10422	5211

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2020

(Bin kişi)

Tablo 2 incelendiğinde yıllar bazında tarım sektöründe kadın ve erkeklerin birbirlerine yakın oranda çalıştığı görülmektedir. Sanayi ve hizmet sektöründe ise erkeklerin istihdam edilme oranları kadınlara göre daha fazladır.

Türkiye’de 2018 yılında 40.863.902 milyon kişi ile kadınlar nüfusun neredeyse %50’sini oluşturmaktadır. Korkmaz ve Korkut’a (2012, s.42) göre; işgücüne katılım oranının yüksek olması ekonominin güçlenmesi için arzu edilen bir durumdur. Türkiye’de kadın işgücüne katılım oranının düşük olması bu oranı düşürmektedir. Nüfusun yarısını oluşturan kadınların iş hayatına dâhil olması refah düzeyinin artması için kritik önem taşımaktadır.

ILO’nun “Bütün Erkek ve Kadınlar için İnsana Yakışır İş” gündeminde Türkiye’nin istihdam alanındaki en önemli sorunlarından birisinin kadınların düşük işgücüne katılım ve istihdam oranları olduğu belirtilmiştir. (<https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/equality-discrimination/lang--tr/index.htm>). Türkiye’de TÜİK 2018 verilerine göre erkeklerin istihdam oranı 65,7 iken, kadınlarda bu oran 29,4 ile erkeklerden oldukça düşüktür. Bu oranın düşük olması, kadınların çalışma yaşamına dâhil olması için sosyal politikalar geliştirilmesinin gerekliliğini göstermektedir. Avrupa Parlamentosu Vatandaşların Hak ve Anayasa İşleri Politikalar Birimi’nin Avrupa Birliği’ndeki Genç Kadınların İşsizliği ile ilgili 2017’de yayınladığı rapora göre genç kadınlar erkeklere göre daha fazla yarı zamanlı ve geçici işlerde çalıştırılmaktadır ve düşük maaş alma olasılıkları daha yüksektir. Aynı raporda cinsiyet farklılığının genç erkeklerde ve genç kadınlarda istihdam edilmede değişik şartların oluşmasına neden olduğu, eğitim ve çalışma yaşamında uzlaştırma politikaları için etkili tasarımlara ihtiyaç duyulduğunun üstünde durulmuştur.

Aşağıdaki tabloda Türkiye’de kadınlar ve erkekler arasındaki işgücüne katılım ve işsizlik oranlarının bölgelere göre dağılımı verilmiştir.

**Tablo 3. 2018 Yılı Türkiye’de Düzey Bölgelerine Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları**

Bölgelere Göre İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları (+15 yaş)	Erkek İşgücüne		Kadın İşgücüne	
	Katılım oranı	İşsizlik Oranları	Katılım oranı	İşsizlik Oranları
Kastamonu, Çankırı, Sinop-TR82	70,2	3,7	43,5	7,1
Aydın, Denizli, Muğla-TR32	71,9	5,2	42,2	9,6
Antalya, Isparta, Burdur-TR61	72,9	9	40,7	16,3
Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane-TR90	69,4	5,8	40,4	6,8
Tekirdağ, Edirne, Kırklareli-TR21	78,9	5	40	12,5
Samsun, Tokat, Çorum, Amasya-TR83	71,2	5,6	39,9	7,8
İzmir-TR31	74,1	10,8	38,7	19,3
İstanbul-TR10	77,1	10,9	37,9	15,5
Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak-TR33	72,3	5,7	35,9	9
Bursa, Eskişehir, Bilecik-TR41	70,7	6,9	35,2	13,1
Zonguldak, Karabük, Bartın-TR81	66,4	5,9	34,2	12
<b>Türkiye-TR</b>	<b>72,7</b>	<b>9,5</b>	<b>34,2</b>	<b>13,9</b>
Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova-TR42	75,2	8,4	34	14,3
Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli-TRB1	71,7	7	33,8	10,1
Ankara-TR51	72,5	8	32,8	14,7
Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir-TR71	71,5	8,3	32,6	16,5
Balikesir, Çanakkale-TR22	66,1	4,2	32,6	8,7
Adana, Mersin-TR62	69,2	9,8	31,9	14,3
Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan-TRA2	68,8	5,5	31,1	4,7
Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye-TR63	70,2	12	29,8	18,7
Konya, Karaman -TR52	72,8	5,3	29,8	7,3
Erzurum, Erzincan, Bayburt-TRA1	69,4	7,6	27,6	7,3
Kayseri, Sivas, Yozgat-TR72	70,4	10,8	26,4	19
Şanlıurfa, Diyarbakır-TRC2	72	18,7	25	18,6
Van, Muş, Bitlis, Hakkâri-TRB2	73	22	24,4	20
Gaziantep, Adıyaman, Kilis-TRC1	71,8	12,8	21,9	12,5
Mardin, Batman, Şırnak, Siirt-TRC3	65,7	22,6	17,8	33,2

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri - 2018 (%)

Tablo 3’de Türkiye’de bölgeler arası gelişmişlik düzeyindeki farklılıklar kadın istihdam oranına belirgin şekilde yansımaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranlarının en düşük olduğu düzey bölgeleri Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri’ndedir. Bu bölgelerde kadın işsizlik oranları da diğer bölgelere göre yüksektir. Bu bölgelerdeki geleneksel bakış açısı kadınların çalışması önünde bir engel oluşturmaktadır. Ayrıca bölgede iş olanağının az oluşu kadınları işgücü piyasasına girişini zorlaştırmaktadır.

İşsizlik oranlarının İzmir (%19) , İstanbul (%16), Antalya (%16), Ankara (%15), Adana (%14), Mersin (%14) gibi sosyo-ekonomik açıdan daha gelişmiş şehirlerde Türkiye ortalamasının üstünde olmasının göç etkisinden kaynaklandığı ifade edilebilir. Kırsalda eğitim düzeyi düşük olan, ücretsiz aile işçisi olarak tarım ve hayvancılık işlerinde çalışan kadınlar şehirde kendilerine uygun iş bulamamaktadırlar. Göç eden kadınlar genellikle ev hizmetlerinde ucuz işgücü olarak kayıt dışı çalışmaktadır. Kadınların ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları ya da sosyal güvencesiz olarak kayıt dışı çalışmaları onları, sosyal haklarına ulaşmalarının önünde engel oluşturmaktadır. Kişilerin eko-

nomik özgürlükleri kısıtlanmakta; kişiler emeklilik hakları ve sağlık güvencelerinden mahrum kalmaktadırlar. Önder (2013, s.44), yapılan araştırmalarda göç eden kadın, yerli kadın işçiye göre; göç eden kadın, göç eden erkeğe göre dezavantajlı konumda olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 3, 2018 yılı Türkiye’de düzey bölgelerine göre işgücüne katılım ve işsizlik oranları tablosunda; Türkiye genelinde toplam kadın nüfusunun %34,2’ si işgücüne katılım sağlarken erkeklerde bu oran 72,7 ile kadınlardan oldukça fazladır. Erkeklerde işsizlik oranı 9,5 iken kadınlarda bu oran 13,9 ‘dur.

**Tablo 4. İşgücüne Dâhil Olmayanların Yıllara Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri**

İşgücüne dâhil olmayanların yıllara göre işgücüne dâhil olmama nedenleri										
İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar										
Yıllar	Toplam	İş bulma ümidi olmayanlar	Diğer (1)	Mevsimlik çalışanlar	Ev işleriyle meşgul - ev hanımı	Eğitim/ Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde - engelli, yaşlı vb.	Diğer	
2014	28 200	615	1 869	94	11 589	4 470	3 827	3 922	1 814	
2015	28 176	676	1 726	94	11 498	4 486	4 082	3 878	1 736	
2016	28 185	658	1 762	89	11 098	4 541	4 160	4 036	1 843	
2017	28 251	637	1 627	85	11 133	4 467	4 366	4 009	1 926	
2018	28 380	546	1 624	155	11 061	4 472	4 536	4 040	1 944	

\* Diğer: Mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri - 2018

Tablo 4’de işgücüne dâhil olmayanların yıllara göre işgücüne dâhil olmama nedenleri incelendiğinde; 2018 yılında işgücüne dâhil olmayan 28 380 kişiden 11 061 kişisi ev kadınıdır. Yıllar bazında bakıldığında ev işleriyle meşgul - ev hanımlarının sayısının 2014 yılına göre 2018 yılında düştüğü görülmektedir.

## KADINLARIN İSTİHDAM EDİLMELERİNE NEDEN OLAN ENGELLER

Kadınlar işgücü piyasasına girmesiyle kendilerini çalışma yaşamının dışına iten engellerle yüzleşmektedirler. Kadınların çalışma yaşamını olumsuz etkileyen birçok faktör vardır. Durmaz’a (2016; 46) göre kadınların işgücüne katılımını etkileyen en önemli değişken eğitim seviyesidir. Eğitim seviyesi meslek ve işyerindeki pozisyonlarında belirleyici olduğu için kadınların çalışma yaşamını önemli derece etkilemektedir. Kadınların eğitime ulaşmada fırsat eşitsizliğine maruz kalması, işyerinde psikolojik ve fiziksel şiddet görmeleri, aile ve işyeri dengesini kuramamaları, cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşmaları, cam tavan sendromu vb. faktörler kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar olarak sıralanabilir.

## TÜRKİYE’DE EĞİTİM VE EĞİTİM - CİNSİYET İLİŞKİSİ

İnsanlar her zaman bilmediğini öğrenmek, elindeki olanakları en faydalı şekilde kullanmak, güçlü yanlarını fark etmek, zayıf yanlarını bulup geliştirmek için eğitime başvururlar. “Eğitimin iki önemli işlevi vardır. Birinci işlevi millî kültürü ve kalıcı değerleri nesilden nesile aktararak milletin sürekliliğini sağlamaktır. İkinci işlevi ise toplumu meydana getiren bireylerin bilgi, davranış ve kabiliyetlerini geliştirerek toplumun ilerlemesini ve çağdaşlaşmasını sağlamaktır. Bu iki işlevden birincisi gerçekleşmezse nesiller arası kopukluk olduğundan milletin sürekliliği tehlikeye düşer. İkinci işlev gerçekleştirilemezse millet geri kalır; sosyal gelişmeye, değişime ve yeniliklere ayak uyduramayacağından varlığı tehlikeye girer” (Kayadibi, 2001, s.561).

Ülkemizde kız çocukları eğitim imkânına erkekler kadar rahat ulaşamamaktadır. Kız çocukların eğitimde kalma süreleri erkeklerden daha azdır. Özellikle kırsal bölgelerde zorunlu eğitim süresi olmasına rağmen belirgin şekilde kızlar eğitimden uzak kalmakta ya da eğitimden bir süre sonra koparılmaktadırlar. Kız çocukların eğitime katılımının düşük olduğu bölgelerde ailelere ev ziyaretleri düzenlenerek bilgilendirme çalışmaları yapılmasına rağmen kız çocukları eğitime dâhil edilememektedir.

**Tablo 5. Eğitimden Erken Ayrılanların Yıllar ve Cinsiyete Göre Durumu**

YILLAR	Toplam Erkek Nüfus İçinde 18 - 24 Yaş Aralığında Eğitimden Ayrılanlar (%)	Toplam Kadın Nüfus İçinde 18 - 24 Yaş Aralığında Eğitimden Ayrılanlar (%)
2014	35	40,9
2015	35,4	37,9
2016	32,7	35,9
2017	31,1	34

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri - 2018

Tablo 5 incelendiğinde; 2017 yılında 18 - 24 yaş arasında eğitimden ayrılan kadınların toplam kadın nüfusu içindeki oranı %34 iken, erkeklerde bu oran %31,1’dir. Bu bilgiye istinaden kadınların eğitimden daha fazla oranla koptukları veya koparıldıkları söylenebilir. Yıllar bazında incelendiğinde oranların her geçen yıl düştüğü görülmektedir. Baba Beni Okula Gönder, Haydi Kızlar Okula, Kız Çocukların Okullaşma Oranının Arttırılması Projesi, Hedef 10.000 Kızımızı Okula Döndürmek, Canım Kızım Okulda, Okula Devam Projesi, Kardelenler Projesi vb. projeler ile kız çocuklarının eğitimi desteklenerek eğitimden erken ayrılma oranlarının düşürülmesi hedeflenmektedir.

UNICEF, ülkemizde kız çocukların okullaşma oranını, okulların bulunduğu bölgeye ulaşımındaki zorlukların, fiziksel şartların yetersiz olması, ailelerin ekonomik durumları ve geleneksel önyargıların etkilediğini bildirmiştir.

Okulların merkez bölgelerde toplanmış olması, okula ulaşım için belli bir mesafeyi aşmak, servis kullanımı, kışın yol durumunun ulaşımı zorlaştırması gibi nedenler kız çocuklarının bu zorluğu aşmaya uygun görülmemesine neden olmaktadır. Kırsal bölgelerde ilk 4 yıllık eğitime ulaşmak zor olmasa bile ikinci 4 yıllık eğitim için büyük çoğunlukta taşınmalı olarak bölgedeki büyük



bir köye ya da en yakın ilçeye; lise okumak isteyen bir genç en yakın ilçeye ulaşmak zorundadır. Genellikle aileler kız çocuklarını kendilerinden uzakta olmasını istememektedirler. Bu durum kız çocukların büyük çoğunluğunun eğitimden kopmasına neden olmaktadır.

Devlet okullarında dahi belli bir kırtasiye masrafı olması, ulaşım gideri, öğle yemeği gideri, aileleri ekonomik olarak zorlamaktadır. Ekonomik olarak gider olan eğitim/okul masraflarını karşılamak yerine kız çocuklarını kendi hesabında ücretsiz işgücü olarak kullanmak ya da ücret karşılığı bir yerde çalıştırmak ailelere daha cazip gelmektedir. Kırsalda; geleneksel aile yapısında kızlar eğitimlerini tamamlayıp gelir getirici bir mesleğe sahip olsalar bile ailelerine bir katkı sağlayamayacağı, artık kendi yeni bir ailesi olması düşüncesi kızların eğitimi önünde engeldir. Ayrıca geleneksel görüş; aileleri kız çocuklarını 16 – 24 yaş arasında evlendirmeye yönlendirmektedir.

**Tablo 6. Genç Kadın Nüfusun Eğitimde ve İstihdamda Olma Durumu**

	Toplam	Sadece Eğitimde olanlar	Sadece istihdamda olanlar	Eğitim ve istihdamda olanlar	Ne eğitimde ne istihdamda olanlar
15 - 19 yaş grubundaki nüfus	3 030	1 917	234	214	665
20 - 24 yaş grubundaki nüfus	2 825	598	645	254	1 328
25 - 29 yaş grubundaki nüfus	3 040	227	979	209	1 625

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018 (Bin kişi)

Tablo 6’da yaş arttıkça eğitimde kalma durumunun azaldığı, istihdamda olanların sayısının arttığı görülmektedir. Öte yandan yaş arttıkça hem eğitimde hem istihdamda olanların sayısının arttığı görülmektedir. Kişilerin yaş arttıkça daha eğitilmiş ve donanımlı olarak istihdamda katıldıkları ifade edilebilir.

20 – 24 yaş aralığında 1.328.000 kadın, 25 – 29 yaş aralığında 1.625.000 kadın ne eğitimde kalabilmiş ne de istihdamda katılabilmektedir. Bu gruptaki kadınların ev hanımı oldukları ya da kayıt dışı olarak çalıştıkları ifade edilebilir. 20 - 29 yaş grubu kadınların doğurganlık döneminde oldukları veya küçük bir çocuğa bakıyor olmalarından dolayı istihdamda katılamamış olmaları muhtemeldir. Yılmaz ve Zoğal’a (2015, s.16) göre kadınları, erkeklerden ayrıran doğurganlık özelliği kadının işgücüne katılım oranını etkilemektedir. Kadınların doğurganlık döneminde ve sonrasında işten isteyerek ayrılma ya da kopma eğiliminde olduğu ifade edilebilmektedir.

Tablo 7’de erkeklerin her eğitim seviyesinde kadınlardan daha yüksek istihdam oranlarına sahip olduğu görülmektedir. ILO’nun Dünya’da İstihdam ve Sosyal Görünüm- Eğilimler 2018 raporuna göre; kadınların işgücü piyasasına katılması erkekler göre daha az muhtemeldir. Kadınların %26’sı istihdamda katılmada küresel bir cinsiyet farkıyla karşı karşıya kalmaktadır (ILO, 2018, s.2). Ekonomik kalkınma ve yoksulluğu azaltmak için toplumsal cinsiyet eşitliğinin öneminin farkındalığı günümüzde artmış ve işgücü piyasasında kadınların her zamankinden eğitilmiş ve katılımcı olması önem kazan-

mıştır (ILO, 2018, s.5). İşgücü piyasasında işin niteliği ile ilgili sorunlara rağmen, işsizlik ve cinsiyet eşitsizliği küreseldir ve bunların karakteri ve önceliği ülkelerin gelişmişlik seviyelerine göre değişmektedir (ILO, 2019, s.2).

**Tablo 7. Eğitim ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı**

İşgücüne Katılma Oranı (%)	+15					
	Erkek			Kadın		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Okuma Yazma Bilmeyen	30,4	32,4	31,4	15,2	15,9	16,1
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	56,4	56,5	56,9	21,7	22,1	21
İlkokul	71,7	71,3	70,6	29,6	30,8	31,3
İlköğretim	82,7	90,9	92,6	33,2	33,9	33,9
Ortaokul Veya Dengi Meslek Ortaokul	56,8	56,9	58,8	19,5	19,6	22,2
Genel Lise	71,2	71,6	72,3	33,7	34,3	34,7
Lise Dengi Mesleki Okul	81,6	81	81,1	41,4	42,6	42,7
Yüksek Öğretim	86,4	86,5	86,1	71,3	72,7	71,6

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

Eğitim ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılma Oranı’nın verildiği Tablo 7’ de 2018 yılında kadınlarda işgücüne katılımın en yüksek olduğu grup %71,6 oranla yükseköğretim mezunlarıdır. Bu oran %86,1 olan erkeklerden düşüktür. Tablo bütününde erkeklerin işgücüne katılım oranı kadınlardan dikkate alınacak kadar fazladır. Yıllar bazında bakıldığında oran genel olarak yükselmektedir. Okur-yazar olmayan kadınların oranı bütün yıllarda en düşük seviyededir. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Hijyen Eğitimi, Hizmet İçi Eğitim, vb. eğitimlerin verilmek zorunda olması işverenlerin iş ilanı taleplerinde en az ilköğretim mezunu eleman istemelerine sebep olarak okur-yazar olmayan kişilerin istihdama katılmalarını zorlaştırmaktadır. İşverenler çalışanların iş alanında asılan uyarı tabelalarını okumak, verilen görev listelerini anlamak, iş ile ilgili kullanılacak ilaç, temizlik malzemeleri vb. ürünlerin kullanma talimatlarının okunup, anlaşılması için okur-yazarlığı; işe alınmada zorunlu kıstas olarak koymaktadır. Kasa ve Alptekin’e (2015, s.5) göre; kadın işgücünün önemi, kadının eğitimi ile doğru orantılı gitmektedir. Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranlarının bulunduğu Tablo7’deki verilerin açıklamaları desteklediği görülmektedir.

Tablo 7’de kadın görünümü incelendiğinde istihdam oranı en yüksek olan grubun yükseköğretim mezunları olduğu görülmektedir. Yılmaz ve Zoğal’a (2015, s.14) göre eğitim düzeyini artıran kadının çalışma isteği eğitim alamayan kadından daha yüksek olmaktadır. Ayrıca eğitim seviyesi arttıkça işveren tarafından tercih edilme olasılığı, hayattan beklenti oranı da artmaktadır. Yükseköğretimi tamamlayan kadınlar daha yüksek ücretli işlerde çalışabilmekte ve karar mekanizması içinde yer alabilmektedir. Bu kişilerin işyerlerinde sabit kadrolarda işe yerleşiyor olması onları istihdamda daha uzun süre kalmalarını desteklemektedir.

**Tablo 8. Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları**

	Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları			(+15)		
		Erkek		Kadın		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
15+	9,6	9,4	9,5	13,7	14,1	13,9
Okuma Yazma Bilmeyen	11,8	11,2	11,7	3,2	3,6	3,4
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	14	14,1	13,4	8,9	8,6	9,1
İlkokul	8,2	7,8	8,3	9,1	8,8	9
İlköğretim	14,1	13,6	13,4	16,3	15,4	16,3
Ortaokul Veya Dengi Meslek Ortaokul	9,3	9,8	10	15	13,9	14,4
Genel Lise	10,5	10,1	10,3	21,1	21,3	20,2
Lise Dengi Mesleki Okul	8,7	9	8,2	20,6	20,5	20,7
Yüksek Öğretim	8,8	8,7	9,1	16,9	18,4	17,1

**Kaynak:** TÜİK, İşgücü İstatistikleri – 2018

Tablo 8’de eğitim durumuna göre işsizlik oranları incelendiğinde; en düşük oranın kadınlarda okur-yazar olmayanlar, en yüksek oranın lise mezunları olduğu görülür. İşsizlik oranı bir işte çalışmak isteyip çalışamayanları ifade ettiğinden okur-yazar olanların iş arama oranının düşük olduğu ya da sigortalı bir işte çalışmıyor oldukları anlaşılmaktadır.

Kayadibi’ne (2001, s.577) göre her alanda en güçlü ülkeler, erkeği ve kadını ile iyi bir eğitim düzeyi elde etmiş ülkelerdir. Eğitim faaliyetini başlatan kişi annedir. Çocuklar ilk eğitimlerini önce anneden alırlar. Çocuğu aile, okul, toplum ile ilk buluşturan kişi annedir. Çocuğun toplumda kabul görmesi, topluma tutunması annenin vereceği eğitim ile mümkündür.

Eğitimden yoksun bırakılan kız çocukları çalışma yaşamına katıldıklarında veya gelir elde etmek zorunda kaldıklarında eğitimsizliklerinden dolayı belli meslek grupları dışında istihdama katılma fırsatını yakalayamamaktadırlar.

Kadınlar eğitimden erkekler kadar rahat yararlanamadıkları, eğitimlerini yarıda bırakmaları, ya da yeterli seviyede eğitim alamadıkları için temizlik görevlisi, büro işçisi, fabrika işçiliği, kasiyerlik gibi uzmanlık ve beceri gerektirmeyen vasıfsız işlerde ya da beceri gerektiren terzilik, kuaförlük gibi işlerde çalışmaktadırlar. Ayrıca bu mesleklerin icra edildiği ortamlarda yine kadınların çalışıyor olması ya da erkek yoğunluğunun düşük olması onların bu meslekleri seçmesinin bir nedenidir. Öğrenim düzeyi yüksek kadınlar ise çoğunlukla hemşire, öğretmen, akademik personel, sekreter, muhasebeci gibi mesleklerde çalışmaktadırlar.

Özsoy’a (2003, s.2) göre Türkiye’de eğitimsizlik, dini değerler gibi nedenlerle kadınların öğrenim süreleri çok yetersizdir. Kadınların eğitimsiz olması onları uzun saatler boyunca ayakta çalışmaya, devamlı hızlı hareket etmelerini gerektiren, vardiyalı çalışma sistemi olan emek yoğun işlerde çalışmaya mecbur kılmaktadır. Önder’e (2013, s.49) göre; kadının işgücü piyasasına bağımsız şekilde girmesini sağlayan en önemli unsur eğitimidir. Eğitim arttıkça işin değeri ve ücreti artmaktadır.

## İŞYERİNDE KADINA YÖNELİK ŞİDDET

Çalışma yaşamında işyerinde yaşanan fiziksel ve psikolojik şiddet her çalışanın karşılaşılabileceği bir sorundur. Baypınar’a (2003) göre kişiye yöneltilen istenmeyen eylem, söz, davranış, kişiye rahatsızlık verebilecek ima, cinsiyete yönelik gerçekleştirilen yaklaşımlar, çalışana küçük düşürücü görevler vermek ahlak ve iyi niyete aykırı olan tutumlar psikolojik şiddet olarak tanımlanabilir. Einarsen (1999, s.17) işyerinde yaşanan psikolojik şiddet karşı taraf-takini incitme, zarar verme, küçük düşürme, işyerindeki konumu zedeleme gibi nedenlerle gerçekleştirildiğini; yaşanan şiddet, zorbalık, tacizin insanlar için büyük bir stres kaynağı olduğunu ve kişilerin sosyal yaşamlarını da etkileyen yıkıcı, olumsuz etkisi zor aşılabilecek bir sosyal stres biçimi olarak görüldüğünü iddia edilmektedir. Einarsen (1999, s. 16) Brodsky’nin işyerinde tacizi sürekli olarak ve tekrar eder şekilde bir kişiye işkence etmek, yıpratmak veya hüsrana uğratmayı amaçlayan tüm eylemlerin yanı sıra, nihai olarak mağduru kıskırtan, korkutan, rahatsız eden davranışlar olarak tanımladığını belirtmiştir.

Cinsel taciz; kişinin cinsiyetinden ötürü maruz kaldığı olumsuz davranışlardır. Baypınar (2003) yaşanan taciz olayı değerlendirildiğinde olayın cinsellik içermesi başlıca kıstas olmadığını, kişinin cinsiyetinden ötürü davranışa maruz kalması ve davranıştan rahatsızlık duyması olayın cinsel taciz olarak kabul edilmesi için yeterli olacağını belirtmiştir. Kişinin dış görünüşü ile ilgili söylenen sözler, imalar, cinsiyetine yönelik konuşmalar, şakalar, hoş olmayan yakıştırmalar, gereksiz temas, dokunma, elleme, sarkıntılık, cinsel yaklaşım talepleri cinsel taciz sayılabilecek davranışlara eklemiştir.

Einarsen (1999, s.17) zorbalığı, mağdur tarafından istenmeyen ya da bilinçsizce mağdura yapılabilen, ancak açık bir şekilde kötüye kullanma, suç ve sıkıntı yaratabilecek, bir ya da daha fazla işçiye yöneltilen, tekrarlanan eylemler ve pratikler olarak tanımlanmıştır.

Toplumumuzda genel olarak aile içinde, sosyal alanlarda ve iş yaşamında kadınlara erkeklerden daha güçsüz olduğu düşüncesi yaygındır. Einarsen (2000, s.386) erkeklerin, erkekler tarafından zorbalığa uğrarken; kadınların hem erkekler hem kadınlar tarafından zorbalığa uğradığını belirtmiştir. Kadınlar her türlü şiddeti, doğası gereği daha etkili ve zor yaşarlar. İşyerinde yaşanan psikolojik şiddet kadının işe tutunmasına engel olabilmektedir. Yaşanacak en ufak bir taciz vakası ise kadını işten kopartmaktadır. İşyerinde şiddet, zorbalık, taciz içerikli davranışlara maruz kalan kadınların sosyal yaşamlarında bu etkiden kurtulmaları çok daha zordur.

İşyerlerinde genel itibari ile güçsüz, işten çıkarılma potansiyeli yüksek, çalışmak zorunda olan, çaresiz ve savunmasız kişiler şiddet ve tacize maruz kalmaktadır. Einarsen (2000, s.386) şiddet ve tacizin erkek egemen; büyük özel şirketler ve sanayi işyerlerinde daha fazla görüldüğünü savunmaktadır. Baypınar (2003) toplumumuzda genel olarak 30 yaş altında, bekâr, dul, ayrı yaşayan, iş hayatına sonradan girmiş tecrübesiz olan, herhangi bir sendikaya

bağlı olmayan, sosyal yaşantısında bakmakla yükümlü olduğu kişiler olan, işe çok ihtiyacı olanların şiddet, zorbalık ve tacize maruz kaldığını belirtmiştir.

İşyerinde yaşanan taciz, zorbalık, şiddet kuruluşun imajını, marka değerini, verimliliğini düşürebilmektedir. Çalışma ortamında yaşanan şiddet sayılabilecek davranışları görmezden gelmek, geçiştirmek, üstünü kapatmak işletmede çok daha büyük sorunların meydana gelmesine sebep olabilmektedir. İşyerinde verimlilik için personelin motivasyonun artırılması ilk sıralarda yer almaktadır. İşyerinde işçilerin kendilerini güvende hissetmeleri, işyerine olan aidiyet duygusunun geliştirilmesi, saygılı ve seviyeli bir iş ortamının oluşturulması, kişilerin psikolojik şiddet ya da tacizden güvende hissetmeleri; motivasyonu geliştiren, üst seviyelere çıkararak unsurlar arasındadır.

### **KADIN ÇALIŞANLARIN AİLE – İŞ DENGESİNİ KURAMAMA SORUNU**

Kadınlar çalışma yaşamına girdiklerinde ev yaşantılarındaki rutin işleyişi de devam ettirmek zorundadır. Sabah kahvaltı hazırlamak, çocukların okula gitmesine yardımcı olmak, okul sonrası çocukların okuldan alınması, var ise kurslara ulaşımın sağlanması, evdeki yaşlı – hasta insanın bakımı, evin temizlenmesi, akşam yemeği hazırlanması vb. işler kadınların sorumlulukları olarak görülmektedir. Kadının iş hayatına girebilmesi için bu sorumlulukları aksatmayacak şekilde yerine getirmesi gerekmektedir ya da bu sorumlulukları paylaşacak bir eş veya yardımcının varlığı gerekmektedir.

Önder'e (2013, s.43) göre çalışma saatlerinin kadının ev işleri aksatmaya çağı şeklinde düzenleyebilmesini sağlayan esnek çalışma, evli ve çocuklu kadınların işgücüne katılım oranının artmasını sağlamıştır. Ayrıca Önder (2013, s.44); kısmi çalışma, uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerinin kayıt dışılığı azalttığı gibi kadınların iş hayatından kopmalarının önüne geçeceğine vurgu yapmıştır.

İmalathane, hastane, turizm işletmeleri, havacılık sektörü, bar ve restoran, çamaşırhane, benzin istasyonları vb. işyerlerinde gece çalışılması yapılmaktadır. Ülkemizde geleneksel aile yapısında yaşayan aileler için gece çalışması yapılan bu türde işyerleri kadın çalışmasına uygun değildir. Önder'e (2013) göre; iş arayan kadınların temel iki talebini sigortalı iş ve normal mesai saatleri oluşturmaktadır. Antalya İŞKUR' da yapılan danışan – danışman iş arama görüşmelerinde kadınlar genel olarak gece çalışmasının kendilerine uygun olmadığını, akşam ve gece evde olmamalarının ailenin diğer bireyleri için kabul edilemez bir durum olduğunu belirtmişlerdir. Kadınlar gece vardiyasına giderken veya iş dönüşü, servis olanağının olmasının ve servisin kendilerini evin kapısından alıp, tekrar evin kapısına bırakmasının gerekli olduğunu aksi takdirde çalışamayacaklarını belirtmişlerdir. Bazı kadınlar gece çalışması yaptıklarında gündüz çocukların bakımını yapabildiklerini ama bunun kendileri için çok yorucu olduğunu dile getirmişlerdir.

Kadınların çalışmasına engel olan faktörlerin başında evde yaşlı, hasta, çocuk bakmak zorunda olmaları ve bu bireyleri bırakacak bir yer olmaması, kreş ve bakım evinin ücretlerinin kadının gelirini anlamsızlaştıracak kadar yüksek olması, ulaşılabilirliğin pratik olmaması gelmektedir.

Onuncu Kalkınma Planında aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik güvenceli esnek çalışma, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması ile ebeveyn izni gibi alternatif modeller uygulanacağı ve kaliteli, hesaplı, kolay erişilebilir kreş ve okul öncesi eğitim imkânlarının yaygınlaştırılmasının önemine vurgu yapılmıştır

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı’nda (2013 – 2018) kadınların işgücü piyasasına katılmalarının onlara ekonomik özgürlük sağlayacağı, özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını arttıracaklarını ve aile içindeki konularının yükseleceği belirtilmiştir. Kadınların evde sorumluluklarının olması onları ev ya da iş arasında tercih yapma zorunda bırakmaktadır. Ulusal projelerle kadının yükünü hafifletmek, ev sorumluluklarını başkası ile paylaşmak, istihdama daha rahat geçişin sağlanabilmesi için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından – Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından aşağıdaki projeler yürütülmüştür ve benzer projeler hâlâ yürütülmeye devam etmektedir.

Kadınların istihdama katılmalarını arttırmak için meslek edinmelerini sağlayacak kurslar açılması kadınların kendilerine olan güvenlerini arttırarak istihdam edilmelerine katkı sağlamaktadır.

## **CİNSİYET AYRIMCILIĞI**

İnsanlar yaşamları boyunca sürekli olarak çevrenin etkisi altındadırlar. Kişilerin çocukluk döneminde ailesi ve yakın çevresini, okul yaşamında öğretmen ve arkadaşlarını, iş hayatında çalışma arkadaşlarını, toplumda çevresinde olup bitenleri devamlı olarak gözlemler kendilerince olup biteni değerlendirirler. Toplumda kadınlara ve erkeklere farklı davranılması, cinsiyete göre kısıtlamaların olması toplumsal yaşamda normalleşmiş ve toplum kuralları olarak şekillenmiştir. Toplumda kadına ve erkeğe karşı bir bakış açısı, dünya görüşü ve bu çerçevede bir yaşam tarzı oluşmaktadır.

Çalışma yaşamında ayrımcılık cinsiyet ayrımcılığı, yaş ayrımcılığı, ırk ayrımcılığı, farklı coğrafyada yetişmeden dolayı oluşan kültürel ayrımcılık, siyasi ayrımcılık, ekonomik ayrımcılık olarak karşımıza çıkmaktadır. ILO’ nun 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi’nde Madde 1’de “yırım” deyimi;” Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, iş ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu

etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı ifade eder. ” olarak geçmektedir.

Ekonomik kalkınma ve yoksulluğu azaltmak için toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi farkındalığı günümüzde artmış ve işgücü piyasasında kadınların her zamankinden eğitilmiş ve katılımcı olması önem kazanmıştır (ILO, 2018, s.5). Cinsiyet ayrımcılığı kadını doğrudan etkilemektedir. Toplumsal algı nedeniyle insanlar işleri ve meslekleri erkeğe uygun iş ve meslekler; kadına uygun iş ve meslekler olarak sınıflandırmıştır. Kadınlar her zaman doğaları gereği öğretmen, hemşire, sekreter, temizlik görevlisi, mutfak elemanı bakım işleri gibi işlerde çalıştırılmak istenmektedir. Kadınlar bu mesleklerde yönetici konumuna gelememekte ve alt sınıf çalışanı olarak kalmaktadır. Bu durum kadınların yönetimde söz sahibi olmayan pasif işgücü olmalarına neden olmaktadır.

Kadınlar işgücü piyasasında dezavantajlı grup olarak kabul edilmektedir. Bu durum kadınların dışlanmışlığının bir göstergesidir. İstihdamda cinsiyete dayalı fırsat eşitliğinin olmaması kadınların çalışma yaşamına girişini zorlaştırmaktadır. Yılmaz ve Zoğal'a (2015, s.6) göre; cinsiyet ayrımcılığından ötürü kadınlar çalışma yaşamı faaliyetlerine tam olarak katılamamakta, kamusal olanaklardan faydalanamamakta, sağlıksız koşullarda çalışmakta, iş yerinde haksızlığa ve tacize uğramakta ve karar mekanizmalarında yer alamamaktadırlar.

Oğuz ve Kan (2001, s.1); toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan gelişmesi için cinsiyet ayrımcılığında dengeli bir yaklaşımın olması gerektiğini, toplumu oluşturan bütün bireylerin tüm olanaklara eşit bir şekilde ulaşması gerektiğini vurgulamışlardır. Kadınların çalışma yaşamına dâhil olabilmeleri ve çalışma yaşamından kopmamaları için cinsiyet ayrımcılığının son bulmasının yanı sıra kadın istihdamını destekleyici çalışmalar yapılmalıdır. Önder (2013, s.51), 2010/14 sayılı genelgede, kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanmasının şart olduğunun ifade edildiğini vurgulamıştır.

## **CAM TAVAN SENDROMU**

Geleneksel kültürlü toplumlarda kadınların yönetim ve karar mekanizmalarında yer almaları erkeklere göre daha düşük oranla görülmektedir. Kadınların iş ve aile dengesini kuramama sorunu, eğitim olanaklarına ulaşmada erkeklere göre geride kalmaları, analık durumları, yönetici pozisyonlar için psikolojik ve bedensel olarak yetersiz görülmeleri yönetici kadrolarında yer almalarında engel oluşturmaktadır.

Wirth (2001, s.1) cam tavanı; 1970’lerde Amerika Birleşik Devletleri’nde, kadınların üst düzey yönetici pozisyonunu engelleyen davranışsal ve örgütsel ön yargılarla oluşturulan görünmez, yapay engelleri tanımlama adına kullanılan bir terim olarak ifade etmiştir.

Demir ve Kartal (2018, s.49); cam tavan teriminde “cam” gerçekte var olan ama görünmeyen engel olarak, “tavan” kelimesini ise yükselmeye kişilerin engellenmesini temsilen kullanıldığını belirtmiştir.

Bombuwela ve Alvis’e (2013, s.6) göre; cam tavan, büyük şirketlerde genellikle kadınların üst pozisyonlara geçmesini engelleyen, kurumsal olarak yükselmelerinde karşılıklarına çıkan şeffaf bir engeldir. Bu engelin bir tavan veya duvar olmadığını hem açık, hem gizli olarak sıklıkla ortaya çıkan cinsiyet yanlılığı olarak ifade etmiştir.

Sever’e (2016, s.577) göre; cinsiyet ayrımcılığı, her toplumda görünmez bir hiyerarşi olarak var olan bir tabudur. Hiyerarşi; sosyal rollerde baskınlık, bir grubun diğer gruba baskın olmasına neden olmaktadır. Bu durum cam tavan sendromunun oluşmasına uygun bir ortam hazırlamaktadır. Yine Sever’e göre; cinsiyete dayalı cam tavan, görünmeyen organizasyonel veya algısal engellerle terfi şansını, görev ve sorumlulukların sınırlandırması şeklinde çıkmaktadır.

Akdemir ve Duman’a (2017, s.517) göre; cam tavan sendromu kadınların sadece yönetici olmalarının önündeki bir engel olmamakla beraber, kadınların işyerinde motivasyonlarının ve performanslarının düşmesine sebep olan bir stres kaynağıdır.

Ülkemizde cam tavan engeli özel işletmelerde, kamu sektöründe, siyasi parti oluşumlarında, üniversitelerde akademik kadrolarda belirgin bir şekilde görülmektedir. İşe alım süreçlerinden başlamak üzere çalışma sürecince ve işten çıkartılma tercihlerinde kadın dezavantajlı konumdadır. İşveren için işe alım sürecinde kadının medeni hali, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, eğitim durumu, seyahat engeli belirleyici kriterlerin başında gelmektedir. İşe alım gerçekleşikten sonra görev dağılımı, kadının sosyal yaşamı ve sorumlulukları göz önünde bulundurularak verilmektedir. Bu durum kadının kariyer basamaklarını tırmanmasına engel olmaktadır. İşten çıkartılma söz konusu ise yine kadın dezavantajlı olarak işten çıkartılacaklar listesinde üst sıralarda yerini almaktadır.

Kadının yumuşak başlı, şefkatli olması yöneticiler ile bağdaştırılan otoriter, sert tutumu karşılayamayacağı beklentisi kadınların yönetici kadrolar ve karar mekanizmalarına katılmasına engel olmaktadır.

Cam tavan engeline mesleklerin cinsiyete göre sınıflandırılması, aynı işi yapıyor olmalarına rağmen kadın- erkek arasında ücret dengesizliğinin olması, işyerinde görev dağılımında cinsiyet ve sosyal yaşamın göz önünde bulundurulması, şehir dışı seyahat ve eğitimlerde erkeklere öncelik verilmesi ya da kadının şehir dışına çıkmayı tercih etmemesi örnek verilebilmektedir. Bu engeller yönetim tarafından kadına dayatılmasa da iş için eğitim, görev-



lendirme, iş bölümü yapılacağı zaman ev yaşantısında onu bekleyen eş, annelik görevlerini göz önünde bulundurmamak zorunda kalınmaktadır. Toplumsal yargılar, kabuller ile kadına yüklenen roller, kadının kendi kendisini kısıtlamasına yol açmaktadır. Ayrıca aile refahını, ekonomik seviyesini yükseltmek için çalışmak zorunda olması, kadının bu sistem içinde alt pozisyonlarda düşük ücretle çalışmasını zorunlu kılmaktadır.

Demir ve Kartal (2018, s.55); kadınların önlerinde bulunan engellerin yine kadın kaynaklı olduğunu belirtmişlerdir. Kadınların, Kraliçe Arı Sendromuna (kadınların birbirleri ile anlaşamaması, kıskançlık) sahip olmalarının da kariyerleri için bir dezavantaj olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışma yaşamında ataerkil düzenin kadına yakıştırdığı toplumsal cinsiyet rolleri göz önünde bulundurularak yapılan görev dağılımları onları olumsuz etkilemektedir. Kadınların yönetici kadrolara uygun olmadığı düşüncesi gerek özel sektörde, gerekse kamu sektöründe görevde yükselmelerini engellemektedir. Kadının yükselemeyeceği algısı ile çalışma yaşamına devam etmesi, performans düşüklüğüne ve örgüte bağlılık duygusunun zedelenmesine yol açmaktadır.

## SONUÇ

Kadınların çalışma yaşamında yaşadıkları sorunlar, binlerce yıldır olagelen ataerkil sistemin toplumda kadınlar hakkındaki oluşturduğu algılardan meydana gelmektedir. Berktaş'a (2015) göre kadınlar eş – anne rolünde kutsallaştırılmış, olumlu davranışlar ve rollerle bağdaştırılmıştır. Bu rollerin dışına çıkan kadınlar cezalandırılarak diğer kadınlar bastırılmıştır. Binlerce yıldır ataerkil sistem içinde yaşayan kadın, kendine yakıştırılan rolleri benimsemiş-benimsemek zorunda kalmış, sorgulamaktan çekinmiştir. Hatta kadının kendisi kendi aleyhine olan toplumsal cinsiyet algısını benimsemiş ve destekçisi olmuştur. Günümüzde kadın evinde, toplumsal çevresinde, çalışma yaşamında ataerkil sistemin kendisine dayattığı daima ikincil konumda kalma durumundan kaynaklı birçok sorunlar yaşamaktadır.

Toplumun hafızasında kadın annelikle bağdaştırılmış olarak yer almaktadır. Ayrıca ev ile ilgili işlerde kadının görevi olarak belirlenmiştir. Çalışma yaşamına girmesiyle paralel olarak kadının ev işçisi, eş, anne kimliğinden sıyrılamayarak bu rollere işgören rolü de eklenmektedir. Bu rol kadının omuzlarında artı bir yük oluşturmakla beraber değersiz ve görünmez emek statüsünde olduğu için bu konunun üstünde de durulmamaktadır. Toplumsal cinsiyet algısı kaynaklı olarak kadın çocuk bakımı, hasta-yaşlı bakımı, ev işleri vb. ev eksenli sorumluluklarını kadın evin diğer üyeleri ile paylaşmadan iş hayatına dâhil olamamaktadır.

Çalışma sisteminin, emeğin, sermayenin maksimum fayda sağlayacağı şekilde oluşturulması ile ortaya çıkan uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma, analık izninin yeterince uzun süreli olmaması, işyerlerinde kreşlerin olma-

ması vb. nedenlerle kadın, çalışma yaşamının dışına itilmektedir. Kadın ancak iş ve aile dengesini kurabildiği ölçüde çalışma yaşamına dâhil olabilmektedir.

Fiziksel güç gerektiren cinsiyete dayalı meslekler dışındaki meslekler kadın mesleği, erkek mesleği olarak gruplandırarak cinsiyetçi bir yaklaşımda bulunmak kadınların işgücüne katılımını zorlaştırmaktadır. Toplumsal önyargının aksine; kadınların bedensel yeterlilik ve fiziksel güç gerektiren işler dışındaki her işi yapabilecek yeterliliktedir. Bu önyargının yıkılması için projeler geliştirilmeli bu kapsamda halkın rahatlıkla katılım sağlayabileceği eğitimler verilmelidir.

Kadın istihdamının düşük olduğu bölgeler belirlenip, işyerlerine çalışan sayısına göre belli bir oranda kadın çalıştırma zorunluluğu getirilmesi konusunda yasal düzenlemeler yapılması kadın istihdamına katkıda bulunacaktır. Bu düzenlemeler her ne kadar kadının güçsüz ve dezavantajlı olduğunu kabul edildiğinin bir göstergesi gibi görünse de istihdamlarına olumlu yönde etki edecektir. Ayrıca kadın çalışanlara yönelik esnek çalışma planlarının düzenlenmesi, kreş yardımları vb. kadını destekleyici uygulamalar arttırılmalı ve daha çok kadının bu imkânlardan faydalanması sağlanmalıdır.

Kadın vardiyalı çalışamaz, şehir dışı iş eğitimleri ve seyahatlerine gidemez, ev adresinde uzakta çalışamaz. Kadından araç sürücüsü- şoför olmaz, kadın erkeklerin arasında şantiyede çalışamayacağından mühendis, mimar vb. teknik meslekler kadına uygun değildir. Kadın çok güzel temizlik yapar, kadının yeri evidir. Kadın elinin hamuru ile erkek işlerine karışmaz. Kadın toplum içinde gülmez yoksa yanlış anlaşılır. Kadından yönetici olmaz. Hamile kadın sokağa çıkmamalı vb. kadının yaşam alanının evi olması gerektiğini savunan ve toplumsal olarak kadını sınırlandıran yargıların yıkılması için çalışmalar yapılmalıdır.

İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı olarak mesleklerin sınıflandırılması kadının belli mesleklere yönelmesine sebep olmaktadır. Bu durum onlar için dezavantajlı bir durumdur. Kadın böylelikle emek yoğun ve düşük ücretli mesleklerde çalışmak zorunda kalmaktadır. Bu durumun başlıca nedeni kız çocuklarının eğitim olanaklarına erkekler kadar rahat ulaşamamasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple kız çocuklarının eğitimden daha etkin ve daha uzun süreli yararlanması sağlanmalıdır. Bunun için ailelere bunun gerekli olduğunu anlatan seminerler, toplantılar düzenlenmeli; kamu spotları hazırlanmalı, sosyal medyada etkin olarak takip edilen kişilere ulaşılarak onların konuya dâhil edilmesi ve mesaj vermede desteğin sağlanması, gazete ve dergilerde reklamların verilerek toplumsal bilincin geliştirilmesi sağlanmalıdır.

Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık; kadın istihdamının yetersiz olması, sosyo-ekonomik eşitsizlik, kadının yoksullaşması, şiddet vb. sonuçlar doğurmaktadır. Kadının önündeki en büyük engel toplumsal cinsiyet algısıdır. Bu algının yıkılması çok uzun bir süre gerektirdiğinden olumsuz etkisinin en aza

indirilmesi için çalışmalar yapılmalıdır. Kadın - erkek fırsat eşitliğinin geliştirilmesi, kadını güçlendirici yasal düzenlemelerin yapılması ve projelerin düzenlenmesi kadının sosyo-ekonomik açıdan gelişimine katkı sağlayacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akdemir, B. ve Duman Çalış, M. (2017). Kadın çalışanların performansında cam tavan sendromu engeli!. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(15), 517-526.
- Ansal, H. (1996). Yeni teknolojiler ve kadın istihdamı. *Women's Studies Review*, 4, 55-72.
- Baypınar, B. (2003). İşyerinde cinsel taciz. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2), 137-144.
- Berktaş, F. (2012). *Tek tanrılı dinler karşısında kadın*. İstanbul: Metis Yayınevi.
- Berktaş, F. (2015). *Tarihin cinsiyeti*. İstanbul: Metis Yayınevi.
- Blackstone, A. M. (2003). *Gender roles and society*. The University of Maine Digital Commons@UMaine, Sociology School Faculty Scholarship, 8: 335-338. Santa Barbara.
- Bombuwela P. M. ve De Alwis A. C. (2013). Effects of glass ceiling on women career development in private sector organizations – case of Sri Lanka". *Journal of Competitiveness*, 5(2), 3-19.
- Demir, H. ve Kartal, N. (2018). Sağlık çalışanlarının cam tavan algısı. *Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Genel Tıp Dergisi* 2(28), 48-56.
- Demiryontan Tura, N. ve Savran Acar, G. (2016). *Kadının görünmeyen emeği*. İstanbul:Yordam Kitap.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 1/2 (20),16-27.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 4(5),379-401.
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, (1976), [http://www.unicankara.org.tr/doc\\_pdf/metin134.pdf](http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/metin134.pdf) (erişim tarihi: 09.07.2019).
- Erkek, S. ve Karagöz. H. (2009). *Kadının iş hayatındaki yeri ve karşılaştığı sorunlar*. Konya: Konya Ticaret Odası Etüd – Araştırma Servisi.
- Foucault, M. (2007). *Cinselliğin tarihi*. (Çev. H. Uğur Tanrıöver). İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- ILO (Uluslar Arası Çalışma Örgütü ), 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi. [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-tur-key/WCMS\\_377269/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-tur-key/WCMS_377269/lang--tr/index.htm) (erişim tarihi: 14.04.2019).
- ILO (Uluslar Arası Çalışma Örgütü ), 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi.
- ILO (Uluslar Arası Çalışma Örgütü ), Eşitlik ve Ayrımcılık. <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/equality-discrimination/lang--tr/index.htm> (erişim tarihi: 14.04.2019).

- ILO, (2018). World Employment Social Outlook; Trends For Women
- ILO, (2019). World Employment Social Outlook; Trends 2018
- ILO, (2019). World Employment Social Outlook; Trends 2019
- Kadının Güçlenmesi ve Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018 - 2023, [http://www.sp.gov.tr/upload/xSPTemelBelge/files/RySPo+KADIN-  
NIN GUCLENMESI STRATEJI BELGESI VE EYLEM PLANI 2018-  
2023 .pdf](http://www.sp.gov.tr/upload/xSPTemelBelge/files/RySPo+KADININ%20GUCLENMESI%20STRATEJI%20BELGESI%20VE%20EYLEM%20PLANI%202018-2023.pdf) ( erişim tarihi: 14.04.2019).
- Kamuda çalışan kadın sayısı yüzde 37. (2016). *Ekonomi Dünya*. 22.04.2019 tarihinde <https://www.ekonomidunya.com/kamuda-calisan-kadin-sayisi-yuzde-37/5536/> adresinden erişilmiştir.
- Kasa, H. ve Alptekin, V. (2015). Türkiye’de kadın işgücünün büyüme etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(18), 1-24.
- Kayadibi, F. (2001). Atatürk’ün eğitim hedeflerinin neresindeyiz? *Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu – Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 17 (51), 561-583.
- Kocacık, F. Ve Gökkaya V. B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *C.Ü İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 195-219.
- Korkmaz, A. ve Korkut, G. (2012). Türkiye’de kadın işgücüne katılımın belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi*, 17 (2), 41-65.
- Kuzgun, Y. ve Sevim A, S. (2004). Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 14-27.
- Mill, J.S. (2016). *Kadınların köleleştirilmesi*. (Çev. A. Özcan). İstanbul: Bilge Kültür Sanat.
- Mill, J.S. (2016). *Kadınların özgürleşmesi*. (Çev. D. B. Aksel). İstanbul: Pinhan.
- Oğuz C. ve Kan A.(2001). *Konya ili Seydişehir ilçesi Yaylacık köyünde bahçe tarımında kadınların rolü ve etkinliğinin ölçülmesi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü Araştırması.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de kadın işgücünün görünümü. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Özsoy, E. (2003). Kalkınma - yoksulluk ikilemi ve Türkiye. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 5(1), 09.07.2019 tarihinde <https://www.isguc.org/?p=article&id=44&cilt=5&sayi=1&yil=2003> adresinden erişilmiştir.
- Öztürk, S. (2019). *Kadınların istihdam edilmelerinde karşılaştığı sorunlar – Antalya örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Antalya.
- Platon Devlet. (Çev. Sentez Grafik Servisi ), İstanbul: Sentez Yayınları.
- Policy Department For Citizens’ Rights And Constitutional Affairs, (2017). *Young Women’s Unemployment in EU; Briefing 2017*
- Sautet, M. (1998). *Kadınların özgürleşmesi üzerine*. (Çev. S.Serdaroğlu). İstanbul: Telos Yayıncılık.
- Sever, H. (2016). The comparison of glass ceiling perception of employees working in public and private enterprises. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6,577-588.

- T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2014 – 2018). *Onuncu kalkınma planı*. <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf> 14.04.2019
- Tekgıda-İş Sendikası (t.y). *Anasayfa*. 22.04.2019 tarihinde [http://www.tekgida.org.tr/Dosya/BilgiDosyaları/Tekg%C4%B1da\\_i%C5%9FKadinRaporu.pSd.SerbestlikDerecesi](http://www.tekgida.org.tr/Dosya/BilgiDosyaları/Tekg%C4%B1da_i%C5%9FKadinRaporu.pSd.SerbestlikDerecesi) adresinden erişilmiştir.
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2018- 2013, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Eylül 2018, Ankara
- TUİK, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr> adresinde oluşturulan raporlar kullanılmıştır
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (1958). 111 No'lu Ayırmıcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi. 14.04.2019 tarihinde [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377273/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm) adresinden erişilmiştir.
- UNICEF (Birleşmiş Milletler Çocuklara Acil Yardım Fonu ) <https://www.unicef.org/turkey/pr/ge6.html> , ( erişim tarihi: 27.03.2019).
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling - women in management*. İLO – Geneva
- Yılmaz M. ve Zoğal Y. (18-20 Ağustos 2015). *Kadının işgücüne katılımının tarihsel gelişimi ve kadın istihdamını etkileyen faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği*. EconWorld2015@Torino, Italy.

# NEOLİBERAL POLİTİKALAR BAĞLAMINDA GÖÇÜN VE YOKSULLUĞUN MEYDANA GETİRDİĞİ GÜVENCESİZLİK

Sedat Polat<sup>1</sup> - Mehtap Erdoğan<sup>2</sup>

<sup>2</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-6071-7252](https://orcid.org/0000-0002-6071-7252)

<sup>3</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-9294-4919](https://orcid.org/0000-0002-9294-4919)

## Öz

*Küresel kapitalizmin üretimde benimsediği esneklik modeli sonucu emeğin ücretlendirilmesi çok düşük seviyelere inmiş, dünyanın yoksul yerlerinden zengin ülkelere doğru kitlesel göçler gerçekleşmiş ve yoksulluk küresel bir hal almıştır. Göç hareketi gerçekleştikten sonra varış yerinde umut edilen yaşam standardı yakalayamama, iş bulmada yaşanan problemler, yeterli bir gelir elde edememe, istihdamda güvencesizlik gibi problemler göç edenleri yoksullar sınıfına dâhil etmektedir. Neoliberal politikaların yoksullar üzerinde oluşturduğu güvencesizlik ile küresel bir olgu olan göç ilişkisinin değerlendirmesini yapmak makale bağlamında yürütülen amacı teşkil etmektedir. Öncelikle yoksulluktan başlanacaktır. Çünkü olayların düğümlendiği yer orasıdır. Bu makalede, neoliberal politikalar ile emeğin sömürsünün devam ettiği, kapita-lizm yoksulluğa neden olduğu ve göçün cinsiyetlendirildiği, kapitalizmin neden olduğu göç ile yoksulluğun yaygınlaştığı tespit edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Yoksulluk, Kapitalizm, Neoliberal Politikalar, Göç, Güvencesizlik

## Atf için:

Polat, S. ve Erdoğan, M. (2020) Neoliberal politikalar bağlamında göçün meydana getirdiği güvencesizlik. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9 (24), 205-223.

---

<sup>1</sup> Doktora Öğrencisi, Atatürk Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü, YÖK 100/2000 Yoksulluk Çalışmaları, Erzurum Türkiye

E-posta: [sedatpolat1984@gmail.com](mailto:sedatpolat1984@gmail.com)

<sup>1</sup> Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, Kamu Yönetimi Bölümü, Trabzon /Türkiye

E-posta: [mehtap.ktu@gmail.com](mailto:mehtap.ktu@gmail.com)

## THE INSECURITY CAUSED BY MIGRATION AND POVERTY IN THE CONTEXT OF NEOLIBERAL POLICIES

### ABSTRACT

*As a result of the flexibility model adopted by global capitalism in production, the wage of labor has decreased to very low levels, mass migration from poor countries to rich countries has taken place all over the world and poverty has become global. Problems such as inability to achieve the expected standard of living at the destination, problems in finding a job, the inability to obtain a standard job and sufficient income as a result of the flexible production model of capitalist modernity, and the distrust in employment include immigrants to the class of poor people. The aim of the article is to evaluate the relationship between the insecurity of neoliberal policies on the poor and the migration relationship, which is a global phenomenon. In this article, it has been determined that the exploitation of labor continues with neoliberal policies, capitalism causes poverty and immigration is gendered, and immigration caused by capitalism is widespread*

**Keywords:** *poverty, capitalism, neoliberal policies, migration, insecurity*

## GİRİŞ

Yoksulluk ve göç olguları insanın tarihsel serüveninin ayrılmaz parçaları olmuştur. En genel anlamıyla bir eksikliği, yokluğu ifade eden yoksulluk kavramı günümüzde daha çetrefilli bir probleme dönüşmüş durumdadır. Kişinin ya da ailenin yaşamını sürdürüebilmek için ihtiyaç duyduğu temel gıda, giyim ve barınma olanaklarının yetersizliği mutlak yoksulluğu ifade etmektedir. Toplumsal standartlar dikkate alındığında bu standartların altında bir gelir ve tüketime sahip olma durumuna göreli yoksulluk denilmektedir. Gelir ve tüketim arasındaki korelasyona göre şekillenen göreli yoksulluk kavramı kapsam itibariyle mutlak yoksulluktan daha geniş ihtiyaçlar silsilesini kapsamaktadır. İnsanların temiz suya ulaşmaları, temiz bir çevrede yaşamaları, eğitim ve sağlık hizmetlerini alabilmeleri ve doğumda yaşam beklentisi göreli yoksulluğun tespitinde belirleyici olan faktörlerdir. Yoksulluğun topluma yerleşerek kendi yaşam pratiklerini oluşturması yoksulluk kültürü olarak ifade edilir. Yoksul olan kesimlerin bu olumsuz koşullara zaman içinde adapte olmaları ve genel toplumsal kültürün ötesinde bir kültür üretmeleri bu insanlarla toplumun geriye kalanları arasında kültürel bir fay hattı oluşturmaktadır.

İnsanların çeşitli nedenlerle coğrafi bir mekândan hareket edip başka bir mekâna yerleşme olayına göç denilmektedir. Kısaca yer değiştirme olayına dayanan göçler çeşitli düzeylerde gerçekleşmektedir. İnsanlar doğal olaylar, siyasal, dini-etnik sebepler, kültürel ya da ekonomik gibi bir takım zorlayıcı nedenlerle göç etmektedirler. Bu göç tipine zorunlu göç denilmektedir. Ancak her göç hareketinin temelinde bu zorlayıcı nedenler bulunmamaktadır. Kişilerin daha iyi bir yaşam beklentisi içine girerek yaptıkları göçler vardır. Bunlara gönüllü göç denilmektedir. Ayrıca bir ülkenin sınırları içerisinde gerçekleşen yer değiştirme hareketlerine iç göç, bir ülkeden başka bir ülkeye yapılan yer değiştirme olayına dış göç denilmektedir.

Kapitalist üretim rejimi üretimde büyük artışlar sağladı. Üretilen mal ve hizmetlerin fazlaşması bunlara gereksinim duyan ihtiyaç sahibi insanların sorununa çözüm olamadı. Aksine mevcut kapitalist üretim rejimi işçilerin emeğini ucuz ücretlerle satın alarak ve üretilen artı değere el koyarak sermayeyi güçlendirdi. Bir yandan sermaye birkaç elde birikip artarken diğer yandan emeği ile geçinen insanların giderek yoksulluk girdabına düştüğü görülmektedir. Dünyanın gelişmiş ülkelerinde sınai kapitalizmin bu uygulamaları görece refah düzeyi yüksek olan bu ülkelerde bile yoksulluk sorununa çözüm üretmediği ortadadır. Gelişmekte olan ya da az gelişmiş toplumlarda ise yoksulluk daha vahim biçimlerde yaşanmaktadır. Gelişmiş ülkelerde ekseriyetle ekonomik yoksulluk söz konusu iken dünyanın geri kalanında bu yoksulluğa ek olarak siyasal, sosyal, kültürel yoksulluklarda eklenmektedir. Az gelişmiş ülkelerde ekonomik şiddet, savaşlar, iklim olayları gibi nedenler in-



sanları göçe zorlamaktadır. Göç etmeye karar veren bu insanların hedefi gelişmiş batı ülkeleridir. Bu göçlerin belli bir kısmı hükümetlerin izniyle yasal olarak gerçekleşmektedir. Ancak büyük bir kısmı izinsiz, yasadışı yollarla gerçekleşmektedir. Yasa dışı yollarla gerçekleşen göçler sermaye sahipleri için ucuz iş gücü anlamına geldiğinden sermayenin bu konuda hükümetleri baskıladığı görülmektedir.

Küresel kapitalist sistem yaşadığı her krizin faturasını emekçilere çıkarılmaktadır. 1970'lerde yaşadığı krizi büyük bir dönüşümle atlatan küresel kapitalizm neo-liberal ekonomi politikalarını devreye sokarak nerdeyse yeni bir dönemin kapısı araladı. Fordist üretim mantığını hızla terk eden neoliberal düşünce üretim ilişkilerini yeniden düzenledi. Eve iş verme, kadını kamusal iş hayatına daha fazla dâhil etme, standart iş akitlerini feshetme ya da bunları yenilememe, kaçak göçmeni ucuz iş gücü olarak istihdam edip bunları gerektiği zaman kolaylıkla işten atma gibi yeni üretim ilişkilerini devreye sokarak işgücünü ucuz mal etme yoluna gitmiştir. Adına esnek üretim modeli denilen bu model de işçilerin iş güvenliği tamamen ortadan kaldırılmıştır. Belli çalışma saatlerinin olmaması işçiyi her an işe hazır olma zorunluluğunu dayatmakta bir nevi hayatı işe koşturmaktadır. İş güvencesinin olmadığı, çalışma zamanının belirsizleştiği, insanların sürekli borçlandığı, emeğin mobilize edildiği dünyamızda herkes sürekli hareket halindedir.

Bu makale şu konulara dikkat çekilmektedir. Bunlar; neoliberal politikalar ile emeğin sömürsü devam ettiği, kapitalizmin yoksulluğa neden olduğu, yoksulluk ve göçün cinsiyetlendirildiği, kapitalizmin neden olduğu göç ile yoksulluğun yaygınlaştığıdır.

## **YOKSULLUK**

Yoksulluk olgusu çeşitli disiplinler ve düşünürler tarafından tanımlanmıştır. Kavramın olgusal boyutunun değişkenliği çeşitli tanımların yapılmasına neden olmuştur. Tarihi süreçte yoksulluk ve zenginlik olguları var ola gelmiştir. Mülkiyet ilişkisinin gelişmesi ile birlikte mülkiyete sahip olanlar ve olmayanlar dolayımında yoksul ve zengin ayrımı ortaya konulmaktadır. Mülkiyet ilişkisi basit bir mülk sahipliği olmanın ötesinde hem üretim hem de paylaşım ilişkilerini düzenleyen, toplumun karmaşık sınıfsal yapısını oluşturan düzenleyici ilkedir (Bottomore, 2005, s. 439). Mülkiyet ilişkisinin toplumsal tabakalaşmadaki etkisi ile birlikte sınıfsal yapıyı kesin hatlarla biçimlendiren bir diğer ilke ise üretim biçiminde yaşanan değişikliklerdir. Düşünsel arka planını Aydınlanmanın oluşturduğu Sanayi Devrimi üretim biçiminde ve üretim ilişkilerinde köklü değişiklikler yaratmıştır. Teknolojik gelişme sayesinde üretim ve gelir dünyanın pek çok yerinde artmaya başlamış (Pamuk, 2017, s. 319) üretilen mallar için “pazar” arayışı ile sermayenin küreselleşmesi süreci başlamıştır. Üretim ve gelirlerdeki devasa artış teknolojinin gelişmesi sayesinde olmuştur. Teknolojinin gelişmesi ile üretimde bir artış meydana gel-

miş ancak buna mukabil istihdamda bir azalma yaşanmıştır. 1970-1994 tarihleri arasında üretimde verimlilik % 2,5 artarken Avrupa Birliği'nde sanayi alanında % 10, Amerika Birleşik Devletlerinde ise %12'lik istihdamda azalma kaydedilmiştir (Bauman, 1999, s. 41). Gelir dağılımındaki adaletsizlik ve istihdam sıkıntısı yoksulluğun en önemli müsebbibi olarak görülmektedir. Sermayenin küreselleşmesi ile yoksullukta küresel bir hal almış ve dünyanın uğraşması gereken bir problem haline dönüşmüştür.

Yoksulluk kavramı eşitsizliklerin gölgesinde gelişir. Aydınlanma çağı toplumunda var olan eşitsizlikleri bertaraf etmeyi muştuluyordu. Aydınlanmanın şafağında dünyanın herhangi bir yerinde yaşam standartları başka bir yerin iki katından daha yüksek değildi. Ancak günümüzde mevcut standartlar arasında büyük uçurumlar meydana gelmiştir. Ülkelerin ortalama zenginlikleri dikkate alındığında zengin ülke olan Katar'da kişi başına düşen gelir, yoksul olan Zimbabve'de ki kişi başına düşen gelirin 428 katı (Bauman, 2015, s. 10) olması bu uçurumu anlatmaktadır. Kapitalist modernitenin sunmuş olduğu bu eşitsiz durum karşısında dünyanın giderek daha adaletsiz bir yer olduğunu söylemek mümkündür. Yoksulluğun farklı ayrımları olmakla beraber genel olarak mutlak ve göreceli yoksulluk diye ikiye ayrılabiliriz.

Mutlak yoksulluk yoksulluğun ilk akla gelen biçimini ifade etmektedir. Bir kişinin veya hane halkının günlük yaşamını idame ettirebilmek için ihtiyaç duyduğu asgari düzeyde temel ihtiyaçların karşılanması için gerekli olan gelirin belirlenmesi ile ortaya çıkan yoksulluk seviyesinin altındaki aynı ve nakdi gelire sahip olanları içerir (İnsel, 2001, s. 64). En düşük tüketim seviyesini esas alan bu yaklaşım iki temel unsura dayanmaktadır. İlki, birey veya hane halkının gelirleri ile tüketilecekleri ürün ve hizmet ihtiyaçları, ikincisi ise bu ürün ve hizmetlerin fiyatlarıdır (Dumanlı, 1996, s. 6). Mutlak yoksulluk hesaplanırken ihtiyaç duyulan malların piyasa değeri belirlenir. Belirlenen bu miktar yoksulluk sınırını oluşturur. Toplumda bu sınırın altında bir gelire sahip olanlar mutlak yoksul olarak değerlendirilir. Bu yaklaşımın insanları birer sosyal varlık olarak ele almak yerine, onları basit düzeyde yaşayan birer organizma olarak ele aldığı söylenebilir. Ancak yoksulluğu temel ihtiyaçlar silsilesinde maddi unsurların yokluğuna indirgeyip bu durumu sefaletin bir ölçüsü olarak belirlemek, sefaleti doğuran diğer faktörleri gözden kaçırmaya neden olur (Bourdieu'dan akt: Erdoğan, 2001, s.9). Yoksulluğu doğuran diğer nedenler sermaye sahibi olanlarla emeği ile geçinenler arasındaki pazarlıkta yatmaktadır. Üretim ilişkileri çoğunlukla işveren lehine şekillenirken özellikle esnek üretim biçiminin devreye sokulması ile işçi emeğini pazarlayacak bir muhatap bile bulamamaktadır.

Diğer bir yoksulluk tanımı olan göreceli yoksulluk ise Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'in tanımına göre, "Toplumun genel düzeyine göre belli bir sınırın altında gelir veya harcamaya sahip olan birey veya hane halkı göreceli anlamda yoksul sayılmaktadır" şeklinde tanımlanmaktadır (Ensari, 2010, s. 9). Göreceli yoksulluk mutlak yoksulluk kavramından kapsam olarak daha geniş-

tir. Çünkü görelî yoksulluk gıda, barınma, giyim gibi temel ihtiyaçların yanında iyi temel eğitim alma, sağlık hizmetlerine ulaşma, temiz içme su temini, temiz çevre ve doğumda yaşam beklentisi gibi durumları da kapsamaktadır. Görelî yoksulluk kavramı içinde yaşanan toplumun dinamikleriyle anlaşılabilir. Toplumdaki gelir ve tüketim farklılığı görelî yoksulluğu oluşturmaktadır.

Günümüz toplumlarının tüketim alışkanlığı yoksulluğun düzeyini belirlemektedir. “Yoksul olmak” der Bauman; “bir zamanlar anlamını işsiz olma durumundan aldıysa, bugünkü anlamını esas olarak yeterince tüketemiyor olma durumundan almaktadır” (Bauman, 1999, s.10). Toplumda yaşayan herhangi bir kişinin, ailenin yoksul olma durumu, aynı toplumda yaşayan diğer insanların varıllık-yoksulluk durumuna göre görelî olarak saptanır. Mutlak yoksulluk ile görelî yoksulluk arasında böyle bir farkın olması, yoksullukla mücadele etmenin ve ondan kurtulmanın araçlarını yaratmaktadır.

## GÖÇ

İnsanlar tarih boyunca çeşitli nedenlerden dolayı yaşadıkları yerleri terk ederek başka yerlere yerleşmişlerdir. Bu yer değiştirmelerin en belirgin sebepleri arasında bir takım doğa olayları ile siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel olayları gösterebiliriz (Öztaş ve Zengin, 2006, s.67; Akan ve Arslan, 2008, s. 6). Depremler, toprak kaymaları, kuraklık, aşırı yağışlar gibi doğal olaylar insanların yaşamlarını doğrudan tehdit ettiği için bu bölgelerde yaşayan insanlar yer değiştirmek zorunda kalırlar. Siyasal, ekonomik ve kültürel nedenler ise günümüz göç olgusunun başat nedenleri arasındadır. Sanayi Devrimi gerçekleşikten sonra dağılan imparatorluklar yerine ulusa dayalı kurulan devletler arasında yapılan nüfus mübadeleleri kitlesel göçün en tipik örneklerini oluşturdu. Kitlesel göçün tarihsel serüveninde savaşlar ekseriyetle belirleyici olmuştur. İnsanların yaşadıkları yerleri terk etmede rol oynayan önemli faktörlerden bir diğeri ise ekonomik olarak daha müreffeh bir hayat sürecekleri umuduyla yaptıkları göçlerdir. Göç olgusunun yaşanmasının altında yatan nedenler bu kadar farklı olmasına rağmen bütün göç çeşitlerinin önemli bir ortak noktası vardır; yer değiştirme. Mekânsal düzlemde yapılan bu yer değişikliklerini İlber Ortaylı toplumsal dinamizmin ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirmektedir. Göç olgusunun yaşanmadığı, toplumsal hareketliliğin durağanlaştığı yerde toplumların ölmeye yüz tutacağını ifade eden Ortaylı göç olgusunu insanlığın başat eylemi olarak koyutlamaktadır (Ortaylı, 2006, s.19). İnsanlar gerek mevcut durumlarını tehdit eden herhangi bir dışsal faktör gibi bir zorunluluktan kaynaklı, gerekse de mevcut durumlarını daha iyi bir düzeye taşımak gibi gönüllülük esasına dayalı olan bir gerçeklikten hareketle göç etmektedirler.

İnsan topluluklarının coğrafya üzerindeki dağılımına bakıldığı zaman farklı coğrafi bölgeler veya ülkelerin daha zengin, müreffeh ve pek çok açıdan gelişmiş oldukları görülecektir. Ancak bazı ülkeler, bölgeler, hatta kıtalar bile

belli başlı olumsuz faktörlerin etkisinde kalarak az gelişmiş, yoksul yerler olduklarını görmekte mümkündür. Bu farklılıklar nüfusun belli bir kesiminin az gelişmiş bölgelerden gelişmiş bölgelere doğru hareket etmesine vesile olmaktadır. Fiziki mekânda yapılan bu yer değişikliği ile gelişmiş bölgelerde yaratılan imkânlardan daha fazla insan istifade etmekte ve gelişmiş bölgelerde ihtiyaç duyulan işgücü arzı bu yoksul bölgelerden karşılanmaktadır (Akkaya, 1979, s. 20). Sanayileşme ile birlikte sınai üretimin yapıldığı kentlerde işgücüne duyulan ihtiyaç artmaktadır. İstihdam alanı olan sanayi kentleri ihtiyaç duydukları iş gücü kaynağını kırsal bölgelerden karşılamaktadırlar. Kapitalist ulus devletlerde göç kırdan kente doğru kaçışın sonucu olarak ortaya çıktı (Standing, 2019, s.180). Kırdan kente yapılan göçlerin kentin istihdam potansiyeli ile orantılı olması beklenir. Ancak kentlere yapılan göçler kentin istihdam potansiyelini aşıyorsa türlü problemlerin meydana gelmesi göçün olası sonuçları arasındadır. Bu problemlerin başında yoksulluk gelmektedir. Kente gelen insanların iş bulma ve bir gelir sağlama umudu kentin yetersiz istihdam kapasitesinden dolayı gerçekleşmemektedir. Dolayısıyla kente göç eden insanların kentin yoksul kesimini artırmakta ve kentin çalışanlarının işini elinden almalarına yönelik tehdit oluşturmaktadırlar.

Göç alan merkez ülkelerde göçün kontrolünün bir şekilde gerçekleşmesi önem kazanmaktadır. Eğer bu ülkelere yapılan göç kontrol altına alınmazsa, buradaki ekonomik durgunluğa paralel olarak göçmenlerin görel olarak yoksullaşacakları öngörülebilir. Göçmenlerin görel olarak yoksullaşmaları yerli halkta bir gerilmenin yaşanmasına sebep olur (Sirkeci, 2006, s.33). Bu gerilme zamanla ötekine karşı duyulan bir korkuya yol açabilir. Mevcut durum göçmenlerin toplumla entegrasyonuna engel teşkil etmekte ve onların içine kapanan birer cemaate dönüşmelerine yol açmaktadır.

## **Göçün Nedenleri ve Yönü**

Göçler tarih boyunca çeşitli nedenlerle gerçekleştirilmiştir. Tipik olarak iç göç ve dış göç şeklinde gerçekleşen göçlerin belirgin nedenleri arasında yoksulluk, işsizlik, toprağın bölünmesi, tarımda mekanizasyon, deprem, kuraklık, insan hakları ihlalleri, ayrımcılık, istihdam olanakları gibi nedenleri sayabiliriz. Bu nedenleri kısaca ekonomik, siyasal, sosyo-kültürel ve doğal nedenler olarak sıralamak ta mümkündür.

Göçün nedenlerini tespit etmenin çeşitli yolları vardır. Bu yollardan birisi genel nüfus sayımı yapıldığında, nüfus hareketlerinin mahiyetini öğrenmek amacıyla göç edenlere çeşitli sorular yöneltilerek göçün gerçekleşmesinde hangi faktörlerin etkili olduğu saptanır. Ülkemizde 2000 yılında yapılan nüfus sayımı ile ilk kez göç edenlere göç etme nedenleri sorulmuştur. Alınan cevaplar kısaca “Göç etme nedenleri arasında, hane halkı fertlerinden birine bağımlı göç etme nedeninden sonra iş arama/bulma, tayin/atama, eğitim, ve evlilik amaçlı göçler göç olgusunun en önemli nedenlerini oluşturmuştur” (Kocaman, 2008, s.53). Toplumun küçük birimi olan aile kurumunun yapısı

zorunlu haller dışında birbirinden koparılmaz bir bütünlük arz etmektedir. Hane reisi ve kendisine bağımlı olan hane halkından müteşekkil ailede hane reisinin göç etmesi demek hane halkının hepsinin göç etmesi demektir. Tayin ve atamalarda da evin geçimini sağlayan kişinin göç ettiği yere hane halkını taşıdığı söylenebilir.

“Bir Ülke sınırları içerisinde, bireyin, bir yıldan az olmamak kaydıyla, yaşadığı ortamı değiştirmesine iç göç denilmektedir” (Öztaş ve Zengin, 2006, s.67). İç göç kavramı teknik olarak yurt içinde iki genel nüfus sayımı arasındaki dönemde, yaşı beş ve daha yukarısı olan kişilerin ikametgâhında bir değişiklik söz konusu ise bu kişi göç etmiş sayılmaktadır (Kocaman, 2008, s.3). Türkiye’de iç göç dinamiği özellikle 1950’lerden sonra giderek gelişmiştir. Türkiye’de bu dönem hızlı değişimlerin yaşandığı dönemdir. Bölgeler arası dengesizlikler göçün kırdan kente, doğudan batıya doğru gerçekleşmesine yol açmıştır. Kırdan kente doğru yapılan göçlerin temelinde ise tarımda makineleşmeye gidilmiş ve bu durum geçimini toprağı ekip biçme ile sağlayan nüfusun işsiz kalmasına yol açmıştır. İşsiz kalan genç nüfus iş bulma amacıyla kentlere göç etmiştir (Akan ve Arslan, 2008, s.16).

“Birey ülke sınırlarının dışında herhangi bir ülkeye yaşadığı ortamı değiştirmek amacıyla gidiyorsa, bu durumda dış göç söz konusu olmaktadır” (Öztaş ve Zengin, 2006, s.67). Bireyler yaşamlarını sürdürebilmek, iş bulabilmek için yaşadıkları ülke sınırlarının dışına çıkarak başka bir ülkeye geçmelerine dış göç denilmektedir. Dış göç olayının özellikle II. Dünya savaşından sonra yoğun bir şekilde yaşanması, savaşın meydana getirdiği yoksulluk, kıtlık ve sefalet koşullarının neticesinde gerçekleştiğini söylemek mümkündür (Akan ve Arslan, 2008, s.22).

## **Yoksulluk ile Bağlantıları Olan Göç Teorileri**

Göç literatürü uluslararası göçün gerçekleşmesinde temel bir paradigma olan (pull-push factors) çekici ve itici faktörler paradigmasından bahseder. Bu paradigmaya göre geride bırakılan ülke, göçmenin ekonomik, siyasal ve kültürel istek ve arzularına cevap vermekte yetersiz kalmaktadır. Bu durum geride bırakılan ülkenin iticiliğini ortaya koymaktadır. Göç edilen ülkenin bahsedilen alanlarda göçmene belli imkânlar sunması ise göç edilen ülkenin çekiciliğini ortaya koymaktadır (Kaya, 2009, s.25). Çekici ve itici faktörler paradigması göç olgusunun temelinde yatan nedenleri açıklama kudretine sahiptir. Toplumsal yapıların niteliği toplumsal hareketliliğin tetikleyicisi konumundadır. Uluslararası göçün yönünün yoksul bölgelerden sanayileşmiş Batı ülkelerine doğru olması, bu iki toplum türünün yapısal özellikleriyle alakalıdır. Batı ülkeleri Sanayi Devriminden bu yana müthiş bir sıçrama gerçekleştirdiler. Bu ülkelerin yaşam standartlarının yüksek olması dünyanın geriye kalan yoksulları için hep çekici bir neden olmuştur.

Neo-klasik ekonominin göç makro kuramı iş piyasası ile emek arz talep dengesini esas alır. Gelişmiş ülkelerde istihdam olanakları fazla ve ücretler

yüksektir. Gelişmekte olan ya da yoksul ülkelerde ise işgücü fazla iş olanakları kısıtlıdır. Zengin ve fakir ülkelerin sahip olduğu bu iki dinamik bu ülkeler arasında göçün gerçekleşmesini sağlar. Yoksul ve gelişmekte olan ülkelerdeki emek arzının fazlalığı ücretlerin düşük olmasına neden olur. Buna mukabil sınırlı bir emek arzına ve büyük bir sermayeye sahip ülkelerde işçi ücretleri daha yüksektir. Ücret farkı ve istihdam olanaklarından dolayı fakir ülkelerden zengin ülkelere doğru bir işçi göçü yaşanmaktadır (Lewis, 1966). Fakir ülkelerdeki işgücü arzı, zengin ülkelerde ise işgücü talebi göçün gerçekleşmesindeki ana sebeptir. Ancak fakir ülkelerden zengin ülkelere göç devam ettikçe zengin ülkelerdeki ücretler düşme eğilimine girecektir. Bu durum zengin ülkelerin ihtiyaç duyduğu kadar işgücünü almasıyla sonuçlanır. Alınan iş gücü belli bir doyum noktasına ulaştıktan sonra denge durumu yakalanır. Denge durumunda ise iş gücü maliyetleri kendiliğinden ayarlanmış olacaktır. Neo-klasik göç makro kuramı, çekici ve itici faktörler paradigması ile benzerlik göstermektedir. Göçün gerçekleştiği kalkış yerinin iticiliği ve varış yerinin çekiciliği her iki kuramda da merkezi role sahiptir. Ancak bu kuramların farklılaştığı nokta çekici ve itici faktörler paradigması ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal gibi faktörleri esas alırken neo-klasik ekonomi göç makro kuramı adından da anlaşılacağı üzere ekonomi ilkesini esas alır.

Neo-klasik ekonominin mikro göç kuramı ise toplumsal yapılardan ziyade bireyi esas alır. Sjaastad, Borjas ve Todaro'nun geliştirdiği bu kurama göre toplumsal yapılar karşısında rasyonel bireyin kararları etkilidir. Bireyler kendi çıkarlarını maksimize etmek için kâr-zarar hesapları yaparlar. Daha yüksek kazanç elde edebilmenin olanakları rasyonel olarak gerçekleşmişse bireyler göç eder. Bu kararlar emeğini sermayeleştiren bireyin kendisine yaptığı yatırım olarak ta düşünülebilir (Abadan ve Unat, 2006, s.23). Bu kurama göre birey göç etmeden önce bir maliyet hesabı yapar. Göç edeceği ülkede alacağı ücretten o ülke toplumuna uyum göstermeye, yeni bir dil öğrenmekten yaptığı yolculuk masraflarına kadar bütün gider kalemlerini hesaplamaktadır.

### **Emeğin ve Göçün Kadınlaşması**

Kadınların çalışma hayatına yönelik geliştirilen model kadınları ücretsiz ev işlerinden ücretli emeğe geçişini sağlamakla onlar için bir özgürlük alanı yaratmış gibi görünse de işin iç yüzü farklıdır. Standart bir ücretle ve günün belli saatlerini çalışma ile geçiren ve geriye kalan zamanı kendine ayıran sanayi işçisi profili küresel sermaye açısından maliyetleri yükseltmekteydi. Maliyetleri azaltmak için işlerin belli bir kısmını kadınlara havale eden sermaye sahipleri emek ücretini azaltarak bir esneklik sağlamaktaydı. Emeğin daha ucuza satıldığı esnek üretim modelinde çalışma zamanı da belirsiz bir hale gelmekteydi. Hizmet sektöründe giderek artan iş hacmi işin kadınlara bırakılmasının önünü açıyordu. Sanayide çalışan işçinin aldığı ücret kendisini ve ailesini asgari düzeyde geçindirmeye yetiyordu. Ancak esnek üretim

modeliyle ücretler çok düşürüldü ve hemen hemen herkesin çalışmasının şart koşulduğu bir döneme girildi. Kadınlar açısından esnek emek modeli haneye ek gelir demektir ve herhangi ücretli bir işte çalışmayan kadınlar için iyi bir fırsat gibi görüldü. Ücretli işlerde çalışmaya başlayan kadınlar çok düşük ücretlerle çalışmaktaydılar. İş sözleşmeleri ya hiç yoktu ya da kısa dönemli sözleşmeler yapıyordu (Standing, 2019, s.107-110). Emeğin ucuza satıldığı yarı zamanlı ve güvencesiz işlerin kadınlara havale edildiği bu durumda bir özgürlükten bahsetmek yerine kadınların yoksulluk çemberinde giderek daha çok çalışmasının önü açıldı. Eskiden sadece ev işlerini yerine getiren yoksul kadının iş yükü esnek üretim modeli ile daha da artmaktadır. Ücretli bir işte çalışarak elde edeceği gelirin onun sosyal yaşamında radikal bir değişiklik yapacağını ummak büyük bir iyimserlik demektir.

Kadının kamusal alandaki görünürlüğü belli toplumsal pratikler neticesinde ortaya çıkar. Toplumsal hareketliliğin arttığı günümüzde göç bu pratiklerin en belirgin olanını temsil etmektedir. Göçün cinsiyete göre dağılımına bakıldığında erkekler ve kadınlar arasında belli farklılıkların olduğu ortaya çıkmaktadır. Göç eden kadınların çoğunluğunun genelde evlilik ve eğitim amaçlı göç ettikleri görülmektedir. Erkeklerde de eğitim amaçlı göç konusu iken kadınlardan farklı olarak iş arama/bulma nedeniyle daha fazla göç ettikleri görülmektedir (Kocaman, 2008, s.65). Toplumsal patriyarki göç olgusuna da etki etmektedir. Göçler bu bağlamda değerlendirildiğinde bağlantılı göç gerçekliğiyle karşılaşılır. Bağlantılı göç kadınların göç etme nedenleri arasında ilk sıralarda yer almaktadır. Ailenin iş bulma veya tayin/atama gibi herhangi bir nedenle göç etmesine bağlı olarak kadının da göç etme hareketine bağlantılı göç denilmektedir. Burada kadının aile içindeki edilgen ve erkeğe bağımlı konumu itibarıyla başka mekâna hareket etmesi söz konusudur (İlkkaracan ve İlkkaracan, 1998, s.3). Kadının erkeğe bağımlı halde hareket etmesi, göç edilen yeni mekânda kadının eve daha fazla kapanmasına yol açabilir. Kadının işgücü piyasasına dâhil olması erkeğin iznine bağlıdır. Koca eşinin gelir getiren bir işte çalışmasına genellikle izin vermemektedir.

## **YOKSULLUK VE GÖÇ İLİŞKİSİ**

Göçler temelde yaşanan yerin imkânlarının yaşayanlar tarafından kısıtlı bulunmasıyla yapılmaktadır. Ülkemizin göç profiline bakıldığında zaman göçün genelde kırsal kesimden kentlere doğru yapıldığı görülmektedir. Sanayi Devrimi ile birlikte Dünyada da göçün yönü ekseriyetle böyle olmuştur. Bölgeler arasındaki gelişmişlik farkı göç lokasyonunu belirleyen temel unsurlardan biridir. Az gelişmiş bölgelerin kırsal yerleri ve şehirler göç veren bölgelerdir. Gelişmiş bölgeler ise sahip olduğu sanayi ve hizmet sektörlerinin canlılığı ile göç alan yerler konumundadır. Bölgelerin sahip olduğu varsıllık ve yoksulluk durumu göçün temelinde yatan nedensel ilkeyi açıklamaktadır. Ancak günümüzde yaşanan küreselleşme olgusu karşısında herhangi bir toplumu dış etkilerden azade, kendi başına bir toplum olarak görmek eksik bir bakış açısı

geliştirmeye neden olur. Küreselleşen dünyada toplumlar ekonomi ve teknolojiye dayalı olarak birbirini etkilemektedirler. Bu etkileşim toplumların gelişmişlik seyrini doğrudan belirlemektedir. Güçlü sermaye ve teknolojilere dayalı olarak dünyanın bazı bölgeleri (Batı Avrupa, Kuzey Amerika-ABD, Kanada) gelişirken diğer bölgeler bu gelişmişlikten yeterince faydalanmamakta ve görece yoksullaşmaktadır. Bu sebeple yoksul bölgelerde yaşayan insanlar zengin Kuzeybatı ülkelerine doğru göç etmektedir (Mutluer, 2003, s.12). 21. yüzyılın en önemli problemlerinden olan uluslararası göç ve mülteciler problemi dünyada hâkim olan üretim tarzından elbette bağımsız düşünülemez. Hem dünya genelinde hem ülkemiz özelinde göç olgusuna yakından baktığımızda, göçün gerçekleşmesinin temelinde bölgesel eşitsizliklerin yaşandığı görülecektir. Bu eşitsizliklere bağlı olarak sermaye, mal ve hizmetlerin belli bölgelerde yoğunlaştığı diğer bölgelerin ise bu imkânlardan yoksun bırakıldığı görülmektedir.

Bölgesel farklılıklar sınıflı toplum özelliğini yansıtması bakımından önemlidir. Sermayenin belli bölgelerde ve toplumsal kesimlerde birikmesi diğer kesimlerin yoksullaşmasını meydana getirmektedir. Yoksulluk olgusu bu nedenle yoksul bölgelerin, az gelişmiş ülkelerin bir sorunu olarak değerlendirilmekteydi. Özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra gelişen “sanayi toplumuna geçiş” miti bu düşünceyi desteklemekteydi. Ancak dünyanın gelişmiş sanayi ülkelerinde de varlıklı kesimin karşısında yoksul kitlelerin olması, küresel kapitalist sistemin meşruluğunu tartışmaya açtı. Dünya Bankası gibi kuruluşlar yoksulluk ile mücadele etmek üzere oluşturuldu (Kaygalak, 2001, s.125-126). Yerküreyi “pazar” olarak imleyen sermaye kâr maksimizasyonuna bağlı olarak küreselleşmektedir. Yoksulluğun müsebbibi olan sermaye küreselleştikçe yoksullukta küreselleşmektedir.

Göç ve yoksulluk ilişkisini küresel kapitalizme dayandıran Ayhan Kaya (2009)’a göre, hemen hemen bütün göçler zora dayanmaktadır. Göçlerin özünde yoksulluk, yoksunluk, sosyal politik ve ekonomik dışlanma vardır (Kaya, 2009, s.24). Küreselleşen dünya ekonomisi dönemsel krizler yaşamaktadır. Yaşanan her kriz doğrudan veya dolaylı olarak göç hareketlerini meydana getirmektedir. 1970’lerde adına petrol krizi denilen küresel kapitalizm krizi yaşandı. Bu krizin aşılması yeni ekonomi-politikaların tedavüle sokulması ile mümkün olabildi. Bu dönemde kapitalist üretim biçiminin gerçekleştirdiği yeni politikalar yani neoliberalizm ile sosyal devlet uygulamaları bir hayli azaltıldı. Ücretlerin düşürülmesiyle krize çare bulmaya çalışan neo-liberalizm politikaları kentlerde devasa işsiz kitlelerin oluşmasına yol açtı. Kapitalizmin kâr mantığına dayanan mottosu neoliberal politikalarla gelir dağılımı adaletsizliğini alabildiğince derinleştirdi (Kaygalak, 2009, s.6). Kapitalizm yaşadığı krizlerin yükünü emek cephesine havale ederek var olan emek sömürsünü daha da derinleştirdi. 1970’li yıllara gelindiğinde neoliberal politikacılar ve iktisatçılar büyüme ve kalkınmanın temelde rekabet gücüne dayandığını, rekabetin gelişmesi ile her şeyde potansiyel olarak bir artışın meydana geleceğini öngören piyasacı mantığı hayatın birçok alanında



uygulamaya başladılar. Ürünlerin pazar rekabetinin ötesinde emek bloku arasında bir rekabeti uygulamaya koydular. Rekabeti öngören yeni uygulamalar ile emek piyasasında esnekliğin olması şarttı. Üretim aşamasında esnekliğin olması demek, üretici kesimin risklerle karşı karşıya kalması demektir. İş güvencesi olmayan, düzenli bir gelirden yoksun işçiler ve onların ailelerinden oluşan, sayıları milyonları geçen kimselerden oluşan bu risk grubu küresel bir “prekarya”nın ortaya çıkmasına neden oldu (Standing, 2019, s.11). Sanayi Devrimi ile hızlı bir gelişme gösteren batılı ülkelerde emekçi kesimin sabit ve garantili iş akdi postfordist çağda ortadan kalkmıştır. Emek piyasasının esnekleştirilmesi ile artık hiçbir iş güvenli değildir (Hardt ve Negri, 2011a, s.147). Küresel sermayenin fordist üretim ilişkilerini terk edip esnek üretime geçmesi sistemsel bir değişikliği meydana getirdi. Yeni sistemde bütün vasıf ve iş ehliyetlerine rağmen minimum düzeyde iş güvencesinden yoksun olan milyonlarca insan yoksulluk girdabına düştü. Emek cephesindeki insanların piyasaların aşırı rekabeti karşısında her an işinden olma, sistemin dışına atılma korkusu onların iradelerine ket vurmaktadır. Bu korku ile sömürüyü içselleştiren insanlar haklarının çiğnenmesine, vasıflarının önemsizleştirilmesine rıza göstermek zorunda bırakıldılar.

Üretimde Fordist yönetimin işbaşında olduğu dönemde işçilerin çalışma zamanı ve alacakları ücretler garanti altına alınmıştı. Emek sürecinin esnetilmesi ile kapitalizm piyasada yeni kontrol stratejileri geliştirerek işçilerin istihdamı ve ücretleri konusunda müphemlik yaratmıştır. İşçilerin çalışma zamanlarının parçalanması ve farklı işler arasında gidip gelmelerinin müphem bir hal alması onların zaman üzerindeki tasarruflarını yitirmelerine yol açmaktadır. İşçilerin gün içinde çalıştığı saatler ile çalışmadığı saatler ayrımının ortadan kalması bu kontrol stratejilerinden bir tanesidir (Hardt ve Negri, 2011b, s.154-155). Esnek üretim ilişkilerinin ortaya koyduğu müphemlik işçilerin daimi çalışabilecekleri ve standart ücret alabilecekleri çalışma düzeyini ortadan kaldırmıştır. Çalışma zamanının belirsiz olması ve çalışacağı işin önceden tanımlı olmaması işçilerin tamamen güvencesiz hale geldiğini ortaya koymaktadır.

Kapitalizmin sermayeye tanıdığı dolaşım özgürlüğü küresel çapta kapitalizmin egemenliğini ilan etmesiyle sonuçlandı. Neoliberal politikaların emrettiği şekliyle rekabeti temel ilke olarak kabul eden küresel kapitalizmin hedefinde bir girdi olarak emek cephesinin maliyetlerini düşürmek vardı. Örneğin tekstil kenti olarak bilinen İtalya'nın Prato şehrine 1989 yılında gelen otuz sekiz kişilik Çin'li göçmen grubu bu şehirde tekstil üretimine dâhil oluyorlar. 2008 yılına gelindiğinde Prato şehrinde Çin'lilere ait kayıtlı firma sayısı 4.200'ü, Çinli işçi sayısı da 45.000'i bulmuştu. İtalya'ya göç eden Çinlilerin hem firma hem de işçi bazlı bu artışı ile İtalyanların rekabet edemediği görülmektedir. 2000 yılında 31.000 İtalyan işçinin çalıştığı sektörde 2010 yılında yalnızca 20.000 İtalyan işçinin çalıştığı kaydedilmiştir (Standing, 2019, s. 16-17). Ülkeler arası göçlerin yol açtığı bu olumsuz durumun bir örneğini ülkemizde de görmek mümkündür. 2011 yılında Suriye'de başlayan savaş

nedeniyle pek çok Suriyeli ülkemize göç etmek zorunda kalmıştır. Kitlesele göçlerin gerçekleştiği ilk dönemde yerel halkın Suriyeli mültecilere karşı olumlu bir kabulleri vardı. Ancak savaşın uzun sürmesi ve gelen mültecilerin ülkeye kalıcı olarak yerleşmeleri yerel halkta huzursuzluğa neden oluyordu. Elazığ ilinde yapılan bir saha araştırmasının sonuçları bu huzursuzluğu ortaya koymaktadır. Çalışmaya göre düşük ücretlerle ve sigortasız çalışan Suriyelilerin olumsuz rekabete yol açtıkları tespit edilmiştir (Taş ve Tekkanat, 2018, s.80-81). Hem Prato şehrinde hem de Elazığ örneğinde görüldüğü gibi dışarıdan gelen insanların varış yerinde huzursuzluğa neden oldukları tespit edilmiştir. Varış yerinde istihdam edilen işçilerin gelenlerle rekabete gireceği, bu rekabet sonucunda işini kaybedeceği kaygısı ön plana çıkmaktadır. Yoksul göçmenlerin varlığından gizli bir memnuniyet duyan sermaye sahipleridir. İşsiz göçmenler bu sermayedarlar için ucuz emek anlamına gelirken, çalışanlar için bir tehdit unsuru haline gelmektedirler. Emek blokunda çalışan işçiler ile dışardan gelenler arasında bir gerilim meydana gelmektedir.

Herhangi bir yerde uzun süre düşük ücretle çalışan birisi için dışardan gelen göçmenler gerilim nedeni olur. Göçmenlerin kendi bölgesinde daha iyi işler kaptığını, mevcut sosyal yardımlardan daha fazla yararlandığını düşünerek onlarla karşı karşıya gelmektedir. Bu karşı karşıya gelmelerinin nedeni, onların içinde yaşadıkları ekonomik ve sosyal yapılarıdır (Standing, 2019, s.49). Sanayi Devriminin başlamasından sonra işçilerin çalışma zamanı, yaşadıkları mekânlar ve alacakları ücretler işçi ve işveren arasında düzenlenirdi. Çalışan işçilerin dışında kalan atıl insan kitlesi Marks ve başkalarının da belirttiği gibi “endüstriyel yedek ordu”yu oluşturuyordu. Endüstriyel yedek ordu adından da anlaşılacağı gibi her an işe girmek için yedekte bekleyen ve çalışan işçiler için tehdit oluşturan bir ordudur. Bu tehdit çalışanlar için iki noktada tehlikeli bir hal alır. Birincisi, bu ordunun işsiz ve yoksul oluşları çalışanlar için ibret oluşturur. İkincisi, bu yedek ordu ile birlikte piyasada fazla emek arzı söz konusu olur. Fazla emek arzı emeğin daha ucuza satılmasına yol açar. Bu durum işçiler karşısında işverenin elini güçlendirir. Sermaye bu anlamda ucuz emek gücünün fazla olduğu coğrafyalara doğru kayar (Hardt ve Negri, 2011a, s.146-147). Mevcut üretim ilişkileri insanlara istihdam anlamında bir güvence sağlamadığı gibi, istihdam olayını çalışabilecek kişiler arasında bir krize dönüştürerek bu durumdan kârlı çıkmaktadır. İş elde tutmanın rekabete dayandığı bu ortamda işveren en düşük ücretle işçi çalıştırma yoluna gidecektir. İşverenler günümüzde kazançlarını artırmak için daha fazla işçi çalıştırmak zorunda değiller. Şayet daha fazla işçi çalıştırmak gibi bir gereklilik söz konusu olursa onları, dışarıdan gelen ve yerli işçilerden daha ucuz ücretlerle çalışan işçilerden seçeceklerdir (Bauman, 1999, s.94) Düşük ücretlerle giderek yoksullaşan bu kesim kendi yoksulluklarının sorumlusu olarak birbirlerini görmektedirler. Oysa hem kentte yaşayanların hem de dışardan kentte gelen yoksulların yoksulluklarının sorumlusu küresel kapitalist sistemin yarattığı eşitsiz toplumsal yapılarıdır.

Kapalı ekonomilerin devrinin bitmesiyle başlayan küreselleşme ile birlikte toplumsal hareketliliğinde arttığı görülmektedir. Sınır ötesi seyahatlerin bir milyarı aştığı ve giderek bu rakamın arttığı yer küre üzerinde ciddi bir göçmen hareketliliği meydana gelmektedir. Uluslararası Göç Örgütü'nün 2010 yılı verilerine göre dünya nüfusunun % 3'üne tekabül eden 214 milyon uluslararası göçmen kayıt altına alınmıştır (Standing, 2019, s.155-156). Göçmen ve mülteci gibi kavramların dünya kamuoyu tarafından daha fazla konuşulduğu bu dönemde göçün yönü belirleyici olmuştur. Dünyanın yoksul ve az gelişmiş bölge/ülkelerinden gelişmiş ülkelere doğru yapılan göçler iki düzeyde gerçekleşmiştir. Göç etmesine izin verilmiş ve göç ettiği ülke tarafından kabul edilmiş 'yasal' göçmenler ile genelde başka bir ülkenin sınırlarından içeri kaçak yollarla giren 'yasa dışı' göçmenler bu iki düzeyi oluşturmaktadır. Ülkeler yasadışı göçü önlemek için yasalar çıkarmalarına rağmen bu göç dalgası tamamen engellenmiş değildir. Kaçak göçmenler pek çok çıkar grubunun işine yaramaktadır. İlk elden ucuz emek deposu olan yasa dışı, diğer adıyla kaçak göçmenler gözden çıkarıldıkları zaman rahatlıkla sınır dışı edilebilirler (Standing, 2019, s.157-158). Kaçak göçmen olayı hükümetler ile sermaye arasında üstü kapalı bir problem alanını teşkil etmektedir. Hükümetler kaçak göçü engellediğinde sermaye cephesinde emek kıtlığı şikayetleri yükselmektedir. Tarla işleri, yaşlı bakımı ve ev işi gibi işleri, atölye işlerini (Hardt ve Negri, 2011b, s.156-157) kaçak göçmenlerin ifa ettiği bilinen bir realitedir. Kaçak göçün sermaye için ucuz emek ordusu olduğunu hem Standing hem de Hardt ve Negri belirtmektedirler. Kapitalist sermaye birikimin insan emeği bakımından us dışılığının yanında kaçak göçmen emeği konusunda hukukun dışına çıkmakta beis görmemesi, sermaye rejiminin karakterini ortaya koymaktadır.

Uluslararası göçün problemleri yüzünü kaçak göç oluşturmaktadır. Yaşanılan yerin iticiliği bu göç türünü sürekli canlı tutmaktadır. Göç hareketlerini hayalet olarak imleyen Michael Hardt ve Antonio Negri (2015)'e göre bu hayalet bütün dünyayı dolaşmaktadır. Ekonomistlerin bu hayaletin dolaşmasını çeşitli nedensel ilkelerle açıklaması yanında göçmenlerin özgür hareket etme arzusu belirleyici olmaktadır. Yasal göçler bu gizli göçlerle karşılaştırıldığında deve de kulak kalır (Hardt ve Negri, 2015, s.220).

## **YOKSULLUK VE GÖÇÜN DOĞURDUĞU GÜVENCESİZLİK**

Serbest piyasa ekonomilerinin tipik özelliği herhangi bir bölgeye sıkışıp kalmak yerine gelişip serpileceği bölgelere doğru hareket etme yeteneğine sahip olmasıdır. Neoliberal düşünürler sermaye hareketini "Dünyayı, koşullar nerede uygunsuzsa yatırım, istihdam ve gelirin de oraya akacağı, giderek açılan bir yer olarak algılıyorlardı" (Standing, 2019, s.18) şeklinde bir özgürlüğe sahip olduğunu beyan ediyorlardı. Sermaye kârını yükseltmek adına özellikle ucuz iş gücünün fazla olduğu, tüketimin henüz hükümranlığını ilan etmediği

“gelişmekte olan” ya da “yeni yükselen” ekonomilere yatırım yaparken “gelişmiş” ekonomilerdeki iş yerlerinin kapanması ve çalışanların büyük tavizler vermesi (Bauman, 2015, s.15) sorunu ortaya çıkmaktadır. Sermayenin dünya üzerindeki serbest dolaşımı çalışanların her an işini kaybedebileceği riskini ortaya koyar.

Liberal ekonomi politiğin ayırt edici özelliği kendisini çok iyi saklama becerisi göstermesidir. Liberalizm sosyal eşitsizliklerin, gelir dağılımındaki adaletsizliğin, dünyadaki zenginlerin aşırı zenginleşmesinin fakirlerin iyice fakirleşmesinin hatta sermaye sahiplerinin sermayeyi edinme şekillerinin öznesini ifşa etmez. Klasik liberalizmin piyasa toplumuna geçişi “gizli el” metaforuyla açıklaması bu gizleme vehminin dâhiyane çözümü olmuştur. Oysa gizli el çokta gizli değildir. Bauman, (2015) sermaye ve devletin sermayeyle olan ilişkisi temelinde anlaşılması gereken gizli el’in sahipleri bellidir der. Devletin para hareketleri ve bankaların üzerindeki düzenlemelerini kaldırması, sermaye sahiplerinin daha fazla kâr elde etmek için uygun ortamı bulması ve sömürü ilişkisini azamileştirmesine imkân tanınmasıdır. Aynı zamanda devlet işgücünün bağlı olduğu düzenlemeleri de kaldırarak fakirlerin daha fakirleşmesine yol açmaktadır. Böylece işgücü işverenlerin keyfi uygulamalarına maruz kalmaktadırlar (Bauman, 2015, s.36-37). 1980’lerden itibaren egemen olan neoliberal anlayış devleti küçültme yoluna giderek sermayeyi tamamen başına buyruk hale getirdi. Sosyal adaleti sağlamakla mükellef olan devlet refahı sağlamak için yapması gereken harcamaları finans ve iş çevreleri ile askeri alanların çıkarlarına hizmet etmektedir. Neoliberal devlet finans çevrelerinin, banka ve şirketlerin çıkarları doğrultusunda planlamalar yapmaktadır. Neoliberal devlet ile sermaye sahipleri dirsek teması kurarak bu planlamaları yapmaktadır. Örneğin “hangi yazılımın geliştirileceğini, hangi barajın yapılacağını, bir evin kimin satın alacağını ve benzeri şeyleri” (Hardt ve Negri, 2013, s.94-95) sermaye sahipleri işaret eder ve devlet bu hususlarda gerekli planlamaları yapar. Toplumsal eşitsizliklerin temelinde hem pratikte hem de teorik olarak adaletsiz dağılmış güç ilişkileri yatar. Pratikte yaşanan adaletsizlik emek sömürüsü, gelir dağılımındaki adaletsizlik, kaynaklara ulaşmadaki bir kesimin aleyhine konulmuş bariyerler, fırsat eşitsizliği gibi mefhumlar gösterilebilir. Teoride ise özellikle ekonomi bilimlerinin ve siyasalın kullandığı terminoloji bu adaletsizliklerin üstünü örtme vazifesi görmektedir. Piyasa kendi kendini düzenler ve gizli el gibi metaforlar özneyi gizleme amacıyla tedavüle sokulmuş kavramlardır. Oysa hem Bauman’ın hem de Hard ve Negri gibi düşünürlerin ortaya koydukları şekliyle sermaye ve sermayeye hamilik yapan devlet piyasalara konumlanan gizli eldir.

Yoksulluk ve yoksulluğa bağlı gelişen toplumsal hareketler insan eliyle üretilmiş sosyal eşitsizliğin sonuçlarıdır. Gizli el denilen sermayenin bu eşitsizliği yarattığı aşikârdır. Bu konuda yapılmış çalışmaların ortak özelliği, dünyada zenginlik ile yoksulluk arasındaki uçurumun giderek derinleştiği-

dir. Görece zenginlerin aşırı zenginleştiği, yoksullarında bu oranda fakirleştiği bir eşitsizlik durumu söz konusudur (Bauman, 2015, s.16). Neoliberal ekonomi modelin emek cephesine sunmuş olduğu yeteneğe göre piyasada yer alma ilkesi günümüzde aşınmış durumdadır. Standing, bu ilkenin günümüz toplumsal hareketlerini açıklamada yetersiz kaldığını ifade etmektedir (Standing, 2019, s.104). İşçinin emeğiyle piyasada yer alması, emeğin mobilizasyonunu sağlamaktaydı. Ancak günümüzde devasa büyüklükteki kitlelerin göç hareketleri piyasada belirli kurallara göre emeklerini satabilecekleri ve kısmen de olsa iş güvencesinin olduğu güvenli limanlar yoktur. Klasik liberalizmin şafağında kalan merkantilist anlayışa göre sermaye sahibi ve emek sahibi piyasada karşılaşır. Her iki taraf emek ve sermaye değiş tokuşu yaparlar. Emek sahibi sermaye sahibine emeğini sunar ve bunun karşılığında sermaye sahibinden belli bir ücret alır (Hardt ve Negri, 2013, s.19). Klasik liberalizmde emek sahibi emeğini pazarlayabileceği bir alan ve muhatap bulmaktadır. Emeğini özgürce pazarlayabilmekte ve belirli oranda iş akdini talep etmektedir. Ancak neoliberal dönemde hayatın bireyler açısından akışkan hale gelmesi güvencesizliklere kaynaklık etmektedir.

Küreselleşme ile birlikte dünyanın herhangi bir yerinde gelişen bir olay dünyanın başka yerlerini etkilemektedir. Ekonomik büyümede atağa kalkan Çin dünyanın en gelişmiş ekonomilerini yakalarken, bu büyümenin önemli sacayaklarından birini düşük ücretler teşkil etmektedir. Çin'deki düşük ücretler dünya ölçeğinde işçi ücretlerini etkilemiştir. Ucuz emek cenneti olan Çinin yabancı sermayeyi kendi topraklarına çekmesi uzun zaman almadı. Tayvan menşeli Hon Hai Precision Sanayi Şirketine bağlı olan ve dünyanın en büyük fason üreticisi konumunda bulunan Foxconn Çin'de faaliyet göstermektedir. 900 bin işçi ile Çin'de faaliyet gösteren bu şirket kötü bir üne sahiptir. Şirket 2009-2010 yıllarında çalışanlarının intiharı ile gündeme geldi. Kırsal alandan kente göç edenlerin çalıştırıldığı şirkette uzun çalışma saatleri ve düşük ücretler çalışanları intihara sürüklemekteydi (Standing, 2019, s.54-56). Anti-kapitalist sol terminolojinin beylik laflarından olan "Kapitalizm öldürür" lafı bir uyarıdan daha fazlasını anlatmaktadır. Foxcon şirketinde çalışan insanların, bütün insanlar gibi, sadece insan olmaları bakımından kendilerine sıkı sıkıya bağlı olan yaşama hakkı daha fazla kâr için daha fazla emek sömürüsü anlayışına kurban edilmektedir.

## TARTIŞMA VE SONUÇ

Yoksulluk ve göç birbirlerini doğuran, besleyen ve kronik problemlere yol açan toplumsal olgulardır. Dünyanın en gelişmiş ekonomilerine sahip ülkelerden en az gelişmiş Afrika'nın yoksul ülkelere kadar yoksulluk dünyanın her yerinde vardır. Gelişmiş ülkelerin, dünyanın geriye kalan ülkelerindeki zenginlikleri sömürmesi bu ülkelerin yoksul düşmesine neden olmaktadır. Yoksul düşen ülkelerde adaletli bir gelir dağılımı olmadığından dolayı mutlak yoksulluk sınırında yaşayan milyonlarca insan vardır. Bu yoksul ve umutsuz

insan kitlesi dünyanın zengin ekonomilerine sahip ülkelerine doğru topluca göç etmektedirler. Göçün yönü genelde yoksul bölge/ülkelerden zengin ülkelere, kırsal alanlardan kentlere doğru olmaktadır.

Günümüzde kırsal alanlardan kentlere doğru yapılan göçün sanayileşen ulus devletlerin mali programları ile yakından bir ilgisi vardır. Hükümetler çalışanların haklarına dair düzenlemelere yeterli ihtimamı göstermemektedir. Sendikal hakların gerilemesiyle güvencesiz bir konuma itilen emekçiler için geçici sözleşmeler kural haline getirilmektedir. Hükümetlerin firmalara sağladığı sübvansiyonlar sayesinde serbest üretim bölgeleri oluşturulmakta ve kırdan kentlere göç hızlandırılmaktadır (Standing, 2019, s.180). Standing'in dikkat çektiği şekliyle kapitalizm aslında büyük göçmen emeği üzerinden yükselmektedir. Göçmen emeği ne kadar çok sömürülürse, emeği sömüren firmalar o kadar artı değer kazanmaktadır.

Küresel sermaye ile yoksul göçmen kesim arasında semiyotik bir ilişki vardır. Sermayedar için maliyet girdisi olan işçi ücretleri ne kadar ucuza denk getirilirse işçinin ürettiği artık değer o kadar artar. Yani sendikal haklarından yoksun, herhangi bir güvencesi olmayan, çalışma zamanı belli olmayan, yaşamını devam ettirmek için kendi donanımına bakmaksızın düşük ücretle önüne çıkan herhangi bir işi kabul eden milyonlarca insanın varlığı sermaye sahipleri için bulunmaz nimettir. Günümüzde uluslararası göç bir insanlık sorunu olarak gündemdeki yerini korurken, göçün bitmesini istemeyen sermaye sahipleri bu niyetlerini üstü kapalı şekilde de olsa hükümetlere bildirmektedirler. Ulus devletin kuruluş mantığı ve ilkeleri gereğince sermaye sınıfının çıkarlarını düzenleyerek bir toplumsal düzen ve denge kurma çabası, hükümetlerin yönetim tarzını teşkil etmektedir. Hem ulus içi hem de uluslararası düzeyde hükümet programları sermaye çıkarlarını maksimize etmek üzerine oluşturulur. Küresel sermaye ile insan emeği arasında ters bir orantı kurmak mümkündür. Küresel sermaye arttıkça, insan emeği özellikle yoksul göçmen emeği daha fazla sömürülür. Ezcümle, sermaye küreselleştikçe yoksulluk ve göç olguları da küresel bir hal almaktadır.

## KAYNAKÇA

- Abadan-Unat, N. (2006). *Bitmeyen göç: Konuk işçilikten ulus-ötesi yurttaşlığa*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Akan, Y. Arslan, İ. (2008). *Göç ekonomisi: Türkiye Üzerine Bir Uygulama*. Ankara: Ekin Yayınları.
- Akkaya, T. (1979). *Göç ve değişim*. İstanbul: Ed. Fak. Basımevi.
- Bauman, Z. (1999). *Çalışma, tüketicilik ve yeni yoksullar*. (Ü. Öktem, Çev.). İstanbul: Sarmal Yayınevi.
- Bauman, Z. (2015). *Azınlığın zenginliği hepimizin çıkarına mıdır?*. (H. Keser, Çev.). (2. Bs). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (2013).
- Bottomore, T. (2005). *Marksist düşünce sözlüğü*. (M. Tuncay, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları. (1983).

- Dumanlı, R. (1996). *Yoksulluk ve Türkiye'deki boyutları*. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı Yayın No:2449.
- Ensari, S. (2010). TÜİK'in yoksulluk analizleri üzerine. *Maliye Finans Yazıları*, 24(87). 9-15.
- Erdoğan, N. (2001). Garibanların dünyası: "Türkiye'de yoksulların kültürel temsilleri üzerine ilk notlar". *Toplum ve Bilim*, 89, 7-21.
- Gül, H., ve Sallangül, S. (2008). Yoksulluk ve yoksulluk kültürü tartışmaları. N Oktik (Ed.), *Türkiye'de yoksulluk çalışmaları* içinde (s. 57-96). İzmir: Yakın Yayınları.
- Hardt, M. ve Negri, A. (2011a). *Çokluk, imparatorluk çağında savaş ve demokrasi*. (B. Yıldırım, Çev.). (2. Bs). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (2004)
- Hardt, M. ve Negri, A. (2011b). *Ortak zenginlik*. (E. Yıldırım ve B. Yıldırım, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (2009).
- Hardt, M. ve Negri, A. (2013). *Duyuru*. (A. Yılmaz, Çev.). (2. Bs). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (2012)
- Hardt, M. ve Negri, A. (2015). *İmparatorluk*. (A. Yılmaz, Çev.). (8. Bs) İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (2000)
- İlkkaracan, P. ve İlkkaracan, İ. (1998). 1990'lar Türkiye'sinde kadın ve göç. O. Baydar (Ed). *Bilanço 98: 75 yılda köylerden şehirlere* içinde (s. 305-322). İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- İnsel, A. (2001). İki yoksulluk tanımı ve bir öneri. *Toplum ve Bilim*, 89, 62-72.
- Kaya, A. (2009). *Türkiye'de iç göçler bütünleşme mi geri dönüş mü? İstanbul Diyarbakır Mersin*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Kaygalak, S. (2009). *Kentin mültecileri, neoliberalizm koşullarında zorunlu göç ve kentleşme*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Kocaman, T. (2008). *Türkiye'de iç göçler ve göç edenlerin nitelikleri (1965-2000)*. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları.
- Lewis, O. (1965). *İşte hayat*. (V. Çelikbaş, Çev.). İstanbul: E Yayınları.
- Lewis, W. A. (1966). Sınırsız emek arzı ile iktisadi kalkınma. (Metin Berk, Çev.). *İktisadi Kalkınma Seçme Yazılar, ODTÜ. İİBF*. Ankara: 89-131
- Mutluer, M. (2003). *Uluslararası göçler ve Türkiye*. İstanbul: Çantay Kitabevi Yayınları.
- Ortaylı, İ. (2006). Genel göç olgusu. M. Ersin (Yay. Haz.). *8-11 Aralık 2005 Uluslararası Göç Sempozyumu Bildiriler* içinde (s. 19-22). İstanbul: Zeytinburnu Belediye Başkanlığı Yayını.
- Öztaş, C. ve Zengin, E. (2006). Göç ve Azerbaycan: Bir insanlık dramı olarak Azerbaycan'da mülteciler sorunu. M. Ersin (Yay. Haz.). *8-11 Aralık 2005 Uluslararası Göç Sempozyumu Bildiriler* içinde (ss. 65-75). İstanbul: Zeytinburnu Belediye Başkanlığı Yayını.
- Sirkeci, İ. (2006). Küresel kontrol çabalarına karşı bireysel aşma çabaları: Türkiye ve Irak örneklerinde uluslararası göçün evrimi. M. Ersin (Yay. Haz.). *8-11 Aralık 2005 Uluslararası Göç Sempozyumu Bildiriler* içinde (s. 33-39). İstanbul: Zeytinburnu Belediye Başkanlığı Yayını.
- Standing, G. (2019). *Prekarya: Yeni tehlikeli sınıf*. (Ergin Bulut, Çev.). (5.Bs). İstanbul: İletişim Yayınları.

- Taş, D. ve Tekkanat, S. S. (2018). Yerel halk ve Suriyeli sığınmacılar arasında bir kent: Elazığ örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları*. 10(4), 77-90.
- Türkdoğan, O. (1977). *Yoksulluk kültürü: Gecekonduların toplumsal yapısı*. (2. Bs). İstanbul: Dede Korkut Yayınları.



# ULUSLARARASI KURULUŞLAR AÇISINDAN KADININ GÜÇLENDİRİLMESİNE BAKIŞ

Neşe Yıldız<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4247-8163>

## Öz

*"Kadınların güçlendirilmesi", günümüzde üzerinde çokça durulan, bilimsel çalışmalarda kullanılan, ulusal ve uluslararası politika belgelerinde ve sözleşmelerde kullanılan temel kavramlardan biri haline gelmiştir. Birleşmiş Milletler 'den Avrupa Birliği'ne, Uluslararası Çalışma Teşkilatından, İslam İşbirliği Teşkilatı'na kadar birçok uluslararası kurum ve kuruluş bu kavramı sıklıkla ve yaygın bir şekilde kullanmaktadır. Kadınların güçlendirilmesi, özellikle, kadınların ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal hayatta desteklenmesi, daha görünür hale gelmesi ve etkin roller üstlenmesi gibi hedefler için kullanılmaktadır. Bu çerçevede, kadınların güçlendirilmesi, kadınların; fitratının ve onurunun farkına varması, hayatının her döneminde kaliteli eğitim imkanlarına sahip olması; mesleki gelişim olanaklarının desteklenmesi; sağlık, güvenlik, huzur ve refahının sağlanması, iş dünyası- aile hayatı alanında dengenin kurulmasına yönelik tedbirler alınması, ulusal ve uluslararası düzeyde yasal haklarının ve sorumluluklarının farkına varması, dijital dönüşüm fırsatlarından yararlanması, ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal olmak üzere toplumsal alanın her bir noktasında karar alma süreçlerine aktif katılımı için kendini hazırlaması ve hazır hissetmesi ile kadın üzerindeki tahakkümün ortadan kaldırılarak kadın-erkek birlikte ve güzel bir yaşam için gerekli bütün konuları içermektedir. Bu çalışmanın amacı, uluslararası düzenlemelerde kadının güçlendirilmesi konusunu inceleyerek, politika geliştirilmesine katkı sağlamaktır. Bu kapsamda, bu çalışmada, kadınların güçlendirilmesi alanında uluslararası düzenlemeler bağlamında Birleşmiş Milletler (BM), İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT), Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO), Avrupa Konseyi (AK), Avrupa Birliği (AB), Grup 20 (G20)'nin yaklaşımları incelenerek kullanılan kavram, söylem ve politikaların kıyaslaması yapılacaktır*

**Anahtar Kelimeler:** kadınların güçlendirilmesi, uluslararası kuruluşlar, uluslararası düzenlemeler

## Atf için:

Yıldız, N. (2020). Uluslararası kuruluşlar açısından kadının güçlendirilmesine bakış. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9 (25), 224-245.

---

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası Ticaret Bölümü, Karabük/Türkiye  
E-posta: [neseeyildiz@karabuk.edu.tr](mailto:neseeyildiz@karabuk.edu.tr)

## AN OVERVIEW ON WOMEN’S EMPOWERMENT FROM THE PERSPECTIVE OF INTERNATIONAL ORGANIZATIONS

### ABSTRACT

*“Women’s empowerment” is turned out to be a concept which is recently very much focused on, widely used in scientific studies and national as well as international policy documents and conventions. Several international organizations varying from the United Nations to the European Union, from the International Labor Organization to the Organization of Islamic Cooperation are frequently and widely using this concept. This concept of “women’s empowerment” is meant to support women in economic, social, cultural and political life, make them more visible and envisage for them effective roles. In this framework, women’s empowerment includes the awareness of women’s nature and dignity; having the quality of education in every period of her life; supporting of opportunities of women’s professional developments; ensuring of women’s health, peace and welfare; taking measures to establish the balance in the field of family and work life; realizing of their legal rights and responsibilities at national and international level; taking advantage of digital transformation opportunities; preparing and feeling ready for active participation of women in decision-making processes at every point of the social field including economic, social, cultural, political fields and a beautiful life together with man and women by eliminating the domination on women. The aim of this study is to contribute to policy development by examining the issue of women’s empowerment in international arrangements. In this regard, concerning the women’s empowerment in international arrangements, the concepts, terminologies, discourses and policies through the approaches of the United Nations (UN), Organization of Islamic Cooperation (OIC), International Labour Organization (ILO), The Council of Europe (COE), The European Union (EU), Group 20 (G20) will be examined comparatively*

**Keywords:** *women’s empowerment, international organisations, international arrangements*

## GİRİŞ

“Kadınların güçlendirilmesi”, kavramı gerek ulusal gerek uluslararası alanda gerek gündelik hayatta gerek akademik çalışmalarda yaygın olarak kullanılmaktadır. Uluslararası kuruluşların da gündemlerinde, Sözleşmelerinde, politika belgelerinde ve kadına yönelik söylemlerinde en çok tercih edilen kavramlardan biridir. Bu kapsamda, Birleşmiş Milletler 'den Avrupa Birliği'ne, Uluslararası Çalışma Teşkilatından, İslam İşbirliği Teşkilatı'na kadar birçok uluslararası kurum ve kuruluş bu kavramı kullanmaktadır.

Kadınların güçlendirilmesi kavramının temel vurgusu, özellikle, kadınların ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal hayatta desteklenmesi, daha görünür hale gelmesi, etkin roller üstlenmesi noktasındadır. Kadınların güçlendirilmesi, kadınların; fitratının ve onurunun farkına varması, hayatının her döneminde kaliteli eğitim imkanlarına sahip olması; mesleki gelişim olanaklarının desteklenmesi, sağlık, güvenlik, huzur ve refahının sağlanması, iş dünyası-aile hayatı alanında dengenin kurulmasına yönelik tedbirler alınmasıdır. Bu bağlamda kavram, kadınların ulusal ve uluslararası düzeyde yasal haklarının ve sorumluluklarının farkına varması, dijital dönüşüm fırsatlarından yararlanması, ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal olmak üzere toplumsal alanın her bir noktasında karar alma süreçlerine aktif katılımı için kendini hazırlaması ve hazır hissetmesi ile kadın üzerindeki tahakkümün ortadan kaldırılarak birlikte ve güzel bir yaşam sağlanmasını içerecek şekilde gerekli bütün konuları içermektedir.

Kadının güçlendirilmesi çerçevesinde; fitrat, onur, liyakat, yetkinlik, iş-aile dengesinin sağlanması, evliliğin ve ailenin korunması, güvenli, insan onuruna yaraşır iş kavramları önümüzde temel değerler olarak bulunmaktadır. Bu çerçevede kadının güçlendirilmesi, kadının kendisinden beklenen temsil gücünü, etkin ve başarılı bir şekilde hayata geçirmesi anlamına gelmektedir.

Kadının güçlendirilmesi alanında kavram ve konu çeşitliliğine rağmen önümüzde esasında bir model bulunmamaktadır. Bu anlamda daha kapsamlı çalışma ve araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, uluslararası düzenlemelerde kadının güçlendirilmesi konusunu inceleyerek, politika geliştirilmesine katkı sağlamaktır.

Bu kapsamda, bu çalışmada, kadınların güçlendirilmesi alanında uluslararası düzenlemeler bağlamında Birleşmiş Milletler (BM), İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT), Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO), Avrupa Konseyi (AK), Avrupa Birliği (AB), Grup 20 (G20)'nin yaklaşımları incelenerek, uluslararası kuruluşların kullandıkları kavram, söylem ve politikaların kıyaslaması yapılacaktır.

## **ULUSLARARASI DÜZENLEMELER ve KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ**

II. Dünya Savaşı sonrası dönemde, günümüzde mevcut birçok uluslararası kuruluşunun temellerinin atılmıştır. Savaş koşullarını tecrübe eden uluslararası toplum, uluslararası kuruluşlar aracılığıyla, savaş koşullarının tekrar yaşanmaması, uluslararası alanda barışın, güvenliğin, iş birliğinin ve ekonomik kalkınmanın sağlanması adına çok sayıda adım atmıştır. Bu kapsamda temel insan haklarını güvenceye alan uluslararası sözleşmeler kabul edilmeye başlanmıştır. Kadınların hakları konusunda da birçok düzenleme gerçekleştirilmiştir. Kadınları ilgilendiren düzenlemeler, başlangıçta insan haklarıyla ilgili düzenlemeler içerisinde yer alırken, zamanla uluslararası kurumlar tarafından ayrı metinler olarak ele alınmıştır.

Günümüzde, uluslararası alanda faaliyet gösteren pek çok kuruluş “kadın” konusunda çalışmalar gerçekleştirmektedir. Bu kapsamda; Birleşmiş Milletler (BM), İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT), Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO), Avrupa Konseyi (AK), Avrupa Birliği (AB) ve Grup 20 (G-20) kadın konusunda önemli çıktılar üreten hükümetler arası kuruluşlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadının güçlendirilmesi konusunda, hükümetler arası kuruluşlar dışında, ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu) ve ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) gibi uluslararası sendikal kuruluşlar ve STK’lar da bulunmaktadır. Ancak bu çalışmada uluslararası kuruluşlar ve STK’lar ele alınmayacaktır. Uluslararası kuruluşlar, kadınlara yönelik konuları; Antlaşmalar, Sözleşmeler, Bildirgeler, Tavsiye Kararları, Strateji Belgeleri, Eylem Planları gibi mekanizmalar geliştirerek ele almakta ve yaklaşımlarını ortaya koyarak sürece etki etmeye çalışmaktadırlar. Bu bölümde, bu belgeler ve yaklaşımlar değerlendirilecektir.

## **BİRLEŞMİŞ MİLLETLER ve KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ**

Birleşmiş Milletler (BM), kuruluşundan günümüze, kadınlara yönelik birçok düzenlemeye yer vermiştir. Bu kapsamda yer alan temel BM düzenlemeleri; Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Birleşmiş Milletler Bildirgesi, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı, Binyıl (Milenyum) Kalkınma Hedefleri, Kadınların Güçlendirilmesi Prensipleri ile 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları adlı çalışmalar şeklindedir.

### **BM Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)**

BM’nin kuruluşuyla beraber birçok uluslararası düzenleme yavaş yavaş ortaya konulmaya başlanmıştır. Bu düzenlemelerde, kadın hakları veya kadınların güçlendirilmesi ile ilgili münhasır düzenlemeler olmamakla beraber,

yasalar önünde haklarda eşitlik ilkesi çerçevesinde hükümler göze çarpmaktadır. Örneğin, 1949 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi cinsiyet dahil hiçbir ayrımcılığa maruz kalınmayacağını düzenlemektedir. 1966'da imzalanıp, 1976'da yürürlüğe giren Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi ile Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi gibi sözleşmelerde de kadınlarla ilgili olarak, özellikle, kanun önünde eşitlik, ayrımcılık yasağı, eşit işe eşit ücret, anneliğin korunması gibi konulara yer vermiştir.

BM tarafından 1979 yılında kabul edilip 1981 yılında yürürlüğe giren CEDAW ise başlı başına kadınlarla ilgili düzenlemeye yer veren, kadınlara yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmayı hedefleyen bir sözleşme olarak öne çıkmaktadır. CEDAW, bu amaçla, somut adımlar ortaya koymaktadır. 2020 yılı itibarıyla 189 ülke tarafından onaylanmıştır.

CEDAW, politik, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlar başta olmak üzere bütün alanlarda, eğitimde, haklardan yararlanmada, istihdamda, hamilelik öncesi ve sonrası süreçte, kanun önünde, evlilik ve aile ilişkilerinde, kırsal yaşamda her türlü ayrımcılığın önlenmesine dair hükümler içermektedir.

Sözleşme gündemindeki gelişmeleri izlemek üzere bir komite kurulması düzenlenmiştir. Sözleşmeyi kabul eden ülkeler sözleşme hükümlerini yerine getirmek amacıyla; kadınlara yönelik ayrımcılığı önleyen bir politikayı iç hukuklarında uygulamak, ulusal mevzuatını sözleşmeyle uyumlu hale getirmek ve CEDAW Komitesi'ne düzenli olarak rapor hazırlamak zorundadır (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi).

CEDAW Komitesi tarafından, 1999 yılında CEDAW İhtiyari Protokol'ü kabul edilmiştir. Bu protokol ile taraf devletlerin CEDAW'ı ihlal etmeleri durumunda, kişilere ve gruplara CEDAW Komitesine başvuru hakkı tanınmıştır.

## **BM Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Bildirgesi**

Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge, 1993 yılında kabul edilmiştir. Bu bildirge, uluslararası hukuk açısından kadına yönelik şiddetin önlenmesi noktasında ilk önemli belge niteliğini taşımaktadır.

Bu bildirge, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) etkin olarak uygulanarak, kadınlara yönelik şiddetin önlenmesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Bildirgede, kadınlara yönelik şiddet kavramının tanımı, şiddetin içeriğinde yer alan unsurlar; kadın hakları ve özgürlükleri, şiddetin önlenmesi, failin cezalandırılması ve şiddete uğrayanın korunması konusunda devletlere düşen hukuksal, eğitimsel ve mali sorumluluklar ve görevler düzenlenmektedir. Aynı zamanda sivil toplum kuruluşlarıyla iş birlikleri teşvik edilmektedir (Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge).

## **BM Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı**

1995 yılında BM tarafından düzenlenen Pekin Kadın Konferansında, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı kabul edilmiştir.

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planında, uluslararası topluluk ve hükümet dışı kuruluşlarla özel sektörün dahil olduğu sivil toplum bazı konularla ilgili, stratejik eylemler yapmaya çağrılmaktadır. Bu hususları; kadınların sırtında bulunan devamlı ve artan yoksulluk yükü; eğitim ve öğretimdeki eşitsizlikler ve yetersizlikler, bunlara ulaşmadaki eşitsizlik; sağlık ve bağlantılı hizmetlerdeki eşitsizlikler ve yetersizlikler, bunlara ulaşmadaki eşitsizlik; kadına yönelik şiddet; silahlı veya diğer türden çatışmaların, yabancı işgali altında yaşayanlar dahil, kadınlar üzerindeki etkileri; ekonomik yapılarda ve politikalarda, üretime yönelik her tür faaliyette ve kaynaklara ulaşmada eşitsizlik; yetki ve karar almanın bütün düzeylerde paylaşılmasında kadınla erkek arasındaki eşitsizlik; kadının ilerlemesini sağlayacak bütün düzeylerdeki mekanizmaların yetersizliği; kadının insan haklarına saygı eksikliği, bu hakların yaygınlaştırılması ve korunmasında yetersizlik; kadının klişeleştirilmesi ve özellikle medya olmak üzere kadının bütün iletişim sistemlerine katılımında ve erişiminde eşitsizlik; doğal kaynakların yönetiminde ve çevrenin korunmasında toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler; kız çocuklarına karşı sürekli ayrımcılık ve kız çocuklarının haklarının ihlali şeklinde sıralayabiliriz (Dördüncü Kadın Dünya Konferansı Sonuçları: Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı, 1995, s.14,15).

## **BM Binyıl (Milenyum) Kalkınma Hedefleri**

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu 2000 yılında, 2015 yılına kadar gerçekleşmesi hedeflenen 8 hedef belirlemiştir. Bu hedefler Binyıl Kalkınma Hedefleri olarak adlandırılmaktadır. Binyıl Kalkınma Hedefleri aşırı yoksulluk ve açlığın ortadan kaldırılması, evrensel ilköğretimin gerçekleştirilmesi, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve kadınların konumunu güçlendirilmesi, çocuk ölümlerinin azaltılması, anne sağlığının iyileştirilmesi, HIV/AIDS, sıtma ve öteki hastalıklarla mücadele edilmesi, çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması, kalkınma için küresel bir ortaklık geliştirilmesi başlıklarına yer vererek 8 konuyu ele almaktadır.

Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve kadınların konumunun güçlendirilmesi hedefi kapsamında, kadınların toplumsal hayattaki pozisyonlarının güçlendirilmesi ile ilköğretim ve orta öğretimde kız-erkek öğrenci eşitsizliğinin her düzeyde giderilmesi hedeflenmektedir (<https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/mdgoverview/millennium-development-goals.html>).

2015 yılına gelindiği zaman BM tarafından Milenyum hedeflerine ilişkin bir değerlendirme yapılmıştır. BM değerlendirme raporunda; 2000 yılıyla karşılaştırıldığında daha fazla kız çocuğunun okul hayatına katıldığı, geliş-

mekte olan bölgelerin tamamında ilköğretimde, ortaöğretimde ve yükseköğretimde kız öğrencilerin lehine iyileşmelerin yaşandığı dile getirilmektedir. İşgücü piyasasında da kadınlar lehine daha olumlu düzenlemeler olmakla beraber, genel olarak kadınların dezavantajlı pozisyonunu sürdürdükleri, yoksulluğa daha fazla maruz kaldıkları, kadınların karar verme mekanizmalarında daha fazla temsil edildiği özetle, küresel düzeyde, cinsiyet eşitliğinin sağlanması alanında olumlu gelişmeler yaşanmasına rağmen, önemli sorunların varlığını sürdürdüğü ve ilave tedbirlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır (UN, 2015, s.5-8).

BM'nin ortaya koyduğu Milenyum Kalkınma Hedeflerinin ardından, iş dünyasının bu hedeflere katkı sağlaması amacıyla Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact) kabul edilmiştir. Küresel İlkeler Sözleşmesi kapsamında insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele kapsamında 10 ilkeye yer verilmiştir. Çalışma standartları alanında belirlenen ilkelere biri de işe alım ve işe yerleştirmede ayrımcılığa son verilmesidir.

### **BM Kadınların Güçlendirilmesi Prensipleri (WEP's)**

Kadınların Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles – WEPs), Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi olan BM Kadın (UN Women) ve Global Compact (Küresel İlkeler Sözleşmesi) girişimi tarafından geliştirilmiştir. 7 maddeden oluşan hükümler, 2010 yılında yürürlüğe girmiştir.

Kadınların Güçlenmesi Prensipleri; işyerlerinde, piyasalarda ve toplum genelinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla şirketlere aşağıda yer alan 7 öneri sunmaktadır:

- İş yaşamında cinsiyet eşitliği için üst düzeyde liderlik ortaya konulması,
- Kadın ve erkek tüm çalışanlara işyerinde adil davranılması, insan hakları ve ayrımcılık yasağı ilkelerine saygı gösterilmesi ve destek verilmesi,
- Kadın ve erkek tüm bireylerin sağlık, güvenlik ve refahlarının sağlanması,
- Kadınların her türlü eğitim, öğretim ve mesleki gelişim konusunda teşvik edilmesi,
- İşyerinde; girişim, iş geliştirme, tedarik zinciri ve pazarlama süreçlerine ilişkin uygulamaların kadınların güçlenmesine yarayacak şekilde yürütülmesini sağlanması,
- Toplumsal inisiyatifler ve savunuculuk aracılığıyla eşitliğin teşvik edilmesi,
- Cinsiyet eşitliğine ilişkin ilerlemenin ölçülmesi ve sonuçlarının kamuoyu ile paylaşılmasıdır (<http://www.weprinciples.org/>).

İş dünyası kuruluşları, Kadınların Güçlenmesi Prensiplerini imzalayarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletecek şirket politikaları oluşturma ve uygulama konularında taahhütte bulunmaktadır.

Kadınların Güçlendirilmesi Prensipleri- WEPS 28 Temmuz 2020 itibariyle dünya genelinde, 3373 şirket tarafından imzalanmıştır. Türkiye’de WEPS’i imzalayan şirket sayısı 320’dir. Türkiye, bu prensipleri imzalayan şirket sayısı bakımından 400 imzacısı bulunan Brezilya’nın ardından 2. Sırada yer almaktadır. Türkiye’yi 254 imzacı şirket ile Japonya 3. Sırada takip etmektedir (<https://www.weps.org/companies>). Türkiye’deki imzacı şirketlerin sayısı, kadın konusundaki duyarlılığın bir göstergesi olarak övgüye değer bir durum ortaya çıkarmaktadır.

## **BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları**

2015 Milenyum Kalkınma Hedefleri’nin değerlendirilerek, hedeflere ulaşmada ilerlemeler olmakla beraber yetersizliklerin tespit edilmesi üzerine, BM tarafından 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları oluşturulmuştur. Bu kapsamda yer alan 17 amaç şu şekildedir: yoksulluğa son verilmesi, açlığın yok edilmesi, sağlık ve refah, kaliteli eğitim, cinsiyet eşitliği, sağlıklı suya erişim, erişilebilir temiz enerji, istihdam ve ekonomik büyüme, sanayi, yenilikçilik ve altyapı, eşitsizliklerin azaltılması, sürdürülebilir şehirler ve topluluklar, bilinçli üretim-tüketim, iklim değişikliğiyle mücadele, sudaki yaşam, karadaki yaşam, sulh ve adalet ile uygulama araçları şeklindedir.

Kalkınma Amaçlarında yer alan Amaç 5, cinsiyet eşitliği başlığını taşımakta, cinsiyet eşitliğini sağlamayı, tüm kadınları ve kız çocuklarını güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Amaç 5 altında ele alınan konular şu şekildedir:

- Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın her yerde sonlandırılması,
- Kamu alanları ve özel alanlarda, tüm kadınlara ve kız çocuklarına yönelik, kadın ticareti, cinsel ve her türlü istismarı da kapsayan şiddetin her türünün yok edilmesi,
- Çocuk evliliği, erken yaşta ve zorla evlendirilme ile kadın sünneti gibi tüm zararlı uygulamaların yok edilmesi,
- Ulusal şartlara uygun şekilde kamu hizmetlerinin, altyapının ve sosyal koruma politikalarının sağlanması ile hane halkı ve aile içerisinde sorumlulukların paylaşımının teşvik edilmesi yollarıyla ücretsiz bakım ve ev işlerinin tanınması ve değer atfedilmesi,
- Kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal hayatta, karar alma süreçlerinin her seviyesinde tam ve etkili katılımı ile liderlik edebilmeleri için eşit fırsatlar sağlanması,
- Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Programı, Pekin Eylem Platformu ve bunların gözden geçirme konferanslarının sonuç dokümanları çerçevesinde mutabık kalınan şekilde cinsel ve üreme sağlığına ve üreme haklarına evrensel erişimin sağlanması,



- Kadınların ulusal yasalarla uyumlu olacak şekilde toprak ve diğer mülk türlerine sahip olma ve hükmetme, mali hizmetler, miras ve doğal kaynaklara erişimlerinin sağlanmasını da kapsayacak şekilde ekonomik kaynaklar konusunda eşit haklara sahip olmaları için reformlar yapılması
- Kadınların güçlendirilmesini destekleyen teknolojilerin, özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının artırılması
- Kız çocuklarının her seviyede güçlendirilmesi için sağlam politikalar ile uygulanabilir mevzuatların kabul edilmesi ve güçlendirilmesidir (<http://www.surdurulebilir.kalkinma.gov.tr/hedefler/cinsiyet-esitligi-nisaglamak/>).

BM tarafından geliştirilen 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, küresel alanda en çok referans alınan çalışmalardan birini oluşturmaktadır. Birçok uluslararası kuruluş Kalkınma Amaçlarında yer alan konuları, politikalarının merkezine alarak, gündem maddelerine ilişkin kendi katkısını ortaya koymaya çalışmaktadır.

## **İSLAM İŞBİRLİĞİ TEŞKİLATI (İİT) ve KADININ GÜÇLENDİRİLMESİ**

İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT), kadınların güçlendirilmesi alanında, gerek düzenli olarak düzenlediği Bakanlar düzeyindeki toplantılarla, gerek eylem programları ve gerekse geliştirdiği strateji belgeleriyle çalışmalar yürütmektedir. İİT'nin çalışmaları bağlamında İİT 2025 Eylem Programı ile İİT Evlilik ve Aile Kurumunun Güçlendirilmesi Stratejisi konuları ele alınacaktır.

### **İİT 2025 Eylem Programı**

İslam Dünyasının hak ve çıkarlarını korumak ve üye devletler arasında işbirliği ve dayanışmayı güçlendirmek üzere 1969 yılında İslam Kalkınma Örgütü kurulmuştur. 2011 yılında ise Örgütün adı, İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT) olarak değişmiştir.

İİT, kadınları ilgilendiren konularla ilgili olarak 2005'te 10 yıllık hazırladığı Eylem programının ardından ikinci eylem programı da 2016- 2025 yıllarını kapsayacak şekilde hazırlamıştır. Programda öne çıkan vurgular, kadınların ilerletilmesi ve güçlendirilmesi, aile refahının ve sosyal güvenliğin sağlanması, çocuk ve anne sağlığının korunması, yaşlıların korunması, kadınların iyi sağlık koşullarına sahip olması, kadınların işgücüne katılım oranının artırılması, kadınlara ait işletmelerin desteklenmesi şeklindedir. Eylem programında kadınlara yönelik tedbirlerin, aile kavramının ve aile bireylerinin etrafında şekillendiğini vurgulamak gerekir (The Oic - 2025 Programme of Action).

## İİT Evlilik ve Aile Kurumunun Güçlendirilmesi Stratejisi

Aile ve evlilik kavramı üzerine birçok tartışmaların yürütüldüğü, ailenin birçok dışsal faktörden etkilendiği günümüzde İslam İşbirliği Teşkilatı, aile ve evlilik kavramına sahip çıkarak, politikalarının merkezinde aile ve evlilik kurumunun olduğu vurgusunu yapmaktadır. 2020 yılında hazırlanan bu belgede, öncelikle kadın ve erkek arasındaki evliliğin desteklenmesi ve sağlıklı ailenin temel unsurları üzerinde durulmaktadır.

Ailenin ve evliliğin güçlendirilmesinde ailede İslami değerlerin ve Müslüman kimliğin güçlendirilmesinin altı çizilmekte, iş ve aile dengesinin sağlanması, kadın ve erkek arasında sorumlulukların paylaşıldığı ailenin inşası üzerinde durulmaktadır (OIC Strategy for the Empowerment of the Marriage & Family Institution 2020-2025).

## ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO) ve KADININ GÜÇLENDİRİLMESİ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kadınların güçlendirilmesine yönelik Sözleşme ve Tavsiye kararları, Eylem Planları ve Bildirgeler gibi düzenleme ve politika belgeleriyle katkı sağlamaktadır.

Kurulduğu tarihten itibaren çalışma hayatında kadınların işgücüne katılımının artırılması için çalışmalar ortaya koyan ILO, bu alanda uluslararası norm ve standartların oluşmasına önemli katkılar sağlamakta, Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının yanı sıra gerek kendi içinde gerekse uluslararası kuruluşlarla iş birliğini sürdürerek çalışma hayatında kadınları güçlendirmek için birçok adım atmaktadır. ILO, üye ülkelerde kadınları güçlendirmek amacıyla sosyal taraflarla projeler geliştirmektedir. Ayrıca 2009 yılından itibaren, kendi bünyesinde Eylem Planları ortaya koyarak konuyu sürekli gündeminde tutmaktadır.

ILO, temel insan hakları ve kadın istihdamını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen birçok Sözleşme ve Tavsiye Kararı kabul etmiştir. ILO'nun, ayrımcılığın ortadan kaldırılması, iş ve aile sorumluluğu, anneliğin korunması ve kadın sağlığı, gece çalışması ve yeraltı işleri ile işyerinde kadınların çalışmasının düzenlenmesi konularında sözleşme ve tavsiye kararları bulunmaktadır. Bu beş başlıkta, kadınları doğrudan ilgilendiren 11 Sözleşme, 9 Tavsiye Kararı ortaya koymuştur. Bu konularla dolaylı olarak ise, 12 Sözleşme 10 Tavsiye kararı almıştır. ILO, bu çalışmalarıyla, özel olarak kadın istihdamı alanında asgari düzenlemeler gerçekleştirmekte, kadın istihdamının artırılmasını hedeflemektedir.

2019 yılında ILO'nun 100. Kuruluş yıldönümünde kabul edilen 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi de bütün çalışanlara yönelik olarak işyerinde şiddetin ve tacizin önlenmesini hedeflemektedir. Kadınlar şiddete ve tacize daha çok muhatap olduğu için bu Sözleşme özellikle kadınları yakından ilgilendirmektedir.

ILO'nu kadın konusunda yaptığı vurgular, kullandığı temel kavramlar sunlardır: cinsiyet eşitliği, ayrımcılığın ortadan kaldırılması, eşit ücret, fırsat ve muamele eşitliği, ekonomik ilerlemenin sonuçlarının eşit dağılımı, ayrımcılık yasağı, ayrımcılığın bütün şekillerinin ortadan kaldırılması, işgücü piyasasına hazırlanmada, girişte, katılmada ya da ekonomik aktivitelerde ilerlemede aile sorumluluklarının yerine getirilmesinin engel oluşturmaması, fırsat ve muamele eşitliği, analığın korunması ve kadın sağlığı, eğitime ve mesleki eğitime kadınların erişimi, işyeri ortamının kadın çalışanlara da uygun şekilde dizayn edilmesi, kırsal alanlardaki kadınların istihdamının sağlanması, işletmelerindeki üst düzey pozisyonlara terfide eşit erişim fırsatları, evlilik durumu, yaş ve aile sorumlulukları noktasında kadınların ayrımcılığa maruz kalmaması, hamilelik ve doğum durumlarında kadınların haklarının korunması, evlatlık çocuk edinen ailelerin çocuk bakımı için izin hakları, sosyal güvenlik ve emeklilik sistemlerinde engellerin kaldırılması, çalışanların, işe alınması, yerleştirilmesi, eğitimi ve ilerletilmesinde nitelik, beceri ve deneyim kriterlerine riayet, istihdam ve mesleki düzeyde ayrımcılığın yok edilmesi (Yıldız, 2017, s.67).

## **AVRUPA KONSEYİ ve KADININ GÜÇLENDİRİLMESİ**

Avrupa Konseyi kadınların güçlendirilmesine yönelik çalışmalar ortaya koymaktadır. Bu çalışmaların en önemlisi Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)'dir.

### **Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)**

1949 yılında kurulan Avrupa Konseyi, amacını; insan hakları, hukukun üstünlüğü ve demokrasi ilkelerini korumak ve güçlendirmek olarak ortaya koymaktadır. Kuruluşundan itibaren amaçlarına hizmet etmek üzere 223 Antlaşma imzalamıştır. Bu çerçevede, birçok sözleşmede (Avrupa İnsan Hakları Bildirgesi, Avrupa Sosyal Şartı, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı vs) kadınlara yönelik düzenlemelere yer vermiştir. Bu sözleşmelerde, ayrımcılık yasağı, fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı, çalışan kadınların özel korunma hakkına sahip olması ve anaların korunması hakkı gibi konular yer bulmuştur.

Avrupa Konseyi- İstanbul Sözleşmesi ise doğrudan şiddetin önlenmesini içeren sözleşme olması itibariyle dikkat çekmektedir. İstanbul Sözleşmesi, Avrupa Konseyi'nin ortaya koyduğu, kadına yönelik şiddet ve bununla mücadeleyi gündemine alan kapsamlı uluslararası sözleşmelerden biridir. Kadına karşı şiddet ve aile içi şiddet konusunda uluslararası alanda yaptırım gücü olan ilk sözleşme niteliği taşımaktadır. Sözleşme ile CEDAW'ın güçlenmesi de hedeflenmiştir.

İstanbul Sözleşmesi, 11 Mayıs 2011 tarihinde imzaya açılmış, Avrupa Konseyi üyesi olan Azerbaycan ve Rusya dışında 45 üye ülke tarafından imzalanmıştır. İmzacı ülkelerin 33'ü tarafından sözleşmenin onaylanması da gerçekleşmiştir. Avrupa Birliği de uluslararası kuruluş olarak sözleşmeyi imzalamıştır. Sözleşme, 2014 yılında yürürlüğe girmiştir.

Türkiye, imzaya açma töreninde 13 ülkenin imzaladığı Sözleşme'ye imza koyan ve onaylayan ilk ülke olmuştur. İstanbul Sözleşmesinin amacı sözleşmede şu şekilde ifade edilmektedir:

- Kadınları her türlü şiddetten korumak, kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetle mücadele etmek, şiddeti önlemek ve kovuşturmak;
- Kadına yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmak ve kadınları güçlendirerek kadın erkek eşitliğini teşvik etmek;
- Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet mağdurlarının korunması ve mağdurlara yardım edilmesi için kapsamlı çerçeve, politikalar ve önlemler geliştirmek;
- Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet ortadan kaldırmak amacıyla uluslararası iş birliğini geliştirmek;
- Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet ortadan kaldırmaya yönelik bütüncül bir yaklaşım benimsemek amacıyla etkili iş birliğini sağlamaya yönelik kuruluşlar ve yasa koyuculara destek ve yardım sunmaktır.

Sözleşmede; kadına yönelik şiddet, aile içi şiddet, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, mağdur ve kadın kavramları tanımlanmış, cinsel yönelim kavramı kullanılmış, temel haklar, eşitlik ve ayrımcılık yapmama, devlet yükümlülükleri ve gereken özeni gösterme, toplumsal cinsiyete duyarlı politikalarından bahsedilmiştir.

Sözleşme ile kadına karşı şiddetle mücadelede; şiddeti önleme, şiddet mağdurunu koruma, şiddet uygulayanı soruşturma, kadına karşı şiddetin sonlandırılmasına yönelik politikalarını izleme mekanizmalarına yer verilmektedir.

Sözleşme kapsamında şiddetin önlenmesinde oldukça ayrıntılı düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Bu kapsamda; mağdurlarla yakın etkileşim halinde olan uzmanların eğitimi, farkındalığı artırma kampanyalarına yer verilmesi, sivil toplumla etkin işbirliğinin kurulması, önleyici müdahale, tedavi programları, cinsiyet eşitsizliğiyle mücadelede ve karşılıklı saygının oluşturulmasında özel sektör ve medya desteğinin alınması, psikolojik ve hukuki destek hizmetleri, sığınakların kurulması, acil yardım hatlarının açılması, çocuk tanıklar için koruma, bedensel zarar görenlere tazminat, adli yardım hizmetleri gibi konular detaylandırılmıştır (Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi).

İstanbul Sözleşmesine yönelik önemli eleştiriler ve tartışmalar yapılmaktadır. Bu eleştirilerden biri sözleşmenin kullandığı kavramların Türkiye'nin aile yapısı, kültürü, inanç ve değerleriyle çatışması noktasındadır. İkinci tartışma ve eleştiri ise Sözleşmenin önerdiği çözüm yöntemlerinin uygunluğu

noktasındadır. Üçüncü tartışma ve eleştiri noktası ise, Sözleşmeyi iç hukuka uyarlayan 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi Hakkındaki Kanunun uç ve radikal yaklaşıma sahip olması noktasındadır.

## **AVRUPA BİRLİĞİ (AB) ve KADININ GÜÇLENDİRİLMESİ**

Avrupa Birliği (AB), kadınların güçlendirilmesi konusunda ilgililer olarak birçok düzenleme gerçekleştirmiştir.

AB'nin temellerinin atılmasıyla "kadın" konusu AB mevzuatına dahil olmuş, AB Antlaşmalarında, AB Direktiflerinde ve birçok çalışmada bu konu ele alınmıştır. Konuyla ilgili AB Komisyonu ve Parlamentosu başta olmak üzere bünyesinde birimler oluşturmuştur. 1975 yılından itibaren toplam 16 adet Direktif çıkarılmış, Direktiflerde, eşit ücret, eşit muamele, sosyal güvenlikte muamele eşitliği, hamilelik ve analık süresince korunma, ebeveyn izni konularına yer verilmiştir.

Avrupa Birliği'nin, kadınların güçlendirilmesi alanında kullandığı temel kavramlar şu şekildedir: cinsiyet eşitliği, eşit işe eşit ücret, eşit fırsatlar, cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı, kadın ve erkek çalışanların aile ve meslek yaşamlarını uzlaştırabilmesi, cinsel tercih temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele, eşitliğin, istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere bütün alanlarda sağlanması, sosyal dışlanma ve ayrımcılık ile mücadele, sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe muamele eşitliği, hamilelik ve analık süresince korunma, istihdamda ve meslekte eşit muamele, kız çocuklarının ve kadınların güçlendirilmesi konusunda liderliğe önem verilmesi, cinsiyet politikası vaatlerinin gerçekleşmesi için yeterli kaynak ayrılması, kız çocuklarının ve kadınların fiziksel ve psikolojik bütünlüğünün sağlanması, kız çocuklarının ve kadınların sosyal-ekonomik haklarının korunması ve güçlendirilmesi, kız çocuklarının ve kadınların seslerinin ve katılımlarının güçlendirilmesi, kız çocuklara ve kadınlara karşı şiddetin her şekliyle mücadele edilmesi, kız çocuklarının ve kadınların kaçakçılığına/ticarileştirilmesine (trafficking) yönelik her türlü sömürü yönteminin ortadan kaldırılmasıdır. Ayrıca, her yaştaki kadına ve erkeğe yönelik cinsel ve cinsiyet temelli şiddete karşı koruma sağlanması, kız çocuklarının ve kadınların kaliteli hizmet veren fiziksel ve zihinsel bakım hizmetlerine eşit erişimi, her bireyin kendi cinsiyeti, cinsel ve üreme sağlığı hakkında ayrımcılıktan, baskıdan ve şiddetten uzak bir şekilde özgür ve sorumlu olarak karar vermesi, kız çocuklarının ve kadınların yaşam döngüsü boyunca sağlıklı beslenme imkanlarına kavuşturulması, kız çocuklarının ve kadınların her seviyedeki kaliteli eğitime, mesleki eğitime ve öğretime ayrımcılıktan uzak bir şekilde erişiminin sağlanması, her yaştaki kadının insan onuruna saygın iş olanaklarına erişiminin sağlanması, üretken kaynaklara kadınların eşit erişiminin sağlanması, kız çocuklarının ve kadınların temiz su, enerji, ulaşım altyapısına eşit erişiminin sağlanması, politika ve yönetim süreçlerine katılımında kadınların eşit haklara ve yeterliliğe sahip olması,

cinsiyet eşitliği ile kız çocuklarının ve kadınların güçlendirilmesi alanında çalışan kadın örgütlerine, STK'lara ve insan hakları savunucularına özgürce çalışma ve kanunla korunma hakkı sağlanması, ayrımcı sosyal normlar ve kalıplarla mücadele edilmesi ve değiştirilmesi, kadınların, iklim ve çevresel konularda politika yapım sürecine etki etmesi ve katılım sağlanmasında eşit haklara sahip olması şeklinde sayısız ayrıntılı konulardan oluşmaktadır (Yıldız, 2017, s.70,71).

## **G20 (GRUP 20) ve KADININ GÜÇLENDİRİLMESİ**

G20, kadının güçlendirilmesi alanında gerek bünyesinde oluşturduğu W20 (Kadın 20), gerekse G20 Zirvelerinde yayınlanan Sonuç Bildirgeleriyle gündem oluşturmaktadır.

1999 yılında küresel ekonomik meseleleri, üye ülkelerin Finans Bakanları ve Merkez Bankası Başkanlarıyla istişare etmek üzere kurulan, küresel finansal kriz nedeniyle 2008 yılından sonra ise Liderler seviyesinde Zirveler düzenlemeye başlayan G20, Zirve sonrası Bildiriler yayınlarak önceliklerini, olaylara bakış akışını ve politika yaklaşımını ortaya koymaktadır. G20 Liderler Zirvesi sonrası yayınlanan "Liderler Bildirgeleri"nde "kadın" konusuyla ilgili değerlendirmelere 2012 Meksika-Los-Cabos Zirvesiyle beraber yer vermeye başlandığı görülmektedir.

### **G20- Kadın 20 (W20)'nin Kurulması**

2015 yılında Türkiye Dönem Başkanlığındaki G20'nin çalışmalarından en önemlisi G20 çatısı altında bulunan W20 (Kadın 20) açılım-diyalog grubunun kurulmasıdır.

Daha önce G20 kapsamında B20 (İş Dünyası 20), L20 (Emek 20), C20 (Sivil 20), T20 (Düşünce 20), Y20 (Gençlik 20) adı altında diyalog grupları kurulmuştur. W20'nin kurulması ile kadın konularına ilişkin konular, üye ülkelerden gelen ilgili temsilcilerin katılımıyla G20 çatısı altında ele alınmaya başlanmıştır. Böylece, G20 bünyesinde kadına ilişkin konular daha detaylı olarak ele alınmaya başlanmıştır.

### **G20- 2019 Japonya Liderler Zirvesi Sonuç Bildirgesi**

2019 yılında Japonya Osaka'da düzenlenen Liderler Zirvesi yayınlanan bildirmede de kadınların işgücüne katılımı, kadınlara yönelik ayrımcılıkla ve şiddetle mücadele edilmesi, kadınların kaliteli eğitim imkanlarına kavuşturulması, kadın girişimciliğinin desteklenmesi, ücret farklılıklarının giderilmesi, kadınların dijital imkanlara kavuşturulması, karar verme mekanizmalarında artan temsili gibi konulara odaklanılmıştır (G20 Osaka Leaders' Declaration).

## ULUSLARARASI KURULUŞLARIN, KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ KONUSUNDA KULLANDIĞI SÖYLEM VE KAVRAMLARIN KIYASLANARAK ÖZETLENMESİ

Uluslararası kuruluşların, kadınları ilgilendiren konularla ilgili sözleşmelerdeki ve diğer politika belgelerindeki gündemlerinden, ilgilerinden, yaklaşımların yukarıda bahsedilmiştir. Çalışmanın bu kısmında uluslararası kuruluşların bu bakış açıları özet olarak bir tabloda ele alınacaktır. Aşağıdaki tabloda, Birleşmiş Milletler, ILO, Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği, G20 ve İslam İşbirliği Teşkilatı'nın; temel yaklaşımları, kadın konusunu hangi boyuttan ele aldıkları, hangi kavramlar etrafında meseleyi tartıştıkları ve politikalarının odak noktasına neleri yerleştirdikleri analiz edilmektedir.

### Uluslararası Kuruluşların, Kadınların Güçlendirilmesi Konusunda Kullandığı Söylem ve Kavramlar

<b>BİRLEŞMİŞ MİLLETLER</b>	
<b>KADINA KARŞI HER TÜRLÜ AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ SÖZLEŞMESİNDE (CEDAW) 1979</b>	
✓	Kadınlara karşı ayrımcılık kavramının tanımı
✓	Kadının tam gelişiminin ve ilerlemesinin sağlanması
✓	Politik, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlar başta olmak üzere bütün alanlarda,
•	• eğitimde
•	• haklardan yararlanmada
•	• istihdamda
•	• hamilelik öncesi ve sonrası süreçte
•	• aile planlaması dahil sağlık bakım hizmetlerinden yararlanmada
•	• kanun önünde
•	• evlilik ve aile ilişkilerinde
•	• kırsal yaşamda her türlü ayrımcılığın önlenmesi
✓	Asgari evlenme yaşının belirlenmesi ve evlenmelerin resmi sicile kaydının zorunlu olması
<b>KADINA KARŞI ŞİDDETİN ÖNLENMESİNE DAİR BİRLEŞMİŞ MİLLETLER BİLDİRGESİ - 1993</b>	
✓	Kadınlara yönelik şiddet kavramının tanımı
✓	Şiddetin içeriğinde yer alan unsurlar
✓	Kadın hakları ve özgürlükleri
✓	Şiddetin önlenmesi, failin cezalandırılması ve şiddete uğrayanın korunması konusunda devletlere düşen hukuksal, eğitimsel ve mali sorumluluklar ve görevlerin düzenlenmesi
✓	Şiddetin önlenmesinde sivil toplum kuruluşlarıyla işbirlikleri
<b>PEKİN DEKLARASYONU VE EYLEM PLANI - 1995</b>	
✓	Kadınların yoksulluğuyla mücadele
✓	Kadınlara ve kız çocuklarına her türlü eğitim imkanlarının sağlanması
✓	Kadınların sağlık hizmetlerine erişimi
✓	Kadına yönelik şiddetle mücadele
✓	Kadınların silahlı veya diğer türden çatışmalardan korunması
✓	Kadınların ekonomik yapılara ve kaynaklara erişiminin sağlanması
✓	Yetki ve karar almanın bütün düzeylerde gerçekleştirilmesi
✓	Kadının ilerlemesini sağlayacak bütün düzeylerdeki mekanizmalar oluşturulması
✓	Kadının insan haklarına saygı
✓	Medyada kadınların katılımı, klişeleşmemiş görüntülerin yaygınlaştırılması
✓	Doğal kaynakların yönetiminde ve çevrenin korunmasında kadınların katılımı
✓	Kız çocuklarına karşı ayrımcılık yapılmaması ve kız çocuklarının haklarının korunması
<b>BİNYİL (MİLENYUM) KALKINMA HEDEFLERİ - 2000</b>	
✓	Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması
✓	Kadınların konumunun güçlendirilmesi

## Uluslararası Kuruluşlar Açısından Kadının Güçlendirilmesine Bakış

✓ İlköğretim ve orta öğretimde kız-erkek öğrenci eşitsizliğinin her düzeyde giderilmesi
✓ Anne sağlığının iyileştirilmesi
<b>KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ PRENSİPLERİ- 2010</b>
✓ İş yaşamında cinsiyet eşitliği için üst düzeyde liderlik ortaya koyulması
✓ Kadın ve erkek tüm çalışanlara işyerinde adil davranılması, insan hakları ve ayrımcılık yasağı ilkelerine saygı gösterilmesi ve destek verilmesi
✓ Kadın ve erkek tüm bireylerin sağlık, güvenlik ve refahlarının sağlanması
✓ Kadınların her türlü eğitim, öğretim ve mesleki gelişim konusunda teşvik edilmesi
✓ İşyerinde; girişim, iş geliştirme, tedarik zinciri ve pazarlama süreçlerine ilişkin uygulamaların kadınların güçlenmesine yarayacak şekilde yürütülmesini sağlanması
✓ Toplumsal inisiyatifler ve destekler aracılığıyla eşitliğin teşvik edilmesi.
✓ Cinsiyet eşitliğine ilişkin ilerlemenin ölçülmesi ve sonuçlarının kamuoyu ile paylaşılması
<b>2030 SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMAÇLARI-2015</b>
✓ Cinsiyet eşitliğinin sağlanması
✓ Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın her yerde sonlandırılması,
✓ şiddetin her türünün yok edilmesi
✓ Çocuk evliliği, erken yaşta ve zorla evlendirilme ile kadın sünneti gibi tüm zararlı uygulamaların yok edilmesi,
✓ Ulusal şartlara uygun şekilde kamu hizmetlerinin, altyapının ve sosyal koruma politikalarının sağlanması ile hanehalkı ve aile içerisinde sorumlulukların paylaşımının teşvik edilmesi yollarıyla ücretsiz bakım ve ev işlerinin tanınması ve değer atfedilmesi
✓ Kadınların karar alma süreçlerinin her seviyesinde tam ve etkili katılımı ile liderlik edebilmeleri için eşit fırsatlar sağlanması,
✓ Cinsel ve üreme sağlığına ve üreme haklarına evrensel erişimin sağlanması,
✓ Kadınların ekonomik kaynaklar konusunda eşit haklara sahip olması için reformlar yapılması
✓ Kadınların güçlendirilmesini destekleyen teknolojilerin, kullanımının artırılması
✓ Kız çocuklarının her seviyede güçlendirilmesi
<b>İSLAM İŞBİRLİĞİ TEŞKİLATI</b>
<b>2025 EYLEM PLANI- 2016</b>
✓ Kadınların ilerletilmesi ve güçlendirilmesi
✓ Aile refahı ve sosyal güvenlik
✓ Çocuk ve anne sağlığı
✓ Yaşlıların korunması
✓ Kadınların iyi sağlık koşullarına sahip olması
✓ Kadınların işgücüne katılım oranının artırılması
✓ Kadınların sosyal güvenlik korumasından daha fazla yararlanması
✓ Ailenin korunması ve desteklenmesi, gençliğin kapasitesinin inşası ve girişimcilik, engellilerin hakları ve yaşlı bakımı konularında sivil toplumun katılımının güçlendirilmesi
✓ Kadınlara ait KOBİ'lerin desteklenmesi
<b>İİT EVLİLİĞİN VE AİLENİN GÜÇLENDİRİLMESİ STRATEJİSİ - 2020</b>
✓ Kadın ve erkek arasında evliliğin desteklenmesi
✓ Evlilik ve aile temelinde sürdürülebilir kalkınma hedeflerine odaklanılması
✓ Asgari evlilik yaşının belirlenmesi (18 olarak önerilmektedir)
✓ Aile mahkemeleri ve danışmanlık hizmetleri verilmesi
✓ Kadın ve erkek arasında sorumlulukların paylaşıldığı ailenin inşa edilmesi,
✓ İslami ve genel insani değerler doğrultusunda erkek ve kadınlar arasındaki adalet ve eşitliğin güçlendirilmesi
✓ Ailenin Müslüman kimliğinin güçlendirilmesi
✓ İş-aile dengesinin sağlanmasına yönelik aile merkezli ekosistem oluşturulması
✓ Aile içi şiddetin suç olarak kabul edilmesi, kadına yönelik tüm şiddet türlerinin ortadan kaldırılması
✓ Kadına ve çocuklara yönelik şiddetle mücadele eden yerel ve dini kurumlara finansal ve teknik destek sağlanması
✓ Anaerkil ailelerin desteklenmesi
✓ Kadınların ve kız çocuklarının eğitim, sağlık, insan onuruna yakışır iş, politik ve ekonomik karar verme sürecine katılımı için toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması



- ✓ Kadınlar için düzenli, güvenli, insan onuruna yakışır iş imkanlarının oluşturulması ve ebeveyn izinlerinin düzenlenmesi
- ✓ Ailenin toplumsal katılımının sağlanması için cinsiyete dayalı stratejiler geliştirilmesi
- ✓ Kadının rolü konusunda negatif algılarla mücadelede medya programlarına yer verilmesi
- ✓ Kadınların güçlendirilmesi için olumlu kadın profillerine medya ve diğer networklerde yer verilmesi
- ✓ Sosyal ve ekonomik desteklerle kadınlar, bekar anneler (single mother), dullar ve yetimlerin idare ettiği ailelerin gelişiminin desteklenmesi
- ✓ Ailenin desteklenmesi için kadınların part-time olarak istihdama katılımlarının teşviki
- ✓ Boşanmış aileler için özellikli çocuklu kadınların lehine danışmanlık ve arabuluculuk sunulmasına yönelik kamusal hizmetler ortaya konulması

#### **AVRUPA KONSEYİ**

#### **KADINA YÖNELİK ŞİDDET VE AİLE İÇİ ŞİDDETİN ÖNLENMESİ VE BUNLARLA MÜCADELEYE İLİŞKİN AVRUPA KONSEYİ SÖZLEŞMESİ (İSTANBUL SÖZLEŞMESİ)-2011**

- ✓ Kadınları her türlü şiddetten korumak, kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetle mücadele etme, şiddeti önlemek ve kovuşturmak
- ✓ Kadına yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmak ve kadınları güçlendirerek kadın erkek eşitliğini teşvik etmek
- ✓ Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet mağdurlarının korunması ve mağdurlara yardım edilmesi için kapsamlı çerçeve, politikalar ve önlemler geliştirmek
- ✓ Kadına yönelik şiddeti ve aile içi şiddeti ortadan kaldırmak amacıyla uluslararası işbirliğini geliştirmek
- ✓ Kadınlara karşı ayrımcılığın yasaklanması
- ✓ Cinsel yönelime karşı ayrımcılık yapılmaması
- ✓ Toplumsal cinsiyet kimliğine karşı ayrımcılık yapılmaması
- ✓ Kadınların güçlendirilmesine ilişkin politikalarını yaygınlaştırılması
- ✓ Kültür, töre, din, gelenek veya sözde "namus" gibi kavramların herhangi bir şiddet eylemine gerekçe olarak kullanılmaması
- ✓ Kadınların güçlendirilmesine yönelik program ve faaliyetlerin yaygınlaştırılması
- ✓ Tüm eğitim seviyelerinde resmi müfredata, kadın erkek eşitliği, toplumsal klişelerden arındırılmış toplumsal cinsiyet rolleri, karşılıklı saygı, kişisel ilişkilerde çatışmaların şiddete başvurmadan çözüme kavuşturulması, kadınlara karşı toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve kişilik bütünlüğüne saygı gibi konuların, öğrencilerin zaman içinde değişen öğrenme kapasitelerine uyarlanmış bir biçimde dahil edilmesi

#### **ULUSLARARASI ÇALIŞMA TEŞKİLATI (ILO)**

#### **ILO SÖZLEŞMELERİ, TAVSİYE KARARLARI VE BİLDİRGELERİ**

- ✓ Ayrımcılığın ortadan kaldırılması
- ✓ Eşit işe eşit ücret
- ✓ İş ve aile sorumluluklarının düzenlenmesi
- ✓ Anahğin korunması
- ✓ Gece çalışmalarının düzenlenmesi
- ✓ Zorla çalıştırmanın kaldırılması
- ✓ Muamele eşitliği
- ✓ Ev-eksenli çalışmalar
- ✓ Ev işçilerine yönelik düzenlemeler
- ✓ Asgari yaşam koşulları
- ✓ İnsana yakışır işler
- ✓ İşyeri ortamının kadın çalışanlara yönelik düzenlenmesi
- ✓ Kırsal kesimde kadınların işgücüne katılımlarının artırılması
- ✓ Kamu ve özel sektör işletmelerindeki üst düzey pozisyonlara erişimde eşit erişim için pozitif tedbirlerin alınması
- ✓ Evlilik durumu, yaş ve aile sorumlulukları noktasında kadınların ayrımcılığa maruz kalmamaları
- ✓ Part-time çalışma koşullarında da muamele eşitliği
- ✓ Hamilelik ve doğum durumlarında kadınların haklarının korunması
- ✓ Evlatlık çocuk edinen ailelerin de istihdamda kayıplar yaşamaksızın çocuk bakımı için izin hakları

<b>AVRUPA BİRLİĞİ</b>	
<b>AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİ, STRATEJİLERİ VE EYLEM PLANLARI</b>	
✓	Cinsiyet eşitliği
✓	Eşitsizliğin giderilmesi
✓	Kadın-erkek eşitliğinin korunması
✓	Eşit işe eşit ücret
✓	Cinsiyet temelinde ayrımcı olmayan ücret
✓	Eşit muamele hakkı
✓	Eşit fırsatlar
✓	Cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı
✓	Kadın ve erkek çalışanların aile ve meslek yaşamlarını uzlaştırabilmesi
✓	Yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine belirli avantajlar sağlanması
✓	Cinsel tercih temelinde yapılan ayrımcılıkla mücadele
✓	Eşitliğin, istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere bütün alanlarda sağlanması
✓	Sosyal dışlanma ve ayrımcılık ile mücadele
✓	İşe alınma, mesleki eğitim, terfi, çalışma şartlarında kadın ve erkekler arasında eşit muamele
✓	Mal ve hizmetlerin sağlanmasında ve erişiminde kadın ve erkeğe eşit muamele
✓	Sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe muamele eşitliği
✓	Hamilelik ve analık süresince korunma
✓	Hamile, loğusa veya emzikli kadın çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi
✓	Ebeveyn izni
✓	İstihdamda ve meslekte eşit muamele
✓	Kız çocuklarının ve kadınların güçlendirilmesi konusunda liderliğe önem verilmesi
✓	Cinsiyet politikası vaatlerinin gerçekleşmesi için yeterli kaynak ayrılması
✓	Kız çocuklarının ve kadınların fiziksel ve psikolojik bütünlüğünün sağlanması
✓	Kız çocuklarının ve kadınların sosyal-ekonomik haklarının korunması ve güçlendirilmesi
✓	Kız çocuklarının ve kadınların seslerinin ve katılımlarının güçlendirilmesi
✓	Kız çocuklara ve kadınlara karşı şiddetin her şekliyle mücadele edilmesi
✓	Kız çocuklarının ve kadınların kaçakçılığına/ticarileştirilmesine (trafficking) yönelik her türlü sömürü yönteminin ortadan kaldırılması
✓	Her yaştaki kadına ve erkeğe yönelik cinsel ve cinsiyet temelli şiddete karşı koruma sağlanması
✓	Kız çocuklarının ve kadınların kaliteli hizmet veren fiziksel ve zihinsel bakım hizmetlerine eşit erişimi
✓	Her bireyin kendi cinsiyeti, cinsel ve üreme sağlığı hakkında ayrımcılıktan, baskıdan ve şiddetten uzak bir şekilde özgür ve sorumlu olarak karar vermesi
✓	Kız çocuklarının ve kadınların yaşam döngüsü boyunca sağlıklı beslenme imkanlarına kavuşturulması
✓	Kız çocuklarının ve kadınların her seviyedeki kaliteli eğitime, mesleki eğitime ve öğretime ayrımcılıktan uzak bir şekilde erişiminin sağlanması
✓	Her yaştaki kadının insan onuruna saygın iş olanaklarına erişiminin sağlanması
✓	Finansal hizmetlere, toprak, ticaret ve girişimcilik dahil üretken kaynaklara kadınların eşit erişiminin sağlanması
✓	Kız çocuklarının ve kadınların temiz su, enerji, ulaşım altyapısına eşit erişiminin sağlanması
✓	Politika ve yönetim süreçlerine katılımı kadınların eşit haklara ve yeterliliğe sahip olması,
✓	Cinsiyet eşitliği ile kız çocuklarının ve kadınların güçlendirilmesi alanında çalışan Kadın Örgütlerine, STK'lara ve İnsan Hakları Savunucularına özgürce çalışma ve kanunla korunma hakkı sağlanması
✓	Ayrımcı sosyal normlar ve kalıplarla mücadele edilmesi ve değiştirilmesi
✓	Kadınların, iklim ve çevresel konularda politika yapım sürecine etki etmesi ve katılım sağlanmasında eşit haklara sahip olması
<b>GRUP 20 (G20)</b>	
<b>G20 JAPONYA SONUÇ BİLDİRGESİ- 2019</b>	
✓	Sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme için toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların güçlendirilmesi
✓	Kadın ve erkekler arasındaki işgücüne katılım oranındaki farkın azaltılması
✓	Kadınların işgücüne katılımına engel olan ücretsiz bakım işleriyle ilgilenilmesi
✓	İstihdamın kalitesinin artırılması

- ✓ Cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının giderilmesi
- ✓ Kadına yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması
- ✓ Kadınlara yönelik önyargılarla mücadele etmek
- ✓ Kaliteli ilköğretime ve ortaöğretim katılım yoluyla kız çocuklarının ve kadınların eğitim ve öğretimlerinin desteklenmesi
- ✓ Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik hizmetlerine erişimin iyileştirilmesi,
- ✓ Cinsiyete yönelik önyargıların kaldırılmasına yönelik farkındalığın artırılması
- ✓ Dijital cinsiyet farkını kapatmak için, yoksulluk ve kırsal alanlardakilerin ihtiyaçlarına odaklanarak kızların ve kadınların dijital teknolojiye erişimini artırılması
- ✓ Dijital bağlam dahil toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, istismar ve tacizin tamamını ortadan kaldırmak için önlemler alınması
- ✓ Kadınların yönetim ve karar alma pozisyonlarına erişimini teşvik etmek ve kadın iş liderlerini ve girişimciliği teşvik etmek için çabaların, özellikle özel sektör tarafından gösterilen çabaların desteklenmesi
- ✓ Kadınların becerilerinin geliştirmesi
- ✓ Kadın girişimciliğini desteklemek için kadınların finansmana erişiminin sağlanması
- ✓ Yönetim ve karar alma pozisyonlarındaki kadın sayısını artırmak

**Kaynak:** (Yıldız, 2017, s.66-73; UNICEF, t.y; BM, 1993; Pekin Derlarasyonu, 1995, s.14,15; Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi, 2011; G20 Osaka Leaders' Declaration, 2019; OIC Strategy for the Empowerment of the Marriage & Family Institution 2020-2025 A Guiding Strategy, 2020; THE OIC-2025, 2020.)

Kıyaslamalı olarak uluslararası kuruluşların kadın konusuyla ilgili çalışmaları ele alındığında; insan hakları, ayrımcılık yasağı, kanun önünde eşitlik, eşit işe eşit ücret, muamele eşitliği, eşit fırsatlar, analığın korunması, şiddetle mücadele, anne-çocuk sağlığının korunması başlıkları altında ele alındığı görülmektedir. Süreçle beraber, bu başlıkların çeşitlendiğinin, içeriğinin güçlendirildiğinin ve yeni başlıklar ilave edildiğinin vurgulanması gerekir. Bu bağlamda günümüzde kadın haklarının tescilinin yanı sıra, ağırlıklı olarak, kadınların güçlendirilmesi, kadınlarının sesinin duyurulması, kadına karşı şiddetle mücadele edilmesi, kadınların işgücü piyasasına güçlü bir şekilde katılması, ebeveyn izinleri, evlatlık çocuk edinen ailelerin izin hakları, kadınların politik yaşama katılımı, kadınların finansal varlıklara erişimi, kadın girişimciliğinin desteklenmesi, dijitalleşmeyle cinsiyet eşitliği arasında bağlar kurulması ve hatta cinsel tercih gibi farklı boyutlardan konuların ilave edilecek genişletilerek ele alındığı görülmektedir.

## DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Kadınların güçlendirilmesi kavramı, uluslararası düzeyde özel bir yer tutmaktadır. Öne çıkan, BM, İİT ILO, AB, AK ve G20 gibi uluslararası kuruluşlar; Antlaşmalar, Sözleşmeler, Bildirgeler, Tavsiye Kararları, Strateji Belgeleri ve Eylem Planları gibi mekanizmalar geliştirerek kadının güçlendirilmesi konusunu ele almakta ve yaklaşımlarını ortaya koyarak sürece etki etmeye çalışmaktadırlar.

Günümüzde uluslararası alanda faaliyet gösteren neredeyse her kurumun artan duyarlılıklar ve kamuoyu beklentileri nedeniyle kadınların güçlendirilmesi konusunu gündemine aldıkları, konuyu içselleştirme yönünde yaklaşımlar geliştirdikleri görülmektedir. Hatta bu alanda politika geliştirmeyen

ve faaliyet göstermeyen kurumlar eleştiriye uğramaktan kurtulamamaktadır. Her kurum cinsiyet temelli yaklaşımlar ortaya koyarak, formüller geliştirmekte, bazı kavramları odağına yerleştirmektedir.

Bu kapsamda; fitratta farklılık, haklarda eşitlik, pozitif ayrımcılık, cinsiyet ayrımcılığı, şiddete karşı koruyucu ve önleyici tedbirler, erken yaşta evlilikler, töre cinayetleri, anneliğin korunması, aile ve evlilik, ailenin korunması, aile refahı, kadın hak ve özgürlükleri, sosyal koruma, fırsat eşitliği, katılım mekanizmalarına etkin katılım, eşit muamele görme hakkı, kadın girişimciliğin desteklenmesi, kadınların teknolojiyle buluşturulması, eşit işe eşit ücret, kaliteli eğitim, işgücüne katılım şeklinde kavramlar etrafında kadınların güçlendirilmesi konusunun ele alındığı görülmektedir.

Bu kavramlar, kadınların güçlendirilmesi adına yol gösterici kavramlardır. Bu kavramların içselleştirilerek, etrafında projeler üretilmesi, kamu, özel sektör, STK'lar, sendikalar, yerel yönetimler, üniversiteler, medya gibi sosyal tarafların konuyla ilgilenmesi gerekmektedir. Kadınlar da birey olarak sadece beklenti içinde olmadan kendi koşulları, kendi kapasiteleri, kendi bakış açısı çerçevesinde “birey olarak kadın”, “aile bireyi olarak kadın”, “toplumda kadın” olarak güçlenme konusunda gayret etmelidir. Böyle bir arayış ve gayret politika ve uygulamalara da ayrıca yön verecektir. Bütün sürecin anahtarı, kendisini birey olarak, aile ferdi olarak, inanç olarak, meslek olarak ifade edebilme ve kabul ettirme becerisini ortaya koymaktır.

## SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, uluslararası kuruluşların düzenlemelerini bir bütün içinde kadının güçlendirilmesi konusunu inceleyerek, politika geliştirilmesine katkı sağlamaktır.

“Kadınların güçlendirilmesi” kavramı, kadın konusu ile ilgili çalışmalarda, temel kavramlardan biri haline gelmiştir. Kadınların güçlendirilmesi, özellikle, kadınların ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal hayatta desteklenmesi, daha görünür hale gelmesi, etkin roller üstlenmesi için kullanılmaktadır.

Birleşmiş Milletler'den Avrupa Birliği'ne, Uluslararası Çalışma Teşkilatından, İslam İşbirliği Teşkilatı'na kadar birçok uluslararası kurum ve kuruluş bu kavramı kullanmaktadır. Bu kapsamda, bu çalışmada, kadınların güçlendirilmesi alanında uluslararası düzenlemeler bağlamında BM, İslam İşbirliği Teşkilatı, ILO, Avrupa Konseyi, AB, G20'nin yaklaşımları incelenerek kıyaslamalı bir değerlendirme yapılmıştır.

Bu bağlamda uluslararası kuruluşların perspektifinden bakıldığında, kadınların güçlendirilmesi, kadınların; fitratının ve onurunun farkına varması, hayatının her döneminde kaliteli eğitim imkanlarına sahip olması; mesleki gelişim olanaklarının desteklenmesi; sağlık, güvenlik, huzur ve refahının sağlanması, iş dünyası- aile hayatı alanında dengenin kurulmasına yönelik tedbirler alınması, ulusal ve uluslararası düzeyde yasal haklarının ve sorumlu-

luklarının farkına varması, dijital dönüşüm fırsatlarından yararlanması, ekonomik, sosyal, kültürel, siyasal olmak üzere toplumsal alanın herbir noktasında karar alma süreçlerine aktif katılımı için kendini hazırlaması ve hazır hissetmesi konularını içerdiği görülmüştür.

Kadının güçlendirilmesi çerçevesinde; fitrat, onur, liyakat, yetkinlik, iş-aile dengesinin sağlanması, evliliğin ve ailenin korunması, güvenli, insan onuruna yaraşır iş kavramları önümüzde temel değerler olarak bulunmaktadır. Bu çerçevede kadının güçlendirilmesi, kadının kendisinden beklenen temsil gücünü, etkin ve başarılı bir şekilde hayata geçirmesi anlamına gelmektedir.

Uluslararası kuruluşların neredeyse tamamının kapsamlı çalışmalarına rağmen, hala kadının güçlendirilmesi denince esasında geliştirilmiş bir model bulunmamaktadır.

Bu alanda daha kapsamlı çalışma ve araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu anlamda, kadının güçlendirilmesi konusunda daha çok kavram üretmeye, bu kavramlara uygun eylem ve politika geliştirmeye ve etkin uygulama araç ve yöntemlerini geliştirmeye ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır.

## KAYNAKÇA

- G20. (2019). *G20 Osaka Leaders' Declaration*, Osaka, Japan, June, 2019 <http://www.g20.utoronto.ca/2019/2019-g20-osaka-leaders-declaration.html> adresinden erişilmiştir.
- OIC Strategy for the Empowerment of the Marriage & Family Institution 2020-2025 A Guiding Strategy, 2020. Erişim: [https://www.oic-oci.org/upload/departments/family/oic\\_family\\_strategy\\_2020\\_2025\\_en.pdf](https://www.oic-oci.org/upload/departments/family/oic_family_strategy_2020_2025_en.pdf)
- OIC. (2020). *THE OIC -2025 programme of action*, <https://www.oic-oci.org/doc-down/?docID=16&refID=5> adresinden erişilmiştir.
- Sürdürülebilir Kalkınma (t.y). *Cinsiyet eşitliğini sağlamak*. <http://www.surdurulebilirKalkinma.gov.tr/hedefler/cinsiyet-esitliginisaglamak> adresinden erişilmiştir.
- T.B.M.M (1993). *Kadınlara yönelik şiddetin ortadan kaldırılmasına dair bildirme*. <https://www.tbmm.gov.tr> adresinden erişilmiştir.
- T.B.M.M (2011). *Kadınlara yönelik şiddet ve aile içi şiddetin önlenmesi ve bunlarla mücadeleyle ilişkin avrupa konseyi sözleşmesi*, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss81.pdf> adresinden erişilmiştir.
- T.B.M.M. (1995). *Pekin deklarasyonu ve eylem planı: Dördüncü kadın dünya konferansı sonuçları*. 14,15, <https://kadinstatusu.aile.gov.tr> adresinden erişilmiştir.
- UN. (2015). *The millennium development goals report 2015*. [http://www.un.org/millenniumgoals/2015\\_MDG\\_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20\(July%201\).pdf](http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20(July%201).pdf) adresinden erişilmiştir.

- UNDP. (2010). *Binyıl kalkınma hedefleri*. <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/mdgoverview/millennium-development-goals.html> adresinden erişilmiştir.
- UNICEF. (2004). *Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi uluslararası sözleşmesi*, [https:// www. unicef.org/turkey/cedaw/](https://www.unicef.org/turkey/cedaw/) adresinden erişilmiştir.
- Women's Empowerment Principles. (t.y). *Home*. <http://www.weprinciples.org/> adresinden erişilmiştir.
- Women's Empowerment Principles. (t.y). *WEPs signatories* <https://www.weps.org/companies> adresinden erişilmiştir.
- Yıldız, N. (2017), Cinsiyet eşitliği alanında uluslararası referanslar. *Eğitim Modülü Cinsiyet Eşitliği: Fıtratta Farklılık: Haklarda Eşitlik Eşit Fırsatlar Eşit Davranma, Eşit Katkı*, içinde (s.19-78). Ankara: HAK-İŞ Konfederasyonu Yayınları, Uçan Matbaacılık,

# İŞÇİ SENDİKALARININ TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE SOSYAL HİZMET UNSURLARININ İNCELENMESİ<sup>1</sup>

Burak Küsmez<sup>2</sup> - Abdurrahman Sefa Ulu<sup>3</sup>

<sup>2</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0001-8914-5801](https://orcid.org/0000-0001-8914-5801)

<sup>3</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-1023-2513](https://orcid.org/0000-0002-1023-2513)

## Öz

Sosyal hizmet ortaya çıkışı itibarıyla sosyal politikanın unsurlarıyla yakından ilişkili bir meslek ve disiplindir. Sendika ve sosyal hizmet ilişkisi 19.yy'ın sonunda somut olarak ortaya çıkmış, sosyal hizmet uzmanları özellikle ABD'de sendikal faaliyetlerde bulunmuşlardır. Toplu iş sözleşmeleri geçmiş dönemlerden beri işçilerin sosyal hak kazanımlarında önemli yer edinmiş-tir. Günümüz sendikacılığının eksikliklerinden biri olan ücret dışı konuların işçilerin ihtiyaç-ları doğrultusunda yeniden şekillendirilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla araştırmanın genel amacı, toplu iş sözleşmelerinde göze çarpan sosyal hizmet bakış açısının eksikliğini ortaya koymaktır. Bu amaçtan hareketle belge incelemesi yöntemi kullanılarak, genel işler iş kolunda ve gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk iş kolunda faaliyet gösteren ve alanlarında üye sayısı olarak ilk üçte yer alan iki işçi sendikasının son üç yılda imzaladığı 42 toplu iş sözleşmesi genelci sosyal hizmet perspektifinden incelenmiştir. Verilerin analiz edilmesinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Veri analiz sonuçlarına göre, işçilerin ilişkili olduğu sistemlerin yalnızca ücret üzerinden ele alındığı, iş dışı yaşamın yeterince önemsenmediği, toplu iş sözleşmelerinde sosyal hizmet bakış açısının eksikliği tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** sendika, sosyal hizmet, sosyal politika, toplu iş sözleşmesi

## Atıf için:

Küsmez, B. ve Ulu, S. A. (2020). İşçi sendikalarının toplu iş sözleşmelerinde sosyal hizmet unsurlarının incelenmesi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9 (24), 246-267.

<sup>1</sup> Bu çalışma X. Uluslararası Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi'nde sunulan ve tam metin bildiri olan yayımlanan "İşçi Sendikalarının Toplu İş Sözleşmelerinde Sosyal Hizmet Unsurlarının İncelenmesi: Genel İşler İş Kolu Örneği" başlıklı çalışmanın genişletilmiş halidir.

<sup>2</sup> Arş. Gör., Yalova Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Yalova, Türkiye

E-posta: [burak.kusmez@yalova.edu.tr](mailto:burak.kusmez@yalova.edu.tr)

<sup>3</sup> Arş. Gör., Yalova Üniversitesi, Sosyal Hizmet Bölümü, Yalova, Türkiye

E-posta: [abdurrahman.ululu@yalova.edu.tr](mailto:abdurrahman.ululu@yalova.edu.tr)

## INVESTIGATION OF SOCIAL WORK ELEMENTS IN COLLECTIVE LABOUR AGREEMENTS OF LABOUR UNIONS

### ABSTRACT

*Social work is a profession and discipline that is closely related to the elements of social policy in terms of its emergence. The union and social work relationship emerged concretely at the end of the 19th century, and social workers engaged in labour union activities particularly in the United States. Collective labour agreements have gained an important place in the social rights of workers since past periods. It is thought that non-wage issues, which is one of the deficiencies of today's labour unionism, should be reshaped in line with the needs of the workers. Therefore, the general purpose of the study is to reveal the lack of social work perspective that stands out in collective labour agreements. For this purpose, 42 collective labour agreements, which were signed by two labour unions which is in the top three in terms of the number of members operating in general affairs and shipbuilding and marine transportation, storehouse, and warehousing business were examined from the generalist social work perspective by using the document analysis method. Content analysis method has been used to analyze the data. According to the result of data analysis, it was determined that the systems related to the workers were handled only on wage, non-working life was not given enough importance, and the lack of social work perspective in collective labour agreements has been determined.*

**Keywords:** *labour union, social work, social policy, collective labour agreement*



## Giriş

İşçi sendikaları, imzaladıkları s zleşmeler ile işçiler için hak kazanımları sağlayan kurumlardır. İmzalanan toplu iş sözleşmelerine eklenecek maddeler, işçilerin iş ve iş dışı yaşamında tabii olacağı koşulları şekillendiren maddelerdir. Toplu iş sözleşmelerinin oluşturulma sürecinde sosyal hizmet bakış açısının eklenmesi hem işçiler hem de işverenler için olumlu çıktılar elde edilmesini sağlayabilir. Zira işçilerin verimlerinin artması, işveren için de bir kazanıma yol açacaktır.

İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak iktisadi ya da toplumsal hak ve kazanımları korumak ve geliştirmek için en az yedi kişi ile kurulabilen, bir işkolunda aktif olmak adına oluşturulan “tüzel kişilik” olan sendikalar (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012), ile sosyal hizmetin tarihsel olarak ilişkisini ortaya koyan birçok çalışma mevcuttur (Alexander, Lichtenberg ve Brunn, 1980; Ashenberg Straussner ve Phillips, 1988; Karger, 1989; Hays ve Boorstin, 1997; Reisch, 1998; Trattner, 1999; Reisch ve Andrews, 2001; Axinn ve Stern, 2001; Blau ve Abramovitz, 2003; Scanlon ve Harding, 2005; Rosenberg ve Rosenberg, 2006; Reisch, 2009).

Bu tarihsel ilişkinin günümüze yansımalarını görebilmek için “20 nolu genel işler iş kolu ve 16 no’lu gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve ant-repoculuk iş kolunda” (İşkolları Yönetmeliği, 2012) faaliyet gösteren iki işçi sendikasının toplu iş sözleşmeleri incelenmiştir. İncelemeden elde edilen veriler değerlendirilirken kişisel ve toplumsal meseleleri, bir bütün içinde ele alan, sistemlerin birbirleriyle ilişkili olduğunu ve bu ilişkilerin gözetilmesi gerektiğini ileri süren genelci sosyal hizmet yaklaşımı (Miley, O’Melia ve Du-Bois, 2017, s.7) kullanılmıştır.

Sendikalar ile sosyal hizmet disiplininin köken olarak ilişkili olması bu araştırmanın ortaya çıkmasında etken olmuştur. Bu ilişkinin somut olarak ortaya koyulabilmesi için ise toplu iş sözleşmeleri incelenmiş, bu sözleşmelerde var olan ilişki ya da eksiklikler ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Buradan hareketle araştırmanın genel amacı, toplu iş sözleşmelerinde göze çarpan sosyal hizmet bakış açısı eksikliğini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda şu soruya yanıt aranmıştır: İşçi sendikalarının toplu iş sözleşmelerinde sosyal hizmet unsurlarının sıklığı nedir ve bu unsurlar genelci sosyal hizmet yaklaşımına uygun mudur?

## SOSYAL HİZMET VE SENDİKA İLİŐKİŐİ

Sosyal hizmet disiplini ile işçi sendikaları arasındaki ilişkiyi tarihsel olarak ele alan çoğu çalışma benzer noktalara değinmektedir. Oyle ki tarihsel olarak irdelendiğinde sosyal hizmet ve işçi sendikalarının başlangıçta birlik olarak

hareket ettikleri ancak sonrasında birbirlerinden uzaklaştıkları ve farklı gündemleri benimsedikleri görülmektedir (Karger, 1989, s.2, Scanlon ve Harding, 2005, s.11).

Sosyal hizmetin bir “sosyal reform” enstrümanı olarak görülmesi “yardım evlerinin (settlement house)” kurulması ile gerçekleşmiştir. Zira ilk yardım evi 1884 yılında Londra’da kurulmuştur ve sosyal reformun benimsediği görüşleri olduğu gibi temsil eden bir yapıdadır (Acar ve Çamur Duyan, 2003, s.7). Yardım evleri “çevresel reform” kavramı üzerine yaptığı vurgularla dikkat çekmiş; ev, sağlık yardımı, işsizler için istihdam arayışı, dil öğretimi, mesleki eğitim gibi konularda insanlara yardımlar sunmuşlardır (Duyan, Özgür Sayar ve Özbulut, 2008, s.13). 19. yüzyılın sonlarına gelindiğinde “yardım evleri hareketi (settlement house movement)” sosyal hastalığın altında yatan asıl nedenler olarak gördüğü; yoksulluk, işsizlik ve ekonomik eşitsizliğin yanı sıra, çalışan kadınların ve yetimlerin hakkını savunmak adına koruyuculuk faaliyetlerinde bulunmuş ve düşük ücretli işçilerin şartlarının iyileştirilmesi adına inisiyatifler kullanmıştır (Trattner, 1999, s.12). Yardım evleri hareketi ile dönemin sosyal hizmet uzmanları düşük ücretli işçilere yönelik örgütlenme ve gelir desteği faaliyetlerinde bulunmuşlar ve bu faaliyetleri mesleki görev olarak görmüşlerdir. Sosyal hizmet uzmanlarının düşük ücretli işçilerle ilgili faaliyetleri herhangi bir ideolojik görüşe ya da politik unsurlara bağlı olmamıştır (Reisch ve Andrews, 2001, s.38).

“İlerici Hareket” olarak adlandırılan 1890-1920 yılları arasında sosyal hizmet aktivistleri ve işçi eylemcileri; gelir eşitsizliği, büyük göç hareketleri ve kentleşme gibi toplumsal sorunlara dair oluşan tepkinin baş aktörleri olmuşlardır. İlgili hareket, hükümetler üzerinde sosyal refaha dair düzenlemeler yapmak, kadınların seçim hakkı elde etmesini sağlamak, çocuk işçiliğine dair çözümler üretmek, sağlık koşullarını iyileştirmek, çalışma sürelerini düzenlemek gibi konularda ciddi baskı oluşturmuştur (Hays ve Boorstin, 1997, s.1887). Ancak ilgili dönemde meslekler arası ayırım yapmak oldukça güç olmuştur. Çünkü o dönem gazetecilerin, sosyal reformistlerin, sosyal hizmet aktivistlerinin ve işçi eylemcilerinin rolleri keskin şekilde birbirlerinden ayrı olmamıştır. Örneğin Jane Addams, Lilian Wald ve Florence Kelly gibi toplum merkezlerinin kurucuları olan isimler aynı zamanda kadın ve çocuk işçiler alanında reform ve işçi haklarında yapılması gereken düzenlemeler için sembol isimler haline gelmişlerdir (Scanlon ve Harding, 2005, s.11). Jane Addams ve Lilian Wald gibi isimlerin ilgili alanlarda üstlendikleri roller beraberinde somut adımların atılmasını da getirmiştir. Öyle ki “Ulusal Kadın Sendikaları Birliği” iki ismin desteğiyle oluşmuştur. Bunun yanı sıra “toplum merkezlerinin” kadın işçilere örgütlenme için sağladıkları imkanlar “Amerika’nın Kıyafetli Kıyafet İşçileri” isimli birliğin oluşmasında da etken olmuştur (Axinn ve Stern, 2001, s.27). Ayrıca toplum merkezi çalışanlarından olan M. McDowell da “Kadın Gömlekçiler Birliği, Dorcas Federal Çalışma Birliği ve Chicago Kadın Sendikalar Birliği” isimli birliklerin kurulmasında aktif rol almıştır (Ro-

senberg ve Rosenberg, 2006, s.296). Kurulan bunca sendikanın yanı sıra, kadın işçilerin sendikalaşmasının kökenine dair çalışmalar yapan Gladys Boone, 1890'lı yıllarda Chicago'da sosyal hizmet ile emek arasında sayısız iş birliğinin olduğunu ileri sürmüştür (Boone, 1942, akt. Ashenberg Straussner ve Phillips, 1988, s.109). Dönemin aktivistleri sendikalaşmayı ya da birlik kurmayı yalnızca maaşların ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi olarak değil, aynı zamanda alıcılar için hizmetlerin iyileştirilmesi olarak değerlendirmişler ve bu düşünceyle faaliyetlerde bulunmuşlardır (Alexander, Lichtenberg ve Brunn, 1980, s.216).

Sosyal hizmetin bu erken yıllarında bazı farklılıklar dikkat çekmeye başlamış, bu farklılıklar beraberinde görüş ayrılıklarını getirmiştir. Öyle ki yardım evlerinin benimsediği “aktivist rol” ile hayırseverlik kurumu dernekleri hareketinin vurguladığı “vaka çalışması” sosyal hizmet içinde bir bölünmeye yol açmıştır (Rosenberg ve Rosenberg, 2006, s.296). Sosyal hizmetin böylesi bir bölünme yaşamasındaki sebepler genel olarak mesleğe dair yapılan eleştiri ve saldırılar olmuştur. 1915 yılında düzenlenen “Ulusal Yardım Kurumları ve Düzenlemeler Konferansı” (ki kabul edilen ilk sosyal hizmet konferansıdır ve 2 yıl sonra adı “Ulusal Sosyal Hizmet Konferansı” olarak değiştirilmiştir) bu tenkitlerden birine ev sahipliği yapan bir konferans olmuştur. Burada konuşan Flexner, sosyal hizmetin profesyonel olarak bir altyapıya sahip olmadığını, sosyal hizmet uzmanlarının belirli bir beceriye ihtiyaç duymadıklarını, tek yapmaları gerekenin diğer profesyonellerin faaliyetlerini koordine etmek olduğunu iddia etmiş, böylesi bir konferansta sosyal hizmet mesleğini sert bir dille eleştirmiştir. Hatta Abraham Flexner daha da ileri gitmiş ve sosyal hizmetin gerçek bir meslek olmadığını zira gerçek bir meslek olsa “zeka ile çabayı” eş anlamlı olarak algılamayacağını da ileri sürmüştür. Bu sert eleştirinin neticesi olarak sosyal hizmet topluluğu siyasetten uzaklaşmış ve bilimsel bir altyapı oluşturma faaliyetlerine girişmiştir (Blau ve Abramovitz, 2003, s.248). Bunun yanı sıra, I. Dünya Savaşı'ndan sonra oluşan baskıcı yapı sosyal hizmet uzmanlarının var olan çalışmalarını da etkilemiştir. Lillian Wald ve Emma Goldman gibi işçi organizasyonlarıyla ilgili ön planda olan ve sosyalist siyasette etkin olan isimler tutuklanmış ve sınır dışı edilmiştir. Addams, Kelley ve Wald gibi radikal ve pasifist sosyal hizmet aktivistleri ise yerel mahkemeler tarafından soruşturmalar geçirmiş, devletin finanse ettiği gazeteler, politikacılar ve sağcılar tarafından yoğun eleştirilere tabii tutulmuşlardır (Reisch, 2009, s.54). Tüm bunlar, emek ile sosyal hizmet ilişkisinin kısa süreli olmasına neden olmuştur. I. Dünya Savaşı'nı takip eden “muhafazakâr yıllarda”, yardım evleri politik etkinliğini azaltmıştır. Bunun ardından sosyal hizmet topluluğu psiko-dinamik teoriyi benimsemiş, odağını sosyo-ekonomik çevreden vaka çalışmasına doğru değiştirmiştir (Ashenberg Straussner ve Phillips, 1988, s.110).

Sosyal hizmetin bir meslek olarak kendini var etme çabası somut olarak 1917 yılında olmuştur. Mary Richmond'ın yazmış olduğu “Sosyal Teşhis” ki-

tabı sosyal hizmetin bir meslek ve disiplin olarak var olduğunu ileri sürmüştür. Richmond; Baltimore, Philadelphia ve New York'ta bulunan "Hayırseverlik Kurumu Dernekleri (Charity Organization Societies)" nde yaptığı mesleki çalışmalar ile iyi niyetle yapılan gönüllülük faaliyetleri arasında bir sınır oluşturmuştur. Richmond'un ortaya attığı "inceleme-tanı-tedavi" metodu sosyal hizmetin hem bilimsel hem de mesleki olarak bir dayanağının oluşmasında etken olmuştur (Reisch, 1998, s.167). Richmond'un vurguladığı bireylere "sosyal çevre" aracılığıyla ulaşma hususu bu dönemde dikkat çekmiştir. Bu görüşe göre daha önce bu perspektiften incelenmeyen "alkolizm, okulu asma, aile içi çatışma" gibi unsurlar birey ve sosyal çevre ilişkisi bağlamında ele alınır olmuştur (Reisch, 2009, s.54). Ancak sosyal hizmetin böyle bir yaklaşım benimsemesi, sendikaların sosyal hizmete duyduğu güveni azaltmıştır. Özellikle bir vaka çalışanın istemeden sendika çalışmalarını baltaması bu durumu daha da belirginleştirmiştir. İşsizliği önemli bir sosyal sorun olarak gören bir vaka çalışanın, işsiz danışanlarına sunduğu "grevleri ortadan kaldırmak için aktif rol alma" teklifi sendikaların sosyal hizmete bakışlarının olumsuz olmasına sebep olmuştur. Bunun yanı sıra bir aile vaka çalışanın, gelir artışının aile içi çatışmayı azaltacağı varsayımından hareketle, bir danışanın müdahale planında işverene sunduğu "yedi gün çalışma" teklifi de sendikaların büyük zorluklarla kazandığı altı günlük çalışma hakkını baltayan bir teklif olmuştur (Ashenberg Straussner ve Phillips, 1988, s.110).

Sosyal hizmette yaşanan bu dönüşüm, sosyal hizmet uzmanlarının sendikal çalışmalarını azaltmıştır. Başka işçiler ya da dezavantajlı gruplar için hak arayan nitelikteki sendikal faaliyetlerde daha az rol alan sosyal hizmet uzmanları, kendi aralarında bir sendikalaşmaya gitmek zorunda kalmıştır. 1933 yılında bir grup kamu çalışanın kurduğu "Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası" (Rosenberg ve Rosenberg, 2006, s.297), bu sendikaların ilki olmuştur. İlerleyen yıllarda da sosyal hizmet uzmanları çeşitli sendikalarla örgütlü olmaya çalışmışlardır ancak bu durum sosyal hizmet uzmanları içerisinde bir örgütlülük faaliyetinden öteye gidememiştir.

## **Sosyal Hizmet ve Toplu İş Sözleşmesi İlişkisi**

Toplu iş sözleşmesi terimi temelde "toplu pazarlık" kavramına vurgu yapan bir terimdir. İlk olarak "toplu pazarlık" terimi 1891 yılında İngiltere'deki endüstri ilişkileri alanının kurucularından ekonomi teorisyeni Beatrice Webb tarafından kullanılmıştır. Sidney Webb ile yaptıkları çalışmada ikili, toplu iş sözleşmesini "işçilerin bir araya gelerek, istihdam şartları ve koşullarına dair konuları müzakere ettikleri ve buradan çıkan sonuçları temsilcileri aracılığıyla işverene gönderdikleri" bir süreç olarak tanımlamışlardır. Burada yapılan vurgulardan biri de "çalışma koşullarının iyileştirilmesi" olmuştur (Akt. Doellgast ve Benassi, 2014, s.2). Toplu iş sözleşmelerinin yarattığı etki ise geçtiğimiz yüzyıl boyunca oldukça olumlu olmuştur. Öyle ki toplu iş sözleş-

meleri, işçilerin gelirlerini artırma, çalışma koşullarını iyileştirme ve eşişsizliği azaltma mekanizması olarak işçilere hizmet eden önemli bir “kurum” işlevi görmüştür (Hayter, Fashoyin ve Kochan, 2011, s.226).

Toplu pazarlığın işçi yararına olması, onun uluslararası bir boyut kazanmasında etkili olmuştur. Bu doğrultuda sendikal özgürlüğün ve toplu pazarlık hakkının uluslararası hukukta güvence altına alınması amacı ile ILO’nun 87. ve 98. Sözleşmeleri düzenlenmiştir. Kamu görevlilerinin sendikal hakkı ve toplu pazarlık hakkı içinse 151 sayılı ILO sözleşmesi düzenlenmiştir. Türkiye’de 1951 yılında 98 sayılı sözleşme, 1992’de 87 sayılı sözleşme ve 1993 yılında da 151 sayılı sözleşmeler onaylanarak i hukuka dahil edilmiştir (Başbuğ, 2013, s.221). Sendikal örgütlenmenin sağladığı en büyük imkân olan toplu sözleşme hakkı da yine anayasamızın 53. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme “İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve alışma Şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler. ...” (T.C. Anayasası, 1982) Şekliyle kabul edilmiştir. Bu madde sayesinde işçilerin büyük kazanımlar sağladığı toplu iş sözleşmeleri anayasa ile güvence altına alınmıştır. Toplu iş sözleşmelerinin sosyal hizmet disiplini ile var olan bağlantıları ilgili maddede geçen “sosyal durumları” ifadesiyle ortaya çıkmaktadır. Zira işçilerin iş dışı yaşamları onların işe olan tutumlarını da etkileyebilmektedir.

Çalışma ile yaşamın geri kalanının iki ayrı dünya olduğuna dair var olan inanç, zamanla kendisini r ten bir inanç olmuştur. Zira insanlar günün sadece belirli bir bölümünde çalışmakta, geri kalan vakitlerde ailevi, kişisel, sosyal vb. birçok konuda faaliyet göstermektedirler (Kanter, 1977, s.8). İş dünyasında gerçekleşen “devrim”, işçilerin işlerine yönelik algısını değiştirmiş, iş yaşamlarının yalnızca  creti değil aynı zamanda toplumsal ve sosyal unsurları da barındırması gerektiği d şncesini benimsemelerine yol açmıştır (Kurzman ve Akabas, 1981, s.52). Bütünleşik ve çok yönlü bir yaklaşımı benimseyen genelci sosyal hizmet bu noktada tam olarak bir bağlantı ortaya koymaktadır. Zira kişisel ve kolektif sorunların karşılıklı bir etkileşim içinde olduğunu kabul eden genelci sosyal hizmete göre, insan; toplum, mahalle, karmaşık organizasyonlar, iş, resmi örgütler, aileler, bireyler gibi çok çeşitli sistemlerle ilişki içerisindedir (Miley, O’Melia ve DuBois, 2017, s.8). Aile ilgili sistemlerin en önemlilerinden biridir. Sendikaların imzaladııkları toplu iş sözleşmelerinde aile-iş ilişkisini iyi kurmaları, bu ilişkiyi kurarken makro boyutta değişimler yaratabilmeleri beklenebilir. İş-aile ilişkisinin toplu iş sözleşmelerinde iyi bir Şekilde sunulabilmesi, işçinin işverenin gözünde tek olmadığı gerçeğini doğurabilir (Berg, vd., 2013, s.496). Bu bakış açısının oluşturulabilmesinde sosyal hizmet disiplini önemli bir rol oynayabilir ki genelci sosyal hizmet yaklaşımının vurguladığı önemli ögelerden birinin aile olması bunu kanıtlar niteliktedir.

İşçi sendikaları, toplu iş sözleşmeleri ile yalnızca maddi haklar kazanımları değil aynı zamanda bahsedilen sosyal hak kazanımları için de mücadele etmektedir. İşçiyi yalnızca bir çalışan olmaktan çıkaran bu sosyal haklar, onu

sadece işyerinde çalışan bir emek gücü olarak görmemeyi ve işçinin yaşamındaki “baba, eş, çocuk” gibi rollerinin de vurgulanmasını gerektirir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmelerinde ilgili hususlarda eklemeler yapılması, bu eklemelerde “genelci sosyal hizmet” perspektifinden faydalanılması, işçilerin ve işverenlerin kazanımlarını artırıcı etki yaratabilir.

## **YÖNTEM**

Bu başlık altında araştırmanın yöntemine yer verilmiştir.

### **Araştırmanın Modeli**

Bu çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden belge (doküman) incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Belge incelemesi yöntemiyle geçmişte yer alan olgular, resim, tutanak, arşiv belgeleri gibi belgeler taranarak istenilen bilgiler elde edilebilir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini Türkiye’deki tüm işçi sendikalarının imzaladığı toplu iş sözleşmeleri oluşturmaktadır. Örneklem belirlenmesinde ise, rastgele metotlar ile evrenden bir örneklem grubu belirlemeye ve sonrasında bu grup arasından araştırmaya en çok katkı yapacağı düşünülen bir alt grubun belirlenmesine dayanan nitel araştırma örnekleme yöntemlerinden “amaçlı rastgele örneklem” (Tashakkori ve Teddlie, 2010, akt., Baltacı, 2018, s.258) yöntemi kullanılmıştır. Bu doğrultuda iş kolları arasından rastgele metal, gıda, gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk (kısaca “deniz iş kolu” olarak kullanılacaktır) ve genel işler iş kolları seçilmiş, bu iş kollarından sendikalaşma oranının en yüksek olduğu “genel işler iş kolu” (Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi, 2018) ile sözleşmelere ulaşmanın kolay olduğu deniz iş kolu örneklem olarak belirlenmiştir. Örneklem belirlenmesinin ardından, genel işler iş kolunda faaliyet gösteren ve üye sayısı olarak ilk üçte yer alan bir işçi sendikasının son üç yılda imzaladığı 21 toplu iş sözleşmesi ile deniz iş kolu alanında faaliyet gösteren ve üye sayısı olarak ilk üçte yer alan bir işçi sendikasının 21 toplu iş sözleşmesi incelenmiştir. Toplu iş sözleşmelerine ulaşmanın hukuki olarak kolay olmaması nedeniyle incelenen toplu iş sözleşmesi sayısı 42 ile sınırlı kalmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Verilerin analiz edilmesinde, yazılı ve diğer içeriklerin nesnel ve sistemli bir biçimde incelenmesini sağlayan “içerik analizi” yöntemi (Gülbahar ve Alper, 2009, s.100) kullanılmıştır. İçerik analizi veri setinde direkt olarak anlaşılmayan ancak sınıflama yolu ile temaların oluşturulmasını ve bu temalar arası

ilişkilerin ortaya çıkarılmasını öngörür (Wolcott, 2009, s.29). Bu doğrultuda ulaşılan toplu iş sözleşmelerinde sosyal hizmetle ilgili olduğu düşünülen maddeler ücretle ilişkili ve ücret dışı (bkz. Tablo 1) olmak üzere iki kategoriye ayrılmış, bu kategoriler altında sosyal hizmetle ilişkili olduğu düşünülen maddeler belli başlıklar altında incelenmiş, kodlama ya da kodlamayla ilgili nicel verilere yer verilmemiş, bunun yerine sözleşme maddelerinden bölümler alınarak çıkarımlar yapılmıştır.

**Tablo 1. cretle İlişkili ve İlişkili Olmayan Maddeler**

ÜCRETLE İLİŞKİLİ MADDELER			
GENEL İŞLER İŞ KOLU		DENİZ İŞ KOLU	
Madde Başlığı	Bulunduğu Sözleşme Sayısı	Madde Başlığı	Bulunduğu Sözleşme Sayısı
Aile Yardımı	19	Aile Yardımı	3
ocuk Yardımı	19	ocuk Yardımı	3
Yemek Yardımı	21	Yemek Yardımı	3
Ulaşım Yardımı	16	Ulaşım Yardımı	5
Yakacak Yardımı	15	Yakacak Yardımı	1
Bayram İkramiyeleri	16	Bayram İkramiyeleri	3
Doğum Yardımı	20	Doğum Yardımı	11
Evlenme Yardımı	21	Evlenme Yardımı	6
Sosyal Yardım Paketi	6	Sosyal Yardım Paketi	3
ğrenim Yardımı	18	ğrenim Yardımı	1
Sünnet Yardımı	10	Sünnet Yardımı	0
Giyim ve Koruyucu Eşya Yardımı	21	Giyim ve Koruyucu Eşya Yardımı	15
Ölüm Yardımı	21	lm Yardımı	12
Engelli İşçi ve çocuğuna Yapılan Yardım	3	Engelli İşçi ve çocuğuna Yapılan Yardım	0
Tabii Afet Yardımı	21	Tabii Afet Yardımı	1
ÜCRETLE İLİŞKİLİ OLMAYAN MADDELER			
GENEL İŞLER İŞ KOLU		DENİZ İŞ KOLU	
Madde Başlığı	Bulunduğu Sözleşme Sayısı	Madde Başlığı	Bulunduğu Sözleşme Sayısı
Yıllık cretli İzinler	19	Yıllık cretli İzinler	4
Ücretli Sosyal İzinler	16	cretli Sosyal İzinler	17
Ücretsiz Mazeret İzni	15	cretsiz Mazeret İzni	4
Dini Görevlerin İfası	10	Dini Görevlerin İfası	0
Engelli İşçilere Yardım ve Hafif İşlere Nakil	8	Engelli İşçilere Yardım ve Hafif İşlere Nakil	0
Refakatçi Yardımı	7	Refakatçi Yardımı	0
Dinlenme Yardımı	10	Dinlenme Yardımı	1
Sağlıklı Yaşamı Teşvik ve Sosyal Yaşam	8	Sağlıklı Yaşamı Teşvik ve Sosyal Yaşam	0
Hatıra Ormanlarının Kurulması	7	Hatıra Ormanlarının Kurulması	0
Eşitlik Maddesi	0	Eşitlik Maddesi	10

Tablo 1’de sözleşmelerdeki ücretle ilgili ve ücretle ilgili olmayan sosyal hizmet maddelerinin ayrıldığı başlıklar ve bu başlıkların kaç sözleşmede bulunduğu görülmektedir.

## BULGULAR

Sözleşmelerden elde edilen veriler ücretle ilişkili ve ücretle ilişkili olmayan şekilde iki kategoriye ayrılmış ve bu kategoriler altında sosyal hizmetle ilişkili olduğu düşünülen maddelere yer verilmiştir. İlgili maddeler incelenen sözleşmelerden hareketle analiz edilmiştir.

### Ücretle İlişkili Maddeler

**Aile Yardımı:** Aile yardımı başlıklı maddenin genel işler iş kolunda incelenmiş olan sözleşmelerin 19'unda, deniz iş kolundaki sözleşmelerin 3'ünde olduğu görülmüştür. Genel işler iş kolunun aile yardımının, kimi sözleşmelerde devlet memurları yasasına atıfta bulunarak 657 sayılı kanundaki miktarın işçiye ödenmesini sağladığı, kimi sözleşmelerde ise deniz iş kolunda olduğu gibi toplu iş sözleşmesi masasında belirlenmiş olan nakdi miktarın işçiye aile yardımı olarak ödenmesini sağladığı görülmüştür.

**Çocuk Yardımı:** Çocuk yardımı da aile yardımı gibi genel işler iş kolunda incelenmiş olan sözleşmelerin 19 'unda, deniz iş kolundaki sözleşmelerin 3'ünde yer almaktadır. Genel işler iş kolunda kimi sözleşmelerde memurlara ödenen miktarın aynı şekilde işçilere de ödendiği görülmüştür. İncelenen diğer sözleşmelerde ise toplu iş sözleşmesi masasında belirlenmiş olan nakdi miktarın ödendiği görülmüştür.

**Yemek Yardımı:** Genel işlerde incelenmiş olan sözleşmelerin tamamında, deniz iş kolundaki sözleşmelerin 3'ünde yemek yardımı yer almaktadır. İşçilerin gün içerisinde ihtiyacı olan yemeği işverenlerin tamamı üstlenmiştir. Bu yardımı bazı işverenler işyerinde yemek vererek sağlarken bazı işverenler nakdi olarak sağlamıştır. Nakdi ödemeler tekdüze bir ücret olarak belirlenmemiş, sözleşmelerde şehir şartları ve işverenlerin imkanları dikkate alınarak farklı yemek yardımı miktarlarına karar verildiği görülmüştür. Deniz iş kolundaki sözleşmelerde işçilerin gemide yemek yemesi gerekliliğinden sözleşme maddesinde yemeğin 3 öğün verileceği belirtilmiş ve bu verilmiş olan yemeklerin kıdem tazminatına etkisi hususunda yemek ücretleri ayrıca belirtilmiştir.

**Ulaşım Yardımı:** Ulaşım yardımı genel işler işkolunda incelenen sözleşmelerin 16'sında bulunurken deniz iş kolundaki 5 sözleşmede görülmüştür. Genel işlerdeki sözleşmelerin bazılarında işverenlerin, işçilerin işe ulaşımını kolaylaştırmak için ücretsiz servis tahsis ettikleri ya da kendi bünyelerinde bulunan toplu taşıma araçlarının kullanımı için kart tahsis ettikleri görülmüştür. Bazı sözleşmelerde ise ulaşım yardımının nakdi olarak yapıldığı görülmüştür. Deniz iş kolunda ise yine işverenlerin işçilerin gemiye ulaşabilmeleri



için bazı sözleşmelerde harciraah sağladığı, bazı sözleşmelerde ise ulaşım aracı sağladığı görülmüştür.

***Yakacak Yardımı:*** Genel işlerde incelenen sözleşmelerin 15’inde, deniz iş kolunda incelenen sözleşmelerin 1’inde yakacak yardımının olduğu görülmüştür. Genel işlerdeki sözleşmelerde bu yardım aynı ve nakdi olmak üzere iki farklı Şekilde sağlanmıştır. Aynı olarak yapılan yakacak yardımının sonbahar aylarında işçilere aktarıldığı görülmüştür. Nakdi olarak yapılan yardımlarda ise bazı sözleşmelerde her ay yakacak yardımının yapıldığı, bazı sözleşmelerde ise 2 defaya mahsus olmak üzere ödeme yapıldığı görülmüştür. Deniz iş kolunda incelenen sözleşmede ise birleştirilmiş sosyal yardımlar içinde yakacak yardımın her ay işçiye creti ile ödendiği görülmüştür.

***Bayram İkramiyeleri:*** Genel işlerde incelenen sözleşmelerin 16’sında, deniz iş kolundaki sözleşmelerin 3’nde bayram ikramiyesi olduğu görülmüştür. Bayram ikramiyeleri konusunda iki tür ödeme esas alınmıştır. Bunlardan ilki bayramlar için belli bir miktar belirlenerek yapılan demelerken, ikinci durum ise işçilerin yevmiyesi ile belirlenen gün sayısı çarpılarak elde edilen miktarın bayram yardımı olarak ödenmesidir.

***Doğum Yardımı:*** Genel iş kolunda incelenen sözleşmelerin 20’sinde, deniz iş kolundaki sözleşmelerin 11’inde doğum yardımı maddesinin olduğu görülmüştür. Genel işler işkolunda bu yardım toplu sözleşme masasında devletin demiş olduğu ocuk yardımından yüksek olarak anlaşılmışsa sözleşmelere madde olarak eklenmiş ve rakam belirtilmiştir. Eğer sözleşme devletin ödeyeceği rakam ile aynı ödemeyi kabul ediyorsa işveren devletin belirlemiş olduğu doğum yardımı miktarına atıfta bulunarak çalışanlarına bu miktarda yardım yapmıştır. Deniz işkolundaki sözleşmelerde ise toplu iş sözleşmesi masasında belirlenen miktarda işçilere nakdi olarak bu yardımın sağlandığı görülmüştür.

***Evlenme Yardımı:*** Genel işler iş kolunda evlenme yardımı maddesinin, incelenen tüm sözleşmelerde olduğu görülürken, deniz iş kolundaki sözleşmelerin 6 tanesinde görülmüştür. Bu yardım işçinin evlenmesi ve evlilik cüzdanını ibraz etmesi halinde işçiye ödenen yardımlardandır. Sözleşmelerde bu yardım nakdi olarak belirlenmiştir. İşverenin maddi durumuna göre değişkenlik göstermiş ve sözleşmelerin her birinde farklı rakamların olduğu görülmüştür.

***Sosyal Yardım Paketi:*** Toplu iş sözleşmelerinde yemek yardımı, yakacak yardımı ve giyim yardımı vb. sosyal yardım maddelerinin hepsinin içinde bulunduğu bir paket olarak hazırlanmıştır. Sosyal yardım paketi ödemelerinin her ay ya da yılın belli dönemlerinde ödenmek üzere düzenlenmiş olduğu görülmüştür. Bazı sözleşmelerde bayram yardımı ya da yıllık izin yardımı gibi

maddeleri de kapsadığı görülmüştür. Sosyal yardım paketi maddesi genel işler iş kolunda incelenen sözleşmelerin 6 tanesinde yer alırken, deniz iş kolundaki sözleşmelerin 3'ünde yer almıştır. Bu madde başlığı altında toplanan yardımlar genellikle ayrı başlıklar halinde ödendiği için böyle toplu paket şeklinde olması az rastlanan bir durumdur.

**Öğrenim Yardımı:** İşçinin öğrenim gören çocuklarına yapılan yardımdır. Genel işler iş kolunda incelenen sözleşmelerin 18 tanesinde, deniz iş kolunda incelenen sözleşmelerin 1 tanesinde mevcuttur. Bu yardım maddesi başlığı altında çeşitli düzenlemeler mevcuttur. Genel işler iş kolu için genellikle işçilerin çocuklarının; ilkokul, ortaokul, lise ve üniversite öğrenimleri için Eylül ayında bir kereye mahsus olarak sağlandığı görülmüştür. Ancak bazı sözleşmelerde işçinin üniversitede öğrenim gören çocuğu için düzenli burs şeklinde olduğu da görülmüştür. Bu madde başlığı altında sadece işçinin öğrenim gören çocuğu için değil aynı zamanda işçilerin de uzmanlaşması ya da eğitim almaları istenildiği için üniversite okuyan veya yüksek lisans yapan işçiler için de aynı ödemelerin düzenlendiği görülmüştür. Yine bu madde başlığı altında istisna olarak işçi çocuğunun yalnızca okula başladığında değil okul öncesi eğitim aldığına ya da dini kursa gittiğinde de bu yardımın yapıldığı görülmüştür.

**Sünnet Yardımı:** Genel işler iş kolundaki sünnet yardımının olaya bağlı sosyal yardımlar başlığı altında olduğu görülmüştür. Bu yardım genel işler iş kolunda incelenen sözleşmelerin 10 tanesinde vardır. Sözleşmelerde, çok yaygın olmasa da kültürümüzde yer etmiş bu merasimin, kendine yer edindiği görülmüştür. Deniz iş kolundaki sözleşmelerde sünnet yardımını maddesine rastlanmamıştır.

**Giyim ve Koruyucu Eşya Yardımı:** İşveren için yasal zorunluluk olan iş sağlığı ve güvenliği ekipmanlarını vermesi bu madde içerisinde ayrıntılı şekilde belirtilmiştir. Yasal zorunluğun dışında işçilerin iş haricinde kullanacağı kıyafetler için giyim yardımları yapılması da bu madde içerisinde düzenlenmiştir. Bazı sözleşmelerde giyim yardımının, işçiler için aynı olarak belirlendiği ve yılın belli dönemlerinde takım elbise ya da benzeri olarak işçiye verilmesi kararlaştırılmıştır. Bazı sözleşmelerde ise nakdi olarak belli bir miktar belirlenmiştir ve "yılın belli dönemlerinde bu ödeme yapılır" şeklinde düzenlenmiştir. Genel işler iş kolunda incelenen sözleşmelerin tamamında, deniz iş kolundaki sözleşmelerin 15'inde bu yardım bulunmaktadır. Deniz iş kolundaki sözleşmelerde bu yardımın, işçinin gemide kullanacağı kıyafetleri işverenin vermesi şeklinde olduğu görülmüştür.

**Ölüm Yardımı:** Bu başlık altında ölüm riski ile alakalı değişik düzenlemelerde bulunduğu görülmüştür. Sözleşmelerin tamamında aynı düzenlemeler olmamakla beraber genel işler iş kolunda incelenmiş olan sözleşmelerin

tamamında, deniz iş kolundaki sözleşmelerin de 12'sinde bu yardımın olduğu görülmüştür. Bu düzenlemeler içerisinde işçinin iş kazası ya da meslek hastalığı sonrasında ölümü halinde ya da normal ölümü halinde yasal mirasçılarına ödenecek olan nakdi yardım bu başlık altında düzenlenmiştir. Genel işler iş kolu için aynı zamanda sadece işçinin ölmesi değil, anne, baba, eş ya da çocuklarının ölmesi durumunda da nakdi bir yardım yapılması düzenlenmiştir. Deniz iş kolundaki sözleşmelerde işçinin kaza ve ölüm riski yüksek olduğu için işçi ölüm yardımı bedelleri yüksek miktarlarda belirlenmiş olup işçinin yakınıni kaybetmesi halinde herhangi bir yardım söz konusu değildir. Genel işler iş kolu için bu başlık altında nakdi olarak yapılan yardım hariçinde işverenlerin cenaze hizmetlerini üstlendiği ya da cenaze nakil işlemleri için araç tahsis ettiği görülmüştür. Yukarıda sıralanan unsurlar dışında taziyeye çadırı kurulması gibi desteklerin de bu başlık altında düzenlendiği görülmüştür. Deniz iş kolundaki sözleşmelerde ise işçinin ölümü halinde başka bir ülkede bulunması durumunda tüm cenaze işlemlerinin takibi ve masrafları işveren tarafından üstlenilmiştir.

**Engelli İşçi ve Çocuğuna Yapılan Yardım:** Genel işler iş kolunda incelenmiş olan 21 sözleşmenin 3'nde bu yardıma rastlanmıştır. Bu yardım işçinin varsa engelli çocuğu için yapılan yılda bir defaya mahsus olan nakdi yardımdır. Bu yardım bazı sözleşmelerde işçinin engelli çocuğunun eğitim alması durumunda ödenirken bazılarında şarta bağlanmadan ödenmektedir. Yine bu madde başlığı altında işçinin yalnızca engelli çocuğu olduğunda değil kendisinin de engelli olması halinde bu yardımı alacağı düzenlenmiştir. Deniz iş kolunda ise incelenen 21 sözleşmenin hiçbirinde bu yardım maddesine rastlanmamıştır.

**Tabii Afet Yardımı:** Genel işler iş kolunda incelenmiş olan tüm sözleşmelerde bu madde başlığı mevcutken deniz iş kolunda incelenen sözleşmelerin 1'inde bu madde başlığı mevcuttur. İşçinin herhangi bir tabii afet ile karşılaştığında ve ne kadar zararı olduğunu bildirdiğinde işverenin ve sendikanın toplu sözleşme masasında belirlemiş oldukları nakdi yardımın işçiye aktarıldığı görülmüştür.

## crete İlişkin Olmayan Maddeler

**Yıllık cretli İzinler:** Genel işler iş kolundaki işyerleri için 4857 sayılı İş Kanunu'nda yıllık izin süreleri hizmet yılı beş yıla kadar olan işçiye 14 gün, beş on beş yıl arasında olanlara 20 gün ve on beş yıldan fazla olanlara ise 26 gün ücretli izin verilir. Toplu iş sözleşmeleri ile bu süreler artırılmıştır. İncelenmiş olan sözleşmelerden 19'unda bu madde başlığına yer verilmiş ve bireysel iş kanunundaki yasal hakların da artırılarak yeniden düzenlendiği görülmüştür. Deniz iş kolunda ise Deniz İş Kanunu'ndaki yasal yıllık izin sürelerinin

incelenmiş olan sözleşmelerin 4'ünde artırılmış olduğu görülmüş, diğer sözleşmelerde kanuni süreler esas alınmıştır.

**Ücretli Sosyal İzinler:** Ücretli sosyal izinler maddesi ile evlilik, doğum, ölüm, düğün, tabii afet, ameliyat gibi sebeplerle her sözleşmede farklı günler ya da benzer günler ve unsurlar belirlenerek işçilerin ücretli izinli sayılmaları sağlanmıştır. Genel işler iş kolu için incelenen 21 sözleşmenin 16'sında bu maddeye rastlanmıştır. Deniz iş kolu için incelenen 21 sözleşmenin 17'sinde bu maddeye rastlanmıştır. Genel işler iş kolundaki sözleşmeler için yukarıda sıralanan durumlar sözleşmelerin tamamında aynı olarak bulunmazken verilen izin gününün de her sözleşmeye göre ayrı düzenlenmiş olduğu görülmüştür ancak deniz iş kolundaki sözleşmelerde tanınmış ücretli sosyal izin süreleri birbiri ile aynıdır.

**Ücretsiz Mazeret İzni:** Bu madde başlığı her sözleşmede farklı şekillerde düzenlenmiştir. Bazı sözleşmelerde mazeret izni işveren kabul esasına dayalı olarak belirtilmiş bazı sözleşmelerde ise mazeret oluşması halinde işçi bu hakkını doğrudan kullanabilir olarak düzenlenmiştir. İşçinin mazeret iznini kullanacağı süreler her sözleşmede farklı zaman dilimleri olarak düzenlenmiştir. Genel işler iş kolundaki sözleşmeler için ücretsiz mazeret izni başlığının incelenen sözleşmelerin 15'inde olduğu görülmüşken, deniz iş kolundaki sözleşmelerin ise 4 tanesinde var olduğu görülmüştür.

**Dini Görevlerin İfası:** Genel işler iş kolundaki sözleşmelerde dini görevlerin ifası maddesi Anayasanın 24. Maddesine dayandırılarak toplu iş sözleşmelerine eklenmiştir. İncelenmiş olan sözleşmelerin 10'unda bu madde başlığına rastlanmıştır. Sözleşmelerin bazılarında dini görevlerin ifası esnasında ücretli izin verildiği görülürken bazı sözleşmelerde de bu süre ücretsiz izin olarak değerlendirilmiştir. Deniz iş kolundaki incelenen sözleşmelerde ise bu maddeye rastlanmamıştır.

**Engelli İşçilere Yardım ve Hafif İşlere Nakil:** Genel işler iş kolunda incelenmiş olan sözleşmelerden 8'inde bu madde başlığının olduğu görülmüştür. Madde içerisinde iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle engelli olmuş işçilerin önceki çalışmış olduğu işlerden daha hafif işlere verileceğine dair hükümler bulunduğu görülmüştür. Yine bu başlık altında engelli işçiler için işyeri kurallarındaki esnetmelere değinilmiştir. Bu esnetmelerin işe geliş gidiş saatlerinde olduğu, aynı zamanda işçinin işe geldiğine dair imza atması ya da kart okutması gerekiyorsa bunun için sağlanan kolaylıklar da ele alınmıştır. Engelli işçilerin işyeri araçlarını kullanmalarında öncelikli olduğu da bu madde altında görülmüştür. Deniz iş kolundaki incelenen sözleşmelerde ise bu maddeye rastlanmamıştır.

**Refakatçi İzni ve Yardımı:** Çalışan işçilerin gerek kendi hastalıklarında ve gerekse eş ve çocuklarının hastalıklarında, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) veya bu kurumca başka hastanelerde tedavi edilmesi durumunda hastası için refakatçiye lüzum görülmesi halinde refakatçi olarak kalabileceği bu maddede düzenlenmiştir. İşçinin hasta olması halinde de işçiye refakat eden yakınının refakatçi yatak ücretlerini işverenin üstlendiği görülmüştür. Bazı sözleşmelerde ise sadece çalışan için izin verildiği görülmüştür. Genel işler iş kolunda incelenen 21 sözleşmenin 7'sinde refakatçi yardımına rastlanmıştır. Deniz iş kolundaki incelenen sözleşmelerde bu maddeye rastlanmamıştır.

**Dinlenme Yardımı:** Genel işler iş kolundaki sözleşmelerde dinlenme yardımı işçilerin aileleri ile belirli zamanlarda pikniğe götürülmesi şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenlenen organizasyonun tamamını işverenin karşıladığı görülmüştür. Bu madde başlığı altında aynı zamanda izne çıkan işçiye belirlenmiş olan nakdi yardımın verilmesi şeklinde de düzenleme bulunmaktadır. Genel işler iş kolundaki sözleşmelerin 7'sinde bu maddeye rastlanmıştır. Deniz iş kolunda incelenmiş sözleşmelerin ise 1 tanesinde izne çıkan işçiye ücretli izin yardımı verildiği görülmüştür.

**Sağlıklı Yaşamı Teşvik ve Sosyal Yaşam:** Bu madde başlığı incelenen toplam 42 sözleşmeden sadece genel işler iş kolundaki sözleşmelerde görülmüştür. Sağlıklı yaşamı teşvik etmek amacıyla işverenin; futbol, basketbol, voleybol vb. spor aktivitelerini işyerinde işçiler için uygun ortamı oluşturduğu ya da düzenlediği bu maddede görülmüştür. Sosyal yaşamı desteklemek amacıyla varsa eğer işyerinin dinlenme tesislerini işçi ve ailelerin dinlenmeleri için tahsis etmesi de bu maddede düzenlenmiştir. Aynı zamanda sigara, iki ve uyuşturucu gibi maddelerin kullanımının sonlandırılması için de teşvik edici aynı ve nakdi destekler bu başlık altında görülmüştür. İncelenen sözleşmelerin 8'inde bu başlığa rastlanmıştır.

**Hatıra Ormanlarının Kurulması:** Orman sahalarını genişletmek ve evre değerlerini korumak, toprak, su ve bitki arasında bozulan dengeyi kurmak amacıyla işverenlerin işçiler için orman kurmasını teşvik eden bir madde olduğu görülmüştür. Genel işler iş kolunda incelenen sözleşmelerin 7'sinde bu madde başlığına yer verilirken deniz iş kolundaki sözleşmelerde böyle bir maddeye rastlanmamıştır. Genel işler iş kolundaki işverenlerin ormanlaştırılacak alanlarının olması halinde de işçilerin hatıra ormanı kurması için alanı onlara tahsis etmesinin toplu sözleşme ile imza altına alındığı görülmüştür.

**Eşitlik Maddesi:** Genel işler iş kolunda incelenen sözleşmelerde eşit işe eşit ücret ilkesi sözleşmelerde ücret maddesi altında yer almış olsa da ayrı bir başlık olarak verildiği görülmemiştir. Deniz iş kolunda incelenen sözleşme-

lerin 10 tanesinde eşitlik maddesine rastlanmıştır. Bu madde içerisinde işveren ya da işveren vekilinin komutasında çalışan işçilerin her biri için eşit davranılacağı, hiçbir işçi için din, dil, ırk, renk, cinsiyet, politik görüş ve geldiği yerdeki etnik unsurlarından dolayı hiçbir şekilde farklı davranılmayacağı ve farklı ücretlendirmede bulunulamayacağına dair sosyal dışlamayı önleyici madde bulunmaktadır.

## TARTIŞMA

İncelenen toplu iş sözleşmelerinde sosyal hizmetle ilişkili olarak değerlendirilen maddeler “ücrete ilişkin ve ücret dışı” olmak üzere iki ayrı kategori altında incelenmiştir. Yapılan incelemelerde genellikle işçinin ilişkili olduğu sistemler ve bu sistemlerin birbirleriyle olan ilişkileri göz önünde bulundurulmuştur. Genelci sosyal hizmet yaklaşımına göre, kişisel ve kolektif sorunlar karşılıklı etkileşim halindedir ve insan sisteminin işleyişini en üst düzeye çıkarabilmek için insanların ilişkili olduğu; toplum, topluluk, aileler ve bireyler gibi sistemlerin de hesaba katılması gerekmektedir (Miley, O’Melia ve DuBois, 2017, s.7).

Ücrete ilişkin maddelerin içerisinde yer alan yardımlar sendikaların, işçilerin ailelerini de dikkate aldıklarının göstergesidir. Ancak aile ile ilgili yardımlar yalnızca “nakdi” yardımlar olarak düşünülmüştür. Aile ile ilgili maddelerin yalnızca ücret çerçevesinde ele alınması, genelci sosyal hizmet yaklaşımına uymamaktadır. Öyle ki genelci sosyal hizmet yaklaşımının sistem teorisine göre aile; okul, iş yeri, mahalle, toplum gibi tüm diğer sistemlerin merkezinde yer almaktadır (Gitterman ve Germain, 2008, s.97). Tüm diğer sistemlerin merkezinde yer alan bir sistemin de yalnızca ücret üzerinden iyileştirilmesi pek mümkün olmayabilir. Aileler, kuralları, sınırları ve ilişkileri olan bir ana sistemdir. Ailenin bir üyesi olumsuz bir deneyim yaşadığında bu diğer üyeleri de etkileyecektir (Minuchin, 1974, s.27). Dolayısıyla ailenin çalışan bireyinin iş kaynaklı yaşadığı herhangi bir sorun beraberinde ailesini ve ilişkili olduğu sistemleri olumsuz etkileyebilir.

İşçilerin var olan problemlerini ortaya koymanın en iyi yolu işçiyi çevresi içinde ele almaktır. “Çevresi içinde birey” görüşüne dayanan genelci sosyal hizmet yaklaşımının ekolojik teorisine göre, işçileri doğru değerlendirmek için onların kişisel, ailevi ve toplumsal sorunlarını da hesaba katmak gerekmektedir (Langer ve Lietz, 2014, s.30). Genelci sosyal hizmet yaklaşımı sayesinde işçiyle ilgili yapılacaklar “bütüncül” şekilde ele alındığında, aile sistemini de olumlu etkileyecektir (Minuchin, 1974, s.28). İncelenen maddelerin istatistiki olarak yetersiz bulunmasından hareketle genelci sosyal hizmet yaklaşımı ile toplu iş sözleşmeleri maddelerinin genel olarak paralel olmadığı söylenebilir.

Ücrete ilişkin maddelerde aile ve işçi ile ilgili yalnızca nakdi yardımlar bulunmaktadır. Ancak işçinin ya da ailesinin psiko-sosyal sorunları da olabilir.

Bunlarla ilgili olarak işyerinde sosyal hizmetin bir yöntemi olan “alışan destek programları” oluşturulabilir. İşçilerin var olan ailevi, yasal, ekonomik ve iş kaynaklı sorunlarına çözümler arayan çalışan destek programları (Att-ridge, 2012, s.442) var olan sorunların çözülmesinde etkili olabilir. Öyle ki Altun (2019), yaptığı çalışmada işyerinde sosyal hizmet uygulamalarının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılığı üzerinde olumlu etki yarattığını tespit etmiştir. Toplu iş sözleşmelerinde bu konuya dair var olan eksiklik göze carpmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinde ölüm yardımı, engelli işçi ve çocuğuna yapılan yardım, tabii afet yardımı gibi yeri olan yardımlar ise sosyal yaşamın içerisinde bulunan risklere karşı işçinin düşünüldüğünün ve korunduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Ancak ilgili maddelerin her sözleşmede bulunmaması ve bulunduğu sözleşmelerde de kısıtlı imkanlar sunması bir eksiklik olarak değerlendirilebilir. Özellikle engellilik ile ilgili maddenin tüm sözleşmelerin yalnızca nde bulunması ve yine bu konuya dair çözümün nakdi olarak düşünülmesi de eksikliğin bir diğer göstergesi olarak değerlendirilebilir. İşçilerin çocuklarının engelinin yanı sıra, yaptıkları işin yarattığı çeşitli risk unsurları işçilerde de fiziksel, zihinsel ya da ruhsal çeşitli engellerin oluşmasına sebep olabilir. İşçi sendikaları, işçiler için güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının oluşturulmasında toplu iş sözleşmeleri ile etkin rol oynayabilirler. Zira güvenli olmayan koşulların oluşturabileceği engellilik durumları, işçilerin işlerinden ziyade biyo-psiko-sosyal sağlıklarını kaybetmelerine neden olabilir (Schurman, vd., 1999, s.121). Bunun yanı sıra engelli işçilerin haklarının savunulması da işçi sendikalarının görevlerinden biri olarak düşünülebilir. Sendikaların bunu yaparken toplu iş sözleşmelerinde engelli işçilerin kişisel, çevresel ve ailevi koşullarını, yaşam standartlarını, gerekli bakım Şartlarını göz önünde bulundurarak hareket etmeleri beklenebilir (Stokols, Pelletier ve Fielding, 1996, s.141). Genelci sosyal hizmetin barındırdığı ekolojik bakış açısı burada faydalı olabilir. Zira mikro boyutta işçi, mezzo boyutta işçinin ailesi ve makro boyutta toplum ya da devlet bu durumdan olumsuz etkilenebilir (Pardeck, 1988, s.133). Dolayısıyla ilgili konuya daha fazla zen gösterilmesi, koruyucu-önleyici sosyal hizmet uygulamalarının toplu iş sözleşmelerine eklenmesi ile mümkün olabilir. Koruyucu-nleyici sosyal hizmet uygulamaları ile toplu iş sözleşmesinin amaçlarının uyuştuğu yorumu yapılabilir.

Ayrıca olağan üstü durumlar olarak adlandırılabilen ölüm, tabii afet, engellilik gibi hususlarda yalnızca nakdi yardım ya da mazeret/ücretli/ücretsiz izin verilmesi yetersiz olarak düşünülebilir. Zira işçinin ölümüyle eşi veya çocuğu bir yoksunluk yaşayabilir, tabii afetler krize sebep olabilir ya da engellilik durumunda hayata katılım kısıtlanabilir. Böyle durumlarda mağdur olan işçiyi ya da çevresini göz ardı etmek sorunların daha da büyümesine sebep olabilir. Tüm bu koşullarda genelci sosyal hizmet yaklaşımının benimsediği güçlendirme yaklaşımı kullanılabilir. İnsanların keşfedilmeyen, ortaya koyulamayan bazı yetenek ya da glerinin olduğu görüşüne dayanan bu yaklaşım

ile (Miley, O'Melia ve DuBois, 2017, s.70) mağdur olan taraf için bir müdahale planı oluşturulabilir. Güçlendirme kişisel, kişiler arası ve sosyo-politik uygulamaları içermesi ile olağan üstü durumlarda kullanıldığında duygusal yıkımları kompanse edebilir (Parsons, 2008, s.123). Yine ilgili durumlarda psiko-sosyal desteğin de göz ardı edilmesi sorunları büyütebilir. Buradan hareketle toplu iş sözleşmelerinin ilgili maddeleri ile güçlendirme yaklaşımının paralel olmadığı söylenebilir.

Bunların yanı sıra ücret dışı maddelerde bulunan dini görevlerin ifası maddesinin her sözleşmede olmasa da sosyal hizmetin din, dil, ırk ayrımı olmaksızın, farklılıklara saygıyı vurgulayan (International Federation of Social Work, 2014), tanımıyla uyduğuna söylemek mümkündür.

Dinlenme yardımı, sağlıklı yaşamı teşvik ve sosyal yaşam ve hatıra ormanlarının kurulması maddeleri her sözleşmede olmasa da sendikanın işçiyi ve işçinin iş dışı yaşamını gözettiğinin göstergesi olarak değerlendirilebilir. Ekolojik kurama göre, işçilerin psiko-sosyal çevreleri ile doğal çevrelerinin iyiliği hayat kalitelerini belirler (Derezotes, 1999, s.5). Buradan hareketle ilgili maddeler ile ekolojik kuramın vurguladığı, kültürel ve çevresel faktörlerin uyum içinde olduğunu söylemek mümkündür.

## SONUÇLAR

21 tane genel işler işkolunda ve 21 tane deniz işkolunda olmak üzere toplam 42 toplu iş sözleşmesi incelenmiştir. Yapılan incelemelerde genel olarak işçinin ilişkili olduğu sistemler ve bu sistemlerin birbirleriyle olan bağlantılarının göz önünde bulundurulduğu ancak bu bağlantıların, elde edilen istatistiki verilere göre genel işler iş kolunun psiko-sosyal yönden, deniz iş kolunun ise hem psiko-sosyal yönden hem de sosyo-ekonomik yönden yetersiz olduğu tespit edilmiştir.

Ücrete ilişkin olan aile yardımı, çocuk yardımı, evlenme yardımı, doğum yardımı, bayram yardımı, sünnet yardımı, öğrenim yardımı gibi yardımlara dair maddeler, işverenin ve sendikanın işçiyi yalnızca iş ortamından ibaret görmediğinin göstergesi olarak değerlendirilebilir. Ancak bu husus yalnızca ekonomik boyutuyla ele alınmıştır.

Deniz iş kolundaki toplu iş sözleşmelerinde daha çok işin düzenlenmesine yönelik maddeler yer alırken, genel işler iş kolundaki sözleşmelerde işçinin sosyal haklarını artırıcı ve işveren karşısında daha güçlü olmasını sağlayan maddelerin yer aldığı görülmektedir.

Deniz iş kolundaki sözleşmelerde işin tehlikeli olmasından dolayı gemi içerisinde ve işin yürütümü sırasında olabilecek risklere karşı işçilerin yapması gerekenler ve iş saatlerinin bu durumlar çerçevesinde düzenlenmesi konuları sözleşmelerde önemli yer edinmiştir. Genel iş kolundaki işlerin deniz işkolundaki işlere göre daha az tehlikeli olmasından dolayı işin düzenlenmesine ve karşılaşılan risklere karşı yapılacak eylem planlarına sözleşmelerde çok fazla yer verilmediği görülmektedir.



Deniz işkolundaki işçilerin çalışmaya başladıkları andan itibaren neredeyse her gün denizde bulunmalarından dolayı, sağlık açısından herhangi bir sorun yaşadıklarında bu durumun giderilmesi konusunda toplu iş sözleşmelerinde gerek sağlık ekipmanlarının bulundurulması gerekse sağlık personeli istihdamı ve aynı zamanda işçinin hastaneye sevkini sağlayacak fonksiyonlara geniş yer verilmiştir. Ancak genel işler iş kolundaki işçilerin bu durumlarla karşılaşması durumuna karşı sözleşmelerde sadece hastalık izni ya da raporlu mazeret izni maddeleri kısa olarak yer almıştır.

İki iş kolunun toplu iş sözleşmeleri arasındaki farkların en büyüğü, deniz işkolundaki sözleşmelerde işçi sadece iş Şartları üzerinden ele alınmış ve sadece işverenler işçiyi gemide çalıştığı hali ile değerlendirmişlerdir; ancak genel işler işkolunda işçi sadece işyerinden ibaret görülmemiş iş dışındaki yaşamına dair de ailesi ile alakalı olan maddeler, işçinin çevresi ve toplumla alakalı olan maddelerde toplu iş sözleşmesi maddeleri arasında önemli yer edinmiştir.

Ayrıca işçilerin boş zaman kurumunu daha iyi değerlendirebilmeleri için, zihinsel ve fiziksel yorgunluklarını giderebilecekleri hobi ya da uğraşların eksikliği göze çarpmaktadır.

Sonuc itibarıyla, iki iş kolunda da imzalanan toplu iş sözleşmelerinde bir sosyal hizmet bakış açısı eksikliğinden bahsetmek mümkündür. Sosyal hizmetle ilgili maddelerin sıklık olarak iyi ancak nitelik olarak sosyal hizmet bakış açısını yansıtma hususunda eksik olduğu tespit edilmiştir.

## ÖNERİLER

Yapılacak sözleşmelerde işçilerin ilişkili olduğu aile, toplum, sosyal evre gibi sistemlerin hesaba katılması faydalı olabilir.

İşçinin iş dışı yaşamıyla ilgili maddelerin yalnızca “nakdi” boyutta olmaması gerekir. Buradan hareketle sendika ve işveren iş birliği ile işçilerin psiko-sosyal durumları da gözetilmeli ve gerekli destekler sağlanmalıdır.

İşçinin karşılaşabileceği sosyal risklere karşı toplu iş sözleşmelerine daha fazla korunma maddesi eklenmelidir. Aynı zamanda bu maddeler tüm sözleşmelerde yer almalıdır.

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde işçilerin psiko-sosyal yönlerine dair sosyal hizmet bakış açısı gerekebilir. Bu yüzden sendikalarda sosyal hizmet uzmanları istihdam edilmeli ya da toplu iş sözleşmesi uzmanlarına sosyal hizmet bakış açısına dair eğitimler verilmelidir.

İşçinin engellilik, ölüm vb. gibi sosyal risklerle karşılaştığında kendisine ve ailesine psikolojik destek verilmesi hem işçilerin hem de ailelerinin güçlendirilmesine dair maddeler eklenmelidir.

İşçilerin iş dışı zamanlarını zihinsel ve fiziksel bağlamda verimli geçirebilecekleri hobi ya da uğraş edinmeleri için ortam oluşturulmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Acar, H. ve Çamur Duyan, G. (2003). Dünyada sosyal hizmet mesleğinin ortaya çıkışı ve gelişimi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 14(1), 1-19.
- Alexander, B. L., Lichtenberg, P. ve Brunn, D. (1980). Social workers in unions: a survey. *Social Work*, 25(3), 216-223.
- Altun, F. (2019). *İşyerinde sosyal hizmet uygulamalarının çalışanların iş tatminine ve örgütsel bağlılığına etkisi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ashenberg Straussner, S. L. ve Phillips, N. K. (1988). The relationship between social work and labor unions: A history of strife and cooperation. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 15(1), 105-118.
- Attridge M. (2012). Employee assistance programs: Evidence and current trends. Gatchel R., Schultz I. (ed.) *Handbook of Occupational Health and Wellness*. *Handbooks in Health, Work, and Disability* içinde Springer: Boston, MA.
- Axinn, J. ve Stern, M.J. (2001). *Social welfare: A history of the American response to need* (5. Ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Başbuğ, A. (2013). *İş ve hukuk*. Ankara: Binyıl Yayınevi.
- Berg, P., vd. (2013). Collective bargaining and public policy: Pathways to work-family policy adoption in Australia and the United States. *European Management Journal*, 31(5), 495-504.
- Blau, J. ve Abramovitz, A. (2004). *The dynamics of social welfare policy*. New York: Oxford University Press.
- Derezotes, D. S. (1999). *Advanced generalist social work practice*. California: Sage Publications Inc.
- Doellgast, V. ve Benassi, C. (2014). *Collective bargaining* [Electronic version]. <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/1243> adresinden erişilmiştir.
- Duyan, V., Özgür Sayar, Ö. ve Özbulut, M. (2008). *Sosyal hizmeti tanımak ve anlamak sosyal hizmet uzmanları ve sosyal hizmet alanında çalışanlar için bir rehber*. Ankara: Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği.
- Gitterman, A. ve Germain, C. B. (2008). *The life model of social work practice: Advances in knowledge and practice* (3. ed.). New York: Columbia University Press.
- Gülbahar, Y. ve Alper, A. (2009). Öğretim teknolojileri alanında yapılan araştırmalar konusunda bir içerik analizi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 42(2), 93-111.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- Hays, S. ve Boorstin, D. (1997). *The response to industrialism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hayter, S., Fashoyin T. ve Kochan, T. A. (2011). Collective bargaining for the 21st century. *Journal of Industrial Relations*, 53(2), 225-247.

- International Federation of Social Workers. (2014). Global definition of social work. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
- İşkolları Ynetmeliği. (2012). *Resmi Gazete* (Sayı: 28502 (Mükerrer)). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121219-8.htm> adresinden erişilmiştir.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russel Sage Foundation.
- Karger, H. J. (1989). The common and conflicting goals of labor and social work. *Administration in Social Work*, 13(1), 1-17.
- Kurzman, P. A. ve Akabas, S. H. (1981). Industrial social work as an arena for practice. *Social Work*, 26(1), 52-60.
- Langer, C. L. ve Lietz, C. A. (2014). *Applying theory to generalist social work practice a case study approach*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Miley, K. K., O'Melia, M. W. ve DuBois, B. L. (2017). *Generalist social work practice an empowering approach* (8. Ed.). Boston: Pearson Education, Inc.
- Minuchin, S. (1974). *Families and family therapy*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Pardeck, J. T. (1988). An ecological approach for social work practice. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 15(2), 133-142.
- Parsons, R. J. (2008). Empowerment practice. In T. Mizrahi ve L. E. Davis (Eds.). *Encyclopedia of social work: Vol 2* (20. ed., p. 123-126). Washington, DC: NASW Press.
- Reisch, M. (1998). The sociopolitical context and social work method, 1890-1950. *Social Service Review*, 72(2), 161-181.
- Reisch, M. ve Andrews, J. (2001). *The road not taken: A history of radical social work in the United States*. New York: Brunner/Mazel.
- Reisch, M. (2009). Social workers, unions and low wage workers: A historical perspective. *Journal of community practice*, 17(1-2), 50-72.
- Rosenberg, J. ve Rosenberg, S. (2006). Do unions matter? An examination of the historical and contemporary role of labor unions in the social work profession. *Social Work*, 51(4), 295-302.
- Scanlon, E. ve Harding, S. (2005). Social work and labor unions. *Journal of Community Practice*, 13(1), 9-30.
- Schurman, S. J., vd. (1999). The role of unions and collective bargaining in preventing work-related disability. In Thomasson T., Burton, J. F., Hyatt, D. E. (Eds.). *New approaches to disability in the workplace* (p. 121-154). University of Madison-Winconsin: Industrial Relations Research Association.
- Sendikalar ve Toplu İş Szleşmesi Kanunu. (2012). *Resmi Gazete* (Sayı: 28460 (Mükerrer)). <https://www.mevzuat.gov.tr/Mevzuat-Metin/1.5.6356.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Stokols, D., Pelletier, K. R. ve Fielding, J. E. (1996). The ecology of work and health: Research and policy directions fort he promotion of employee health. *Health Education Quarterly*, 23(2), 137-158.

- Trattner, W. I. (1999). *From poor law to welfare state: A history of social policy in America* (6. Ed.). New York: Free Press.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982). *Resmi Gazete* (Sayı: 17863 (Mükerrer)). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.27-09.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi. (2018). *İşkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin temmuz 2018 istatistiklerinden yapılan derlemeler*. [http://elb.tmseveta.com/media/web\\_content/2018-temmuz-ay-istatistiklerinin-degerlendirme-sipdf\\_None\\_KVL1.pdf](http://elb.tmseveta.com/media/web_content/2018-temmuz-ay-istatistiklerinin-degerlendirme-sipdf_None_KVL1.pdf) adresinden erişilmiştir.
- Wolcott, H. F. (2009). *Writing up qualitative research* (3. ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.

# İŞÇİLERİN SAHİP OLDUĞU İZİN HAKLARININ 4857 İŞ KANUNU BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Mustafa Baysal<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-1471-2864>

## Öz

4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçilerin sahip olduğu önemli haklardan birisi de izin hakkıdır. Ancak izin hakkı tek başına bir anlam ifade etmez ve alt türlerine göre incelenmesi gerekir. Çünkü 4857 sayılı İş Kanunu'nda tek bir izin türü belirlenmemiş, bunun yerine farklı amaçlarla kullanılacak farklı izin türleri oluşturulmuştur. Yıllık ücretli izin, ücretsiz izin, mazeret izni ya da diğer izinler şeklinde sınıflandırılacak izin hakkı; işçinin en temel anayasal haklarından da birisidir. İşçinin izin haklarını tam ve doğru şekilde kullanması; onun daha verimli olması, iş kazası riskinden daha uzak olması ve işverenin de hukuki sorumluluklarını yerine getirmesi anlamına gelir. Doğru ve efektif uygulama için ise izne dair tüm kuralların detaylı olarak bilinmesi ve bunların çalışma hayatına etkisinin dikkatlice tetkik edilmesi gerekir. Bu makalede 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışan bir işçinin sahip olduğu tüm izin hakları, ilgili mevzuat metinleri taranarak önce sınıflandırılmış ve sonra da bu izinlere ait uyulması gereken tüm kurallar tek tek açıklanmıştır. Böylece işçilerin izin hakkı konusunun her yönüyle açıklanması amaçlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İşçi, İş Kanunu, İzin, 4857, Yıllık izin

## Atf için:

Baysal, M. (2020). İşçilerin sahip olduğu izin haklarının 4857 iş kanunu bakımından değerlendirilmesi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(24), 270-285

---

<sup>1</sup> İç Denetçi, Adana Büyükşehir Belediyesi İç Denetim Birimi, Adana/Türkiye

E-posta: [baysalmustafa@gmail.com](mailto:baysalmustafa@gmail.com)

## A STUDY OF RIGHTS TO LEAVE OF EMPLOYEES ACCORDING TO THE LABOUR LAW NUMBER 4857

### ABSTRACT

*One of the important rights of those employees who are subjected to the Labor Law Number 4857 is their right to leave. But right to leave is meaningless by itself and it needs to be studied by subtitles. Because there is no one single type of leave rights in Labor Law Number 4857 and instead of this, there has been created different types of rights to leave to use for different purposes. Right to leave which can be classified as annual leave with pay, unpaid leave, excuse leave and other leaves is one of the most basic constitutional rights of the employees. A complete and true practice of rights to leave means more efficient worker who is far away from an occupational accident and an employer who completed its legal responsibilities. All the rules about leave rights need to be known in detail and their effect to the work life should be studied carefully for a right and effective practice. In this article all rights to leave of an employee who is subjected to Labor Law Number 4857 was first classified by searching related legislation texts and then all the rules those have to be followed were explained one by one. Thus, the subject of right to leave for workers is intended to be explained in every aspect.*

**Keywords:** Employee, Labor Law, Leave, 4857, Annual Leave

## Giriş

İşçilerin tabi olduğu kuralların belirlendiği temel mevzuat metni 4857 sayılı İş Kanunudur. İş Kanunu'nun düzenlediği konulardan birisi de işçilerin izin haklarıdır.

İş Kanunu bakımından izin kavramını ise kendi içinde dört alt başlığa ayırarak incelemek mümkün olur. Bunlardan ilki yıllık ücretli izin, ikincisi ücretsiz izin, üçüncüsü mazeret izni ve dördüncüsü ise diğer izinler olacaktır.

Bu maktelede; işçilerin izin hakları ve bunların uygulamasında uyulması gereken kurallar her bir izin türü için tek tek açıklanacak ve İş Kanunu ile alt mevzuatının konuyla ilgili tüm hükümleri ortaya koyulacaktır. Böylece izin kavramının bir bütün olarak ele alınması ve makale konusuna dair hiçbir detayın atlanmaması hedeflenmiştir.

İzin kavramının bir bütün olarak ele alınması amacına ulaşmak için izlenen yöntem ise konuyla ilgili tüm mevzuat metinleri ile Yargıtay kararlarının taranması olmuştur.

İzin konusunun tam ve doğru anlaşılmasının önemi hem işyeri uygulamalarında hem yetkili mercilerce koyulan kurallara riayet edilmesinde ve hem de iş ilişkisi sona erdiğine yaşanabilecek sorunların önüne geçilmesinde ortaya çıkacaktır.

Bütün bu hususlar dikkate alınarak yapılan bu çalışma sonucunda; yıllık ücretli izin, ücretsiz izin, mazeret izni ve diğer izinler olarak dört alt sınıfa ayrılacak "işçinin izin hakları" konusunda eksik bir alan bırakılmadan gerekli bilgiler verilmiştir.

## İŞÇİ KAVRAMI

Türkiye'de, çalışanlara ait bir konunun izah edilmesi gerektiğinde konuya başlanması gereken ilk yer her zaman temel kavramlar olmalıdır. Çünkü ister kamuda ister öze sektörde olsun, çalışanların tabi olduğu tek bir kanun yoktur.

Yıllık izin konusu da çalışanın işçi ya da memur olmasına göre büyük farklılıklar gösterecektir. Bu makalenin konusu, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerin izin haklarıyla ilgilidir. Öyle olunca da öncelikle işçi kavramını açıklamak gerekir.

İş Kanunu'na göre işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiyi ifade eder. İş sözleşmesi ise bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

Kişinin kamuda ya da özel sektörde çalışması, onun işçi olarak kabul edilmesi için tek başına yeterli değildir. Örneğin bu çalışan kamuda çalışıyor olsa bile, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/D maddesi kapsamında istihdam ediliyorsa işçi olarak kabul edilecek ve İş Kanunu'na tabi olacaktır.

Benzer şekilde, özel sektörde çalışan bir uçak pilotu da İş Kanunu'nun istisnaları arasında sayıldığından, İş Kanunu'na tabi olmayacak ve işvereniyle arasındaki sorunlar Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca çözülecektir.

Bu makalede geçen işçi kavramından; nerede çalışıyor olursa olsun, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren çalışanlar anlaşılmalıdır.

## **İZİN KAVRAMI**

Türk Dil Kurumu'na göre izin, bir kimseye çalıştığı yerde verilen tatildir (TDK, 2020). İşçinin çalışmadan ve işyeri dışında geçirdiği zaman olarak da nitelendirilebilen iznin çeşitleri olsa da temel şartı, işçinin çalışmıyor olmasıdır.

Çalışılmayan bu süre boyunca işçiye para ödenip ödenmemesi ya da bu iznin işçiye verilmesinin zorunlu olup olmaması, iznin türlerini ve kurallarını belirlemektedir. İzin kavramı şu dört alt başlıkta incelenecektir:

- Yıllık ücretli izin
- Ücretsiz izin
- Mazeret izni
- Diğer izinler

## **YILLIK ÜCRETLİ İZİN**

Anayasanın çalışanlara tanıdığı dinlenme hakkı çerçevesinde yapılan yasal düzenlemenin bir bölümünü ücretli yıllık izin hakkı oluşturur. Bu hak İş Kanunu'nun sosyal karakterini gösteren emredici hükümlerle düzenlenmiş bulunmaktadır (Çelik, 2010, s.367).

Ücretli yıllık izin, işçiye güç kazanması ve böylece dinlenerek, işgücünü koruyabilmesi amacıyla verilir (Demircioğlu ve Centel, 2010, s.140).

Yıllık ücretli izne hak kazanmanın şartı, işçinin işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl geçmiş olmasıdır. Bu durumda işçinin hizmet süresi hesaplanırken varsa deneme süresi de hesaba dahil edilmelidir. (Baysal, 2019, s.89).

### **Yıllık ücretli izin süreleri**

Yıllık ücretli izin süreleri İş Kanunu tarafından "en az" olacak şekilde belirlenmiştir. İşçi ile işveren anlaşırsa ya da toplu iş sözleşmesine hüküm koyulursa, bu sürelerin üzerinde yıllık ücretli izin süresi belirlemek elbette mümkündür; ancak altında süre belirlenmesi yasal değildir. Buna göre yıllık ücretli izin süreleri şu şekildedir:

- İşveren bünyesindeki kıdemi 1 yıldan 5 yıla kadar olan işçiler için en az 14 gün (5 yıl dahil)
- İşveren bünyesindeki kıdemi 5 yıldan çok ve 15 yıldan az olan işçiler için en az 20 gün



- İşveren bünyesinde kıdemi 15 yıl ve üstünde olan işçiler için en az 26 gün (15 yıl dahil)  
Bu süreler iş günü olarak belirlenmiştir.

### **İzin süreleri farklı belirlenenler**

Yukarıda belirtilen yıllık ücreti izin süreleri elbette tüm işçileri kapsar. Ancak İş Kanunu bazı işçilere pozitif ayrımcılık yapmış ve bunların lehine olmak üzere, yıllık izin sürelerini farklı belirlemiştir. Buna göre;

- Yer altı işlerinde görev yapan işçilerin yıllık izin süreleri 4'er gün arttırılmak suretiyle uygulanır.
- 18 yaşında ve daha küçük işçilerle 50 yaş ve daha yukarı işçilere uygulanacak yıllık izin süresi her hâlükârda en az 20 gün olur.

### **Bir yıldan az çalışan işçilerin yıllık izin hakkı**

İş Kanunu açık bir şekilde, niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümlerinin uygulanmayacağını belirtmiştir.

Ancak işçinin çalışma niteliğinin işveren tarafından kampanya ya da mevsimlik olarak tanımlanmış olması, işçiyi kendiliğinden yıllık ücretli izin hakkının dışına itmez. Burada Yargıtay tarafından getirilmiş bir kriter mevcuttur:

“Kanun koyucunun mevsimlik işte yıllık izin öngörmemiş olmasının temel gerekçesi, çalışılan süre itibarıyla dinlenme ihtiyacının ortaya çıkmamış olmasıdır. Ne var ki, özellikle işçinin her yıl 11 ay civarında çalıştırılması ve kısa bir askı süresinden sonra yeniden çalışmaya devam etmesi, diğer bir ifade ile yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışılma hâlinde, anayasal temeli olan dinlenme hakkının tanınması gerekmektedir. 11 ayı aşan çalışmalarda ise, yılın kalan bölümünde dinlenme hakkının gereğinin yerine getirilmesi için gereken süre bulunmadığından, 11 ayı aşan çalışmalarda çalışma şeklinin mevsimlik iş olarak değerlendirilmesine olanak bulunmamaktadır. Bu çeşit bir çalışmanın mevsimlik olarak değil, fasılalı çalışma olması nedeniyle ve mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürede de bir yılı doldurmak koşulu ile işçinin izne hak kazandığı kabul edilmelidir.” (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 04/07/2018)

Buradan da anlaşılacağı üzere, işçi hangi sıfatla çalışıyor olursa olsun; yıl içindeki çalışma süresi 11 ayı aştığı müddetçe, artık bu işçiye yıllık ücretli izin hükümlerinin uygulanması mümkün olacaktır.

## **Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilmesi**

Uygulamada bunun örnekleri görülmektedir. Özellikle işçinin yıllık izin hakkından vazgeçmesi ve bunun karşılığında hak ettiği yıllık izin ücretinin ödemesi şeklindeki bir uygulama kesinlikle yanlıştır.

İş Kanunu yıllık izin kullanımını işçinin ya da işverenin takdirine bırakmamış ve 53'üncü maddesinde hem yıllık iznin verileceğini kesin bir dille ifade etmiş hem de bu haktan vazgeçilemeyeceğini de belirtilmiştir.

## **Yıllık ücretli izne esas kıdemin hesaplanması**

Yıllık ücretli izne hak kazanmanın ön şartı, işçinin işyerindeki kıdeminin en az bir yıl olmasıdır. Ancak yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Ancak, bir işverenin İş Kanunu kapsamında olan bir işyerinde çalışan işçilerinin; eğer aynı işverenin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında olan işyerlerinde de çalışması varsa, bu işyerlerinde geçen sürelerinin de toplam kıdeme dahil edilmesi gerekir.

Benzer şekilde, bir işçinin aynı işyerinde farklı zaman dilimlerinde ve aralıklarla çalışması halinde uyulması gereken kuralları Yargıtay belirlemiştir. Buna göre;

“... İşçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullanılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmesi, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zama-naşımına uğramaz.” (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 02/02/2012)

## **Yıllık ücretli izin kullanma süresi**

İşçinin yıllık ücretli izin hak etmesi durumunda, bu iznin en geç gelecek hizmet yılı içinde kullanılması gerekir. Bir başka deyişle; yıllık ücretli izin hak edildiği andan itibaren işçiye izni bir sene içinde kullanılmasıdır. Örneğin işyerinde ilk defa işe giren bir işçi ilk yıllık izin ücretini bir senesi dolunca hak edecek ve bundan itibaren bir sene içinde de yıllık ücreti izin kullanacaktır. Bu durumda işçinin ilk iznini en geç ikinci senesinin sonuna kadar kullanması gerekir.

## Yıllık ücretli izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller

İşçinin yıllık ücretli izin süresinin, işyerindeki kıdemine göre belirlediğini ifade etmiştik. Dolayısıyla işçi işyerinde ne kadar uzun süreli çalışmışsa kıdemi de o kadar çok olacaktır. Ancak işçi çeşitli sebeplerle dönem dönem çalışamayabilir.

Bu çalışmama bazen herhangi bir sebebe dayanmasa da bazen haklı sayılabilecek ya da kanundan doğan gerekçelerle olabilir. İşte aşağıdaki hallerin varlığı durumunda, İş Kanunu'nun 55'inci maddesine göre, çalışılmayan bu süreler yıllık izin kıdeminin hesabı bakımından çalışılmış gibi kabul edilecektir:

- İşçinin geçirdiği kaza veya yakalandığı hastalık nedeniyle işine gidemediği günler (25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).
- Kadın işçilerin İş Kanunu'nun 74'üncü maddesi gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.
- İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kandan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).
- Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın on beş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).
- İş Kanunu'nun 66ncı maddesinde sözü geçen zamanlar. (Çalışma süresinden sayılan haller)
- Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.
- 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.
- İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.
- İş Kanunu'nun Ek 2 nci maddesinde sayılan izin süreleri,
- İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.
- İş Kanunu'nun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi

## **Yıllık ücretli iznin bölünmesi**

İş Kanunu'nun 56'ncı maddesi açık bir şekilde, yıllık ücretli iznin bölünemeyeceğini esasen ifade etmiştir. Buna rağmen; işçi ile işverenin anlaşması halinde bölünmesine de müsaade etmiştir.

Buradan anlaşılması gereken; doğru olan ve İş Kanunu'nun istediği uygulamanın yıllık iznin tek seferde kullanılması olduğunu bilmek; lakin bölünmesine de izin verdiğini unutmamaktır.

Yıllık ücretli iznin bölünmesi ise sınırsız bir hak olarak tanımlanmamış ve buna da bir kısıtlama getirilmiştir. Yıllık izin istenildiği kadar bölünebilir; ancak bu bölümlerden en az bir tanesinin on günden aşağı olmaması gerekir. Bunun anlamı; örneğin 14 günlük bir yıllık iznin en çok 10 gün, 1 gün, 1gün, 1 gün ve 1 gün şeklinde beşe bölünebileceğidir.

## **Yıllık ücretli izinde iş günü hesabı**

İş Kanunu'nda yıllık ücretli iznin iş günü olarak kullanılması gerektiği açık şekilde ifade edilmiş olmasa da 56'ncı maddesinde yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılmayacağı belirtilerek bu durum kayıt altına alınmıştır.

Böyle olunca işçinin hafta tatili günleri ile bir yılda on beş buçuk gün olarak ulusal bayram ve genel tatil günlerinin yıllık izinden sayılmaması gerekir. Örneğin 14 gün yıllık izin alan bir işçinin bu izni içinde 2 adet hafta tatili olduğunu ve bir de araya örneğin 23 Nisan tatilinin girdiğini düşünürsek, bu işçi toplamda 17 gün izin yapacak ve 18nci gün işe dönecektir.

## **Alt işveren işçilerinin yıllık izin hesabı**

Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştirdiği halde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise altıncı fıkraya göre tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.

Taşeron işçilerinin yıllık ücretli izinlerinin takip edilmemesi ve bu işçilerce kullanılmamış izinlerin kullanılmasının sağlanmaması halinde bunun hukuki ve cezai yaptırımlarının olacağı açıktır (Baysal, 2015).

## **Yıllık izin ücretinin peşin ödenmesi**

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya

avans olarak vermek zorundadır. Bilindiği üzere işçinin hak ettiği maaş ona, çalıştıktan sonra ödenir. İşçi önce çalışır ve çalıştığı dönemin bitiminde ücretini alır. İşte; yıllık izne ayrılan işçiye, bu izin dönemine ait ücretinin peşin olarak ve izne çıkmadan önce ödenmesi gerekir.

### **Yıllık izne çalışan işçinin başka bir yerde çalışması**

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi için kendisine avans olarak verilen veya peşin ödenen izin ücreti işveren tarafından geri alınabileceği gibi, işveren isterse bu personelin hizmet akdini, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(e) bendi uyarınca tazminatsız olarak feshedebilir (Günay, 2004: 202).

### **İş sözleşmesi sona erdikten sonra izin ücreti ödenmesi**

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.

Bunun için işçinin iş sözleşmesinin nasıl sona erdiğinin bir önemi yoktur. İş sözleşmesi ister işçinin kusuru nedeniyle sona ermiş olsun, isterse de işçi istifa etmiş ya da başkaca bir neden söz konusu olsun, sözleşme sona erdiğinde işçinin henüz kullanmadığı yıllık ücretli izni varsa, bunun ücretinin işçiye ödenmesi gerekir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 59'uncu maddesinde, iş sözleşmesinin feshi halinde kullanılmayan izin sürelerine ait ücretlerin, son ücret üzerinden ödenmesi gerektiği kurala bağlanmıştır. Yıllık izin ücreti son çıplak ücret esas alınarak belirlenmelidir. (Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 14/04/2015)

Yıllık izin ücreti 5 yıllık zamanaşımı süresine tabidir ve zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar. Buradaki zamanaşımı, iş sözleşmesinin sona ermesiyle başlayan ve toplam yıllık izin ücreti alacağını kapsayan bir zamanaşımıdır. İşçinin geriye dönük kaç yıllık izin ücretine hak kazanacağına dair bir sınırlama yoktur. Örneğin işyerinde 20 yıldır çalışan ve 19 yılın iznini hiç kullanmamış bir işçi olsa; bu işçiye bu 19 yılın izin ücretinin tamamının ödenmesi gerekir. Bu 19 yıllık izin ücreti için zamanaşımı süresi ise iş sözleşmesi sona erdiğinde başlayacak ve 5 yıl sonra dolacaktır.

### **Yıllık izin ile ihbar süresinin iç içe girmesi**

İş Kanunu'nun 59uncu maddesinde, ihbar süreleri ile yıllık izin sürelerinin iç içe giremeyeceği ifade edilmektedir. Ama aynı maddede, bunun "İşveren ta-

rafından iş sözleşmesinin feshedilmesi” halinde geçerli olduğu da görülmektedir. O halde, işçi tarafından iş sözleşmesi sona erdirilmişse ve işçinin de talebi varsa, işçiye ihbar süresi içinde yıllık izin kullanılması mümkündür. (İşçi Dünyası, 2017)

Bir başka deyişle; iş sözleşmesini fesheden işveren ise, işçiye ihbar süresi kullanırken aynı zamanda yıllık izin kullanılamaz. İş sözleşmesini fesheden işçi ise, ihbar süresinde yıllık izin kullanılabilir ve bu durumda işçi, iş arama izinlerini toplu kullanacaksa, işi erken bırakacağı tarihten daha da önce –yıllık izin süresi kadar- işten ayrılabilir ya da işçi iş arama izinlerini günlük kullanıyorsa, işveren işçinin yıllık izne ayrıldığı günlerin iş arama izni ücretlerini işçiye ayrıca öder.

### **Yıllık izin kayıt belgeleri**

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 6ncı maddesine göre; işveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmalıdır. Yıllık izin kayıtlarının tutulması sadece yönetmelik hükmü gereğince önemli değildir. Yargıtay yıllık izin kullanımını konusunda uyuşmazlık olduğunda, son sözü yazılı kayıtlara vermektedir:

“Yıllık izinlerin kullanıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullanıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir.” (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 06/06/2018)

Yukarıdaki karardan da anlaşılacağı üzere; işçiye yıllık izin kullandığını iddia eden işverenin sahip olduğu tek ispat aracı imzalı izin kayıtları olacaktır. Bunlar elde yoksa; tanık ve benzeri deliller dikkate alınmayacak ve işverenin tek şansı, işçiye yemin teklif etmek olacaktır.

### **İşçinin yıllık ücretli izin istemi**

Bunun için de mevzuat tarafından getirilmiş bazı temel kurallar vardır. Yıllık ücretli izin yönetmeliğine göre işçi hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir. Ayrıca işçi yıllık izin isteminde, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazar.

İşçinin yıllık izin talebi işvereni olduğu gibi bağlamaz. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde de belirtildiği üzere yıllık izin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverenin bu hakkının iyi niyet kurallar çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. (Şakar, 2011, s.123)

## **Toplu yıllık izin uygulaması**

İşveren veya işveren vekili Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulayabilir. Bu uygulamaya gidildiğinde, izin kurulu izin çizelgelerini, toplu izne çıkacak işçiler aynı zamanda izne başlayacak ve Kanunun 53üncü maddesindeki izin sürelerine ve yol izni isteklerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde düzenler ve ilan eder.

Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir. Şu kadar ki, ertesi yıl veya yıllarda bu toplu izin yönteminin uygulanmaması halinde, bu durumda olanların gelecek yıllık ücretli izne hak kazanacakları tarih, genel esaslara göre belirlenir. Toplu izin uygulanması halinde işveren veya işveren vekili, işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeter sayıda işçiyi toplu izin dışında tutabilir.

Özellikle tıp sektöründe faaliyetlerini sürdüren ilaç firmaları, ilaç mümesillerine temmuz ya da ağustos gibi yaz aylarında toplu yıllık ücretli izin kullandırarak bu uygulamaya bir örnek oluşturmaktadır.

## **Kısmi süreli çalışanların yıllık ücretli izinleri**

Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır.

Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz.

## **İzin kurulu**

İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsil eden bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur. Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder. Kurulun başkanı dışında kalan işçi üyeleri ve yedekleri işyerinde varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilir.

Sendika temsilcileri seçilmemiş işyerinde izin kurulunun işçi üyeleri ve yedekleri, o işyerindeki işçilerin yarıdan bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir. İzin kurulu başkanı ile üye ve yedekleri işyerinde işveren tarafından ilan edilir. Asil üyelerin yokluğunda yedeklerin biri başkanın çağrısı üzerine toplantıya katılır.

Herhangi bir nedenle eksilen üye ve yedekler aynı şekilde tamamlanır. İzin kurulu üyelerinin seçimi iki yılda bir yapılır. Yeni izin kurulu üyeleri seçilinceye kadar eski kurul üyeleri görevine devam eder. İzin kurulunun yetki ve görevleri şunlardır:

- İşçiler tarafından verilir işveren veya işveren vekili tarafından izin kuruluna iletilen izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak,
- İzin çizelgelerini; işçilerin kıdemlerini, izni belirli bir dönemde kullanmak bakımından içinde buldukları zorunluluk veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlamak,
- İşçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikayetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve ilgili işçiye bildirmek,
- Her yıl ücretli izinlerin daha yararlı geçirilebilmesi için kamplar ve geziler düzenlemek, bu konuda alınması mümkün olan tedbirleri araştırmak ve işverene tekliflerde bulunmak

İzin kurulunun çalışmaları için gerekli yer, eleman, araç ve gereçler işveren tarafından sağlanır. İzin kurulu kendisine yüklenen görevleri yerine getirmek üzere yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması sırasında ve gerektiğinde başkanın çağrısı ile iş saatleri içerisinde toplanır. Toplantılarda alınan kararlar ve yapılan işler izin kurulu karar defterine yazılarak imzalanır. İşçi sayısı yüzden az olan işyerlerinde; izin kurulunun görevleri, işveren veya işveren vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilir

## ÜCRETSİZ İZİN

Ücretsiz izni, tarafların anlaşması ile belli bir süre için verilen ve bu süre içinde iş sözleşmesinin askıda olduğu özel bir uygulama olarak tanımlamak mümkündür (Yamakoğlu, Karaçöp, 2014). Sözleşmenin askıda olduğu bu dönemde işçiye ayrıca ücret de ödenmemektedir.

İş Kanunu'nda ücretsiz izin uygulaması doğrudan düzenlenmiş olmayıp başkaca bahisler içerisinde yer almıştır. Bunun anlamı; işçinin hakkı olan genel bir ücretsiz izin kavramından söz edilemeyeceği; ancak sınırlı sayıda belirlenen ve aşağıda açıklanan durumların varlığı halinde ücretsiz izin gündeme gelmesi gerektiğidir. İş Kanunu'nda öngörülen ücretsiz izin hakları aşağıda tek tek açıklanmış olup bunların haricinde bir ücretsiz izin uygulamasından bahsetmek mümkün olmayacaktır.

Yukarıdaki temel kurala ek olarak özellikle belirtmek gerekir ki; 2020 yılında yaşanan Covid-19 salgını nedeniyle yaşanan olağanüstü süreç nedeniyle çalışma hayatında birtakım geçici tedbirler alınması gerekmiştir.

Bu kapsamda İş Kanunu'nda yapılan değişikliklerden birisi de ücretsiz izne ilişkin olmuştur. Kanuna eklenen geçici 10'uncu madde ile işverenlere, işçilerini tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarma hakkı verilmiştir.



Buna göre; maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez.

Yaşanan Covid-19 salgını sonucunda çalışma hayatında karşılaşılabilecek sorunlara çözüm amaçlı getirilen bu ücretsiz izin uygulaması geçici olduğundan, aşağıda özel olarak incelenmemiş ve ayrı bir başlık altında açıklanmamıştır.

## **Ücretsiz yol izni**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 56ncı maddesinde; yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işverenin toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorunda olduğu açıkça beyan ifade edilmiştir.

Görüldüğü gibi işçinin ücretsiz yol izninden yararlanabilmesi için bu yönde istekte bulunması ve iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçireceğini belgelemesi gerekir (Süzek, 2010, s.781). İşçi tarafından bu şartların sağlanması halinde artık işveren bu izni vermekle mükelleftir. Kanun metnindeki dört gün azami süreyi ifade etmekte olup iznin geçirileceği yerin uzaklığına göre bu sürenin altında ücretsiz izin verilmesi mümkündür. Yıllık iznin bölünerek kullanılması halinde işçinin her seferinde dört güne kadar ücretsiz yol izni hakkının olduğunu söylemek hakkaniyete uygun olmaz; bu nedenle işçinin her bir senelik yıllık izin hakkı için toplam dört güne kadar ücretsiz izin hakkının olduğunu kabul etmek gerekir.

Ayrıca bu ücretsiz izin hakkının yıllık izinden başka diğer izin ve tatil günleri için de geçerli olduğu söylenemez. Nitekim Yargıtay da bu görüştedir:

“4857 sayılı Kanun'un 56ncı maddesinin son fıkrasında işçinin yıllık ücretli izin sürelerini işyerinin bulunduğu yerden başka bir yerde geçireceği hallerde istemde bulunması ve bu hususu belgelendirilmesi suretiyle işverenin yolda geçecek süreler için azami 4 güne kadar ücretsiz izin vermek zorunda olduğunu kurala bağlamıştır. Görüldüğü üzere, anılan Kanun hükmü ile işverenin yolda geçecek süre için işçiye vereceği yol izni için bir kısım şartlar getirilmiş ve bu yol iznini sadece yıllık ücretli izin kullanımına hasredilmiştir. Dolayısıyla bu uygulamanın diğer izin ve tatil günleri için teşmilinden söz edilemez.” (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 25/04/2017)

## **Ücretsiz analık izni**

İş Kanunu'nun 74üncü maddesinde kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere on altı hafta boyunca çalıştırılmamalarının esas ol-

duğu belirtilmiş ve isteği halinde kadın işçiye, bu on altı haftalık sürenin tamamlanmasından sonra altı aya kadar ücretsiz izin verileceği hüküm altına alınmıştır.

Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme halinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilmektedir. Ücretsiz analık izni de tıpkı ücretsiz yol izni gibi, şartların oluşması halinde işverence verilmesi zorunlu olan bir ücretsiz izin türüdür.

### **Çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkı**

Doğum sonrası 8 haftalık analık hali izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçilere istekleri halinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum halinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır.

Söz konusu haktan üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiler de yararlanabilecektir (Tuaç, 2017).

4857 Sayılı İş Kanununun 74/2. maddesiyle, hem doğum yapan kadın ve evlat edinen işçinin işveren tarafından istihdamına devam edilerek çalışma hayatından tamamen kopmasını önlemek, hem de yeni doğan ve üç yaşından küçük evlatlığın sosyal hayata daha sağlıklı başlangıç yapabilmeleri bakımından, belirli süreyle işyerindeki haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkının getirilmesi yerinde bir tasarruf olmuştur (Duman, 2019)

### **MAZERET İZNİ**

İş Kanunu'nda belirlenen bir diğer izin türü de mazeret iznidir. Bunlar kanunda sınırlı sayıda belirlenmiş olup aşağıda açıklanmıştır.

Buna göre işçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde üç gün, eşinin doğum yapması halinde ise beş gün ücretli izin verilir.

İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyn-den sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar ücretli izin verilir.

Mazeret izninin iki temel ayırt edici özelliği olup bunlar mazeret izninin ücretli bir izin olması ve işveren tarafından verilmesinin zorunlu olmasıdır. Yukarıda sayılı hallerin varlığı durumunda, işverenin izin verip vermeme konusunda bir takdir hakkı bulunmamaktadır.

## **DIĞER İZİNLER**

İş Kanununun öngördüğü üç temel izin türü olan yıllık ücretli izin, ücretsiz izin ve mazeret izni dışında kanun metni içinde ayrıca belirlenmiş özel izin türleri de vardır. Bu izinlerin ortak özelliği günlük değil saatlik olmalarıdır. Diğer izinler olarak tasnif edilebilecek bu izin türleri aşağıda açıklanmıştır.

### **Yeni iş arama izni**

İhbar bildirim yapılan işçinin bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir. İşveren, iş arama izni esnasında işçiye çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

### **Süt izni**

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

## **TARTIŞMA VE SONUÇ**

4857 sayılı İş Kanunu'nda izin kavramı birden farklı anlamda ve amaçla kullanılmıştır. Dört temel alt sınıfa ayrılacak bu izin türleri; yıllık ücretli izin, ücretsiz izin, mazeret izni ve diğer izinler olarak tasnif edilebilir.

Her bir izin türü için İş Kanunu'nun ve alt mevzuatının getirdiği hükümler işverenler için bağlayıcıdır. Buradaki yegâne serbestlik; işçi ile işverenin anlaşması durumunda, tüm bu izin sürelerinin işçi lehine artırılabilmesidir.

Unutulmamalıdır ki; mevzuatta izin düzenlemesine dair her bir hükme işverenlerce riayet edilmesi önem arz eder. İzin haklarının gözetilmemesi durumunda hem işçilerin verimi düşecek hem iş kazası riski artacak hem de işçiler için haklı fesih sebepleri meydana gelecektir.

## KAYNAKÇA

- Baysal, M. (2019). *Çözümlerle iş kanunu sorunları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Baysal, M. (2015). Taşeron işçilerinin yıllık izinlerinin takibi açısından kamu kurumlarınınca dikkat edilmesi gereken hususlar. *Mahalli İdareler Dergisi*, 98-101.
- Çelik, N. (2010). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Basım
- Demircioğlu, A. M. ve Centel, T. (2010). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Basım
- Duman, B. (2019). 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde doğum ve evlat edinmeye bağlı yarım çalışma izni. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 10(1), 187-201 . DOI: 10.21492/inuhfd.541125
- Günay, C. İ. (2004). *İş ve sosyal güvenlik hukuku dersleri*, Ankara: Yetkin Yayınları.
- İhbar suresi icinde isciye yıllık izin kullandırılabilir mi. (2017). *İşçi Dünyası*. Erişim adresi: <https://iscidunyasi.com/ihbar-suresi-icinde-isciye-yillik-izin-kullandirilabilir-mi/>
- Süzek, S. (2010). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Basım
- Şakar, M. (2011). *İş Hukuku Uygulaması*. İstanbul: Beta Basım
- Türk Dil Kurumu [TDK]. (2020). *Türkçe Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Tuaç, P. (2017). Analık hâlinde iş ve sosyal güvenlik hukukundan doğan haklar - 6663 sayılı kanun ile getirilen yenilikler . *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), 201-241. DOI: 10.24988/deui-ibf.2017321562
- Yamakoğlu, E. ve Karaçöp, E . (2014). İş hukukunda ücretsiz izin uygulamaları. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20 (1) , 479-506 . DOI: 10.33433/maruhad.546957
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (04/07/2018). E. 2015/905 ve K. 2018/1325 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (06/06/2018). E. 2015/1769 ve K. 2018/1182 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (02/02/2012). E. 2009/38847 ve K. 2012/2895 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (24/04/2017). E. 2015/18758 ve K. 2017/7248 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
- Yargıtay 7. Hukuk Dairesi (14/04/2015). E. 2015/1989 ve K. 2015/7020 sayılı kararı. Ankara: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

# ÇALIŞANLARA TEK İŞVERENDEN/BİRDEN FAZLA İŞVERENDEN VEYA İŞVEREN DEĞİŞİKLİĞİNDE ÖDENEN ÜCRETE VERGİ TARİFESİ UYGULAMASI<sup>1</sup>

İmdat Türkay<sup>2</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3596-0872>

## Öz

*İşverene bağlı olarak çalışan milyonlarca ücretliyi ilgilendiren en önemli konulardan biri de kendilerine ödenen brüt ücret tutarından kesilen gelir vergisi tutarıdır. 7.12.2019 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 7194 sayılı Kanunla, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununda 1.1.2020 tarihinden itibaren uygulanmak üzere ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde önemli değişiklikler yapılmıştır. Vergi İdaresi tarafından hazırlanan 311 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde ise gerek ücret gelirlerinin yıl içinde tevkif suretiyle vergilendirilmesi, gerekse yıllık olarak elde edilen tevkifata tabi ücret gelirlerinin hangi şartlarla yıllık beyanname verilmesi gerekeceği konusunda kapsamlı açıklamalar yapılmıştır. Genel Tebliğle yapılan açıklamalardan biri de kamuda veya özel sektörde tek işverenden veya birden fazla işverenden yıl içinde ücret geliri elde edilmesi durumunda vergi tarifesinin nasıl uygulanacağı yani kümülatif matrahın devam mı ettirileceği yoksa matrahın her işverende sıfırlanması mı gerektiği konusuna açıklık getirilmesi olmuştur. Vergi İdaresi tarafından yapılan düzenleme ile gerek kamuda gerekse özel sektörde hangi durumlarda tek işveren hangi durumlarda birden fazla işverenden ödeme yapıldığının tespiti konusunda çok net belirlemeler yapılmış olup işverenler ve çalışanlar ücret ödemelerinin vergilendirilmesi konusunda rahatlatılmıştır. Ayrıca, genel tebliğde tek işverenden veya birden fazla işverenden tevkifata tabi ücret geliri elde edenlerin hangi durumlarda yıllık beyanname vermesi gerektiği de örneklerle ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Yapılan düzenleme sonucunda kamuda farklı birimler tarafından yapılan ücret ödemelerine aynı vergi tarifesinin uygulanması sağlanmış, ayrıca kamu veya özel sektörde tek işverenden elde edilen ve belirlenen tutarı geçen ücretler de yıllık beyan kapsamına alınmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Ücret, tek işveren, birden fazla işveren, işveren değişikliği, vergi tarifesi

## Atf için:

Türkay, İ. (2020). Çalışanlara tek işverenden/birden fazla işverenden veya işveren değişikliğinde ödenen ücrete vergi tarifesi uygulaması. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(24), 284-312.

<sup>1</sup> Bu yazıda yapılan açıklamalar, tamamıyla yazarına ait olup, hiçbir şekilde yazarın çalıştığı kurumunu bağlamaz, kurumunun görüşü olarak kullanılamaz ve değerlendirilemez.

<sup>2</sup> Gelir İdaresi Grup Başkanı, Uludağ Üniversitesi-İİBF-Maliye, Ankara/Türkiye.

E-posta: [iturkay@gelirler.gov.tr](mailto:iturkay@gelirler.gov.tr)

## APPLICATION OF A TAX TARIFF TO EMPLOYEES FROM SINGLE EMPLOYER/MULTIPLE EMPLOYERS OR THE WAGE PAID IN AN EMPLOYER CHANGED

### ABSTRACT

*It is the amount of income tax deducted that determines the employee's tax burden on an issue that is very closely related to the wage income generated by millions of employees depending on an employer. With the Law No. 7194 published in the Official Gazette dated 7.12.2019, significant changes were made in the Income Tax Law No. 193 on taxation of wage revenues to be applied as of 1.1.2020. In the Income Tax General Communiqué no. 311, prepared by the Tax Administration, comprehensive explanations were made regarding the taxation of wage income through withholding during the year and the annual declaration of the wage income subject to withholding annually. One of the explanations made in the General Communiqué is how to apply the tax tariff in case of earning income from a single employer or multiple employers in the public or private sector during the year. In this context, it has been clarified whether the cumulative base will be continued or whether the base should be reset in each employer. With the regulation made by the Tax Administration, very clear determinations have been made in the public and private sector in determining in which cases a single employer has been paid from multiple employers, and the employers and employees have been relieved about the taxation of wage payments. In addition, the general communiqué describes in detail with the examples in which those who earn wage income subject to withholding from single employer or multiple employers should give annual returns.*

**Keywords:** Wage, single employer, multiple employers, employer changed, tax tariff.

## Giriş

7 Aralık 2019 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 7194 sayılı Kanunla (T.C. Yasalar, 2019) 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nunda (T.C. Yasalar, 1961) beyannameli mükellefiyetin artırılması, yüksek gelir gruplarından daha fazla vergi alınması amacıyla yapılan düzenleme ile tevkif suretiyle vergilendirilen ücret tutarları ve bu tutarlar üzerinden tevkif edilen vergilerin, yıllık beyanname sayesinde matrah ve sair unsurlarının kontrolünün sağlanmasını teminen, tek veya birden fazla işverenden tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret geliri elde eden mükelleflerin, bu gelirleri toplamının, yıllık olarak belirlenen tutarı aşması halinde ücret gelirlerini yıllık beyanname ile beyan etmesi esası getirilmiştir. Ücret gelirlerinin yıl içinde tevkif suretiyle vergilendirilmesinde, çalışanların tek işverenden veya birden fazla işverenden aynı anda ücret geliri elde etmesi durumunda veya çalışanların işveren değişikliği durumunda vergi tarifesinin yıl içindeki kümülatif ücret matrahı üzerinden mi yoksa sıfırlanmak suretiyle vergi tarifesinin ilk dilimi üzerinden mi uygulanacağı konusunda Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan ve 27/5/2020 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 311 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2020) çok net belirlemeler yapılmış bulunmaktadır. Çalışmamızda, 1.1.2020 tarihinden itibaren ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde, özellikle tek işverenden veya birden fazla işverenden tevkifata tabi ücret geliri elde edilmesi durumunda vergi tarifesinin nasıl uygulanacağı, tek işveren veya birden fazla işveren belirlemesinin nasıl yapılacağı ile tek veya birden fazla işverenden tevkifata tabi ücret gelirlerinin hangi şartlarla yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerektiği konuları incelenecektir.

## **GELİR VERGİSİ KANUNUNA GÖRE VERGİYE TABİ ÜCRET ÖDEMELERİNİN KAPSAMI**

Gelir vergisi uygulamasında ücret, işverene tabi ve belirli bir iş yerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Gerçek kişilerin bir takvim yılı içinde elde etmiş oldukları ücret gelirleri gelir vergisine tabidir. Ücret, bedensel ya da zihinsel bir emek karşılığında işverenden elde edilen hasılayı ifade eder. Bu hasıla para şeklinde olabileceği gibi aynı veya para ile temsil edilebilen menfaat şeklinde de olabilir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı, tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık ilişkisi niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması ücretin niteliğini değiştirmez. Buna göre; muafiyet ve istisna kapsamına girmeyen ve her ne ad altında yapılsa yapılsın ücret tanımı içine giren tüm ödemeler, ücret olarak vergiye tabi tutulmaktadır. Diğer taraftan ortaklık ilişkisi niteliğinde olmamak şartıyla, kazancın belli bir yüzdesi şeklinde yapılan ödemeler de

gelir vergisi uygulaması açısından ücret sayılmıştır. Gelir Vergisi Kanununun 61. maddesine göre, ücretin unsurlarının var olup olmadığına bakılmaksızın aşağıda yazılı ödemeler de ücret sayılmakta ve bu ödemeleri yapanlarda işveren sayılmaktadır.

- ✓ Gelir Vergisi Kanunu'na göre istisna dışında kalan emeklilik, maluliyet, dul ve yetim aylıkları.
- ✓ Daha önce yapılmış veya gelecekte yapılacak hizmetler karşılığında verilen para ve ayınlarla sağlanan menfaatler.
- ✓ TBMM, il genel meclisi ve belediye meclisi üyeleri ile özel kanunlarına veya idari kararlara göre kurulan daimi veya geçici bütün komisyonların üyelerine ve yukarıda sayılanlara benzer diğer kişilere bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler.
- ✓ Yönetim ve denetim kurulları başkanı ve üyeleriyle, tasfiye memurlarına bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler.
- ✓ Bilirkişilere, resmi arabuluculara, eksperlere, spor hakemlerine ve her türlü yarışma jürisi üyelerine ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatler.
- ✓ Sporculara transfer ücreti veya sair adlarla yapılan ödemeler ve sağlanan menfaatler.
- ✓ Hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra; karşılıklı sonlandırma sözleşmesi veya ikale sözleşmesi kapsamında ödenen tazminatlar, iş kaybı tazminatları, iş sonu tazminatları, iş güvencesi tazminatları gibi çeşitli adlar altında yapılan ödemeler ve yardımlar.

193 sayılı GVK'nın 62. maddesine göre, çalışanlara ücret ödemesini yapan işverenler ise; hizmet erbabını işe alan, emir ve talimatları dahilinde çalıştıran gerçek ve tüzel kişilerdir. İşveren aynı zamanda işe aldığı, emir ve talimatları doğrultusunda çalıştırdığı hizmet erbabına emeğinin karşılığında nakit veya ayın olarak ücret ödeyen ya da menfaat sağlayan gerçek ve tüzel kişidir. Gelir vergisi uygulamasında ücret kapsamında sayılan ödemeleri yapanlar da vergisel ödevleri yerine getirmek bakımından işveren sayılmaktadır. Gelir vergisi açısından bir ödemenin ücret ya da başka bir gelir unsuru olarak vergilendirilip vergilendirilmeyeceği ücret gelirini meydana getiren üç temel unsura göre belirlenmekte olup bunlar; bir işverene tabi olma, belli bir iş yerine bağlı olma ve hizmetin karşılığı olarak bir ödemenin yapılmış olmasıdır. 193 sayılı GVK'ya göre, işverenler tarafından çalışanlara yapılan ücret gelirleri iki şekilde vergilendirilmekte olup bunlar gerçek ücretler ve diğer ücretlerin vergilendirilmesidir. Gerçek ücretlerin vergilendirilmesi de kendi içinde iki şekilde yapılmakta olup birincisi işverenler tarafından yapılan ücret ödemeleri üzerinden kaynakta ödeme anında kesinti suretiyle yani tevkifat yapılmak suretiyle verginin kesilmesi; ikinci yöntemde ise tevkifata tabi tutulmayan ücretler ile tevkifata tabi tutulmakla beraber yıllık olarak belirlenen beyanname verme sınırını aşan ücretler için yıllık gelir vergisi beyanname verilerek suretiyle gerçekleştirilmektedir. 193 sayılı GVK'nın 64.



maddesine göre, diğer ücretlerin vergilendirilmesi ise işverenlerin dışında kişilerin vergi idaresine giderek ödeyecekleri yıllık gelir vergisini tarh ve tahakkuk ettirmek ve de ödemek suretiyle gerçekleşmektedir.

Ücret ödemelerinin genel vergilendirme sistemi olan tevkifat yani stopaj (kesinti) yönteminde 193 sayılı GVK'nın 94. maddesinin birinci fıkrasında sayılan kişi ve kurumlar tarafından maddede sayılan ödemeleri (avans olarak ödenenler dahil) nakden veya hesaben yaptıkları sırada, istihkak sahiplerinin gelir vergilerine mahsuben tevkifat yapmaya mecbur oldukları, aynı fıkranın (1) numaralı bendinde ise hizmet erbabına ödenen ücretler ile ücret sayılan ödemelerden (istisnadan faydalananlar hariç), vergi tevkifatı yapılmaktadır. Vergi tevkifatına tabi tutulmayan ücret gelirlerinin ise tutarı ne olursa olsun mutlaka yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerekmektedir. Gelir vergisinden istisna edilen ücret ödemeleri, GVK'nın "Müteferrik İstisnalar" bölümünde, geçici maddelerde ve ücret ödemelerine ilişkin kendi özel kanunlarında belirtilmiştir. Dolayısıyla, istisna kapsamında olmayan veya istisna kapsamında olmakla beraber belli bir istisna limitini geçen ücret ödemelerinin gerçek usulde elde edilen ücret geliri olarak tevkif suretiyle ya da yıllık beyan esasıyla vergilendirilmesi gerekmektedir.

İşverenler tarafından çalışanlara yapılan ücret ödemelerinden yapılan vergi tevkifatı, ücretin nakden veya hesaben ödenmesi aşamasında yapılmaktadır. Hesaben ödeme, vergi tevkifatına tabi tutulacak kazanç ve iratları ödeyenleri istihkâk sahibine karşı borçlu durumda gösteren her türlü kayıt ve işlemleri veya bu istihkâkları ödeyenlerin hesaplarına gider kaydedilmeyi ifade etmektedir. Ücretler dışında kalan ödemelerden vergi tevkifatı, ödemenin gayrisafi tutarı üzerinden yapılmaktadır. Ücret ödemesi üzerinden vergi tevkifatı ise brüt ücret tutarı üzerinden değil, safi ücret tutarı üzerinden yapılmakta, yani gayrisafi ücret tutarından GVK'nın 31 ve 63. maddelerinde yer alan yasal indirimler düşülmekte ve kalan safi ücret tutarına vergi tarifesi uygulanmak suretiyle gelir vergisi kesintisi yapılmış olmaktadır. Ücretler ve diğer vergi tevkifatına tabi tutulacak ödemelerde kesilmesi gereken vergiyi ödemeyi yapan üstlenmiş ise, ödemenin brütü bulunmakta ve bulunan brüt üzerinden vergi tevkifatı yapılmaktadır. Diğer taraftan, 94 ncü madde gereğince tevkifat yapmak zorunda olanların, anılan maddede yazılı ödemelerden gerekli tevkifatı yapmamaları ve vergi dairesine yatırmamaları halinde, vergi sorumlusu sıfatıyla tevkif etmeleri gereken verginin ve uygulanacak cezanın genel hükümler çerçevesinde öncelikle tevkifat yapmakla yükümlü bu kişilerden aranmaktadır (Türkay, 2020, s.243-245).

## **ÜCRET ÖDEMELERİNE UYGULANACAK VERGİ TARİFESİ**

Bilindiği üzere, 7194 sayılı Kanunla GVK'nın 103. maddesinde yer alan gelir vergisi tarifesinde yapılan değişiklikle 07.12.2019 tarihinden geçerli olmak üzere gelir vergisi tarifesine yeni bir dilim eklenmiş, bu yeni dilim için vergi oranı %40 olarak belirlenmiştir. 310 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği

Çalışanlara Tek İşverenden/Birden Fazla İşverenden veya İşveren Değişikliğinde  
Ödenen Ücrete Vergi Tarifesi Uygulaması

(Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2019) ile 7194 sayılı Kanunla değiştirilen gelir vergisi tarifesi, 2020 takvim yılı gelirlerinin vergilendirilmesinde esas alınmak üzere aşağıdaki şekilde belirlenmiştir. İşverenler tarafından ücretlilere 2020 yılında ödenen ücret ve ücret kapsamındaki ödemelere aşağıda yer alan vergi tarifesi uygulanmak suretiyle gelir vergisi tevkifatı yapılmaktadır.

<b>Gelir vergisine tabi gelirler;</b>	
22.000 TL'ye kadar	%15
49.000 TL'nin 22.000 TL'si için 3.300 TL, fazlası	%20
120.000 TL'nin 49.000 TL'si için 8.700 TL ( <i>ücret gelirlerinde 180.000 TL'nin 49.000 TL'si için 8.700 TL</i> ), fazlası	%27
600.000 TL'nin 120.000 TL'si için 27.870 TL ( <i>ücret gelirlerinde 600.000 TL'nin 180.000 TL'si için 44.070 TL</i> ), fazlası	%35
600.000 TL'den fazlasının 600.000 TL'si için 195.870 TL ( <i>ücret gelirlerinde 600.000 TL'den fazlasının 600.000 TL'si için 191.070 TL</i> ), fazlası	%40
oranında vergilendirilir.	

Yukarıda yer alan gelir vergisi tarifesine göre, belirlenen matrah dilimlerine karşılık gelen %15-20-27-35-40 oranlarının yer aldığı vergi tarifesi uygulanmak suretiyle gelir vergisi hesaplanmaktadır. Birçok OECD ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de vergi hukukunda yer alan ayırma kuramının gereği olarak vergi tarifesinin üçüncü gelir diliminden itibaren ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde, diğer gelir unsurlarına göre ücretlilerin lehine farklılaştırma yapılmış ve ücret ödemeleri için uygulanan vergi tarifesi dilimleri arasındaki aralık genişletilerek, ücret gelirlerinin diğer gelir unsurlarından daha düşük oranda vergilendirilmesi sağlanmıştır.

Ücret gelirleri için farklılaştırılmış vergi tarifesine baktığımızda ilk iki dilimde yedi gelir unsuru için aynı gelir dilimlerine (22.000-49.000) aynı vergi oranlarının (%15-20) uygulandığı görülmektedir. Ücret gelirlerinin daha düşük oranda vergilendirilmesi üçüncü ve dördüncü gelir dilimlerinde başlamaktadır. Örneğin, diğer altı gelir unsuru (ticari, serbest meslek, kira ve menkul kıymetler gibi) için 120.000 TL'den sonrası üçüncü dilim olan %27 oranında gelir vergisine tabi tutulurken, ücret gelirinde aynı vergi oranında %180.000 TL'den sonra vergi kesintisi yapılmaktadır. Ancak, ülkemiz şartlarında çoğunluğun asgari ücret seviyesinde (2.943 TL) ve 10.000 TL'nin altında ücret aldığı düşünülürken zaten ilk iki dilim üzerinden vergiye tabi oldukları ve üçüncü dilim tutarı olan 120.000 TL'nin altında ücret geliri elde ettikleri bilinmektedir. Yani, ücret tarifesinin farklılaştırılmasından ilk iki dilimde yer alan ücretliler yararlanamamakta ve bu durum, yüksek ücret geliri elde edenlere bir fayda sağlamaktadır.

## **TEK İŞVERENDEN VEYA BİRDEN FAZLA İŞVERENDEN ELDE EDİLEN ÜCRET GELİRİNDE VERGİ TARİFESİNİN UYGULANMASI**

Bu bölümde, öncelikle işverenler tarafında çalışanlara yapılan ücret ödemelerine uygulanacak vergi tarifesi konusunda geçmiş uygulamalardan bahsedilecek daha sonra da 311 seri no.lu GVGT ile yapılan yeni düzenlemeler hakkında bilgiler verilecektir. Özellikle geçmişte ücret ödemelerine vergi tarifesi nasıl uygulanacağı konusunda 128 ve 160 seri no.lu GVGT deki açıklamalardan bahsedilecek ve yeni Genel Tebliğde ilk defa açıklanan tek işveren ve birden fazla işverenin nasıl belirlenmesi gerektiği konusuna ayrıntılı olarak değinilecektir. Çünkü, ücretlinin elde ettiği ücret gelirinin tek işverenden mi yoksa birden fazla işverenden mi elde ettiği vergileme açısından kritik derecede öneme haiz bulunmaktadır. Şayet farklı ödemeler tek işveren kapsamında değerlendirilirse aynı vergi tarifesi üzerinden kümülatif vergi matrahına göre vergi kesintisi yapılacak, birden fazla işverenden yapılan ödeme kabul edilirse vergi tarifesi sıfırlanacak ve her ödemeye ayrı ayrı vergi tarifesi uygulanacaktır. Ücret gelirini elde eden kişinin yılsonu toplam ücret gelirini değerlendirmesi ve yıllık beyanname verip vermeyeceğinin tespiti de tek işverenden aldığı ücrete veya birden fazla işverenden aldığı ücret göre farklılık gösterecektir.

### **128 ve 160 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğlerine Göre Birden Fazla İşverenden Aynı Dönemde Ücret Alınması Durumunda İşverenlerin Vergi Tarifesini Uygulaması**

311 seri nolu GVGT yayınlanmadan önceki ücret ödemelerine uygulanan vergi tarifesi konusunda Vergi İdaresinin belirlemeleri genel tebliğlerle 1981 ve 1989 yıllarında yapılmıştı ve işverenler bu genel tebliğlerde yapılan açıklamalara göre ücretlinin vergi matrahına vergi tarifesini uygulamaktaydılar. Ücret ödemelerinin ne şekilde vergilendirileceği konusunda 128 (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 1981) ve 160 seri no.lu (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 1989) Gelir Vergisi Genel Tebliğlerinde yapılan açıklamalara göre, GVK'nın 94 ve 104'üncü maddeleri hükümlerine göre, işverenlerce ücret adı altında yapılan ve gelir vergisine tabi olan ödemelerin vergisi, bu ödemelerin vergi matrahları toplamına 103'üncü maddede yer alan ücret gelirlerine ilişkin vergi tarifesinin uygulanması suretiyle hesaplanmaktadır. İstisna kapsamında olmayan ve ücret kapsamında yapılan ödemelerin işverenler tarafından nakden veya mahsuben ödenmesi sırasında Gelir Vergisi Kanununun 61, 62, 63, 94, 103 ve 104'üncü maddelerine göre gelir vergisi tevkifatına tabi tutularak sorumlu sıfatıyla beyan edilmesi gerekmektedir. Örneğin ücretin çalışana aylık olarak ödenmesi durumunda, yıl içinde ödenen ücretlerin kümülatif tutarları vergi tarifesi ile karşılaştırılmakta ve hangi orana isabet ediyorsa vergi kesintisi yapılmaktadır.

GVK'nın 61'inci maddesinde, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler ücret olarak tanımlanmış, 62'nci maddede ise işverenlerin, hizmet erbabını işe alan, emir ve talimatları dahilinde çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler olduğu hüküm altına alınmıştır. Öte yandan, ücretlerin ne şekilde vergilendirileceği ilk olarak 128 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde açıklanmıştır. Ücret ödemelerine ilişkin açıklamaların yer aldığı 149 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde, muafiyet ve istisna kapsamına girmeyen ve her ne ad altında yapılırsa yapılsın ücret tanımı içine giren tüm ödemelerin, ücret olarak vergiye tabi tutulacağı belirtilmiştir. Daha sonra ücret ödemelerinin vergilendirilmesi konusunda ücretlinin aynı anda birden fazla işverenden ücret alması veya işveren değişikliği ile ilgili olarak 160 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde; *"...Buna göre, bir hizmet erbabının birden fazla işverenden ücret alması halinde, her bir işverenin ödediği ücretler, ayrı ayrı vergilendirilmektedir. Dolayısıyla vergi tarifesi, her bir işverenin ödediği ücrete, diğer işveren veya işverenlerin ödediği ücretle ilgilendirilmeksizin ayrı ayrı uygulanmaktadır. Ancak, söz konusu ücretlerin gayrisafi tutarları toplamının, Gelir Vergisi Kanununun 86. maddesinde belirtilen haddi aşması halinde, bu ücretlerin yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerekmektedir..."* açıklaması yapılmıştır.

Görüldüğü üzere, 160 seri no.lu GVGT'nin yayımlandığı tarih olan 1989 yılından bu yana yaklaşık 30 yıldır bir hizmet erbabının birden fazla işverenden ücret alması halinde, her bir işverenin ödediği ücretler ayrı ayrı vergilendirilmektedir. Dolayısıyla vergi tarifesi, her bir işverenin ödediği ücrete, diğer işveren veya işverenlerin ödediği ücretle ilgilendirilmeksizin ayrı ayrı uygulanmaktadır. Burada kritik sorun hangi durumda tek işveren sayılacağı, hangi durumda birden fazla işveren kabul edilip vergi tarifesinin ayrı ayrı mı yoksa tek vergi tarifesinin mi uygulanacağıdır. 7194 sayılı kanunla 193 sayılı GVK'da yapılan değişiklik öncesinde (2020 yılı öncesinde) tek işverenden alınan tevkifata tabi ücretin tutarı ne olursa olsun yıllık beyanı söz konusu değildi. Sadece birden fazla işverenden alınan tevkifata tabi ücretler toplamının, GVK'nın 86'ncı maddesinde belirtilen haddi aşması halinde, bu ücretlerin yıllık beyanname ile beyan edilmesi gerekmekteydi.

Görüldüğü üzere, geçmiş uygulamaya göre bir hizmet erbabının yıl içinde birden fazla işverenden ücret alması halinde, her bir işverenin ödediği ücretin ayrı ayrı vergi tevkifatına tabi tutulması gerekir. Dolayısıyla, vergi tarifesi her bir işverenin ödediği ücrete, diğer işveren veya işverenlerin ödediği ücretle ilişkilendirilmeksizin ayrı ayrı uygulanmıştır. Aslında mevcut uygulama 311 seri no.lu GVGT ile esas olarak devam etmekte olup, sadece gri olan alanlara açıklık getirilmiştir. Vergi İdaresi sadece net olarak tek işveren ve birden fazla işverenin gerek kamuda gerekse özel sektörde nasıl belirlenip tespit edeceği konusuna açıklık getirmiştir. Sonuç olarak ayrı ayrı işverenler tara-

findan ücret olarak yapılan ve vergiye tabi olan ödemelerin birbirleriyle ilişkilendirmeksizin her bir işveren nezdinde ayrı ayrı vergi tarifesinin uygulanması suretiyle vergilendirmenin yapılması gerekmektedir.

### **311 Seri No.lu GVGT Göre Aynı Dönemde Tek Veya Birden Fazla İşverenden Ücret Alınması Durumunda İşverenlerin Vergi Tarifesini Uygulaması**

311 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde kamu idarelerinde ve özel sektörde tek işveren ve birden fazla işverenin nasıl tespit edileceği ve vergi tarifesinin nasıl uygulanacağı açıklanmış bulunmaktadır. Söz konusu Genel Tebliğde yapılan açıklamalara göre; 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun (T.C. Yasalar, 2003) 3'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde, genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin; uluslararası sınıflandırmalara göre belirlenmiş olan, **merkezî yönetim kapsamındaki kamu idarelerini, sosyal güvenlik kurumlarını ve mahallî idareleri ifade ettiği** ve 193 sayılı Kanunun 94'üncü maddesinin (1) numaralı bendinde hizmet erbabına ödenen ücretler ile aynı Kanunun 61'inci maddede yazılı olup ücret sayılan ödemelerden (istisnadan faydalananlar hariç), 103'üncü ve 104'üncü maddelere göre tevkifat yapılacaktır.

#### ***Kamu Kurumlarında Tek İşverenin Veya Birden Fazla İşverenin Tespiti***

Konu hakkında 311 seri no.lu GVGT'de yapılan açıklamalara göre; Kamu Personel Harcamaları Yönetim Sistemi ile tüm kamu kurumlarında; memur, kadro karşılığı sözleşmeli, sözleşmeli, geçici personel ve işçi olarak çalışan personelin; maaş, ek ders, fazla çalışma ücretleri, eğitim yılına hazırlık ödeneği ile doğum, ölüm, ödül, ikramiye gibi ödemelere ilişkin işlemlerinin (maaş hesaplama, bordro, kontrol dökümleri, ödeme emri belgesi oluşturma, personelin banka hesabına aktarma, personelin sigorta primleri ve istatistik, raporlama işlemleri) elektronik ortamda düzenli olarak yapılması sağlanmaktadır. Bu gelişmeler doğrultusunda, genel yönetim kapsamında bulunan kamu idareleri ile bu idarelere bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşlarda (ticaret şirketleri hariç) çalışan personelin, yıl içerisinde bu kapsamdaki diğer kurum ve kuruluşlardan da ücret alması veya bu kapsamdaki diğer bir kurum ve kuruluşa nakil olması durumunda, **elde ettikleri ücretler tek işverenden alınan ücret olarak** değerlendirilecektir.

Aynı yıl içerisinde birden fazla kamu kurumundan çeşitli adlarla ücret alan personel bulunduğu gibi atama, nakil ve benzeri sebeplerle bir kurumdan diğer bir kuruma geçen personel de bulunmaktadır. Bu çerçevede, **genel yönetim kapsamındaki idareler ile bu idarelere bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşlar (ticaret şirketleri hariç), bu idarelerde çalışanların ücretlerinin vergilendirilmesinde tek işveren olarak değerlendirilecektir.** Genel yönetim kapsamındaki idareler ile bu idarelere bağlı, ilgili ve ilişkili

Çalışanlara Tek İşverenden/Birden Fazla İşverenden veya İşveren Değişikliğinde  
Ödenen Ücrete Vergi Tarifesi Uygulaması

kurum ve kuruluşlarda (ticaret şirketleri hariç) çalışan personelin, aynı yıl içerisinde atama, nakil ve benzeri sebeplerle tek işveren olarak değerlendirilen diğer bir kuruma geçmesi veya birden fazla kurumdan ücret geliri elde etmesi durumunda, bu personelin elde ettiği ücret gelirlerinin toplamı, kümülatif matrah esas alınmak suretiyle vergilendirilecektir. Diğer idareler ile kurum ve kuruluşlardaki ücret matrahı, Hazine ve Maliye Bakanlığı e-bordro programından veya diğer idare ile kurum ve kuruluştan temin edilebilecektir. Genel yönetim kapsamındaki idareler ile bu idarelere bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşlarda çalışan personelin; aynı yıl içerisinde, bunlar dışında bir işverenden de ücret geliri elde etmesi veya görevinden ayrılarak bu işveren nezdinde çalışmaya başlaması durumunda, söz konusu personelin ücret matrahları birbiri ile ilişkilendirilmeksizin her bir işverenden elde edilen ücret ayrı ayrı gelir vergisi tevkifatına tabi tutulacaktır. 311 seri no.lu GVGT'de yer alan örnekler şöyledir.

- **Örnek 1:** (İ) Bakanlığında görevli Bayan (I), 2020 yılı içerisinde (K) Bakanlığının ilişkili kuruluşu olan (L) Kurumu yönetim kurulu üyeliği dolayısıyla huzur hakkı ücreti elde etmiştir. Bayan (I)'nın, (İ) Bakanlığı ile (L) Kurumu yönetim kurulu üyeliğinden aldığı ücret ödemeleri, tek işverenden elde edilen ücret olarak kümülatif matrah esas alınmak suretiyle vergilendirilecektir.
- **Örnek 2:** (M) Bakanlığından ücret alan Bay (N), aynı zamanda (O) Hastanesi döner sermayesinden de ücret almaktadır. Bay (N)'ye yapılan ücret ödemeleri, tek işverenden elde edilen ücret olarak kümülatif matrah esas alınmak suretiyle vergilendirilecektir.

2020 yılı öncesinde bir bakanlıkta görevli olan ve ücret geliri elde eden bir kişi, başka bir bakanlığa bağlı bir kuruluşun yönetim kurulu üyeliğinden dolayı huzur hakkı ücreti elde etmesi durumunda, her iki işverende ödediği ücrete ve huzur hakkına ayrı ayrı vergi tarifesi uygulamak durumunda kalıyordu. Yeni düzenleme sonrası tüm kamu kurumları bünyesinde alınan ücretler toplanacak ve kümülatif ücret matrahına vergi tarifesi uygulanacaktır. 2020 yılından sonra, genel yönetim kapsamındaki idareler ile bu idarelere bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşlar (ticaret şirketleri hariç), bu idarelerde çalışanların ücretlerinin vergilendirilmesinde tek işveren olarak değerlendirilecektir. Özel sektördeki işverenlerden alınan ücret ödemelerinde ise ayrı ayrı vergi tarifesi uygulamasına devam edilecektir.

### **Özel Sektör İşyerlerinde Çalışanlarda Tek İşveren Veya Birden Fazla İşverenden Ücret Elde Edildiğinin Tespiti**

311 seri no.lu GVG'T'de özel sektör işyerlerinde çalışanlarda birden fazla işverenden veya tek işverenden ücret elde edildiğinin nasıl belirleneceği konusunda da açıklamalar yapılmıştır. Buna göre, özel sektörde aşağıdaki hallerde, hizmet erbabının ücretlerinin birden fazla işverenden elde edildiği kabul edilecektir:

- ✓ Bir özel sektör işverenin yanında çalışan hizmet erbabının, yıl içerisinde bu işverenden elde ettiği ücretinin yanı sıra, başka bir özel sektör işvereninden ya da kamu kurum veya kuruluşundan da elde ettiği ücret gelirleri.
- ✓ Aynı takvim yılı içinde bir özel sektör işverenin yanında çalışmakta iken, işten ayrılarak başka bir özel sektör işverenin yanında ya da kamu kurum veya kuruluşunda çalışmaya başlanması nedeniyle elde ettiği ücret gelirleri.
- ✓ Aynı takvim yılı içinde, gelir veya kurumlar vergisi mükelleflerinin yanında çalışan hizmet erbabının, söz konusu mükelleflerin ortağı oldukları iş ortaklığı veya adi ortaklıklar bünyesinde çalışmaya başlamaları halinde elde ettikleri ücret gelirleri.

Hizmet erbabının birden fazla işverenden ücret geliri elde etmesi durumunda eskiden olduğu gibi her bir işverenden elde edilen ücret ayrı ayrı vergilendirilecek olup ücret matrahları birbiri ile ilişkilendirilmeyecektir. Hizmet erbabının işveren değişikliği yapması durumunda, yeni işverenden alınacak ücret, eski işverenden aldığı ücret matrahı ile ilişkilendirilmeden sıfır matrah esas alınmak suretiyle vergilendirilecektir. *Özel sektörde aşağıdaki hallerde, hizmet erbabının ücretlerinin tek işverenden elde edildiği kabul edilmektedir;*

- ✓ İki ayrı özel sektör firmasının birleşmesi (devir, nev'i değişikliği ve bölünme halleri dahil).
- ✓ 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan yerlerde çalışan hizmet erbabının, yıl içinde alt işverenin değişmesi.
- ✓ Ortaklık halinde faaliyette bulunan işyerlerinde, ortaklardan herhangi birinin değişmesi.

Aynı takvim yılı içinde tek işverenden elde edildiği kabul edilen ücretler üzerinden yapılacak vergi tevkifatı, kümülatif matrah esas alınmak suretiyle vergi tarifesi uygulanarak yapılacaktır.

Genel Tebliğde yapılan açıklamalara bakıldığında kamu kurumlarında olduğu gibi bir sistem değişikliği yapılmamış olup eskiden olduğu gibi her bir işverenden elde edilen ücret ayrı ayrı vergilendirilecek olup ücret matrahları birleştirilmeyecektir. Ancak, geçmiş yıllarda özgelgelerle çözüme kavuşturulan bazı hususlar netleştirilmiş ve özel sektörde tek işveren kabul edilecek

bazı hallerde (devir, nev'i değişikliği, bölünme, alt işveren değişikliği gibi) açıkça belirtilmiştir.

## **YIL İÇİNDE İŞVEREN DEĞİŞİKLİĞİNDE VERGİ TARİFESİNİN UYGULAMA ESASLARI**

Geçmiş dönemlerde çalışanların yıl içinde özel sektördeki bir işverenden başka bir firmaya geçmesi veya kamuda çalışan bir ücretlinin özel sektöre geçmesi veyahut tam tersi özel sektörden kamuya geçişlerde işverenlerle çalışanlar arasında tereddüt yaşanan bir konuda vergi tarifesinin ne şekilde uygulanacağı konusuydu. Gerçi 128 ve 160 seri no.lu GVGT'de yapılan açıklamalar doğrultusunda; kamudan kamuya, kamudan özel sektöre veya özel sektördeki işverenler arasında işveren değişikliklerinde uygulamada pek fazla sorun yaşanmıyordu ve her işveren çalışanın ücret matrahını sıfırlamak suretiyle vergi tarifesini ayrı ayrı uyguluyordu. Sıkıntı kamu kurumları arasında yıl içinde birden fazla işverenden ücret elde edilmesinde ve işveren değişikliklerinde yaşanıyordu. Özel sektördeki firmalarda ise birleşme, devir, nev'i değişikliği ve bölünme gibi durumlarda aynı işveren mi yoksa birden fazla işveren mi sayılacağı konularında yaşanıyordu. Ancak, 311 seri no.lu GVGT ile bu sıkıntı büyük oranda giderilmiş ve gri alanlar netliğe kavuşturulmuştur. Zira gerek kamuda gerekse özel sektörde çalışanların işveren değiştirmeleri gibi her duruma göre açıklama ve örneklere genel tebliğde yer verilmiş bulunmaktadır.

### **Kamuda Yıl İçinde İşveren Değiştirilmesi Durumunda Vergi Tarifesinin Uygulanması**

311 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde yapılan açıklamalar öncesi eski uygulamaya göre; kamuda çalışanların yıl içinde işveren değiştirmesi durumunda her bir işveren nezdinde ödenen ücretlere ayrı ayrı vergi tarifesi uygulanıyordu. Ayrıca, kamudan özel sektöre veya özel sektörden kamuya veyahut özel sektörden başka bir özel sektör kuruluşuna ya da bir kamu kuruluşundan diğer bir kamu kuruluşuna hizmet erbabının işveren değişikliği yapması halinde, vergi tarifesinin kümülatif ücret geliri toplamına değil her bir işveren tarafından ödenen ücret tutarına ayrı ayrı uygulanıyordu. Ancak, bazı durumlarda aynı işveren yıl içinde çeşitli sebeplerle geçici işçi (mevsimlik işçi) çalıştırmaktadır. Bir takvim yılı içinde aynı hizmet erbabının belli dönemlerde işe alınması ve tekrar işten çıkarılması durumlarında, işverenin aynı kişiye yıl içinde farklı zamanlarda yapmış olduğu ücret ödemelerini takip etme imkanı olduğundan, vergi tarifesinin kümülatif ücret matrahına uygulanması gerekiyordu. Öte yandan, bir yıllık dönem içerisinde işten ayrılarak başka bir kurumda çalışmaya başlayan ve daha sonra bu kurumdan da ayrılarak ilk çalışmış olduğu kuruma dönen personele her iki işveren tarafın-



dan ödenen ücretlerin birbiri ile ilişkilendirilmeksizin her bir işveren nezdinde GVK'nın 103'üncü maddesindeki oranlar nispetinde ayrı ayrı vergilendiriliyordu.

Bu uygulamanın gerekçesi, işveren değişikliği ile ilgili olarak 160 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde yer alan, "*...Buna göre, bir hizmet erbabının birden fazla işverenden ücret alması halinde, her bir işverenin ödediği ücretler, ayrı ayrı vergilendirilmektedir. Dolayısıyla vergi tarifesi, her bir işverenin ödediği ücrete, diğer işveren veya işverenlerin ödediği ücretle ilişkilendirilmeksizin ayrı ayrı uygulanmaktadır...*" açıklamasından kaynaklanıyordu. Aslında bu açıklama hala geçerlidir. Çünkü 311 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği ile yapılan düzenleme gerek kamuda gerekse özel sektörde işverenler tarafından yapılan ücret ödemelerinin hangi durumda tek işverenden hangi durumda birden fazla işverenden yapılmış sayılacağına ilişkindir. Dolayısıyla, tek işveren sayılmayan işverenlerden yapılan tüm ücret ödemelerinde vergi tarifesi ayrı ayrı uygulanmaya devam edilecektir. 311 seri no.lu GVGT ile yapılan kamu ve özel sektörde tereddüt edilen hususların açıklanmasına yönelik bir belirleme yapılmış olmasıdır.

160 seri no.lu GVGT'de yer alan açıklamalara gereğince geçmiş uygulamada, yıl içinde çalıştığı işverenden ayrılarak yeni bir işveren bünyesinde çalışmaya başlayan personelin çalışacağı süre içerisinde elde edeceği ücret gelirin GVK'nın 61, 94 ve 103'üncü maddeleri uyarınca vergilendirilmesi aşamasında daha önce çalışmış olduğu işverenden elde ettiği kümülatif ücret matrahının yeni işyerinde çalışacağı süre içerisinde elde edeceği ücret matrahı ile ilişkilendirilmemesi gerekmektedir. Bir başka anlatımla yeni iş yerinde söz konusu personelin elde edeceği ücretlerin tevkif suretiyle vergilendirilmesine esas olarak başlangıçta "0" matrahın dikkate alınması gerekmektedir. Konu hakkında Gelir İdaresince hazırlanan 311 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde "Genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin tek işveren olarak değerlendirilmesi" ve "Özel sektör işyerlerinde birden fazla işverende çalışanların durumu" başlıklı bölümlerde gerek genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinde gerekse özel sektör işyerlerinde çalışanların çeşitli sebeplerle işveren değişikliği yapmaları durumunda, çalışanlara yapılacak ücret ödemelerinde vergi tarifesinin nasıl uygulanacağı konusunda detaylı açıklamalar ve örnekler yer almaktadır. Bu gelişmeler doğrultusunda, genel yönetim kapsamında bulunan kamu idareleri ile bu idarelere bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşlarda (ticaret şirketleri hariç) çalışan personelin, yıl içerisinde bu kapsamdaki diğer kurum ve kuruluşlardan da ücret alması veya bu kapsamdaki diğer bir kurum ve kuruluşa nakil olması durumunda, elde ettikleri ücretler tek işverenden alınan ücret olarak değerlendirilecektir.

Aynı yıl içerisinde birden fazla kamu kurumundan çeşitli adlarla ücret alan personel bulunduğu gibi atama, nakil ve benzeri sebeplerle bir kurumdan diğer bir kuruma geçen personel de bulunmaktadır. Bu çerçevede, genel yönetim kapsamındaki idareler ile bu idarelere bağlı, ilgili ve ilişkili kurum

ve kuruluşlar (ticaret şirketleri hariç), bu idarelerde çalışanların ücretlerinin vergilendirilmesinde tek işveren olarak değerlendirilecektir. Genel yönetim kapsamındaki idareler ile bu idarelere bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşlarda (ticaret şirketleri hariç) çalışan personelin, aynı yıl içerisinde atama, nakil ve benzeri sebeplerle tek işveren olarak değerlendirilen diğer bir kuruma geçmesi veya birden fazla kurumdan ücret geliri elde etmesi durumunda, bu personelin elde ettiği ücret gelirlerinin toplamı, kümülatif matrah esas alınmak suretiyle vergilendirilecektir. Diğer idareler ile kurum ve kuruluşlardaki ücret matrahı, Hazine ve Maliye Bakanlığı e-bordro programından veya diğer idare ile kurum ve kuruluştan temin edilebilecektir. Genel yönetim kapsamındaki idareler ile bu idarelere bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşlarda çalışan personelin; aynı yıl içerisinde, *bunlar dışında bir işverenden de ücret geliri elde etmesi veya görevinden ayrılarak bu işveren nezdinde çalışmaya başlaması durumunda*, söz konusu personelin ücret matrahları bir-biri ile ilişkilendirilmeksizin her bir işverenden elde edilen ücret ayrı ayrı gelir vergisi tevkifatına tabi tutulacaktır. 311 seri no.lu GVG'T'de yer alan örnekler şöyledir.

- **Örnek 1:** 5018 sayılı Kanunun (II) sayılı cetvelinde yer alan (F) Üniversitesinde görevli Bay (G), 2020 yılı Kasım ayı içerisinde aynı cetvelde yer alan (H) Üniversitesine nakil yoluyla geçmiştir. Bay (G)'nin ücretlerine ait gelir vergisi matrahının, eski kurumundaki süre gelen gelir vergisi matrahları ile birleştirilmesi ve Bay (G)'ye yapılan ödemelerin, tek işverenden elde edilen ücret olarak 193 sayılı Kanunun 61, 63, 94, 103 ve 104 üncü maddeleri kapsamında vergilendirilmesi gerekmektedir. Diğer taraftan, Bay (G)'nin, (F) Üniversitesinde görevli iken (H) Üniversitesine verdiği hizmet karşılığı kendisine yapılan ücret ödemelerinin vergilendirilmesi de aynı şekilde olacaktır.
- **Örnek 2:** (S) Bakanlığında ücret alan Bay (Ö), nakil yoluyla (T) Bakanlığına geçmiştir. Bay (Ö)'nün (T) Bakanlığında ücretlerine ait gelir vergisi matrahı, (S) Bakanlığında süre gelen gelir vergisi matrahı ile birleştirilecek ve tek işverenden elde edilen ücret olarak kümülatif matrah esas alınmak suretiyle vergilendirilecektir.
- **Örnek 3:** (U) Bakanlığında ücret alan Bayan (Ü), nakil yoluyla 16 Temmuz 2020 tarihinde (V) Üniversitesine geçmiştir. Bayan (Ü)'nün nakil tarihi itibarıyla (U) Bakanlığında ücretlerine ait kümülatif gelir vergisi matrahı 42.000 TL'dir. (V) Üniversitesi Bayan (Ü)'ye yapacağı ilk ücret ödemesinde, e-bordro programı veya (U) Bakanlığında Bayan (Ü)'nün süre gelen gelir vergisi matrahı bilgisini temin edecek ve yapacağı ücret ödemesi ile 42.000 TL'lik süre gelen gelir vergisi matrahını birleştirerek, tek işverenden elde edilen ücret olarak kümülatif matrah esas alınmak suretiyle vergilendirecektir.

Esasen uzun yıllardır kamuda çalışan kişilerin maaş işlemleri e-bordro üzerinden yürütülmekte olduğundan, kamuda çalışanların nakil sebebiyle başka bir kamu kurumuna geçmesi durumunda gelir vergisi matrahının birleştirilmesi ve tek işverenden elde edilen ücret olarak kümülatif matrah esas alınmak suretiyle vergilendirilmesi çok doğru bir uygulama olmuştur.

### **Özel Sektörde İşveren Değişikliğinde Vergi Tarifesinin Uygulanması**

Gelir Vergisi Kanununun 61'inci maddesine göre ücret; işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Aynı Kanunun 62'nci maddesinde ise "İş verenler, hizmet erbabını işe alan, emir ve talimatları dahilinde çalıştıran gerçek ve tüzel kişilerdir..." denilmiş ve 94'üncü maddesinde de kimlerin hangi ödemelerden tevkifat yapacakları sayılmış olup, 1'inci bendinde hizmet erbabına ödenen ücretlerden 103 ve 104'üncü maddelere göre tevkifat yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Öte yandan, ücret ödemelerine ilişkin açıklamaların yer aldığı 149 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde, muafiyet ve istisna kapsamına girmeyen ve her ne ad altında yapılsa yapılsın ücret tanımı içine giren tüm ödemelerin, ücret olarak vergiye tabi tutulacağı; 160 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde ise bir hizmet erbabının birden fazla işverenden ücret alması halinde, her bir işverenin ödediği ücretlerin ayrı ayrı vergilendirildiği, dolayısıyla vergi tarifesinin her bir işverenin ödediği ücrete diğer işveren veya işverenlerin ödediği ücretle ilgilendirilmeksizin ayrı ayrı uygulanacağı açıklamalarına yer verilmiştir.

Geçmiş uygulama yukarıdaki açıklamalara göre yapılmakla beraber, konu hakkında Gelir İdaresince hazırlanan 311 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinin "Özel sektör işyerlerinde birden fazla işverende çalışanların durumu" başlıklı kısmında yeni açıklamalar yapılmıştır. Özel sektörde hangi durumlarda hizmet erbabının ücretlerinin birden fazla işverenden elde edildiği önceki kısımlarda yer aldığı gibi net olarak belirlenmiş bulunmaktadır. Genel Tebliğde yapılan açıklamalara göre, özel sektör işyerlerinde çalışanlarda işveren değişikliğinde vergilendirme şöyle olacaktır. Hizmet erbabının birden fazla işverenden ücret geliri elde etmesi durumunda her bir işverenden elde edilen ücret ayrı ayrı vergi tarifesi uygulanmak suretiyle vergilendirilecek olup ücret matrahları birbiri ile ilişkilendirilmeyecektir. Hizmet erbabının işveren değişikliği yapması durumunda ise genel prensip, yeni işverenden alınacak ücret, eski işverenden aldığı ücret matrahı ile ilişkilendirilmeden sıfır matrah esas alınmak suretiyle vergilendirilecektir. Ancak, önceki bölümlerde açıklandığı üzere, hizmet erbabının ücretlerinin tek işverenden elde edildiğinin kabul edilmesi durumunda, aynı takvim yılı içinde tek işverenden elde edildiği kabul edilen ücretler, kümülatif matrah esas alınmak suretiyle vergilendirilecektir. Geçmiş dönemlerde olmayan ve 311 seri no.lu Genel Tebliğle

getirilen yeni düzenlemeye göre, yıl içerisinde işveren değiştiren hizmet erbabı, ücret gelirineline ilişkin gelir vergisi matrahını yeni işverenine bildirmek suretiyle ücretinin gelir vergisi tarifesine göre kümülatif olarak vergilendirilmesini talep edebilecektir. Bu durumda yeni işveren kümülatif matrahı dikkate alarak tevkifat yapacaktır. Tabi burada ücretlinin böyle bir talepte bulunup bulunmama konusundaki kararını serbestçe kendisi belirleyecek ve yeni işverenine durumu bildirecektir.

***Özel sektörde yıl içerisinde işveren değiştiren çalışan, ücret gelirineline ilişkin gelir vergisi matrahını yeni işverenine bildirmek suretiyle ücretinin gelir vergisi tarifesine göre kümülatif olarak vergilendirilmesini talep edebilmesinin sonuçları***

311 seri no.lu GVG'T'nin 21 inci maddesi ikinci fıkrasında yer alan, "Hizmet erbabının birden fazla işverenden ücret geliri elde etmesi durumunda her bir işverenden elde edilen ücret ayrı ayrı vergilendirilecek olup ücret matrahları birbiri ile ilişkilendirilmeyecektir. Hizmet erbabının işveren değişikliği yapması durumunda, yeni işverenden alınacak ücret, eski işverenden aldığı ücret matrahı ile ilişkilendirilmeden sıfır matrah esas alınmak suretiyle vergilendirilecektir." açıklamalarının aynen 1989 yılında yayımlanan 160 seri no.lu GVK Genel Tebliğinde olduğu gibi yapıldığını görüyoruz. Dolayısıyla genel prensipte bir değişiklik olmadığı konusu Genel tebliğde net bir şekilde belirtildi diyebiliriz. Aynı maddenin 4 üncü fıkrasında da aynı takvim yılı içinde tek işverenden elde edildiği kabul edilen ücretler, kümülatif matrah esas alınmak suretiyle vergilendirileceği açıkça belirtilmiştir. Ancak Genel Tebliğin 21. maddesinin 5 inci fıkrasına geldiğimizde ise; "Yıl içerisinde işveren değiştiren hizmet erbabı, ücret gelirineline ilişkin gelir vergisi matrahını yeni işverenine bildirmek suretiyle ücretinin gelir vergisi tarifesine göre kümülatif olarak vergilendirilmesini talep edebilir. Bu durumda yeni işveren kümülatif matrahı dikkate alarak tevkifat yapar. Yıl içinde birden fazla işverenden elde ettiği ücret gelirleri kümülatif matrah dikkate alınarak vergilenen hizmet erbabının bu gelirlerini yıllık beyannameyle beyan etme yükümlülüğü bulunması durumunda, yıllık beyannameye bildirilen matrah üzerinden hesaplanan gelir vergisinden kümülatif matrah dikkate alınmak suretiyle tevkif suretiyle ödenen vergiler mahsup edilebilecektir." açıklamalarına yer verilerek, otuz yıldan fazladır devam eden yeni işveren nezdinde kümülatif vergi matrahının yerine sıfır matrahın dikkate alınması gerektiğine yönelik uygulamanın, hizmet erbabının tercihine göre değişebileceği belirtilmiştir.

Bu konuda uygulamada ortaya çıkabilecek bir soruna değinen bir uzman görüşüne göre, bu uygulamanın kötüye kullanımı mümkün bulunmaktadır. Şöyle ki, "brüt ücret" üzerinden işveren ile anlaşılan durumlarda yıl içerisinde iş değiştiren hizmet erbabı haliyle yüksek gelir dilimlerinden vergi ödememek için kümülatif matrahın yeni işveren tarafından dikkate alınmasını talep etmesi neredeyse imkansızdır. Brüt ücret alan bir hizmet erbabının

birden fazla işinden alacağı veya yeni işverenden alacağı ücretin gelir vergisini kümülatif matrah üzerinden hesaplamasını talep etmesi demek öncelikle yıl sonunda beyanname verse dahi erkenden nakit çıkışına neden olacağı ve net ücreti azalacağı için bu enflasyonist ortamda kabul etmesi basiretli bir uygulama olmayacak, diğer taraftan beyanname verilmesine gerek olmadığı durumda ise fazladan ücret vergisi ödeneceği için tercih edilebilir ve uygulanabilir değildir. Bununla birlikte işveren ile “net ücret” üzerinden anlaşan bir hizmet erbabı ise ikinci işverenin tüm vergilere katlanacağından hareketle kümülatif matraha göre vergisinin hesaplanmasını Genel Tebliğde yer alan açıklamaya göre talep ederse, ikinci işveren ciddi anlamda ilave maliyetlerle karşı karşıya kalabilir ve bu da bir süre sonra ücret politikasının netten brüte doğru değişmesini zorunlu hale getirir. Özellikle yaşadığımız pandemi döneminde bazı büyük şirketler çalışanlarını mağdur etmemek için ve özellikle de çalışanlarının vergi oranlarının yükselmesinden ilk etapta olumsuz etkilenmemesi için net ücret politikasına geçtiği dikkate alındığında yeni tebliğ ile getirilen bu uygulamanın “net ücret” politikası uygulayan işletmeler açısından önemli maliyetlere katlanma anlamına geleceği ve net ücret politikası uygulayan firmaları cezalandırıcı mahiyette olduğu değerlendirilmektedir. (Çakmak, 2020, kpmgvergi.com)

### **AYNI KURULUŞ BÜNYESİNDEKİ FONLAR, SANDIKLAR VE DÖNER SERMAYELERDEN EK ÜCRET ALINMASI DURUMUNDA VERGİ TARİFESİNİN UYGULANMASI**

Bazı kamu kurum ve kuruluşları ile üniversiteler bünyesinde bulunan döner sermaye işletmelerinin bağlı olduğu kurumlardan ayrı bütçe ve muhasebe sistemleri ve tahakkuk birimleri bulunmaktadır. Ayrıca, bazı kuruluşlar bünyesinde birden fazla döner sermaye işletmesi kurulması da mümkün bulunabilmektedir. 160 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde yapılan açıklamalara göre; bakanlıklar, bağlı kuruluşlar ve üniversiteler ile bu kuruluşlar bünyesindeki döner sermaye işletmelerinin tek işveren olarak kabul edilmesi uygun görülmüştür. Bu çerçevede;

- Bakanlıklar, bağlı kuruluşlar ve üniversitelerde bulunan tahakkuk birimlerinin, bu kuruluşlar bünyesinde kurulmuş olan döner sermaye işletmelerindeki tahakkuk birimleri ile koordineli olarak çalışmaları,
- Bu kuruluşlar tarafından bir ay içinde yapılan ücret ödemeleri ile döner sermaye işletmeleri tarafından yapılan ücret ödemelerinin toplanarak, 128 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde yer alan esaslar çerçevesinde vergilendirilmesi,

gerekmektedir. Buna göre, bakanlıklar, bağlı kuruluşlar ve üniversitelerde bulunan tahakkuk birimlerinin, bu kuruluşlar bünyesinde kurulmuş olan döner sermaye işletmelerindeki tahakkuk birimleri ile koordineli olarak çalışmaları gerekmekte olup bu kuruluşlar tarafından bir ay içinde yapılan

ücret ödemeleri ile döner sermaye işletmeleri tarafından yapılan ücret ödemelerinin toplanarak vergilendirilmesi gerekmektedir. Öte yandan, genel ve özel bütçeli idarelerde çalışan personele, bu idarelerin bütçelerinden yapılan ücret ödemelerine ek olarak, bu idareler bünyesindeki döner sermaye, sandıklar, fonlar vb. yerlerden de ücret ödenmesi halinde (sandık, fon ve benzeri yerlerdeki yönetim ve denetim kurullarında görev alan personelden aynı kurumda çalışanlara ödenen ücretler dahil), bu ücretlerin de aynı işveren tarafından ödendiğinin kabul edilerek, verginin bu ücretler toplamı üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Ayrıca, engellilik indirimi ve asgari geçim indirimi uygulamasında maaş ve döner sermaye ücretlerinin toplamının dikkate alınması gerekmektedir.

Öte yandan, konu hakkında yayımlanan 311 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde yapılan açıklamaya göre; genel yönetim kapsamında bulunan kamu idareleri ile bu idarelere bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşlarda (ticaret şirketleri hariç) çalışan personelin, yıl içerisinde bu kapsamdaki diğer kurum ve kuruluşlardan da ücret alması veya bu kapsamdaki diğer bir kurum ve kuruluşa nakil olması durumunda, elde ettikleri ücretler tek işverenden alınan ücret olarak değerlendirilecektir. Dolayısıyla, kamuda aynı kurum bünyesindeki fonlar, sandıklar ve döner sermayelerden alınan ücretlerin vergi matrahı Hazine ve Maliye Bakanlığı e-bordro programından veya diğer idare ile kurum ve kuruluştan temin edilebilecektir. Dolayısıyla, bu konuda 160 seri no.lu GVGT’de yapılan açıklamalar, 311 seri no.lu GVGT’deki açıklamalarla örtüşmekte ve uygulamanın aynen devam etmesi ve bu kapsamdaki ödemelerin tek işveren kabul edilmesi gerekmektedir.

## **YÖNETİM KURULU ÜYELİKLERİNDEN HUZUR ÜCRETİ ELDE EDENLERİN BEYANNAME VERMESİ DURUMUNDA ÖDENEN VERGİYİ İŞVERENİN KARŞILAMASI**

Gelir Vergisi Kanununun 61’inci maddesine göre huzur hakkı ödemeleri ücret sayılmakta olup ödemeyi yapan işveren tarafından vergi tevkifatına tabi tutulması gerekmektedir. Aynı maddenin 4’üncü bendinde ise; *yönetim ve denetim kurulları başkanı ve üyeleriyle tasfiye memurlarına bu sıfatları dolayısıyla ödenen veya sağlanan para, ayın ve menfaatlerin de ücret olarak vergilendirileceği* hüküm altına alınmıştır. Buna göre, yönetim kurulu üyeleri ve yönetim kurulu başkanına ödenecek huzur hakkı ödemelerinin ücret olarak değerlendirilmesi ve Gelir Vergisi Kanunu’nun 94/1, 103 ve 104’üncü maddelerine göre gelir vergisi tevkifatına tabi tutulması gerekmektedir. 311 seri no.lu GVGT’de yapılan açıklamalara göre; genel yönetim kapsamında bulunan kamu idareleri ile bu idarelere bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşlarda (***ticaret şirketleri hariç***) çalışan personelin, yıl içerisinde bu kapsamdaki diğer kurum ve kuruluşlardan da ücret alması veya bu kapsamdaki diğer bir kurum ve kuruluşa nakil olması durumunda, elde ettikleri ücretler tek iş-

verenden alınan ücret olarak değerlendirilecektir. Görüldüğü üzere, bu uygulamada ticaret şirketleri hariç tutulmuştur. Yani kamu bünyesinde ticaret şirketi kapsamında olan işverenler tıpkı özel sektör işverenleri gibi ayrı bir işveren olarak değerlendirilmiştir. Örneğin, kamuda ücretli olan bir üst yöneticinin yine kamuya ait bir bankanın yönetim kuruluna seçilmesi ve buradan huzur ücreti elde etmesi durumunda, ticaret şirketi mahiyetinde olan kamu bankasının yönetim kurulu üyeliğinden alınan huzur ücreti ile asıl çalıştığı kamu kurumundan alınan ücret tutarı birleştirilmeyecek ve ayrı ayrı vergi tevkifatına tabi tutulacaktır. Ancak ticaret şirketleri hariç genel yönetim kapsamında bulunan kamu idareleri ile bu idarelere bağlı, ilgili ve ilişkili kurum ve kuruluşlarda çalışan personelin, yıl içerisinde bu kapsamdaki diğer kurum ve kuruluşlardan da ücret alması veya bu kapsamdaki diğer bir kurum ve kuruluşa nakil olması durumunda, elde ettikleri ücretler tek işverenden alınan ücret olarak değerlendirilecek ve kümülatif ücret matrahı bulunarak aynı vergi tarifesi uygulanacaktır.

Buna göre, kamuda bir işverenden ücret geliri olan bir kişinin aynı işveren kapsamında olmayan kamu kurumu niteliğindeki bir ticaret şirketinden yönetim kurulu üyesi olarak görev yapması ve huzur ücreti elde etmesi durumunda, bu kişinin birden sonraki işverenden aldığı ücretlerin yıllık toplamı vergi tarifesinin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 49.000 TL) aşması veya birden fazla işverenden ücret geliri elde eden mükelleflerin, birinci işverenden aldıkları ücret gelirleri de dâhil olmak üzere ücretleri toplamının gelir vergisi tarifesinin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 600.000 TL) aşması durumunda elde ettiği ücret gelirlerini (birinci işverenden elde ettiği ücret geliri dahil) yıllık gelir vergisi beyannamesi ile beyan etmesi ve tahakkuk eden vergileri de ödemesi gerekmektedir. Benzer şekilde özel sektörde bir firmada ücretli olarak çalışan bir kişinin aynı anda bir yönetim kurulunda görev alması ve ücret elde etmesi durumunda her işveren ayrı bir işveren kabul edilerek birden sonraki işverenden alınan ücret vergi tarifesinin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı aşıyorsa yıllık beyanname vermesi gerekmektedir.

Öte yandan, 10.04.2020 tarih ve 2393 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile bazı kamu kurum ve kuruluşlarında görevli yönetim, denetim ve tasfiye kurulu üyelerinin ücretleri ile sözleşmeli ve kapsam dışı personele uygulanacak taban ve tavan ücretlerin tespitine ilişkin ekli Kararın yürürlüğe konulmasına, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 34 üncü, 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci ve 6107 sayılı Kanununun 9 uncu ve 12 nci maddeleri gereğince karar verilmiştir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri, 2020). 2393 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararının Eki Kararda yer alan hükümlere göre bu Karar;

- ✓ 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 9 uncu ve ek 1 inci maddelerine tabi kuruluşlarda görevli kapsam dışı personeli,

Çalışanlara Tek İşverenden/Birden Fazla İşverenden veya İşveren Değişikliğinde  
Ödenen Ücrete Vergi Tarifesi Uygulaması

- ✓ 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamı dışında kalan kuruluşlar ve bağlı ortaklıklarında (haklarında özelleştirme kararı almanlar dâhil) çalışan kapsam dışı personeli,
  - ✓ İller Bankası A.Ş. yönetim ve denetim kurulu üyeleri ile burada görevli sözleşmeli personeli,
  - ✓ PTT A.Ş. yönetim ve denetim kurulu üyelerini,
  - ✓ Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları ve iştiraklerinin yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile tasfiye kurulu üyelerini,
  - ✓ Özelleştirme kapsam ve programında bulunup kamu payı %50'nin üzerinde olan kuruluşlar dâhil kamuya ait diğer iktisadi kuruluşların yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile denetim ve tasfiye kurulu üyelerini,
- kapsamaktadır. Bu Kararla, yukarıda belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarında 2018 ve devam eden yıllarda uygulanacak yönetim, denetim ve tasfiye kurulu üyeleri ücretleri, sözleşmeli ve kapsam dışı personele uygulanacak taban ve tavan ücretler ile bu ücretlere altı aylık dönemlerde uygulanacak artış miktarları belirlenmiştir.

Söz konusu Kararın *“Bazı kurum ve kuruluşlarda 2018 yılı yönetim, denetim ve tasfiye kurulu üyelik ücretleri”* başlıklı 4. maddesinin üçüncü fıkrasında; *“Birinci ve ikinci fıkralarda geçen aylık ücret ve ek ödemenin her türlü vergi ve kesintileri (uhdesinde kamu görevi bulunan yönetim, denetim veya tasfiye kurulu üyelerinin birinci ve ikinci işverenden aldıkları ücretleri birleştirmek suretiyle ödemeleri gereken ilave gelir vergisi dâhil) ilgili kuruluş tarafından karşılanır.”* hükmü yer almaktadır. Söz konusu Kararla, 18/7/2017 tarihli ve 2017/T-7 sayılı Yüksek Planlama Kurulu Kararı yürürlükten kaldırılmıştır. Bu Karar 11.04.2020 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Öte yandan, söz konusu Kararın 5. maddesine göre; bu Karar kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlarda çalışan personelden, birden fazla kuruluşta görev alanlara *sadece bir görev için ücret ödenecektir*. Özelleştirme kapsam ve programına alınan kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarından olup özelleştirme işlemleri tamamlanan kuruluşların kapsam dışı kamu personelinin ücretlerine, söz konusu personelin kapsam dışı statülerde bulunduğu sürelerle ait bu Kararda yer alan ücret artışları hiçbir işlem yapılmaksızın aynen uygulanacaktır.

Anılan Kararın *“Ücretlerin belirlenmesi”* başlıklı 6. maddesinde yer alan hükümlere göre; bu Karar kapsamındaki kuruluşlarda açıktan veya naklen atanan, eğitim düzeyi, görev yeri veya unvanı değişen veya kuruluş içinde aynı unvandakilere göre daha az ücret alan kapsam dışı personelin ücretlerini, personelin unvanı, eğitim düzeyi, iş gerekleri, işyeri ve çalışma şartları dikkate alınarak en düşük ve en yüksek ücretler dâhilinde belirlemeye ilgili kuruluş yönetim kurulu yetkili bulunmaktadır. Bu Karar kapsamında bulunan yönetim, denetim ve tasfiye kurulu üyelikleri ile sözleşmeli ve kapsam dışı personel için belirlenen ücret ve ücret tavanları 2018 yılı ilk altı ayı için geçerli olacak şekilde belirlenmiştir. Bu Karar kapsamında bulunan yönetim, denetim ve tasfiye kurulu üyelikleri ile sözleşmeli ve kapsam dışı personel



için belirlenen ücret ve ücret tavanlarında, 2018 yılı ikinci altı ay dahil her dönem, 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu kapsamında yapılan toplu sözleşme görüşmeleri neticesinde kamu görevlilerinin geneline yönelik mali haklarda öngörülen artış oranı kadar artış yapılarak bu Karar kapsamındaki ücret ve ücret taban/tavanları her yıl için belirlenmiş olacaktır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından yayımlanan 162 seri no.lu Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğinde yer alan açıklamalara göre; memurlar ve diğer kamu görevlilerinden kurum ve kuruluşların; yönetim kurulu, denetim kurulu, tasfiye kurulu, danışma kurulu üyelikleri ve komisyon, heyet ve komite ile benzeri organlarda görev alanlara, aldıkları görevler karşılığında ilgili mevzuatında herhangi bir ücret ödenmesinin öngörülmüş olması halinde, 15/1/2012 tarihinden itibaren bu görevlerden sadece biri için ücret ödenmekteydi.<sup>3</sup>10.04.2020 tarih ve 2393 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararının 4. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan hükme göre; kapsam dahilindeki kuruluşlarda görev yapan yönetim, denetim veya tasfiye kurulu üyelerine aylık ücret ve ek ödemenin her türlü vergi ve kesintileri ilgili kuruluşlar tarafından karşılanacaktır. Üzerinde kamu görevi bulunan yönetim, denetim veya tasfiye kurulu üyelerinin birinci ve ikinci işverenden aldıkları ücretleri birleştirmek suretiyle ödemeleri gereken ilave gelir vergisi de aynı şekilde ilgili kuruluşlar tarafından karşılanacaktır. Öte yandan, söz konusu Kararın 5. maddesine göre; bu Karar kapsamında bulunan kurum ve kuruluşlarda çalışan personelden, birden fazla kuruluşta görev alanlara bir görev için ücret ödenecektir.

Gelir Vergisi Kanununa göre; bir kurumda yönetim, denetim ve tasfiye kurulu üyesi olarak görev yapan kişinin ikinci işverenden aldığı ücretlerin yıllık toplamı beyanname verme sınırını aşması nedeniyle elde ettiği ücret gelirlerini (birinci işverenden elde ettiği ücret geliri dahil) yıllık gelir vergisi beyanname ile beyan etmesi ve tahakkuk eden vergileri de ödemesi gerekmektedir. Öte yandan, söz konusu ücretlerin yıllık beyanname ile beyan edilmesi nedeniyle ilave bir gelir vergisi hesaplanması halinde bu vergi, mükellef olan ücretliden aranacaktır. Ödenen gelir vergisinin huzur ücretini ödeyen kurumdan talep edilmesi hususu, verginin ücretliden aranılmasına engel teşkil etmemektedir. Yönetim kurulu üyesinin ödediği verginin şirket tarafından ödenmesi mükellefi değiştirmemektedir. Vergi kanunlarına göre asıl mükellef ücret gelirini elde eden kurul üyeleridir. Diğer kurumlarda çalışan kurul üyelerine verilen ücretler bunların kendi kurumlarından yapılan ödemeler ile birleştirilmeyecek, her biri için ayrı matrah verilecektir. Yönetim kurulu üyesinin huzur hakkından dolayı yıllık beyanname vermesi sonucunda bu

---

<sup>3</sup> 4/7/2001 tarihli ve 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 12'nci maddesinde yer alan düzenleme hakkında 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 5 inci maddesinin 15/1/2012 tarihinde yürürlüğe giren (s) fıkrası ile yapılan değişiklik.

kısma isabet eden vergiyi şirketler ödese bile, bu ödeme de bir nevi net menfaat (ücret) sayılmakta olup, bunu da kişiye verilen brüte iblağ edilmek suretiyle ücret bordrosuna dahil edilerek gelir vergisi tevkifatına tabi tutulması gerekmektedir.

Şayet net ücret üzerinden anlaşmaya varılmış olması durumunda, gelir vergisi ücretin brüt tutarı üzerinden hesaplanacak olup, bu vergiyi kurumun veya şirketin karşılaması halinde ise karşılanan tutarın da ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekmektedir. Bu durumda, normal ücret ödemesinde olduğu gibi ücret bordrosu düzenlenmesi ve tutar üzerinden ise gelir vergisi tevkifatı ve damga vergisi kesintisi yapılması gerekmektedir. Yani ödenen verginin kişiye işveren tarafından ödenmesi bir menfaat sağlama kapsamında GVK'nın 61. maddesine göre ücret olarak değerlendirilmekte ve bu sağlanan net menfaatin brüte tamamlanarak gelir vergisi tevkifatına tabi tutulması gerekmektedir. Tabi işverenlerde bu durumda karşıladıkları bu tutarı gider hesaplarına GVK'nın 40. maddesine göre ücret ödemesi olarak gider yazacaklardır (Türkey, 2020).

## **TEK/BİRDEN FAZLA İŞVERENDEN ELDE EDİLEN ÜCRET GELİRLERİNİN YILLIK BEYANI**

Ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde, yıl içinde nakten veya hesaben yapılan ödeme anında yapılan vergi tevkifatının dışında birde şartlar sağlanıyorsa elde edilen tevkifatlı ücret gelirinin yıllık beyanname ile beyanı söz konusu olmaktadır. 193 sayılı GVK'nın 83. maddesine göre, aksine hüküm olmadıkça gelir vergisi, mükellefin veya vergi sorumlusunun beyanı üzerine tahakkuk etmektedir. Gelirin toplanması ve beyanı ile toplama yapılmayan haller Gelir Vergisi Kanununun 85 ve 86. maddesinde düzenlenmiştir. Gelir Vergisi Kanununun "Gelirin Toplanması ve Beyanı" başlıklı 85. maddesine göre; mükellefler, yedi gelir unsurundan bir takvim yılı içinde elde ettikleri kazanç ve iratları için bu Kanunda aksine hüküm olmadıkça yıllık beyanname verirler. Bu Kanuna göre beyanı gereken gelirlerin yıllık beyannameye toplanması zorunludur. Tacirlerle çiftçiler ve serbest meslek erbabı ticari, zirai ve mesleki faaliyetlerinden kazanç temin etmemiş olsalar bile, yıllık beyanname verirler. Bu hüküm şirketlerin faaliyet ve tasfiye dönemlerine şamil olmak üzere kollektif şirket ortakları ile komanditeler hakkında da uygulanır. 193 sayılı GVK'nın 7194 sayılı Kanunla değişik "Toplama yapılmayan haller" başlıklı 86. maddesine göre tam mükellefiyette;

- ✓ Gerçek usulde vergilendirilmeyen ziraî kazançlar, GVK'nın 75 inci maddesinin (15) ve (16) numaralı bentlerinde yazılı menkul sermaye iratları, kazanç ve iratların istisna hadleri içinde kalan kısmı,
- ✓ Tek işverenden alınmış ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş 103 üncü maddede yazılı tarifenin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı aşmayan ücretler (birden fazla işverenden ücret almakla beraber, birinciden

sonraki işverenden aldıkları ücretlerinin toplamı, 103 üncü maddede yazılı tarifenin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı ve birinci işverenden alınan dâhil ücret gelirleri toplamı 103 üncü maddede yazılı tarifenin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı aşmayan mükelleflerin, tamamı tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücretleri dâhil),

- ✓ Vergiye tâbi gelir toplamının yukarıdaki bentler hariç, 103 üncü maddede yazılı tarifenin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı aşmaması koşuluyla, Türkiye'de tevkifata tâbi tutulmuş olan; birden fazla işverenden elde edilen ücretler, menkul sermaye iratları ve gayrimenkul sermaye iratları,

için yıllık beyanname verilmez, diğer gelirler için beyanname verilmesi halinde bu gelirler beyannameye dahil edilmez. Bu hükme göre, 2020 yılında tevkif suretiyle vergilendirilmiş;

- Tek işverenden ücret geliri elde eden mükelleflerin, ücret gelirleri toplamı vergi tarifesinin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 600.000 TL) aşması,
- Birden fazla işverenden ücret geliri elde eden mükelleflerin, birden sonraki işverenden alınan ücretleri toplamının gelir vergisi tarifesinin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 49.000 TL) aşması,
- Birden fazla işverenden ücret geliri elde eden mükelleflerin, birinci işverenden aldıkları ücret gelirleri de dâhil olmak üzere ücretleri toplamının gelir vergisi tarifesinin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 600.000 TL) aşması,

halinde, ücret gelirleri yıllık beyanname ile beyan edilecektir. Ücret gelirlerinin yıllık beyanında dikkat edilecek hususla şöyledir;

- ✓ Birden fazla işverenden ücret alınması halinde, birinci işverenden alınan ücretin hangisi olacağı ücretli tarafından serbestçe belirlenebilecektir.
- ✓ GVK'nın 86/(b) bendine göre, ücret gelirlerinin beyan edilip edilmeyeceği kendi içinde değerlendirilecek olup, diğer gelirlerin bulunması halinde bu gelirler hesaplama dahil edilmeyecektir. Yine, 86/(c) bendine göre, diğer gelirlerin beyan edilip edilmeyeceğinin tespitinde de ücret gelirleri hesaplama dahil edilmeyecektir.
- ✓ Yıllık beyanname verilmesi durumunda GVK'nın 89 uncu maddesinde yer alan eğitim ve sağlık harcamaları ile bağış ve yardımlar gibi harcamaların da beyan edilen gelirden indirim konusu yapılması mümkündür.
- ✓ Yıllık beyanname üzerinden hesaplanan gelir vergisinden GVK'nın 94 üncü maddesine göre yıl içinde tevkif suretiyle ödenen vergiler mahsup edilebilecektir.
- ✓ Tevkifata tabi tutulmamış ücret gelirleri tutarı ne olursa olsun GVK'nın 95 inci maddesi hükmüne istinaden yıllık beyannameyle beyan edilecektir.

2020 yılında elde edilen ücret gelirlerinin yıllık beyanına ilişkin örnekler için 311 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde yer alan örneklere bakılmasında fayda vardır. Yeni düzenleme 1.1.2020 tarihinden itibaren elde edilecek ücret gelirlerinin beyan edilmesinde geçerli olacaktır.

## 2020 Yılında Elde Edilen Ücret Gelirinin Yıllık Beyanına İlişkin Örnek Olaylar

- **Örnek 1:** Bay (A), 2020 yılında tek işverenden tevkif suretiyle vergilendirilmiş 700.000 TL ücret geliri elde etmiştir. Bay (A)'nın 2020 yılında elde ettiği ücret geliri 193 sayılı Kanununun 103 üncü maddesinde yazılı tarifenin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 600.000 TL) aşması nedeniyle, Bay (A)'nın bu ücret gelirini, yıllık gelir vergisi beyannamesi ile beyan etmesi gerekmektedir. Yıllık beyanname üzerinden hesaplanan gelir vergisinden yıl içinde kesilen vergiler mahsup edilebilecektir.
- **Örnek 2:** Bayan (B) 2020 takvim yılında; birinci işverenden 580.000 TL, ikinci işverenden 30.000 TL olmak üzere iki ayrı işverenden ücret geliri elde etmiş ve ücretlerin tamamı tevkif suretiyle vergilendirilmiştir. Bayan (B)'nin, birinci ve ikinci işverenden elde etmiş olduğu ücretleri toplamı (580.000 TL+30.000 TL=) 610.000 TL, 193 sayılı Kanununun 103 üncü maddesinde yazılı tarifenin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 600.000 TL) aştığından ücret gelirlerinin tamamı beyan edilecektir. Yıllık beyanname üzerinden hesaplanan gelir vergisinden yıl içinde kesilen vergiler mahsup edilebilecektir.
- **Örnek 3:** Bay (C) 2020 takvim yılında; birinci işverenden 500.000 TL, ikinci işverenden 50.000 TL olmak üzere iki ayrı işverenden ücret geliri elde etmiş ve ücretlerin tamamı tevkif suretiyle vergilendirilmiştir. Bay (C)'nin, birinci ve ikinci işverenden elde etmiş olduğu ücretleri toplamı (500.000 TL+50.000 TL=) 550.000 TL, 193 sayılı Kanununun 103 üncü maddesinde yazılı tarifenin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 600.000 TL) aşmamakla birlikte birden sonraki işverenden elde ettiği ücret geliri olan 50.000 TL, aynı Kanununun 103 üncü maddesinde yazılı tarifenin ikinci gelir diliminde yer alan (2020 yılı için 49.000 TL) tutarı aştığından iki işverenden elde ettiği ücret geliri toplamı beyan edilecektir. Yıllık beyanname üzerinden hesaplanan gelir vergisinden yıl içinde kesilen vergiler mahsup edilebilecektir.
- **Örnek 4:** Bay (Ç) 2020 takvim yılında; birinci işverenden 560.000 TL, ikinci işverenden 20.000 TL ve üçüncü işverenden 18.000 TL olmak üzere üç işverenden ücret geliri elde etmiş ve ücretlerin tamamı kesinti

yoluyla vergilendirilmiştir. Birinci işverenden alınan ücretin hangisi olacağı serbestçe belirlenebildiğinden, Bay (Ç) 560.000 TL'lik ücret gelirini birinci işverenden elde edilen ücret olarak belirlemiştir. Buna göre Bay (Ç)'nin;

- Üç işverenden elde ettiği ücret gelirleri toplamı (560.000 TL+ 20.000 TL+ 18.000 TL=) 598.000 TL, 193 sayılı Kanununun 103 üncü maddesinde yazılı tarifenin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 600.000 TL) aşmadığından ve

- Birden sonraki işverenlerden elde ettiği ücretleri toplamı (20.000TL+ 18.000 TL=) 38.000 TL, aynı Kanununun 103 üncü maddesinde yazılı tarifenin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 49.000 TL) aşmadığından, ücret gelirleri yıllık gelir vergisi beyannamesi ile beyan edilmeyecektir.

- **Örnek 5:** Serbest meslek erbabı Bay (D)'nin serbest meslek kazancının yanında tamamı tevkif yoluyla vergilendirilmiş iki işverenden elde edilen ücret geliri ile tamamı tevkif yoluyla vergilendirilmiş işyeri kira geliri bulunmaktadır.

Serbest meslek kazancı	300.000 TL
Birinci işverenden alınan ücret	400.000 TL
İkinci işverenden alınan ücret	40.000 TL
İşyeri kira geliri	30.000 TL

Bay (D), serbest meslek kazancı nedeniyle her halükarda beyanname verecektir. İkinci işverenden alınan ücret geliri 193 sayılı Kanununun 103 üncü maddesinde yazılı tarifenin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 49.000 TL) ve ücret gelirleri toplamı aynı Kanununun 103 üncü maddesinde yazılı tarifenin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 600.000 TL) aşmadığından, ücret gelirleri beyannameye dahil edilmeyecektir. Serbest meslek kazancı ve işyeri kira geliri toplamı (300.000 TL + 30.000 TL=) 330.000 TL, 193 sayılı Kanununun 103 üncü maddesinde yazılı tarifenin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 49.000 TL) aştığından, işyeri kira geliri de beyannameye dahil edilecektir.

- **Örnek 6:** Bay (E)'nin 2020 yılı gelirleri aşağıdaki gibi olup, ücret gelirleri ve işyeri kira gelirleri tevkif yoluyla vergilendirilmiştir.

Birinci işverenden alınan ücret	450.000 TL
İkinci işverenden alınan ücret	180.000 TL
İşyeri kira geliri	35.000 TL

Ücret gelirleri toplamı 193 sayılı Kanununun 103 üncü maddesinde yazılı tarifenin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 600.000 TL) aştığından, bu gelirler için beyanname verilecektir. İşyeri kira geliri ise 35.000 TL, aynı Kanununun 103 üncü maddesinde yazılı tarifenin ikinci gelir

diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 49.000 TL) aşmadığından beyannameye dahil edilmeyecektir.

## **İstisna Kapsamında Ücret Geliri Elde Edenlerin Yıllık Beyanname Verme Durumu**

193 sayılı GVK'nın 86 ncı maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre, kazanç ve iratların istisna hadleri içinde kalan kısmı için yıllık beyanname verilmemekte ve diğer gelirler için beyanname verilmesi halinde bu gelirler beyannameye dahil edilmemektedir. Örneğin, 16/12/1999 tarihli ve 4490 sayılı Türk Uluslararası Gemi Sicili Kanunu ile 491 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 12 nci maddesine göre, Türk Uluslararası Gemi Sicilinde kayıtlı gemilerde ve yatlarda çalışan personele ödenen ücretler ile 26/6/2001 tarihli ve 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanununun geçici 2 nci maddesine göre Ar-Ge, tasarım ve destek personeline ödenen ücretler gelir vergisinden istisna edilmiştir. Anılan Kanunlar kapsamında çalışan ve şartları taşıyan hizmet erbabına yapılan ücret ödemeleri üzerinden gelir vergisi kesintisi yapılmamaktadır. Dolayısıyla, istisna kapsamındaki bu ücretlerin beyan edilmesi ve 193 sayılı Kanunun 86 ncı maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca beyanname verilip verilmeyeceğinin tespitinde dikkate alınması söz konusu değildir.

Ancak, işverenlere teşvik kapsamında olan gelir vergisi stopaj teşviki kapsamındaki çalışanlardan kesilen verginin tahakkuktan terkin edilmesi suretiyle işverene sağlanan avantaj farklı bir uygulamadır. Şöyle ki, 6/6/1985 tarihli ve 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanununun geçici 3 üncü maddesi uyarınca bölgede çalışanların ücretlerinden ve 193 sayılı Kanunun geçici 75 inci maddesi uyarınca 28/2/2008 tarihli ve 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanunun 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen, Ar-Ge, tasarım ve destek personelinin ücretlerinden kesilen gelir vergisi, verilen muhtasar beyanname (Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi dahil) üzerinden tahakkuk eden vergiden indirilmek suretiyle terkin edilerek işverene kalmaktadır. Anılan Kanunlar kapsamında çalışan ve şartları taşıyan hizmet erbabına yapılan ücret ödemeleri üzerinden gelir vergisi kesintisi yapılması nedeniyle, bu ücretlerin de 193 sayılı Kanunun 86 ncı maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca beyanname verilip verilmeyeceğinin tespitinde dikkate alınması gerekmektedir. Söz konusu Kanunlar dışındaki diğer Kanunlarda ve 193 sayılı GVK'da ücret gelirlerine ilişkin yer alan gelir vergisi istisnaları ile tahakkuktan terkin düzenlemelerinde de bu madde hükümleri geçerli olacaktır.

- **Örnek 7:** Bay (Y), 2020 yılında birisi teknoloji geliştirme bölgesinden istisna kapsamında olmak üzere iki ayrı işverenden ücret geliri elde etmiştir.

Birinci işverenden alınan ücret 400.000 TL

İkinci işverenden alınan ücret  
(Teknoloji geliştirme bölgesi) 800.000 TL

Bay (Y)'nin, teknoloji geliştirme bölgesinden elde etmiş olduğu istisna kapsamındaki 800.000 TL ücret geliri beyan edilmeyecek ve diğer işverenden elde edilen ücret gelirin beyan edilip edilmeyeceğinin hesabında da dikkate alınmayacaktır. Bay (Y)'nin, birinci işverenden almış olduğu ücret geliri olan 400.000 TL, 193 sayılı Kanunun 103 üncü maddesinde yazılı tarifenin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 600.000 TL) aşmadığından beyan edilmeyecektir.

- **Örnek 8:** Bay (Z), 2020 yılında biri serbest bölgeden olmak üzere üç ayrı işverenden ücret geliri elde etmiştir.

Birinci işverenden alınan ücret  
(serbest bölge) 560.000 TL

İkinci işverenden alınan ücret 30.000 TL

Üçüncü işverenden alınan ücret 15.000 TL

Bay (Z)'nin birinci, ikinci ve üçüncü işverenden elde etmiş olduğu ücretleri toplamı (560.000 TL+30.000 TL+15.000 TL=) 605.000 TL, 193 sayılı Kanunun 103 üncü maddesinde yazılı tarifenin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı (2020 yılı için 600.000 TL) aştığından ücret gelirlerinin tamamı beyan edilecektir.

## SONUÇ

7194 sayılı Kanunun genel gerekçesinde açıklandığı üzere; ülkemizdeki yeni ekonomik gelişmelere uyum, ekonomik program hedeflerinin gerçekleştirilmesi, vergide adalet, vergi rekabeti, basitlik, etkinlik ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde, beyanname veren mükellef sayısını artırmayı ve istisna ve muafiyetleri daraltmayı hedefleyen bazı güncellemeler yapılmıştır. 7194 sayılı Kanunla 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununda yapılan değişikliklerle, tek işverenden alınan ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret tutarının vergi tarifesinin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarı geçmesi durumunda yıllık beyanname ile beyan edilmesi esası getirilmiştir. Birden fazla işverenden alınan ücretler için de bu düzenlemeye paralel düzenleme yapılmış ve birden fazla işverenden tevkifata tabi ücret almakla beraber, birden sonraki işverenden alınan ücretlerinin toplamı, vergi tarifesinin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı ve birinci işverenden alınan dahil ücret gelirleri toplamı vergi tarifesinin dördüncü gelir diliminde yer alan tutarın aşılması durumunda, tamamı tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücretler için yıllık beyanname verilmesi sağlanmıştır.

Gelir Vergisi Kanununda gelirin kapsamı içinde yer alan yedi gelir unsurdan biri olan ücret gelirinin, gerek vergilendirme kapsamındaki kişi sayısı gerekse vergilendirme tekniği açısından diğer gelir unsurlarına göre ayrı bir yeri ve önemi bulunmaktadır. Çünkü ücret gelirinin genel vergilendirme şekli yıllık beyanname vermek suretiyle değil, nakten veya hesaben hizmet erbabına işverenler tarafından ücret ödemesinin yapıldığı anda artan oranlı vergi tarifesi uygulanmak suretiyle yapılmaktadır. Vergi hukukunda bilinen ayırma kuramının gereği olarak ücret geliri emeğe dayalı olduğu için diğer gelir unsurlarına göre bazı ayrıcalıklara sahip bulunmaktadır. İşte ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde sağlanan avantajların ücretliye yansıtılabilmesi açısından işverenleri çalışanlara yaptıkları ücret ödemesinde uyguladıkları vergi tarifelerini doğru uygulamaları önemli bir konudur. Özellikle yıl içinde işveren değiştiren çalışanların ücret matrahına vergi tarifesinin nasıl uygulanacağı önemlidir. Bu nedenle, işverenlerin çalışanlarına yaptıkları ücret ödemelerinden vergi kesintisi yaparken konu hakkında açıklamaların ve örnek olayların yer aldığı 311 seri no.lu GVGT'de yer alan açıklamalara bakmalarında fayda vardır.

Gelir İdaresi, Yasama organı tarafından 193 sayılı GVK'da ücretin vergilendirilmesi konusunda yapılan değişiklikleri dikkate alarak; yayınlamış olduğu ikincil mevzuatla, kamu ve/veya özel sektörde aynı yıl içinde tek işverenden veya birden fazla işverenden ücret elde edilmesi durumunda vergi tevkiyatının nasıl yapılacağını yani vergi tarifesinin kümülatif matrah üzerinden mi yoksa ayrı ayrı mı uygulanacağı konusunda çok net açıklamalar yapmış bulunmaktadır. Aynı şekilde yıllık beyanname vermesi gereken ücretliler konusunda yapılan yasal düzenleme kapsamında 2020 yılında ücret geliri elde eden kişilerden, kimlerin yıllık beyanname vereceği konusunda da detaylı ve örnekli açıklamalara yer verilmiştir. Yapılan yasal düzenleme ve yayımlanan Genel Tebliğle elbette ücret ödemelerinin vergilendirilmesinde yaşanan tüm sorunların bittiğini iddia etmek mümkün değildir. Ancak, yapılan düzenlemelerin, işverenleri ve ücretlileri ücretin ödenmesi anında yapılan tevkiyat ve ücretin yıllık beyanı konusunda yeterli düzeyde aydınlattığı söylenebilir.

## KAYNAKÇA

- 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (Ocak 6,1961). *Resmi Gazete* (10700 sayılı)  
5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu (Aralık 10, 2003). *Resmi Gazete* (25326 sayılı)  
7194 sayılı Dijital Hizmet Vergisi ile Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun. (Aralık 7,,2019). *Resmi Gazete* (30971 sayılı)  
2393 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı (Nisan 11,2020). *Resmi Gazete* (31096 sayılı)  
Gelir Vergisi 128 Seri No'lu Genel Tebliği (Ocak 31,1981). *Resmi Gazete* (17237



- sayılı)  
Gelir Vergisi 160 Seri No'lu Genel Tebliği. (Kasım 21, 1989). *Resmi Gazete* (20349 sayılı)  
Gelir Vergisi 310 Seri No'lu Genel Tebliği (Aralık 27, 2019). *Resmi Gazete* (2. Mükerrer 30991 sayılı)  
Gelir Vergisi 311 Seri No'lu Genel Tebliği (Mayıs 27, 2020). *Resmi Gazete* (31137 sayılı)  
Türkay, İ. (2020). *404 soru ve cevapla ücret ödemelerinin vergilendirilmesi*. Ankara: Seçkin Yayınevi.  
Çakmak, T. (2020). *İş değişikliğinde kümülatif matraha göre ücret vergilemesi geri mi geldi?*. Haziran/2020: <https://kpmgvergi.com>. 16.06.2020 tarihinde kpmgvergi.com veri tabanından erişildi  
Türkay, İ, (2020). Yönetim/denetim/tasfiye kurulu üyelerine ödenen ücretin vergisini işveren karşılayabilir mi?. *e-Yaklaşım Dergisi*, 6.

## “TOPLUM 5.0” DA BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ İLE YAŞLI BAKIMI

Sema Silkin Ün<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0003-0538-1335>

### Öz

*“Sanayi 4.0” kategorisinde olan ileri derecede gelişmiş birçok ülke, yüksek oranda yaşlı nüfusa sahip olmanın bir sonucu olarak ciddi anlamda bakıma muhtaçlık sorununun etkisi altındadır. Buna bağlı olarak gelecek yıllarda Japonya başta olmak üzere hemen bütün gelişmiş ülkeler, daha çok bakım elemanına ihtiyaç duyacaktır. “Toplum 5.0” oluşum sürecinde bu ülkelerin hastanelerindeki ve yaşlı bakım merkezlerindeki sayıca artacak olan bakıma muhtaç yaşlılara yönelik yatılı bakım sistemi, bilgi ve iletişim teknolojilerine bağlı olarak değişecektir. Diğer taraftan sağlık ve bakım sektöründe istihdam edilen bakım personeli arasında yaygınlaşmakta olan bilgi ve iletişim teknolojileri, sağlık sektöründeki istihdam yapısını, çalışma organizasyonunu ve şartlarını değiştirecektir. Yaşlı bakımının gittikçe daha çok bir parçası haline gelecek bilgi ve iletişim teknolojileri, yardımcı teknolojiler ve robotların bakım kalitesini iyileştireceği düşünülmektedir. Bu makalede ilk olarak “dijitalleşme” ve “Toplum 5.0” kavramlarına kısaca yer verdikten sonra bilgi ve iletişim teknolojileri ile bu teknolojilerin yaşlı bakım elemanları ve bakıma muhtaç yaşlılar üzerindeki sosyo kültürel ve etik etkileri incelenmiştir. Özellikle yapay zekâlı robotların, beden bakım ve temizliğin ötesinde manevi sosyal hizmetler ve bakım alanlarında da görev alabileceği konusu, kaygı ile ele alınmaktadır. En son olarak dijitalleşmenin sağlık/bakım sektörü üzerindeki olası etkileri üzerinde bir değerlendirme yapılmaktadır.*

**Anahtar Kelimeler:** *Toplum 5.0, dijitalleşme süreci, sağlık/bakım sektörü, yaşlı bakımı, bakım teknolojileri.*

### Atf için:

Silkin-Ün, S. (2020). “Toplum 5.0”da bilgi ve iletişim teknolojileri ile yaşlı bakımı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(24), 313-330.

---

<sup>1</sup> Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya/Türkiye  
E-posta: [silkinsema@gmail.com](mailto:silkinsema@gmail.com)

## CARE OF THE ELDERLY WITH INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES IN "SOCIETY 5.0"

### ABSTRACT

*Highly developed countries belonging to the category of "Industry 4.0" are seriously affected by the problem of nursing care dependency as a result of having elderly population in a high rate. Consequently in the next years nearly all developed countries which Japan has the top priority will need more carer for the elderly. During the development process of "Society 5.0" the inpatient care system for an increasing number of older people needing care in hospitals and care facilities will be changed in according to the information and communication technologies. Moreover information and communication technologies which are becoming widespread between the nursing staff employed in the sector of health and care will change the workforce structure and working organizations and conditions. Information and communication technologies, assisting technologies and robots which will be more and more a part of care technologies are expected to improve the care quality. In this respect at first the following paper interprets the terms of "digitalisation" and "Society 5.0" briefly and then information and communication technologies and it's sociocultural and ethical interferences on carer for the elderly and elderly in need of care are investigated. Exceptionally the paper doesn't hide the mixed feelings about applications of robots with artificial intelligences in the area of spiritual social services and health care. At last the probably effects of digitalization on health/care sectors are evaluated.*

**Keywords:** Society 5.0, process of digitalization, health/care sector, care of the elderly, care technologies.

## Giriş

Modern toplumların belki de en önemli özelliklerinden birisi, kendilerini da-ima bir değişim içinde bulmalarındır. Bin yıllarca devam etmiş olan yeni keşif ve inovatif buluşlarla insanlık, bir bilgi toplumuna dönüşmüştür. Buna göre avcı ve toplayıcı toplumu (1.0), tarım toplumu (2.0), sanayi toplumu (3.0) döneminden sonra gelişmiş ülkeler, bilgi toplumu (Endüstri 4.0) düzeyine ulaşmıştır. Ne var ki teknolojik alandaki hızlı ilerlemeler, “Endüstri 4.0” kavramının da geçici bir süreç olduğunu göstermektedir.

Nitekim ABD ve Çin’den sonra dünyanın 3. ekonomik gücü olan Japonya, 2017 yılında geleceğe dönük olarak hayatın her kademesine yönelik dijitalleşmiş “Toplum 5.0” (“Society 5.0”) akıllı toplum projesini şimdiden ilan etmiştir (Vogt, 2017). Bazı ülkeler henüz “Endüstri 4.0” ve onun olası sonuçlarını tartışırken Japonya bir adım ileri giderek “toplum 5.0” ile ilgili planlarının hayata geçirilmesi yönünde girişimlerde bulunmaktadır. “İleri derecede akıllı bir toplum” vizyonu ile Japonya, inovasyonların ağ kapasitelerini üretimden sosyal hayatın her alanına varıncaya kadar geliştirmek suretiyle hayat kalitesini artırmak ve ekonominin sürdürülebilirliğini sağlamak istemektedir. Sensörler, robotlar, “Big Data” ve “Cloud Computing” gibi teknolojik yeniliklerin, toplumla buluşturularak sosyal sorunların çözümüne katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

Hızla yaşlanan Japonya’nın nüfusunun % 40’ı 2050 yılında 65 yaş ve üzerinde olacaktır. Demografik değişimin ortaya çıkaracağı sorunların başında ileri yaşlılığa bağlı olarak geriyatrik hastalıklar ve bakıma muhtaçlık gelecektir. Japonya bu sorunu hastane, huzurevi ve bakım merkezlerinde robot istihdam ederek çözmek niyetindedir. Daha şimdiden sosyal hizmet kurumlarında yaşayan bakıma muhtaç yaşlıların hareket kapasitelerini artırmaya yardımcı olan yapay zekaya sahip binlerce özel robot kullanılmaktadır. Küreselleşme, demografik değişim ve iklim değişikliğinin yanında özellikle dijitalleşme, “Toplum 5.0”ın oluşumunu hızlandırmaktadır. Bunun yanında bilgi ve iletişim teknolojileri, küresel boyutuyla siyasi, iktisadi ve sosyal ağların meydana gelmesine yardımcı olduğu gibi “dijital devrim”in de zeminini hazırlamaktadır (Capgemini/Prognos, 2018, s.5).

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Dijitalleşme Kavramı

Dijitalleşme, dar anlamda benzer değer ve(ya) verileri dijital formatlara dönüştürülmesinin başka bir adıdır. Dijital verilerin oluşturulmasındaki amaç, verileri elektronik ortamda kaydetmek ve(ya) bunları işleme koymaktır. En basit örnek, elle yazılan mektupların e-mektup şekline dönüştürülmesidir (Reker ve Böhm, 2013, s.8). Ancak dijitalleşme kavramı, geniş anlamıyla veri

dönüşümünün çok ötesinde teknolojik yönden üretim, süreç ve uygulama gibi yeni alanlara hitap etmektedir. İnsanlar arası iletişimin dijitalleşmesi, makine ve tesislerin birbirleriyle bir internet ağı vasıtasıyla haberleşerek senkronize olarak çalışması ve yapay zekanın sosyal hayatın her alanına girmesi ile akıllı toplumun (Toplum 5.0'ın) temellerinin atılması dijitalleşmenin ulaştığı düzeydir (Capgemini/Prognos, 2018, s.6).

Hayat boyu mesleki eğitim ve veri güvenliği, başarılı bir dijital değişimin anahtarıdır. İnovasyon ve yeni teknolojik gelişmelerle elde edilen ürünlerin her alanda kullanımını ve gelişimini sağlayabilmek için ilgili sektörlerde çalışanların mesleki eğitimi şart olacaktır. Kişisel verilerin sayısal hacminin artmasına paralel olarak verilerin güven içinde kullanılabilirliği, demokratik toplumların emniyet içinde yaşayabilmelerinin hukuki zeminini oluşturacaktır.

Dijitalleşme ve küreselleşme arasındaki sıkı ilişki, teknolojik gelişmeye bağlı olarak üretim devirlerini ve mesleki bilgilerin geçerlilik sürelerini sürekli olarak kısaltacaktır. Buna bağlı olarak teknik elemanlar, yeni şartlara uyum sağlayabilmek ve istihdamını koruyabilmek için kendilerini mesleki yönden daimi olarak geliştirmek zorunda kalacaktır. Kaldı ki dijital çalışma hayatında işgücü talebi de değişime uğrayacaktır. Şimdi bile daha önceden işgücü tarafından yapılmış olan birçok iş, otomasyon sürecinde özel donanım ve yazılımlar tarafından ifa edilmektedir. Hayatın bir parçası olan serbest zaman ve çalışma saatleri arasındaki sınırlar gittikçe değişken hale gelecektir. Dijitalleşme, böylece özel hayata yönelik olarak daha çok serbest zaman kullanımına imkan sağlayacaktır. Bu, her ne kadar daha çok kişisel özgürlük anlamına gelebiliyorsa da diğer yandan toplum ve çalışma hayatının uyumu açısından yeni sorunların da ortaya çıkmasına sebebiyet verecektir (Capgemini/Prognos, 2018, s.7).

Dijital değişimin geleceği muhakkak olduğuna göre buradaki temel sorun, bunun hangi sosyal, hukuki, iktisadi ve kültürel çerçevede şekillendirilmesi gerektiği noktasında düğümlenmektedir. Dijital değişimin sosyal hayatın ve ekonominin yararına olabilmesi ve toplumun da bundan en üst düzeyde yararlanabilmesi için dijitalleşmenin çevresel ilke ve hukuki şartlarının belirlenmesi kaçınılmaz olacaktır.

## **Toplum 5.0 Kavramı**

“Toplum 5.0” kavramı, “Akıllı Toplum” (Smart Society) projesini hayata geçirebilmek için, ilk kez Japon hükümeti tarafından 5. Bilim ve Teknoloji Master planı kapsamında kullanıldı. Ütopik gibi görünse de “Toplum 5.0”, sosyal hayat dahil fizik dünyasını siber dünya ile mükemmel ve yüksek derecede etkin ağlarla eş zamanlı olarak entegre eden bir statüyü yansıtan kavramdır. Japon hükümeti, Haziran 2017’de kabul ettiği “Gelecek Yatırım Stratejisi: Toplum 5.0’ın Hayata Geçirilmesi” başlığını taşıyan program ile demografik ve sosyo-ekonomik sorunlarına orta ve uzun vadede elde edeceği iktisadi büyüme ile

çözüm bulacağını düşünmektedir (Waldenberger, 2018, s.50). Japon hükümeti, “Toplum 5.0” hedefiyle sensor, robot, big data ve cloud computing gibi yeni teknolojileri toplum ile entegre ederek hayat kalitesini artırmak ve sürdürülebilir iktisadi kalkınmayı hızlandırmak istemektedir (Lobe, 2017).

Japonya, Almanya’nın “Endüstri 4.0” kavramına karşı dijitalleşme sürecini hayatın bütün alanlarını kapsayacak şekilde geniş tutarak “Toplum 5.0” olarak tanımladığı vizyonel projesini küresel boyutta her fırsatta tanıtmaktadır. Örneğin Japonya Başbakanı Shinzō Abe, Almanya Hannover kentinde tertiplenen 2017 CeBIT Fuarında “Toplum 5.0” projesini tanıtmaya fırsatı buldu. Abe, konuşmasında her iki ülkenin sınırlı yüzölçümüne ve kaynaklara sahip olmasına rağmen inovasyon sayesinde büyük şirketlerden ziyade ağırlıklı olarak KOBİ’ler aracılığıyla büyüme yakalayabilmiş olduğunun altını çizerek Almanya ile karşılıklı işbirliğinin genişletilmesini önermiştir. Bunun üzerine Alman şansölyesi Angela Merkel, bu iş teklifini memnuniyetle kabul etmiş ve özellikle yaşlı bakım alanında robotlardan yararlanabileceklerini ifade etmiştir. Her iki ülke, işbirliği çerçevesinde “Toplum 5.0”ın ilkelerini teknolojik sürdürülebilirlik, içme (entegrasyon) ve şeffaflık olarak belirlemiştir (Kroker, 2017).

“Toplum 5.0”ın tasarımı, kapsamlı bir karakter içermektedir. Endüstriyel ilişkilerin ötesinde sınırsız bir şekilde dijitalleşme ve bağımsız ağlardan oluşan bir toplumsal dönüşüm sürecini yansıtmaktadır. Dijitalleşme ve ağların oluşturulması zarureti, sadece teknolojik imkanlar açısından değil çoğu zaman yaşlanma, nüfusun azalması, verimlilik, etkinlik, enerji, bölgesel kalkınma ve afet yönetimi gibi mevcut kronik sosyo-ekonomik sorunlara cevap bulma açısından da ele alınmaktadır. “Toplum 5.0”ın hayata geçirilmesi yönündeki hamleler, aynı zamanda Japonya’nın ekonomi ve toplum kurumlarının reformlaştırılmasının da bir gereği ve başlangıcı olacaktır. Küresel boyutuyla Japonya, “Toplum 5.0” projesi ile sanal ve fiziki verilerin entegrasyonunu sağlayan sensör teknolojisi ile bağlantılı bilişim teknolojilerinin yanında yapay zekalı robotların üretimi gibi dünyada belli teknolojik alan ve sektörlerde öncü konumunu korumak ve geliştirmek istemektedir (Waldenberger, 2018, s.51).

“Toplum 5.0”, bilgi toplumlarından farklı olarak elde edilen yeni bilgileri, sadece insanların kullanımına sunmakla kalmayıp bunun da ötesine geçerek yapay zekaya sahip robotlarla da paylaşacaktır. Yapay zekalı teknolojik varlıklar ve insanlar, ekonomi/çalışma alanının dışında da yani sosyal hayatın her karesinde bilgi edinebilecek ve karşılıklı olarak bilgi paylaşımında ve işbirliğinde olacaktır. Bilginin dijitalleşmesi kapsamı ve boyutu, hukuk ve sosyal sistemlere varıncaya kadar her alana yayılacaktır. Kısacası dijitalleşme ve dönüşüm süreci, sürekli ve hızlı bir şekilde her alanda ilerleyecektir (Andreea, 2018).

## “TOPLUM 5.0”DA BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ AĞIRLIKLI YAŞLI BAKIMI

Hayatın bütün alanlarına sirayet eden bir süreç olarak teknik gelişme ve dijitalleşme, sağlık/bakım sektörü için de yeni yeni ürünler sağlamaktadır (Bkz. Tablo 1). “Dijital devrim”, gelişmiş ülkelerde faaliyet gösteren hastane ve yaşlı bakım merkezlerini de dolaylı ve dolaysız olarak etkilemektedir/etkileyecektir (Daum, 2017. Fuchs-Frohnhofer vd. 2018). Bundan böyle bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağlık ve bakım sektörüne girmesiyle birlikte istihdam yapısı, insan kaynakları ve çalışma şartları da değişime uğrayacaktır. Bakım hizmetlerinde çalışan personel açısından en çok şikâyet konusu olan çalışma yoğunluğuna bağlı iş stresi gibi sorunların giderilmesi belki de robotlar sayesinde azaltılabilecektir (Deutsche Stiftung Patientenschutz, 2018).

**Tablo 1. Sağlık/Bakım Sektöründe Yıllara Göre Bilgi ve İletişim Teknolojileri Alanındaki Yeni Ürünler**

<b>2017</b> <b>Diş Takan Robot:</b> İlk kez bir robot, kendi başına bir diş implantı takmada başarılı oldu. <b>Robotik Giysiler:</b> Ağır işlerde çalışanların iş yükünü hafifletmek veya felçli hastaların yürümesini sağlayan mekanik giysiler (exoskeletonlar) üretilmektedir.
<b>2016</b> <b>e-Tablet:</b> Vücudun ilaç ihtiyacını tespit eden bir e-tablet üzerinde çalışmalar yapılmaktadır. <b>e-Lens:</b> Novartis ve Google, diyabet hastalarının kandaki şeker değerini ölçen bir e-lens üzerinde çalışmaktadır.
<b>2011</b> <b>Gelişmiş Yapay Zekâlı Bilgisayar:</b> Bilgisayar Watson, “Jeopardy” yarışma programında iki profesyonel uzmanı yendi. <b>Bakıcı Robot:</b> “Robear” isimli robot, ilk kez yataktan hastaları kaldırabildikten sonra tekerli sandalyeye oturabildi.
<b>2001</b> <b>Terapi Uygulayan “Sosyal” Robot:</b> “Paro” isminde okşanabilir bir “sosyal” robot, terapi amaçlı olarak bakıma muhtaç demans hastaları için yaşlı bakım merkezlerinde kullanıldı. <b>Bein Ameliyatında “Asistan” Robot:</b> Tıp robotu “URS Evolution 1” bein cerrahilerine ameliyathanede asiste etti.
<b>1998</b> <b>Klinik Robot:</b> Şirürji sisteme entegre olan asistan robot (DaVinci), klinik olarak uygulandı.
<b>1997</b> <b>Yapay Zekâlı Bilgisayar:</b> IBM tarafından geliştirmiş olan yapay zekâlı “Deep Blue” isimli bir bilgisayar, dönemin satranç dünya şampiyonunu yendi. <b>NüroŞirürji Robot:</b> 1977 yılından itibaren ilk kez “NeuroMate” isimli bir robot, sağlık sektöründe kullanıldı.

*Kaynak: Henzen ve Sager. <https://alzheimer.ch/de/alltag/technische-hilfen/magazin-detail/373/foerdert-diedigitalisierung-die-pflegeberufe/> Erişim: 10.10.2019.*

Personel eksikliğinden dolayı baş gösteren yoğun ve uzun çalışma, ortalamasının üstünde bedensel ve psikolojik yüke, bakım elemanlarında strese bağlı rahatsızlıklara ve kas iskelet sistemi hastalıklarına yol açabilmektedir. Yardımcı teknolojiler sayesinde ise bakım personelinin sağlığının korunması ve iyileştirilmesi mümkün olabilecek ve böylece hastalığa bağlı iş görmezlik

veya erken (malulen) emeklilik vakaları da azalacaktır (Hämel ve Schaeffer, 2013, s.425).

Gelecek yıllarda ileri yaşlılığa bağlı bakıma muhtaç hastaların sayısı artacak ve özellikle demans hastalarına yönelik kurumsal bakım hizmetlerine daha çok ihtiyaç duyulacaktır (Simon, 2015, s.27; Hämel ve Schaeffer, 2013, s.415). Projeksiyonel tahminlere göre bir taraftan bakıma muhtaç yaşlıların sayısı artacak diğer taraftan da artan bakım talebini karşılayabilmek için daha çok sayıda bakım elemanına ihtiyaç duyulacaktır. Yeterince liyakatli ve ehil bakım elemanı yetiştirilemediği veya sağlanamadığında kurumsal bakım hizmetlerinin kalitesi düşecek, bu durumda bakıma muhtaç yaşlıların sağlığı kötüye gidecek ve erken ölümleri söz konusu olacaktır (Simon, 2015, s.36–37; Hämel ve Schaeffer, 2013, s.418–419).

Bilgi ve iletişim teknolojileri, hastane ve bakım merkezi ortamına uygun olarak kullanıldığında bakım şartları ile ilgili bahsedilen birçok sıkıntı da giderilmiş olacaktır. Ayrıca asistanlık görevi yapabilen yapay zekaya sahip olan robotlar sayesinde bakım kalitesinin de artırılması mümkün olacaktır (Rösler vd., 2018, s.9–10; Daum, 2017, s.33).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaşlı bakım alanındaki potansiyelini belirleyebilmek için ilk önce bu teknolojilerin sosyal hizmet ve sağlık kurumlarında istihdam edilen bakım elemanlarının yapı ve rolleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi gerekmektedir (Daum, 2017, s.48–49). Diğer yandan hangi bilgi ve iletişim teknolojisinin hangi bakım türleri için kullanılacağına da belirlenmesi önemlidir. Bu çalışmada yaşlılara yönelik bakım hizmetleri, tıbbi ve sosyal bakım ile sınırlı tutulacaktır. Tıbbi bakım, bakıma muhtaç yaşlıya sunulan tıbbi tedavi, rehabilitasyon ve(ya) koruma ve destek hizmetleridir. Tıbbi bakım kapsamında genelde hemşirelik (hasta bakıcılığı), tıbbi-fiziki tedavi ve fizik tedavi/egzersiz seansları, konuşma terapisi, düzenli ilaç, şeker, tansiyon ve kolesterol tahlil ve takibi, düzenli yara bakımı, enjeksiyon, ilaç infüzyonu, kür/ağrı tedavileri ve son dönem takip hizmetleri sunulmaktadır (Seyyar, 2015, s.445).

Sosyal bakım ise bakıma muhtaç kişinin yeme, içme, giyinme, beden temizliği, serbest zamanı değerlendirme gibi bireysel ve sosyo-kültürel ihtiyaçlarını karşılayan, bulunduğu mekana göre kurumsal ve(ya) eve yönelik olarak kendisine sistemli, planlı ve organizeli bir biçimde sunulan günlük psiko-sosyal destek hizmetleridir (Seyyar, 2015, s.389).

Tıbbi ve sosyal bakım hizmetlerinin amacına uygun olarak hayata geçirilmesinde kullanılan bilgi ve iletişim teknolojilerini “Klasik Donanım ve Yazılım Sistemleri”, “Asistan Teknolojiler” ve “Yapay Zekalı Robotlar” olmak üzere üç kısma ayırmak mümkündür. Ne var ki bakım odaklı bu üç teknolojiye ait değişik unsurların tek bir üst sisteme bağlandıklarında aralarında geçişkenlik imkanları oluşacak ve bu geçiş yoğunluğuna göre bakım teknolojilerinin tasnifini yapmak da o nispette zorlaşacaktır.



## **Klasik Donanım ve Yazılım Sistemleri (KDYS)**

KDYS kapsamına iletişim araçları (bilgisayar, tablet, akıllı telefon/saat vb.) ve bu araçlardan elde edilen verileri işleyen yazılımları (birçok alt modülden oluşan Hastane Bilgi Yönetim Sistemi – HBYS, uzaktan tedavi/teletıp vb.) alabiliriz. Teletıp, telekomünikasyon teknolojisi kullanılarak bakıma muhtaç yaşlı hastalara uzaktan teşhis konulup tedavi uygulanmasını sağlayan bir yöntemdir. HBYS kapsamında elektronik dokümantasyon sistemleri de önemli bir yer almaktadır. Bilgi temini ve bakım sürecinde yer alan bütün aktörler arasındaki iletişimi sağlayan elektronik dokümantasyon, özellikle yatağa bağımlı hasta yaşlılara yönelik kullanılan en yaygın sistemdir (Hielscher, 2014, s.18–20). Elektronik dokümantasyon sayesinde elde edilen bütün veriler, sağlık ve bakım ile ilgili hizmetleri iyileştirmek ve süreçleri optimal hale getirmek açısından değerlendirilmektedir. Bu bağlamda örneğin bakım elemanlarının görev tanımı kapsamındaki hizmet planı ve hasta yönetimi optimize edilmektedir (Mildner vd., 2017, s.10; Hübner vd., 2015, s.28).

Kullanım amacına göre bu kapsamda değişik sistemler uygulanmaya konulmaktadır. Mesela HBYS, genelde çalışma süreçlerinin yönetimi, dokümantasyonu ve yönlendirilmesinin yanında hastane/bakım merkezi ile harici resmi kurum ve kuruluşlar arasında bilgi alış verişi için de kullanılmaktadır. HBYS kapsamında oluşturulan elektronik hasta dosyası sayesinde bakıma muhtaç kişi ile ilgili veriler, kayıt altına alınmakta, gözden geçirilmekte ve gerektiğinde mekan ve zamandan bağımsız olarak kullanıma sunulmaktadır (Mildner, 2017, s.10-11).

HBYS ile bir ağa bağlı olan veya bundan müstakil olarak işleyen özel geliştirilmiş sistemler arasında ameliyat, laboratuvar, radyoloji, yoğun bakım ve(ya) anestezi dokümantasyonu yer almaktadır. Bunun yanında resim verilerini kaydedip arşivleyen, görüntüleri başkalarına aktarılabilen PACS (Picture Archiving and Communication System) ismi verilen “Görüntü Arşivleme ve İletişim Sistemi” bu çerçevede en çok kullanılan yazılım veya ağlardan birisi olmaktadır. Ancak tıbbi veriler/görüntüler, PACS’den bağımsız olarak muhafaza edilmektedir (Hübner vd., 2015, s. 29).

## **Asistan (Yardımcı) Teknolojiler**

Değişik varyasyonlara sahip olan asistan teknolojiler, bakım elemanlarının iş ve yüklerini belirli bir dereceye kadar azaltabilmektedir. Bunların başında “telemonitoring” (uzaktan gözetleme/izleme) gelmektedir. Sensörlü telemonitoring, örneğin bakıma muhtaç yaşlı bir hastanın yataktan düştüğünü, koğuşunu terk ettiğini, aldığı gıda ve sıvı tüketiminde belirlenen normları aştığı veya aşmadığını, bakımdan sorumlu görevlilere anında bildirmektedir. Sensörlü telemonitoring, binanın veya hasta odasının yönetimi/bakımı için de

kullanılabilmektedir (oda sıcaklığı, ışık ayarlanması, kapı ve pencerelerin durumu, arızalı sistemlerin anlık olarak tespiti vb.) (Daum 2017, s. 22). Kişinin bulunduğu yeri tespit eden yardımcı teknolojik sistemler, özellikle geriatri bölümünde bakılan demans hastaları açısından faydalı olmaktadır. Bu sistemler sayesinde bakım görevlisi, yerinde bulunmayan demans hastasını kolayca bulabilmektedir (Vincent ve Creteur, 2017, s.3).

Teknolojik yardım sistemleri bedenen güç gerektiren veya bakım ile ilgili direkt ilgisi olmayan işlerde de kullanılabilmektedir. Örneğin bedende taşıyan mekanik eksoskeleton (dış iskelet giysisi) sayesinde bakım elemanları yaşlıları yataklarından daha kolay kaldırmakta ve taşıyabilmektedir. Ağır işlerde çalışanın iş yükünü hafifleten veya bir başka ifadeyle fiziksel gücünü üst seviyeye çıkartan eksoskeleton, bakım elemanının veya hasta bakıcısının üzerine giydiği, bedensel hareketlerini güçlendiren, elektronik bir sistemle kontrol edilebilen bir mekanik (robotik) kıyafettir (Baru, 2018; Daum, 2017, s.28).

Diğer yandan hastane lojistik sistemleri çerçevesinde geliştirilen akıllı bakım arabaları ve dijital dolaplar sayesinde talimat üzerine akıllı bakım arabaları, bakım malzemelerini kendi başlarına ilgili hasta odalarına taşıyabilmektedir. Destekleyici etkisi olan lojistik sistemler, sadece bakım elemanlarının iş yükünü azaltmamakta aynı zamanda bakım hizmetlerini etkinleştirerek bakım kalitesini de artırmaktadır (Daum, 2017, s.25).

Yaşlılık veya kaza sonrası yaşanan travma nedeniyle ayakta durma ve yürüme hususunda sağlık sorununa sahip bireylerin fizik tedavisinde kullanılan robotik yürüme araçları da asistan robot olarak fizik tedavi merkezlerinde kullanılmaktadır.

## **Yapay Zekalı Robotlar**

Sağlık ve bakım alanında müstakil olarak çalıştırılması düşünülen yapay zekalı robotlar, araştırma geliştirme projeleri kapsamında birçok modelleriyle üretilmiş fakat sağlık/bakım hizmetlerinde hasta sağlığı ve güvenliği ile ilgili standartların yüksek olmasından dolayı henüz prototip mahiyetinde ve birçok ülkede deneme safhasında olan otomatik aygıtlardır (Klein, 2011, s.87).

Sağlık kurumlarında servis, tedavi ve “sosyal” (interaktif) robotların etkin olacağı düşünülmektedir. Son yıllarda kullanılmaya başlanan robotların başında özellikle yük, ilaç, yemek, çamaşır ve çöp taşıma ile temizlik yapma işlerini gerçekleştiren servis robotları gelmektedir. Monitoring teknolojileriyle entegre edilmiş servis robotları, hastane koridorlarını denetleyebilmekte, özel sensörleri sayesinde yere düşen hastaların hem yerlerini, hem de kimliklerini tespit ederek ilgili yerlere derhal haber verebilmektedir (Daum, 2017, s.22-23).

Bazı hastanelerin ameliyathanelerinde daha özenli ve güvenli bir ortamda ameliyatların yapılabilmesi için tedavi amaçlı robotlar kullanılmaktadır. Teletıp teknolojileri sayesinde cerrahlar, uzaktan cerrahi müdahalelerde bulunabilmektedir (Dahl ve Boulos 2013, s.2).

Bakıma muhtaç yaşlı ve hastalarla iletişime geçebilen sosyal robotların büyük bir kısmı halen gelişim aşamasındır. Bunların önemli bir bölümü muhataplarının mimik, jest ve ses tonlarına göre aynı duyarlılıkla cevap verebilmektedir. “Sosyal” robotlar, hem misafirlere hem de hastalara refakatçilik yapabilmekte, onları hastane ortamında istedikleri yere götürebilmekte ve gerekli bilgileri sunabilmektedir. Terapötik amaçlar için de kullanılabilen “sosyal” robotlar, özellikle demans hastalarına sakinleştirici sözel yaklaşımlarda bulunabilmektedir (Daum, 2017, s.25–26).

## **DİJİTAL BAKIM TEKNOLOJİLERİNİN SOSYO-KÜLTÜREL VE ETİK ETKİLERİ**

Toplum hayatının her karesinin ağlarla donatılması vizyonu, ilk başta insanı ve insan ilişkilerini etkileyecektir. Japonya, Batı dünyasından farklı olarak yapay zekalı robotları öz bakım hizmetlerinde kullandığı gibi karşılıklı insani ilişkilerin yoğun ve samimi olduğu sosyal ve manevi destek hizmetlerinde de tereddütsüz olarak değerlendirmektedir (Berthold, 2019).

Bunda şüphesiz Japonya halkının kültürel paradigmaları, dünya görüşleri ve resmi inanç sistemi olan Şintoizm’in etkisi büyüktür. Animist öğeleri yoğun olan Şintoizm inancında canlı cansız ayrımı yapılmaksızın bütün varlıklara bir ruhsal özellik verilmekte, her şeyde şuurlu bir yaşayışın varlığına inanılmaktadır (Demirci, 2000, s.319). Bu inanca göre nasıl ki dağlara, taşlara ve hatta araç gereç gibi kültür varlıklarına ruhsal bir anlam yükleniyorsa aynı mantık ve anlayış çerçevesinde robotların da bilinçli varlıklar olduğu kabul edilmektedir. Dolayısıyla “sosyal” robotların sağlık ve bakım hizmetlerinin yanında dini danışmanlık/destek/rehabilitasyon gibi hizmetler içeren manevi bakım alanında da kolayca kullanılması, Japonya’da etik, kültürel veya dini yaklaşımlar açısından bir engel teşkil etmemektedir.

Buna karşın manevi bakım hizmetlerinin bakıma muhtaç yaşlı, engelli ve(ya) kronik hastalara yönelik maneviyat içerikli bakım hizmetleri olarak insani ilişkiler çerçevesinde bu alanda ehil olan profesyonel manevi destek elemanları tarafından yürütülmesi gerektiğine dair görüş de bulunmaktadır (Seyyar, 2010, s.19).

Robotların manevi sosyal hizmetler ve manevi bakım alanında da devreye girmesi, materyalizmin hakim olduğu Batı toplumlarında dahi bir tartışma konusudur. Bu tartışma, bakım teknolojilerinin direkt olarak bakım hizmetlerinde yer alan aktör ve muhataplarının ötesinde sosyal hayatta yer alan diğer üyeler üzerindeki olası etkileri noktasında düğümlenmektedir. Dijitalleşme, sağlık ve bakım sektöründe çalışan işgücünün birçok yükünü hafifle-

tebilme kapasitesine sahip olmakla birlikte “akıllı toplum” denilen yeni sosyal yapının özellikleri ve bu yapının içinde yer alan insanın rolünün ne olacağı sorusu, geleceği doğru planlama açısından önem arz etmektedir. Bu bağlamda üzerinde durulması gereken birçok konu/soru ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki; bakıma muhtaç yaşlılar, bakım teknolojilerine bağımlı hale getirilerek, dijital dünyaya ait nesnelere bir parçası mı olacak? İleride bakıma muhtaç yaşlılar ile bakım elemanları arasındaki sosyal ilişkinin yerini “sosyal robotlar” mı alacak? Bakım ile ilgili birçok görevin akıllı robot ve makinelerle tevdi edilmesiyle yapay zekaya sahip olan akıllı varlıklara sorumluluk yükleyen yeni bir sağlık/bakım hukukuna ihtiyaç duyulacak mı? Sosyal ve manevi bakım hizmetlerinin robotlar üzerinden yürütülmek istenmesinin meşru zemini özellikle insan onuru ve dini inançlar açısından nasıl oluşturulacak? Yapay zekalı varlığa bakışımız ve ona karşı tutum ve davranışımız, akıl ve vicdan gibi manevi kaynaklara sahip olan insana bakışımız ve yaklaşımımız ile aynı kategoride mi değerlendirilecek? Yani robotların günlük hayatımızda yer alması, bazı hizmetlerin daha kolay gerçekleştirilebilmesinde bir araç olmanın ötesinde amaçsal başka bir anlamı da taşıyacak mıdır?

Immanuel Kant (1724-1804), “kategorik imperatif” (kesin emir) olarak özetlediği ahlaka göre bir insanın, başka bir insanı sırf kendi çıkarı için bir araç olarak kullanmasını, normatif değerler açısından uygun görmemektedir. Çünkü her insan, varlıkların içinde en şerefli varlık olması sebebiyle kendi başına bir amaç konumundadır ve bu bağlamda iyi/ideal bir insan, iyilikten kendisi için istediğini, hür iradesiyle diğer insanlar için de istemedikçe kamu yararına bir davranış sergilememiş olmaktadır. Hukukun temeli de olan bu yaklaşım, sosyal hayatta ve beşeri ilişkilerde adil ve etik davranmanın bir ölçüsüdür (Hassemer, 2000).

Rasyonel bir varlık olarak akıllı insanın (sağlık alanında görevli personelin) dijital kurallar içeren meslek/iş hayatında ifa etmesi gereken yeni görevleri, sonuçları ne olursa olsun, her zaman için geçerli ve ahlaki yönüyle kesin doğru olarak mı kabul edilecek? Böyle bir yaklaşım, teknolojik determinizm ve buna bağlı olarak “kategorik imperatif” görüşün makbul olacağı anlamına gelmeyecek midir? Daha somut bir ifadeyle yaşlı bakım alanında oluşturulacak dijital kurallara her halükarda uymak, mutlak anlamda kategorik/kesin bir nitelik mi taşıyacak? Yani toplum ve iş hayatında belirlenmiş olan dijital kurallara uymak, insan (sağlık personeli) için mutlak ve şartsız görevler kapsamına mı girecek? Bu bağlamda dijital topluma ait kesin buyrukların ahlakî ve kanuni bir sistemi olacaksa bunun içeriği hangi kriterlere göre ve nasıl belirlenecek? Belirli bir ülkenin dijital toplumunun kategorik imperatifleri (dijital ahlak yasası), küresel çapta başka toplumlar tarafından rasyonel olarak nasıl kabul görecektir? Ulusal dijital ahlak yasasının evrenselleştirebilirliği ve küresel boyutuyla her ülke için geçerlilik kazandırılması mümkün olabilir mi?

Yapay zekalı varlıkların dijital buyruklarına gerek sağlık personeli gerekse bakıma muhtaç yaşlılar açısından uymaya yönelik tutum ve davranışların ölçüsü, kapsamı ve sınırı ne olmalıdır? Dijital uyumun altında yatan kuralın aynı zamanda genel geçerli olduğunun teminatı nedir? Bir başka deyişle bir insanın (bakım elemanının) dijital buyruklara itaat edip buna göre bir eyleme girmesi, aynı konumda olan başka bir insanın aynı eylemi ifa edeceğinin güvencesi var mıdır? Dijital buyruklara farklı tutum ve davranışların sergi-lendiği bir toplumda ortak bir ahlak yasasından bahsedilebilir mi?

Bu bağlamda robot/insan ilişkilerinde araç/amaç bağlamındaki ahlaki normlar, tek taraflı bir işleve mi sahip olacaktır? Yani robotların, amaçsal bağlamda üstün niteliklerinin gereği olarak insanı istismar etme yetkisine sahip olamayacak iken insan, robotları kendi çıkarları doğrultusunda istediği gibi kullanabilme hakkına sahip mi olacak? Bu tek taraflı ahlaki ilişki, zamanla insanı da bir araç haline getirmeyecek midir? Mesela yoğun robot/insan ilişkisi çerçevesinde sevgi, ilgi ve takdire ihtiyaç duyan özellikle kimsesiz bakıma muhtaç yaşlıların, sırf robotun ilgisini çekebilmek için robota karşı iyi davranması, yaşlıları robot bağımlılığı sorunuyla karşı karşıya getirmeyecek midir? Bu yapay ilişki, yaşlılarda kişilik bozukluğuna yol açmayacak mıdır?

Genelde dijital ortamdan bağımsız doğal ve sosyal ortamda bulunmak isteyen insanlar ile sağlık/bakım merkezlerinde yaşayan ve “sosyal” robotlarla ilişki içinde olmak istemeyen yaşlıların/hastaların “toplum 5.0”daki yeri ve hakları ne olacak? Örneğin yeni teknolojileri kullanmaktan ve internete bağlanmaktan imtina eden insanlar, “toplum 5.0”ın sunduğu imkanlardan mahrum edilecek midir? Dijital ortamdan ve “sosyal” robotlardan uzak kalmak isteyen insanlar/yaşlılar, sosyal hayata katılım açısından özgür bir toplumun eşit bir ferdi olabilecek midir? Teknik, iktisadi, sosyal ve siyasi işlem ve etkinliklerin bilgisayarlaştırılması/dijitalleştirilmesi, bilişsel yetkilerin gittikçe daha çok yapay zekalı robotlara aktarılması anlamına geleceğine göre böyle bir dijitalleşme süreci, kişilere daha önceden verilmiş hak ve hürriyetlerini sınırlandıracak mıdır?

“Toplum 5.0” oluşturma sürecinde gerek sosyal hayata gerekse sağlık/bakım alanına yönelik üzerinde ciddiyetle durulması gereken birçok soru ve sorun ile karşı karşıya gelinmesi kaçınılmaz olacaktır. Bütün sorulara şimdiden tatmin edici yanıt vermek elbette mümkün değildir. Ancak şu kadarını söylemek herhalde yanlış olmaz. Gelecekte “sosyal” robotlara artan oranda yeni yetkilerin verilmesi ile insanların/bakıma muhtaç yaşlıların hakları kısıtlanacak, özgürlük alanları da bu doğrultuda daraltılacak ve zihinsel kapasiteleri belki de gerileyecektir. Örneğin arabalara yerleştirilen navigasyon aletlerine çoğu zaman körü körüne uymanın bir sonucu olarak birçok insanda harita okuma kültürü ile birlikte bilişsel hafıza yeteneği de kaybolmaktadır (Lobe, 2017).

## Sağlık/Bakım Sektöründe Dijitalleşmenin Olumlu/Olumsuz Etkileri

Dijital devrim, sağlık/bakım sektörünün tıbbi/sosyal müdahale biçimini ve organizasyon kültürünü ileriki dönemlerde daha çok etkileyecektir. Dijital teknolojiler, hastane ve(ya) yaşlı bakım merkezlerinde uygulanan sağlık/bakım hizmetlerini birçok yönüyle değiştirecektir. Bir yandan kurumların çalışma yapısını ve süreçlerini diğer yandan da sağlık/bakım personelinin rol ve statülerini önemli derecede etkileyecektir. Elle yapılan birçok işlem, artık robotlar tarafından yapılabilir konuma getirilmiştir. Sağlık/bakım elemanlarının yeni dijital teknolojilerle donatılmış robotların kullanımına hazırlıklı olmaları kaçınılmazdır. Dijital değişim, hem sağlık/bakım elemanları hem de hastalar/bakıma muhtaç yaşlılar için bazı avantajlar sağlamaktadır. Cerrahî robotlar sayesinde manuel müdahalelere gerek kalmadığı için enfeksiyon hastalıkları minimize edilebilmiştir. Ne var ki tıbbın dijitalleşmesi ile birlikte hasta/bakıma muhtaç yaşlı ile hekim/bakım uzmanı ilişkisinin insani, sosyal ve manevi boyutu gittikçe geri plana itilmektedir.

Yaşlanma ile birlikte ortaya çıkacak bakıma muhtaçlık sorununun çözümüne dönük olarak gelecek yıllarda bütün Avrupa ülkelerinde daha çok bakım elemanına ihtiyaç duyulacaktır. Birçok gelişmiş ülkede alımı düşünülen bakım robotları ile bakım personeli ihtiyacının en azından bir kısmının karşılanması yönünde şimdiden planlar yapılmaktadır. Yapay zekaya sahip bakım robotları, bedeni olarak hayli efor gerektiren ve strese açık olan bakım mesleğinin yükünü ciddi manada hafifletecektir. Bakım teknolojileri, bakım elemanlarının bedenlen zahmetli olan ağır işlerini hafifletebilecektir fakat bir sosyal ve manevi varlık olan yaşlıların insani ihtiyaçlarını karşılayamayacaktır. Ne var ki yoğun yükün azalması ile birlikte bakım elemanları, bakıma muhtaç yaşlılarla daha çok sözel iletişime geçme ve kendilerine daha etkili psiko-sosyal destek verme imkanına sahip olacaktır. Sağlık/bakım sektöründe robotların kullanımı, hastaların ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyecek bir tehdit oluşturmaması için sosyal ve manevi hizmet ihtiyacının ihmal edilmemesi zorunludur.

Dijital teknolojinin gelişimi üzerinde çalışmalar yapan teknik uzmanlar, başta hasta ve bakıma muhtaç yaşlılar olmak üzere insanların psiko-sosyal sağlığının bozulmasına sebep olabilecek robot üretiminden kaçınmalıdır. Bunun için üretim sürecinden önce dijital ürün ve makinelerin daha tasarım aşamasında teknoloji, ergonomi, sosyal ve manevi bilimlerini temsil eden bilim insanları arasında sıkı bir işbirliğinin yapılması elzemdir. Diğer taraftan yeni teknolojilerin insanlar üzerine hakimiyet kurmaması yönünde hukuksal çerçevede norm ve standartların belirlenmesi de gerekmektedir.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hemen hemen bütün bakım süreçlerinde yer alacağı muhakkak gibi görünmektedir. Bilindiği gibi bakım süreçleri, basamak halinde yapılandırılmış bakım plan ve programları kapsamında birbirini izleyen zaman dilimleridir. Dünya Sağlık Teşkilatı'na göre bakım süreç-

leri; bakıma muhtaç kişinin ve bağımlılık düzeyinin tespiti, bakım raporunun/planının bir ekip olarak hazırlanması, kurumsal bakım hizmet türünün ve gerekli araç gereçlerin belirlenmesi, düzenli takip, kayıt ve raporlama gibi işlemlerden oluşmaktadır (Seyyar, 2015, s.85).

Bakım süreçleri içinde yer alan elektronik dokümantasyon işlemlerinin şeffaf, standart, güncel ve bakım ekibinde yer alan bütün aktörler tarafından kolay ulaşılabilir olması, bakım hizmetlerinin koordinasyonunu iyileştirebilmekte ve bakım hizmetlerinin kalitesini artırmaktadır. Elektronik dokümantasyon işlemlerinin özellikle bakım modelleri ekseninde geliştirilmiş standart bakım süreçlerine göre yapılandırılmış olması halinde bakım elemanları, kaliteyi artıran daha etkin hizmet sunabilme imkanına kavuşacaktır (Rösler vd., 2018, s.24). Özellikle karar verme gibi zorlukların baş gösterdiği acil durumlarda bakım elemanları, elektronik dokümantasyonun vereceği bilgiler/tavsiyeler doğrultusunda her bir bakım sürecine ait eylem biçimlerini anında öğrenmiş ve isabetli uygulama imkanı bulmuş olacaktır (Höfl, 2013, s. 25).

Dijitalleştirilmiş katı dokümantasyon sistemine harfiyen uymak, bakıma muhtaç yaşlıların özel hallerini gözeten durum odaklı müdahaleleri ihmal etmek anlamına gelmektedir. Özellikle hizmetlerin ifasında halen zaman baskısı söz konusu olduğunda belki de dijital dokümantasyon sisteminde yer almayan fakat bakıma muhtaçlarda beden kokması, hastanın melankolik halleri gibi ortaya çıkabilen yeni durumlar bazen göz ardı edilebilmektedir. Bu durumun, ileri bakım teknolojilerinin uygulanmasına rağmen bakıma muhtaç yaşlıların lehine olabilmesi mümkün değildir (Rösler vd., 2018, s.25; Hielscher, 2014, s.35; Hielscher ve Kirchen-Peters 2017, s.29).

Elektronik dokümantasyon sistemleri, idareciler, sağlık ve bakım elemanları arasındaki bireysel iletişim ve karşılıklı görüşmeyi hemen hemen gereksiz hale getirmektedir. Bu bir yönüyle zaman tasarrufu anlamına gelmektedir. Ancak bazı hallerde mesleki tecrübeye veya sezgisel güce dayanan özel duyum veya bilgiler, dijital dokümantasyon sistemine aktarılamayacağından bakım hizmetlerinde yer alan diğer aktörlere ulaştırılamayacaktır. Halbuki bu bilgilerin bakım aktörleri arasında sözel olarak paylaşılması, zamanında değerlendirilmesi ve buna göre gerekli tedbirlerin alınması, bakıma muhtaç yaşlıların sağlığı açısından elzemdir (Rösler vd., 2018, s.25).

Düzenli olarak yapılması gereken manüel kayıt işlemlerinin elektronik dokümantasyon ile yapılması neticesinde bakım elemanları, zamandan tasarruf edebilecektir. Monitoring sisteminden elde edilen verilerin otomatik olarak kayda geçirilip sisteme aktarılabilmesi halinde zamandan tasarruf ve bununla birlikte dokümantasyonda verimlilik artışı sağlanabilecektir. Bu şekilde elde edilen ilave zamanın bakıma muhtaçların özel ihtiyaçları için değerlendirilmesiyle bakıma muhtaç yaşlıların psiko-sosyal sağlık durumlarında bir iyileşme görülecektir (Daum, 2017, s.15,37).

“Toplum 5.0”ın bakım teknolojilerinde kullanımının yaygınlaşmasıyla birlikte, dijitalleşmenin söz konusu olduğu tüm sektörlerde olduğu gibi, sağlık istihdamının yapısında da nicel ve nitel etkisi olması kaçınılmazdır. Dijitalleşmenin fiziki işgücüne olan sayısal ihtiyacı azaltmasıyla istihdam üzerindeki nicel etkisinin yanında yeni piyasasının ihtiyaç duyacağı yeteneklere sahip ol(a)mayan işgücünü ekosistemden dışlayan nitel etkisi de olacaktır.

Ne var ki dijital bakım teknolojilerinin etkili ve doğru olarak kullanımı için ayrıca özel eğitime de ihtiyaç duyulacağı gerçeğini de dikkate alırsak bu durumun bakım personeli için gerçekten zaman tasarrufu anlamına gelip gelmeyeceği konusu tartışmalı bir şekilde ele alınmaktadır. Kaldı ki olası kazanılan ilave zamanın gerçekten bakıma muhtaç yaşlıların diğer ihtiyaçlarını gidermek için kullanılıp kullanılmayacağına da şüphe ile bakılmaktadır (Hielscher ve Kirchen-Peters, 2017, s.29; Ploch ve Werkmeister, 2017, s.26).

## SONUÇ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hastane ve yaşlı bakım merkezlerinde kullanım oranı, gelişmiş ülkelerde bile henüz düşüktür. Ancak sağlık ve bakım amaçlı teknolojilerin ileriki yıllardaki kullanımının artacağı tahmin edilmektedir. Özellikle bu teknolojilerin fayda-maliyet oranının iyileştirilmesi, bakım elemanlarının yükünü azaltması ve henüz proje bağlamında değerlendirilen robotların günlük pratik hayatta anlamlı ve daha etkin bir şekilde kullanılabilir hale getirilmesi durumunda sağlık ve bakım teknolojilerine ilgi ve talep daha da artacaktır.

“Toplum 5.0”a geçiş ile birlikte bilgi ve iletişim teknolojileriyle tanışmak durumunda olacak bakım elemanlarına bu vesile ile yeni yetki ve görevlerin tevdi edilmesi bir zaruret olacaktır. Belki de çok yakın zamanda teletıp sisteminin yaygınlaşmasıyla hekimlerin belirli merkezlerde görev alarak, bakım personellerinin herhangi bir lokasyondan yaşlılara yönelik bazı tıbbi bakım hizmetlerini hemşireler gibi vermeleri mümkün hale gelecektir.

Bakım teknolojilerinin ilgili sosyal hizmet kurumlarında yaygınlaşması ile yaşlı ve engelli bakım mesleğine yönelik ilginin artması beklenmekte ve bununla birlikte bu sektörde baş gösteren bakım elemanı açığının kapatılması arzu edilmektedir. Profesyonel bakım elemanı olmak isteyen öğrencilere yönelik uygulanmakta olan mesleki eğitim programlarının içeriği, sağlık ve bakım sektöründeki gelişmelere paralel olarak bilgi ve iletişim teknolojileriyle zenginleştirilmesi kaçınılmaz olacaktır. Ayrıca bu alanda çalışmakta olan personelin yeni bakım teknolojilerini amacına uygun olarak kullanabilmelerine yönelik gelişim ve uyum kurslarının da “Toplum 5.0”a uygun olarak düzenlenmesi gerekecektir.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hemen hemen bütün bakım süreçlerinde yer almasına bağlı olarak bu teknolojilerin kullanımı ile ilgili uyulması gereken belirli standart, yetki, görev ve sorumluluk alanlarının hukuki ve ahlaki



çerçevesinin somut olarak belirlenmesi elzem olacaktır. Diğer yandan robotların, fiziki güç gerektiren işlerde yardımcı elemanlar olarak görev almalarının ötesinde sosyal ve manevi hizmetlerde de hangi boyutta kullanılabilirliği toplum, gerontoloji, geriatrı, psikoloji ve ilahiyat gibi bilim alanlarının temsilcileri tarafından bütün yönleriyle ele alınmalı ve bakıma muhtaç-robot ilişkisinin sınırları insan ve ruh merkezli perspektiften belirlenmelidir.

## KAYNAKÇA

- Andreae, K. (2018). *Gesellschaft 5.0 statt Industrie 4.0*. 07.11. 2019 tarihinde <https://www.fr.de/-meinung/gesellschaft-stattindustrie-1108930-2.html> adresinden erişilmiştir.
- Berthold, K. (2019). *Digitalisierung: Japan vernetzt sich zur Society 5.0*. 09.10.2019 tarihinde <https://logistikaktuell.com/2019/08/02/digitalisierung-society-5-0/> adresinden erişilmiştir.
- Capgemini/Prognos (2018). *Gesellschaft 5.0*. 05.10.2019 tarihinde [https://www.prognos.com/uploads/tx\\_atwpubdb/Prognos\\_Capgemini\\_Gesellschaft\\_5.0\\_Studie\\_1803.pdf](https://www.prognos.com/uploads/tx_atwpubdb/Prognos_Capgemini_Gesellschaft_5.0_Studie_1803.pdf) adresinden erişilmiştir.
- Dahl, T.S. ve Boulos, M.N.K. (2013). Robots in health and social care: A complementary technology to home care and telehealthcare? *Robotics*. 3(1), 2–20.
- Daum, M. (2017). *Digitalisierung und technisierung der pflege in Deutschland. Aktuelle trends und ihre folgewirkungen auf arbeitsorganisation, beschäftigung und qualifizierung*. Hamburg: DAAStiftung Bildung und Beruf.
- Demirci, K. (2000). "Bir din olarak şintoizm'in gelişim süreci." *Dinler tarihi araştırmaları-II. Sempozyum: 20-21 Kasım 1998*. Nr. 2. Konya: Dinler Tarihi Derneği Yayınları.
- Deutsche Stiftung Patientenschutz. (2018). *Stellungnahme zur Anhörung „Pflegepersonal-mangel in den Krankenhäusern und in der Altenpflege“ des Ausschusses für Gesundheit des Deutschen Bundestages am 18. April 2018 zu den Bundestagsdrucksachen 19/30, 19/79, 19/446 und 19/447*. Dortmund: Patientenschutz Info-Dienst.
- Fuchs-Frohnhofen, P. vd. (2018). *Memorandum: Arbeit und technik 4.0 in der professionellen pflege*. Würselen: MA&T Sell & Partner.
- Hämel, K ve Schaeffer, D. (2013). Who cares? Fachkräftemangel in der Pflege. *Zeitschrift für Sozialreform*, 59(4), 413–431.
- Hassemer, W. (2000). "Noch mal von vorn: Was bedeutet der kategorische Imperativ?" *Die Zeit*, 05.01.2000. 02/2000. 13.12.2019 tarihinde [https://www.zeit.de/2000/02/NOCH\\_MAL\\_VON\\_VORN\\_WAS\\_BEDEUTET\\_DER\\_KATEGORISCHE](https://www.zeit.de/2000/02/NOCH_MAL_VON_VORN_WAS_BEDEUTET_DER_KATEGORISCHE), adresinden erişilmiştir.
- Henzen, D. ve Sager, M. (2018). "Fördert Digitalisierung die Pflegeberufe?" Nr 5/2018. 10.10.2019 tarihinde <https://alzheimer.ch/de/alltag/technische-hilfen/magazin-detail/373/foerdert-die-digitalisierungdie-pflegeberufe> adresinden erişilmiştir.
- Hielscher, V. ve Kirchen-Peters, S. (2017). EDV-gestützte Dokumentation – wie wandelt sich die Pflegearbeit? *QM-Praxis in der Pflege*, 4, 28–30.

- Hielscher, V. (2014). *Technikeinsatz und Arbeit in der Altenpflege. Ergebnisse einer internationalen Literaturrecherche*. (Vol. 1). Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (iso) e. V., Saarbrücken: ISO-Report.
- Hößl, I. (2013). Sektorenübergreifende Kommunikation. Wie viel IT braucht die Pflege? *Heilberufe/Das Pflegemagazin*, 65(5), 24–26.
- Hübner, U. vd. (2015). *IT-Report Gesundheitswesen. Schwerpunkt Pflege im Informationszeitalter*. Hochschule Osnabrück: Forschungsgruppe Informatik im Gesundheitswesen (IGW).
- Klein, B. (2011). Technisierte Versorgung oder mehr Zeit für Kernaufgaben? Auswirkungen neuer Technologien auf die Pflegekräfte. *Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit*, 42(3), 87–97.
- Kroker, M. (2017). *Industrie 4.0 – und Gesellschaft 5.0*. 05.10.2019 tarihinde <https://www.wiwo.de/technologie/digitalewelt/cebit-welcome-night-industrie-4-0-und-gesellschaft-5-0/19541952.html> adresinden erişilmiştir.
- Lobe, A. (2017). Japans smarte Utopie. 02.11.2019 tarihinde <https://www.zeit.de/kultur/2017-04/japan-gesellschaft-zukunftauto-matisierung-cebit> adresinden erişilmiştir.
- Mildner, R. vd. (2017). *Krankenhaus 4.0*. Lübeck: UniTransferKlinik.
- Ploch, U. ve Werkmeister, T. (2017). *Digitalisierung und Technisierung der Pflege in Deutschland. Aktuelle Trends und ihre Folgewirkungen auf Arbeitsorganisation, Beschäftigung und Qualifizierung*. Hamburg: DAA-Stiftung Bildung und Beruf.
- Reker, J. ve Böhm, K. (2013). Digitalisierung im Mittelstand. 12.12.2019 tarihinde <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/Mittelstand/Digitalisierung-im-Mittelstand.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Rösler, U. vd., (2018). *Digitalisierung in der Pflege. Wie intelligente Technologien die Arbeit professioneller Pfleger verändern*. Berlin: Initiative Neue Qualität der Arbeit INQA.
- Seyyar, A. (2010). *Tıbbî sosyal hizmetlerde manevî bakım*. II. Genişletilmiş Baskı. İstanbul. Rağbet Yayınları.
- Seyyar, A. (2015). *Hasta, engelli ve yaşlı hizmetlerinde bakım terimleri* (Ansiklopedik Sözlük). İstanbul. Rağbet Yayınları.
- Simon, M. (2015). *Unterbesetzung und Personalmehrbedarf im Pflegedienst der allgemeinen Krankenhäuser. Eine Schätzung auf Grundlage verfügbarer Daten*. Hannover: Hochschule Hannover Fakultät V – Diakonie, Gesundheit und Soziales.
- Vincent, JL ve Creteur, J. (2017). The hospital of tomorrow in 10 points. *Crit Care*, 21(1), 93.
- Vogt, R. (01.03.2017). *Japan: Auf dem Weg zur supersmarten Gesellschaft*. 01.12.2019 tarihinde <https://www.maschinenmarkt.vogel.de/japan-auf-dem-weg-zur-supersmarten-gesellschaft-a586100> adresinden erişilmiştir.

Waldenberger, F. (2018). *The Digital Future, Society 5.0: Japanese Ambitions and Initiatives. International Reports.* 08.11.2019 tarihinde [https://www.kas.de/documents/252038/253252/7\\_dokument\\_dok\\_pdf\\_52119\\_2.pdf/3b6a-8cd9-b41a-3f5d-e6a6-220aa3572843?version=1.0&t=153964762-6138](https://www.kas.de/documents/252038/253252/7_dokument_dok_pdf_52119_2.pdf/3b6a-8cd9-b41a-3f5d-e6a6-220aa3572843?version=1.0&t=153964762-6138) adresinden erişilmiştir.

# KARL MARX'IN DİN TOPLUM BAĞLAMINDAKİ ELEŞTİREL SOSYAL TEORİLERİNE İSLÂMÎ ELEŞTİRİ

Süleyman Dinçer<sup>1</sup> - Berk Can Dağdelen<sup>2</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0003-2561-4925](https://orcid.org/0000-0003-2561-4925)

<sup>2</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0001-5734-673X](https://orcid.org/0000-0001-5734-673X)

## Öz

*Bu makale, ilmî tenkit geleneğinin bir devamı olarak Karl Marx'ın genel din eleştirisinin eleştirisi mahiyetindedir. Çalışmada, diğer bilimsel eleştirilerden farklı olarak Marksist din eleştirisine reddiye, İslâmî esaslara dayanmaktadır. Bu bağlamda makalemizin ilk bölümünde Karl Marx'ın Hristiyanlık dininin köklerini de dikkate alarak, hangi saiklerle din eleştirisinde bulunma ihtiyacının sebepleri araştırılmaktadır. Bu arada Marx'ın başka düşünürlerin benzer fikirlerinden etkilendiği gerçeği de ortaya konulmaktadır. Bu doğrultuda birinci bölüm, Marx'ın din eleştirisinin detaylı argümanlarıyla tahlilden geçirilmiş üç varsayımdan oluşmaktadır. Bu varsayımlar sırasıyla şunlardır: 1.) Din, bir insan ürünüdür. 2.) Din, toplumun afyonudur. 3.) Din, insanları yabancılaştırma ve şeyleştirme amacıyla oluşturulmuş bir sömürü aracıdır. Makalemizin özelliği, her ne kadar tahrif olmuş Hristiyanlık dinine yönelik ise de bu üç varsayımın değerlendirilmesinin İslâm'ın genel ilkeleri doğrultusunda yapılmasıdır. Bu bağlamda makalemizin ikinci bölümü, diğer din ve beşerî sistemlerden farklı olarak kendine has farklı bir dünya görüşüne sahip olan İslâm'ı hem ilahilik (ulûhiyet), hem de bu orijinal vasfını halen koruduğu yönüyle açıklamaktadır. İslâm, bu anlamda bir insan ürünü değildir ama tevhidi (Allah'tan başka ilah olmadığına inanmayı) esas alan hakikî bir dindir. Çünkü din, sadece Allah tarafından vahyedilendir. Aynı bölümde İslâm'ın teomorfizm (İnsanın ilahlaştırılması) ve antropomorfizm (Tanrı'nın insanileştirilmesi) gibi tevhit (Allah'ın Tek ve Bir olması) inancına aykırı sapkın görüşlerden uzak olduğu Kur'an ve Hadislerden örnek verilerek ispatlanmaktadır. En son olarak da İslâm'ın sadece ahirete değil, dâualizm ekseninde dünyaya da hitap eden sosyal ve evrensel bir din olduğu belirlenmektedir. Makalenin amacı K. Marx'ın dinin insanı uyuşturarak toplumsal düzeni sağlayan kurumsal bir yapı olması iddiasına karşı, İslâm'ın, insanı yabancılaştıran değil, kendi ruhuyla barışık olmasını ve dolayısıyla dünyada yaşayan bütün insanlar için âdil bir sosyal nizam oluşturabilen bir din olduğu göstermektir.*

**Anahtar Kelimeler:** Karl Marx, Din Eleştirisi, Yabancılaşma, Hristiyanlık, İslâm

## Atf için:

Dinçer, S. ve Dağdelen, B. (2020). Karl Marx'ın din toplum bağlamındaki eleştirel sosyal teorilerine islâmî eleştiri. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 9(24), 331-351

<sup>1</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Kocaeli Üni. Sosyal Bilimler Enst., Sosyoloji Ana Bilim Dalı Kocaeli /Türkiye  
E-posta: [slmyndncr@hotmail.com](mailto:slmyndncr@hotmail.com)

<sup>2</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Kocaeli Üni. Sosyal Bilimler Enst., Sosyoloji Ana Bilim Dalı Kocaeli /Türkiye  
E-posta: [dagdelenberkcan@gmail.com](mailto:dagdelenberkcan@gmail.com)

## ISLAMIC CRITICISM OF KARL MARX'S CRITICAL SOCIAL THEORIES IN THE CONTEXT OF RELIGION-SOCIETY

### ABSTRACT

*This article, as a continuation of scientific criticism tradition, contains criticism of Karl Marx's general critique of religion. In this study, unlike other scientific criticisms, rejection of Marxist critique of religion is based on Islamic principles. In this framework in the first chapter of our article the reasons of Marx's critique of religion taking also note of his Christianity roots are investigated in according to his private motives. By this way the reality that Marx was come under the comparable thoughts of other thinkers is reported. In this respect the first chapter includes three assumptions of Marx's critique of religion which were studied detailed. These assumptions are in the following way: 1.) The religion is a human work. 2.) The religion is an opium on people. 3.) The religion is an exploitation instrument with the aim of alienation and reification of people. The capacity of our article is that these three assumptions even though are against the deformed Christianity are valued by the principles of İslam. In that context the second chapter of our article amplifies İslam, having also a world-view but unlike other religions and human systems, in its divinity and that this original feature is in existence up to now. In this spirit İslam is not a product of human beings but it is a true religion which is based on tawhid (to believe that there is no God but Allah). Because a religion is one that revealed only by God. In the same chapter it is proved that İslam is far away from theomorphism (deification of human being) and anthropomorphism (humanisation of God) which are contradictory to tawhid (Singularity and Unity of God) faith on the basis of Koran and Hadith. In a final step it is determined that İslam is not only a religion which comments on eternity it's also a social and universal religion that addresses the world on the axis of dualism. The aim of the article is to show that, contrary to Marx's hypothesis of religion, İslam is not alienating people, but a religion that is at peace with its own soul and thus can create a just social order for all people living in the world.*

**Keywords:** Karl Marx, Criticism of Religion, Alienation, Christianity, İslam

## Giriş

Sosyolojinin bir alt dalı olan din sosyolojisi, dini veya vahiy kökenli olmasına bakmaksızın herhangi bir inanç sistemini toplumsal kurumlardan biri olarak kabul etmektedir. Din, bu bağlamda aynı zamanda toplumun (belirli bir kesiminin) taptığı Tanrı ile manevi bir bağ kurma ihtiyacının karşılandığı ve toplumsal etkileri de olan bir sosyal müessesedir. Dolayısıyla öncelikli olarak din kurumunu ve diğer inanç sistemlerini dikkate alan din sosyolojisi, toplumun (belirli bir kesiminin) benimsediği din ve inanç sistemlerinin sosyo-kültürel ve iktisadi hayat üzerindeki olumlu veya olumsuz etkilerini araştırmakta, dinlerin kökenini, gelişimini, aldığı biçimleri, yapısında ve fonksiyonunda meydana gelen değişimleri bilimsel yöntemlerle irdelemektedir.

Ünlü Alman düşünür Karl Marx (1818-1883) da eserlerinde din kurumunun daha doğrusu içinde yaşadığı Hristiyanlık dininin ekonomik, sosyal veya kültürel bir sistemde oynadığı rol ve işleyiş ile varlığının toplum ve sistem üzerindeki neticelerini kendi sosyalist/komünist dünya görüşü ekseninde izah etmeye çalışmıştır. Karl Marx'ın dinin toplumu belirli değerler sistemi içinde birleştirmekten ziyade sınıflara böldüğü, dinin kilise tarafından insanların afyon benzetmesiyle uyuşturulduğu amacıyla kullanıldığı yönündeki din eleştirisi, her ne kadar genel anlamda din kurumuna yönelik olduğu söylenebilirse de verdiği örneklerden yola çıkarak bunun Hristiyanlık dini ile sınırlı yapıldığı düşünülmektedir.

Makalemiz bu bağlamda Karl Marx'ın üyesi olduğu ailesinin Yahudilik ve Hristiyanlık köklerini de dikkate alarak, Alman toplumunun ekseriyeti tarafından benimsenen kurumsal Hristiyanlık dinine ve bununla bağlantılı olarak inanca bağlı tutum ve davranışlara karşı eleştirel yaklaşımlarını ele almaktadır. Bu doğrultuda makalemizde inançlı bir din reformcusu görüntüsü vermekten bütünüyle uzak olan Marx'ın dinin bütününe yönelik eleştirisinin ilk öne çıkan gerekçesinin dinin kök itibarıyla bir insan eseri olduğunun fikrinin perde arkasındaki temel düşünceleri değerlendirilmektedir.

Bunun dışında makalemizde Marx'ın toplumun afyonu olarak gördüğü dinin, toplumların sefaletini nasıl perdelediğinin açıklamaları incelenmektedir. Marx'ın dine yönelik eleştirisinde kullandığı en son gerekçe ise toplumu dine bağlamak suretiyle onu kendi öz varlığından uzaklaştırmak suretiyle yabancılaştırılmasına sebebiyet verdiği iddiasıdır. Kişinin "şeyleştirilmesi" olarak da ifade ettiği bu yabancılaşma kavramının özellikleri makalemizde ayrıca irdelenmektedir.

Dine yönelik bu üç iddia, tahrif olmuş Yahudilik ve özellikle Hristiyanlık için tartışılabilir ise de monoteist dinlerin sonuncusu olan İslâm için mevzu bahis olmayacağı düşüncesiyle Marx'ın din eleştirisi, İslâmî esaslar doğrultusunda makalemizde tahlil edilmektedir. Bu çizgide makalemizde

Marx'ın iddialarına karşılık olarak İslâm'ın Allah tarafından vahyedilmiş hakikî bir tevhit dini olması hasebiyle bir insan ürünü olamayacağı ve dolayısıyla her türlü teomorfizm ve antropomorfizmin etkisinden uzak olup insanları uyuşturmak yerine akıllarıyla düşünmeye davet ettiğini delilleriyle birlikte açıklanmaktadır. Sonuç kısmında ise bu vesile sosyal barış ve adaleti gaye edinen İslâm'ın sosyal politikalarına yer verilerek, din eleştirisinin İslâm için geçerli olmadığı ispatlanmaktadır.

## **KARL MARX'IN DİN ELEŞTİRİSİ**

### **Marx Ailesinin Dinî Kökeni**

Karl Marx, köken itibariyle varlıklı bir Yahudi ailesinin 3. çocuğu olarak 5 Mayıs 1818 tarihinde Almanya'nın Trier kasabasında dünyaya gelmiş ve 1835 yılına kadar ailesi ile birlikte Trier'de ikamet etmiştir. Babası ve annesi (muhtemelen 1816-1819 yıllarında) Yahudilikten Hristiyanlığın bir kolu olan Protestanlık (Evangelik) dinine geçmiştir. 26 Ağustos 1824'de 6 yaşına girmiş olan Karl Marx dâhil ailenin bütün çocukları (Sophia, Hermann, Henriette, Louise, Emilie ve Caroline) evlerinde vaftiz edilmiştir (Kadenbach, 1970, s.20).

Yüzyıllar boyunca Yahudilik dinine sadakat gösteren Marx ailesi, kendi bünyesinden geleneksel olarak 15-20 aileden oluşan Trier Yahudi cemaatine birçok haham çıkartmıştır. Ancak bu geleneği radikal bir şekilde kıran, Karl'ın babası Heinrich Marx olmuştur (Friedenthal, 1990, s.17-19). Tarihçiler, Heinrich Marx'ın din değiştirme (conversion) gereğini, tartışmalı bir şekilde yeni bir din arayışı ile bireysel ve toplumsal zaruretler noktasından ele almaktadır. O dönemlerde Trier halkının büyük bir çoğunluğu Katolik idi. Protestan cemaatinin sayısı ise o kadar azdı ki kendilerine ait müstakil bir kiliseleri bile bulunmamakta idi. Heinrich Marx'ın buna rağmen Protestan dinini tercih etmiş olması, din değiştirmenin meslekî kariyere yönelik kaygılarından ziyade Yahudiliğin sıkı törelerinden kurtulmaya yönelik bilinçli bir tercih olduğu söylenebilir (Höhle vd. 1960, s.9-11). Eğer sadece ekonomik hesaplarla dinini değiştirmiş olsaydı bu durumda Heinrich Marx, bölgede daha yaygın olan Katolik dinini tercih etmiş olmalıydı (Friedenthal, 1990, s.22).

Nasıl ki Karl Marx'ın babasının Yahudilikten Protestan dinine geçişi ile ilgili birçok spekülâtif görüşler ortaya atılıyorsa, Karl Marx'ın Yahudiliğe karşı ilgisine yönelik de özellikle Marksizm'e karşı olan bazı sosyal bilimciler, farklı görüşler ortaya atmaktadır. Mesela Bakunin, Karl Marx'ın gizli bir Yahudi olduğunu iddia etmektedir (Höhle vd. 1960, s.412). Kökeni Yahudi olan ünlü kişilerin hayat mücadeleleri ve ortaya attıkları devrimsel fikirlerini tarihî perspektiften açıklayan diğer bazı sosyal bilimciler ise, 19. yüzyılda Avrupa'da yaygınlaşmış olan antisemitizm ile Yahudilik arasında bir bağ kurmaktadır. Buna göre Yahudi kökenli bilim insanlarına yönelik

her çeşit toplumsal ve siyasî baskı, onların dirençlerini ve yeteneklerini daha da bilinçli hâle getirmiştir (Rjazanov 1985, s.24).

Şüphesiz ateist olmadan önce bir dine mensup olmuş olmanın bilincinde olan Karl Marx, dinî çevresinden dolayı az veya çok etkilenmiştir. Her ne kadar bir politikacıya yazdığı mektubunda İsraililerin dinini iğrenç (widerlich) gördüğünü ifade etmiş ise de amcasına yazdığı başka bir mektubunda Yahudi kökenli siyasetçi Benjamin Disraeli hakkında bizim “soyumuzun yoldaşı” (Unser Stammesgenosse) tabirini kullanmıştır (Fischnaller, 2015, s.28).

Bu bağlamda Karl Marx'ın amcasına yazdığı bir mektubunda Yahudi kökenli siyasetçi Benjamin Disraeli hakkında bizim “soyumuzun yoldaşı” (Unser Stammesgenosse) olarak ifade etmiş olması (Fischnaller, 2015, s.28), onun kendi ırkına yönelik olarak şuuraltında var olan milliyetçi duygularının bir dış yansıması olarak değerlendirilmektedir. Ne var ki bir politikacıya yazdığı başka bir mektubunda Yahudilerin dinini iğrenç (widerlich) gördüğüne dair ifadeleri, (Fischnaller, 2015, s.28), onun Yahudilik dinine karşı da mesafeli olduğunu göstermektedir. Şüphesiz ateist olmadan önce bir ırka ve dine mensup olmuş olmanın bilincinde olan Karl Marx, dinî çevresinden ve özellikle etnik mensubiyetinden dolayı az veya çok etkilenmiş olduğunu söylemek mümkündür.

### **Marx'ın “Din, İnsan Eseridir” Tezi**

Karl Marx, dine yönelik kritik/tenkidî/eleştirel görüşlerini ağırlıklı olarak henüz 25 yaşındayken 1843 yılında kaleme aldığı “Hegelci Hukuk Felsefesine Eleştiri” eserinin Giriş kısmında ilk kez açıklamıştır (Marx, 1981, s.21-33). Marksist din eleştirisinde insan, bilinçli ve bağımsız düşünebilen bir birey olmaktan ziyade toplumsal bağlamda bir varlıktır. Tıpkı Ludwig Andreas von Feuerbach (1804-1872) gibi Marx da Tanrı'nın insanların bir hayalî projeksiyonu olduğunu düşünmüştür. Marx; “din, insan tarafından üretilmiş hayalî bir gerçek” derken savunmasını da şöyle yapmıştır: “Çünkü insan varlığı, hakikî bir gerçeğe sahip değildir. Bu yönüyle dine savaş, doğrudan manevî aroması din olan dünyaya savaşır.” Marx, dine eleştirisinin temellerini şu cümlelerde beyan etmiştir:

“Din dışı eleştirinin temeli şudur: İnsan, dini inşa eder, din insanı inşa etmez. Din, insanın öz bilinci ve duygusudur ki bunlar ya henüz teşekkül etmemiştir ya da hemen kaybedilmiştir. Fakat insan, somut, dünya dışında oturan bir varlık değildir. İnsan, insanın dünyasıdır, devlet, toplumdur (Sozietäet). Bu devlet, bu toplum dini üretir, ters bir dünya bilinci (üretir), çünkü onlar ters bir dünyadır. Din, bu dünyanın genel bir nazariyesidir, ansiklopedik özetidir, popüler şekliyle mantığıdır, manevî “Point d'honneur”üdür, coşkusudur, moral/ahlâk yönden müeyyidesidir, kutsal (kutlamalı) ilaveleridir, genel teselli ve gerekçe sebebidir.” (Marx ve Engels, 2014, s.9. Marx-Engels-Werke, 1976, s.378).



Marx, dine “din dışı bir eleştiri”de bulunurken, buradan dindar olmayan bir insanın eleştirisinden ziyade bundan bağımsız olarak dine karşı yapılmış genel bir eleştiri olarak değerlendirmek gerekmektedir. Dinin kök itibariyle insanî özellik taşıdığına inanan Marx, açıkça dinin, bir insan eseri olduğunu iddia etmektedir. Mademki bu din, insan eliyle şekillenmiş o halde yine insan eliyle değişime uğrayabilmelidir. Ne var ki değişim, Marx’ın dünya görüşünde dini ortadan kaldıracak ortamı oluşturmak anlamında kullanılmıştır. Din, bir insan eseri olduğuna göre, en kestirme yoldan Tanrı’nın varlığı ve dolayısıyla O’nun ilahî gücü de yok sayılmalıdır. Bir başka ifadeyle insan tarafından kurgulanmış olan Tanrı’nın hükümlerliliği ve buna bağlı olarak bütün dinî hükümler dünya üzerinden kaldırılmadır.

Tevhit inancına aykırı olsalar da Hristiyanlık dininde olduğu gibi mono-teist dinlerde Tanrı inancı şu veya bu şekilde hep var olagelmıştır (Vierzig, 2009, s.94-95). Tanrı’nın varlığının reddedilmesi ile O’nun dünyevî ve uhrevî mükâfat ve münacat (cezalandırma) yetkisi de elinden alınmaktadır. Böylece insan, dinden ve Tanrı’dan bağımsız ve özgür hâle gelmektedir. Tanrısal hükümlerden arınmış olmak demek, aynı zamanda geleneksel olarak dinî anlayış, inanç, töre ve ritüellerden de kurtulmak anlamına gelmektedir.

### **Marx’ın “Din, Toplumun Afyonudur” Tezi**

Marx’ın çok ünlü olmuş “din, toplumun afyonudur.” (Marx, 1981, s.24) sözü aslında insanların neden dine sarıldığına bir cevap mahiyetindedir. Bu söz, yine mezkûr kitabın Giriş kısmında aşağıdaki bağlamda ifade edilmiştir:

“Dinî sefalet, hakikî sefalet kavramının başka bir adıdır ve bir yönüyle de hakikî sefaletle karşı bir protestodur. Din, (köşeye) sıkıştırılmış mahlûkun inlemesidir, kalpsiz bir dünyanın keyfidir, tıpkı ruhsuz şartların ruhu olduğu gibi. “Din, toplumun afyonudur” (Marx ve Engels, 2014, s.10).

Bir uyuşturucu etken olarak dinin toplumun afyonu olduğuna dair benzer düşünceler, aslında Marx’dan çok daha önce birçok filozof tarafından da ifade edilmiştir. Gollwitzer (1967, s.23-28), bu meyanda üç filozofun görüşlerini şu şekilde belirlemiştir:

1. Paul Henri Thiry d’Holbach (1723–1789): “Din, insanları coşku ile sarhoş eden bir sanattır.” (1761).
2. Bruno Bauer (1809–1882). “Dinin afyonvari etkisi...” (1841).
3. Heinrich Heine (1797–1856): “Afyon da bir dindir...İnsanların hayal edemeyeceği kadar afyon ile din arasında bir akrabalık bağı vardır.” (1840).

Marx’a göre insanlar, hayatlarını idame etmek mecburiyetinde oldukları için, afyonun dünyevî sıkıntı ve kederleri unutturucu sarhoş edici etkisi-

ne sahip olan dine sarılma ihtiyacı duymuştur. Marx, çaresiz kalan bireylerin dine sarılmaktaki sebebini onun psikolojik etkisinde ve sistemin sömürü ve baskılarına karşı katlanabilme gücünde görmüştür. Din eleştirisinde bir metafor olarak kullanılmış olan afyon, geçmiş yüzyıllarda bugünün anlamından farklı olarak ele alınmış olduğunu McKinnon (2005, s.16–37) ortaya çıkartmaktadır. Buna göre sakinleştirici yönüyle afyon, 19. yüzyılda uyuşturucu olarak kullanıldığı gibi etkin bir ağrı kesici olarak da bilinmekteydi.

İşte Marx da büyük bir ihtimalle baskıların acısını hissetmemek adına dine sığınma gereğini afyonu daha çok ağrı kesici bir ilaç bağlamında ele almış olduğu düşünülebilir. Bu tahminî tespit, elbette Marx'ın din eleştirisini hafifletmemekte ancak din eleştirisinin mantıkî izahını ve gerekçelerini doğru olarak ortaya koymamızı sağlamaktadır.

Marx, haddizatında dinin yanında idealizmi gerekli gören bütün felsefeleri de tenkit etmiştir. Çünkü din, uhrevî tesellilerle dünyevî sefaletin varlığını uzatmakta ve hatta onu meşru kılmaktadır. Marx, dünyayı farklı teorilerle açıklamış olan filozofları eleştirirken, önemli olan izah etmek değil dünyayı değiştirmek olduğunun altını çizmiştir. Marx'e göre din, bir "ideolojik üst yapı" olarak sefalet ve sömürü temeli üzerinden gelişmiştir. Marx, dinin aynı zamanda bu sefalet ve sömürüye karşı bir tepki fonksiyonunu da üstlendiğini kabul etmiştir. Ne var ki bu tepkisel boyut, Çinli bir ırgatın, yorgunluğunu ve talihsizliğini unutmak için, kendisini uyuşturan afyon piposu düzeyindedir (Marx-Engels-Werke, 1976, s.378).

### **Marx'ın "İnsanın Yabancılaşması ve Şeyleştirilmesi" Tezi**

"Din, insanın öz bilinci ve duygusudur ki bunlar ya henüz teşekkül etmemiştir ya da hemen kaybedilmiştir." (Marx ve Engels, 2014, s.9) cümlesine gelince. Bu cümle, iki düşünsel açılıma işaret etmektedir. Birincisi: Yukarıda izah edildiği gibi dinin ağrı kesici bir işlevselliğe sahip olması. İkincisi: Kişinin yabancılaşması. "Das Kapital" kitabında "yabancılaşma" kavramı kesin bir ifade ile tanımlanmadığı gibi birçok yerde farklı anlamlarda kullanılmaktadır (Marx, Merbach ve Schnickmann, 1973, s.1) Onun için biz burada yabancılaşma kavramını, Marx'ın "Felsefik-Ekonomik Yazılar" kitabındaki mana çerçevesinde ele alacağız (Marx, 2008, s.4).

Buna göre yabancılaşma, emeğin sonucu olarak ortaya çıkan bir olgudur. Ne var ki bu olgu, kendisini üretenden bağımsız olarak meydana gelen ve onun karşısına çıkan yabancı bir güçtür (Marx, 2008, s.30). Marx'ın bu sözünü anlayabilmek için, emeğin insan için ne anlama geldiğini bilmek gerekmektedir. Bu doğrultuda insan, hayatî ihtiyaçlarını zamanla Darwinist/evrimsel bir süreç içinde bizzat kendisi karşılayacaktır. Bu durum, dolaylı da olsa iş birliğinin de bir tezahürü olan toplum için geçerlidir. Aksi takdirde bir insan, hayatını devam ettiremez. Bir başka deyişle insan, emeği ile topluma damgasını vurduğu gibi toplum da insana damga-

sını vurmaktadır. Marx, bu anlayış doğrultusunda toplumsal ilişkilerde bulunan bireyin mahiyetini bir tiyatro topluluğuna benzetmiştir (Marx, 2008, s.46).

Bu görüş doğrultusunda üretim sürecinde oluşan şartlar, yabancılaşmaya yol açan bir süreç ve elde edilen ürünler de işçilerden bağımsız ve kontrol edilmesi mümkün olmayan bir güçtür. Dolayısıyla emeğin kendi ürününe yabancılaşması hem bireysel hem de toplumsal bir yabancılaşmadır. İşçiler, emekleri ile ürettikleri ürünleri üzerindeki denetim hakkını kaybettiklerinde bireysel ve toplumsal özgürlüklerini de yitirmektedir. Bu anlamda yabancılaşan emek, aslen antropolojik özellikler taşıyan yani bir insan/toplum mahsulü olan dini de etkilemektedir.

Kısacası üretim/çalışma hayatındaki yabancılaşma, bireyin Tanrı ve dine karşı da yabancılaşmasıdır. Daha basit bir ifadeyle Tanrı (din), özünde çalışma sürecinin bir ürünüdür ve Tanrı'ya karşı yabancılaşma da özgür emeğe karşı bir yabancılaşmadır. Dolayısıyla yabancılaşma, yayılarak kendisini birkaç safhada göstermektedir. Yabancılaşma, başta emeğe olmak üzere çalışma/üretim hayatına, topluma, dine ve en nihayetinde kendi mahiyetine yönelen bir süreçtir. Toplum da özünde insan mahiyetinin topluca bir araya gelmesinden oluşmaktadır. İnsan mahiyetinin yabancılaşması ile insanî ilişkiler de nesnelleş(tiril)mektedir. Marx, bu süreci “şeyleşme” olarak ifade etmiştir (Schuchardt, 2010).

Marx; dinin, bireysel bilincin kolektif olarak şekillenmiş bir sonucu olan toplum ve devlet tarafından ihmal edildiğini düşünmüştür. Bu düşünce mantığı, materyalist ve antropolojik felsefenin karışımı ile kapitalist sistemin ürettiği yabancılaş(tır)ma ve şeyleş(tir)me teorilerine dayanmaktadır. Yabancılaştırılan din, ters çevrilmiş bir dünya resmidir, çünkü bu model, kapitalist gücün bir uyuşturucu enstrümanı olan din sayesinde toplumu nasıl hükmettiğini göstermektedir. Fransızcaya hâkim olan Marx, somut örneklerle dinin tanımını yaparken, onu “Point d'honneur” kavramıyla da eşdeğer bulmaktadır. Buna göre din, ahlâkî kuralların çiğnenmesi durumunda müeyyideler de içeren bir onur/namus konusudur (Marschelle, 2008, s.146).

Biraz alaycı ve küçümseyici bir üslupla cezaî müeyyideler öngören bir dinin farklı yorumlarla başka sebep ve bahaneler de üretebileceğini düşünmüştür Marx. Böyle bir yapıya sahip olan bir din, sadece insanı kendi mahiyetiyle değil dini de insandan uzaklaştırarak yabancılaştırmış olacaktır. Marx'ın din eleştirisinin özünde de insan eliyle oluşturulan bir dinin, bizzat insanı sömüren bir güç hâline dönüştürülmesi fikri yatmaktadır. Bu sebepten dolayı Marx'e göre böyle bir dinin de ortadan kaldırılması mukadderdir (Marx ve Engels, 2014, s.26). Bienert'in de daha farklı bir yaklaşımla ifade ettiği gibi böylece Marx, “iktisadî temel” üzerinden “manevî üst yapı”nın kendiliğinden dağılacağına ve Hristiyanlığın doğal süreçte etkisini kaybedeceğine inanmıştır (1974, s.145).

Marx'ın Hristiyanlık dinine karşı bu kadar mesafeli bir duruşunun elbette birçok haklı sebepleri de vardır. Marx'ın din eleştirisi hakkında yorumlarda bulunan Hristiyan düşünürlerin birçoğu mesela Hristiyanlık tarihinde yaşanmış olan mezhep çatışmalarını hemen hiç dile getirmemektedir. Halbuki Avrupa devletlerinin bağlı oldukları resmi Hristiyan mezhep kurumlarının dışında aynı kökten gelen diğer Hristiyan mezheplerine pek tahammülleri yoktu. Örneğin İngiltere 1689 tarihli bir Kanunla Katolik mezhebini yasaklamıştır. Bu çerçevede Katolikler, her türlü medeni ve siyasi haktan mahrum edilmişti. Marx'ın yaşadığı bir dönemde ise bu sefer Fransa, 1865 yılında Protestanlık mezhebini yasaklamıştı. Fransa'yı terk etmeyen Protestanların zorla katolikleştirileceği açıklanmıştı.

İseviliğin Hristiyanlık haline dönüşerek yayılmasından sonra Orta çağın fikri hayatı, tamamen tevhit inancından uzak dini bir hüviyete bürünmüştür. Siyasi hayat da ona bağlı olarak zamanla feodal, mutlakiyetçi ve monarşist düzen içinde teokratik bir şekil almıştır. Hristiyanlığın içinden ortaya çıkan farklı mezheplerin birbirlerine karşı savaş halinde olması ve mezhep taassubu bağlamında bu hasmane tutumun aydınlanma dönemine kadar devam etmiş olması, birçok hümanist filozofun kendi dinlerinden soğumalarına sebep olmuş olduğu da bu vesile ile dile getirilmelidir. Ne var ki Hristiyanlık dininin haddizatında bütün mezheplerine yönelik eleştirel görüşlerin Marx gibi sosyalist düşünürlerin katkısıyla yaygınlaşması ile özellikle 19. asırda Batı dünyasında maddeci pozitivizmin yani madde ile ruh dengesindeki bozulmanın manevi ve sosyal sancıları da toplumda görülmeye başlamıştır.

## MARX'IN DİN ELEŞTİRİSİNE KARŞI İSLÂMÎ REDDİYE

### İslâm, İnsan Ürünü Değil, Allah Tarafından Vahyedilmiş Hakikî Bir Dindir

Dayandığı nokta açısından bir dünya görüşüne de sahip olan İslâm, diğer din ve beşerî sistemlerden farklı olarak hem ilahilik (uluhiyet) vasfı taşıyan, hem de bu orijinal vasfını halen korumuş ve kıyamete kadar da koruyacak olan hakikî bir dindir. Bunun doğruluğunu ve teminatını bizzat, bu dini en son din olarak ilan eden Allah'tır. İslâm'ın ana kaynağı olan Kur'an'ın aşağıdaki iki farklı surede geçen ilgili iki âyet bunun bir delilidir:

*“İşte bugün sizin dininizi kemâle erdirdim ve üzerinizdeki nimetimi tamamladım. Sizin için din olarak İslâm'ı beğendim” (Kur'ân: Maide (5), 3).*

*“Kesin olarak bilesiniz ki bu kitabı kuşkusuz biz indirdik ve onu mutlaka koruyan da yine biziz. (Kur'an: Hicr (15), 9).*

Bir başka deyişle İslâm ne insan eliyle oluşturulmuş ne de insan gücüyle değiştirilmesi mümkün olan bir dindir. Bütün insanlığa ve âlemlere rahmet vesilesi olarak gönderildiği halde (Kur'an: Enbiya (21), 107) beşer olması hasebiyle Hz. Muhammed de “zelle” olarak ifade edilen ufak tefek

hatalar yapmış ve özellikle din ile direkt ilgisi olan konular bağlamında da Allah tarafından itab ayetleriyle uyarılmıştır. Bu da Hz. Muhammed'in kendi başına bir din kurucusu veya başka bir açıklama ile İslâm dininin Hz. Muhammed'in kendi iradesiyle oluşmuş bir din olmadığını göstermektedir. Hz. Muhammed, tıpkı diğer peygamberlerde olduğu gibi ancak Allah'ın kendisine vahiy yoluyla bildirdiği bilgilere sahip olabilmıştır ve bunun dışında Kur'an'a bir ekleme yapmamıştır (Gezgin, 2010, s.108. Sancaklı, 2002, s.446).

Kur'an'da geçen itap ayetleri, bize Hz. Muhammed'in peygamberliğine rağmen bir beşer olarak yine de hata yapabileceğini ve böylece Hristiyanların Hz. İsa hakkında yanıldıkları gibi Müslümanların da kendi peygamberleri hakkında bir ifrata sapmamalarının önüne geçmek için aslında bütün insanlar için evrensel bir uyarı niteliği taşımaktadır. Ve burada vahiy ile kul-peygamber bağlamındaki farkı ortaya koymak açısından altının çizilmesi gereken belki de en önemli gerçek, bu durumun Hz. Muhammed tarafından gizlenmemiş olması ve itap ayetlerinin de Kur'an'da bütün ayrıntılarıyla yer almasıdır. Örnek teşkil etmesi bakımından içlerinden belki de uyarı derecesinin şiddeti açısından en çarpıcı ve en sert olan şu ayet gösterilebilir:

“O putperestler, sana vahyettiklerimizden başka şeyleri yalan yere bize yamayasın diye neredeyse seni ayartıp ondan saptıracaktılar, işte o zaman seni kendilerine dost sayacaklardı. Hatta seni yerinde sağlam tutmasaydık neredeyse -biraz da olsa- onlara kayacaktın! Ama o zaman sana hayatın ve ölümün sıkıntılarını kat kat tattırırdık; sonra bize karşı kendin için hiçbir yardımcı da bulamazdın!” (Kur'an: İsrâ (17), 73-75)

Hz. Muhammed, kendince iyi niyetli olarak putperestleri İslâm'a çekmek ve Müslümanlara güven ortamı sağlamak düşüncesiyle putperestlerin bazı haksız tekliflerine kabul edecek noktaya gelmişti. Ancak C. Hak, tekliflerin tevhit inancıyla ters düştüğünü ve kabul edilmesi halinde gelişmelerin Müslümanların lehine olmayacağını daha önceden bildiği için, Hz. Muhammed'in bu tehlikeli girişimin önünü, bu ayetlerle kesmiştir. Eğer Allah, elçisinin kalbine tevhit inancına ters olan bu hatalı tutum ve davranıştan ivedilikle vazgeçmesini sağlayan uyarı mahiyetindeki doğru bilgileri vahyetmemiş olsaydı, bizzat Hz. Muhammed de bu tavizkâr yaklaşımı sebebiyle dünyada da ahirette dehşetli sıkıntılar yaşayacaktı. Bu itab ayetleri, Hz. Muhammed'in önce kul, sonra peygamber olduğunu ve Allah tarafından indirilen ayetlerin bir insan ürünü olamayacağını açıkça göstermektedir.

Bu anlamda İslâm'ın sosyal hayata yönelik bütün tedbir ve politikaların hukukî kaynağı, ilahî menşelidir. Uluhiyet düşüncesi, Müslümanların günlük hayatlarına varıncaya kadar bütün bir sosyal sistemi kapsamına alan ulvî bir bakış tarzıdır. İlâhî kanunlara aykırı olmadıkça istişare/demokrasi yoluyla Müslüman yöneticiler, toplumun lehine her türlü sosyal içerikli kanunlar çıkarmakla yükümlüdür (Sırma, 1994, s.27).

İslâm'a göre vahiy kaynaklarına dayanan bir sosyal sistem oluşturmak, hikmete binaen toplumların en fazla faydasına olan bir yaklaşımdır. Bu hakikati er veya geç görecek olan bilim insanlarından kabullenenler, geliştirdikleri sosyal teorilerini gayri ihtiyari olarak buna göre yeniden gözden geçirmek mecburiyetinde olacaktır. Allah, Kur'an'ın sosyal hayata dair verdiği ilahî bilgilerin doğru ve geçerli olduğu yönündeki bu hakikati şu şekilde açıklamaktadır:

*“Bu (Kur'ân) ise bütün âlemlere (insanlara) kesinlikle bir öğüt ve uyarıdır. Ve onun bildirdiklerinin gerçekliğini bir zaman sonra (mutlaka) öğreneceksiniz.”* (Kur'ân: Sad (38), 87-88).

### **İslâm, Teomorfizm ve Antropomorfizmi Değil, Tevhidi Esas Alan Bir Dindir**

Marx, Hristiyanlığı kabul etmiş, ezilmeyi içine sindirmiş ve iç çeken talihsiz bir dindar insan tasviri yaparken, onun çaresizlik içinde cennetin hayalî gerçekliğinde “Üstün İnsan” (Übermensch) aradığından bahsetmektedir (Marx, 1981, s.25). Marx, “Üstün İnsan” üzerinden Tanrı'yı tanıtmakla aslında dinin kendisinden ziyade bozulmuş olan Hristiyanlığın teomorfizm (Hz. İsa'nın ilahlaştırılması) ve antropomorfizm (Tanrı'nın insanileştirilmesi) görüşleriyle alay etmiştir. Bilindiği gibi eski pagan inanç sisteminde örneğin Eski Mısır'da ölen firavunların hepsine, üstün insanî meziyetler yani tanrısal sıfatlar verilerek, teomorfizmin doğmasına sebebiyet verilmiştir.

İsevilik dini de zamanla bu batıl cereyanların etkisi altında kalarak Tanrı'ya, Hz. İsa üzerinden insanî vasıflar verilmiş oldu. Böylece İsevilikten uzaklaştırılan Hristiyanlık dini, bir taraftan Hz. İsa'ya tanrısal vasıflar verilerek teomorfizm, diğer taraftan da Tanrı'nın insanlaştırılması ile antropomorfizm ile tahrif edilmiş oldu. Başlangıçta tevhit inancına uygun olarak tek Allah'a inanan İseviler, zamanla üçlü (trinite) ve tamamen antropomorfik bir Tanrıya inanır hâle gelmiştir (Seyyar, t.y.).

Marx'ın dine ve Tanrı'ya yönelik eleştirel görüşleri, bu yönüyle bütün dinlere ve özellikle İslâm'a yönelik olmaktan çok Teomorfizm ve Antropomorfizm etkisinde kalan Hristiyanların Tanrı ile kendi aralarında kurdukları akıl dışı manevî bağa yöneliktir. İslâm ise, bir din olduğu kadar aynı zamanda toplumların huzur içinde yaşamalarını sağlayan bununla ilgili olarak birçok düzenleyici enstrümana sahip olan bir sosyal nizamdır. Buna bağlı olarak bu son dini tebliğ eden Hz. Muhammed de, hem bir peygamber, hem de bir kul (insan) vasfı taşıyan sosyal ve siyasî bir liderdir. Hz. Muhammed, kendisinin ilahlaştırılması ihtimaline karşı olarak hayatı boyunca şu sözleriyle herkesi uyarmıştır:

- “Ben ancak bir kulum (insanım), kullar gibi yer, kullar gibi içerim.” (Süyûtî, C. 2, 1419).

- “Ben ancak bir insanım. Göz (herkeste olduğu gibi bizde de) yaşarır, kalp ürperir. Fakat biz Rabbimizin hoşnut olmadığı bir şeyi söylemeyiz.” (Buharî (a), Cenaiz, 43).
- “Ben sadece tebliğ ediciyim. Tebliğci olarak gönderildim, zorlaştırıcı olarak değil. Hidayet veren Allah’tır. Ben sadece taksim edelim, veren Allah’tır” (Müslim, Talak, 29).

Hiz. Muhammed, kendi zamanında da Hristiyanların Hiz. İsa’yı abartılı bir şekilde övmek suretiyle bir peygamberi tanımladıklarını görünce sahabilerine bu sapma riskine karşı uyarmıştır. Bu bağlamda Hiz. Ömer’in Hiz. Muhammed’in minberde iken şunu duyduğunu söylemiştir: “Hristiyanların Meryem oğlu İsa’ya yaptıkları gibi, beni aşırı şekilde övmeyin! Ben ancak Allah’ın kuluyum. Bana ‘Allah’ın kulu ve Rasûlü’ deyin!” (Buhari, Enbiyâ, 48). Hadis metninde geçen “beni aşırı şekilde övmeyin” anlamına gelen ifade, aynı zamanda “bâtıl bir övgüyle, bende olmayan şeyleri söyleyerek, hakkımda yalan söylemeyin” manasını da taşımaktadır (Ünal, 2011).

Hiz. Muhammed vefat ettiğinde Hiz. Ebu Bekir’in peygamberliğinin yanında insanlık yönünü de hatırlatan şu tespiti tarihe geçmiştir: “Kim ki Muhammed’e tapıyorsa, bilsin ki Muhammed ölmüştür. Kim ki Allah’a ibadet ve kulluk ediyorsa, bilsin ki Allah, Hayy’dır (ölümsüzdür).” (Buharî (a), 3, 95).

Hiz. Ebu Bekir, bundan sonra sözlerinin doğruluğunu teyit eden Allah’ın kitabından şu iki ayeti okumuştur: “*Muhammed, ancak bir peygamberdir. Ondan önce de peygamberler gelip geçmiştir. Şimdi o ölür veya öldürülürse gerisingeriye (eski dininize) mi döneceksiniz? Kim gerisingeriye dönerse, Allah’a hiçbir zarar veremez. Allah, şükredenleri mükâfatlandıracaktır.*” (Kur’an: Âl-i İmrân (3), 144).

İslâm inancına göre ne Hiz. İsa’ya, ne de Hiz. Muhammed’e tapılır. Çünkü tevhit inancına göre kim Allah’tan başka bir varlığa ilah gibi taparsa o, Allah’a açıkça şirk koşmuş olmaktadır. Onun için İslâm, “beşer-Resul” kimliği ile öne çıkan başta Hiz. Muhammed olmak üzere hiçbir peygamberi âdeta insanüstü bir hilkat garibesine dönüştürülmesine izin vermemektedir.

## **İslâm, Sadece Ahirete Değil, Düalizm Ekseninde Dünyaya Hitap Eden Sosyal ve Evrensel Bir Dindir**

İslâm, dünya ve ahiret dengesini en mükemmel bir şekilde kurmuş bir din olarak “dünyevilik ve uhrevîlik birliği” şeklinde tanımlayabileceğimiz düalizm ilkesini tek koruyabilen bir inanç sistemidir. Medine toplumunun devlet başkanı olarak Hiz. Muhammed, krallara gönderdiği İslâm’a davet mektuplarında sırasıyla Allah’a ve Peygambere imandan sonra namaz ve toplumda sosyal adaleti tesis edecek olan zekâtı da dillendirmiştir (Hamidullah, 1997, s.90-113).

Allah'a bakan yönüyle manevî bir ibadet türü olan namazın dışında topluma bakan yönüyle de bir sosyal ibadet türü olan zekâtın da anılması, İslâm'da maddî ve manevî hayatın ayrılmaz bir bütün olduğunun açık delilidir. Nitekim Hz. Muhammed, Medine'ye hicret ettikten sonra *"Onları (zengin Müslümanları) arındırmak (maddî yönden vergilendirmek) ve (manevî/uhrevî yönden) temize çıkarmak üzere mallarından sadaka (zekât) al!"* (Kur'ân: Tevbe (9), 103) kesin ilahî emir gereğince bir nevi sosyal maksatlı bir vergi olarak değerlendirebileceğimiz zekât modelini hayata geçirmiştir.

İslâm, dünyaya bakan yönüyle toplumsal düzeni ve sosyal adaleti ayakta tutacak birçok sosyal politika vasıtasına sahiptir. Bu bağlamda bir sosyal politika aracı ve finansman kaynağı olan zekât, toplumu birbirinden ayıran ve birbiriyle çatışan sınıflara bölmenin önünde en büyük engel olması hasebiyle günün sosyo-ekonomik şartlarına uygun hâle getirilerek, bütün çağlar için geçerli olan bir sosyal dayanışma modelidir. İslâm, zekât verme kültürüne sahip olan zengin insanların kendileriyle ve içinde yaşadıkları toplumla yabancılaşmayacağını vaat etmektedir. Bu bağlamda İslâm'ın ana gayesi, hiçbir ayırım yapmaksızın herkese hem dünyevî hem de uhrevî mutluluğun (saadet-i dâreyn) kaynaklarını sunmaktır (Dinçer, 2019, s. 183-200).

Şunu da burada açıkça belirtmek gerekir ki İslâm, dünyevî boyutuyla bütün insanlara hitap eden evrensel bir dindir. Nitekim Kur'ân, Allah katında kabul görececek yegâne dinin İslâm olacağı gerçeğini ilgili âyette şu şekilde açıkça ortaya koymaktadır: *"Kim, İslâm'dan başka bir din ararsa, bilsin ki kendisinden (böyle bir din) asla kabul edilmeyecek ve o, ahirette ziyan edenlerden olacaktır."* (Kur'ân: Al-i İmran (3), 85).

Kur'ân'a göre gayrimüslimlerin ziyana uğramaları, ancak ahirette söz konusu olmaktadır. Bir başka deyişle insanlar, dünyada herhangi bir dine inanmak ile inanmamak konusunda özgürdür. İslâm dinini kabul etmeyenlerin zarara veya kayba uğramaları dünyada asla söz konusu değildir. Nitekim ilgili âyet, inanç konusunda herkesin hür olduğunu ve plüralist bir toplumda herkesin farklı inançlara sahip olarak birlikte sosyal barış içinde yaşayabileceklerini veya yaşamaları gerektiğini öğütlemektedir:

*"Sizin dininiz (bâtil inancınız, dünya görüşünüz, hayat tarzınız vb.) size, benim dinim de bana..."* (Kur'ân: Al-i İmran (109), 6).

İnançlarda özgürlük temel ilkesinden yola çıkarak, İslâmî bir sosyal sistemde veya toplumda yaşayan hiç kimsenin inancına dokunulmamaktadır. Bu yönüyle İslâm, bütün insanlık için gönderilmiş en son din olarak gayrimüslimlerin hem inançlarını koruma altına almış hem de hayatın idamesi için, eşit sosyal haklar tanımıştır. Onun son elçisi Hz. Muhammed, Kur'an'ın ilahî mesajları doğrultusunda sosyal/dünyevî unsurlar bağlamında insanların ihtiyaç duyacağı her şeyi anlatmış ve bunların bir insan hakkı olarak uygulanmasını istemiştir. Allah, Kur'an'da bu gerçeği açıkça beyan etmektedir: *"Ve Biz, seni (Hz. Muhammed'i) insanların hepsi için*



müjdeleyici ve nezir (uyarıcı) olmandan başka bir şey için göndermedik. Fakat insanların çoğu bilmezler.” (Kur’an: Sebe (34), 28).

Hiçbir ayrımcılık yapmadan bütün insanların temel sosyo-ekonomik ihtiyaçlarını tam olarak karşılaması açısından İslâm âlemşümuldür, yani küresel boyutuyla kendi içinde tutarlı ve evrenseldir. İslâm, dünyevî hayata yönelik uygulamalarda inanç ayrımı gözetmemekte ve dolayısıyla hangi inanç sistemine bağlı olursa olsun herkesin sosyal güvenliğini ve geleceğini değişik sosyal politika vasıtalarıyla temin etmektedir. Bir devlet başkanı olarak Hz. Muhammed, Medine’deki toplumsal değişimin etkilerini de dikkate alarak, bireysel alanda ortaya çıkan yeni sosyal sorunlar karşısında bizzat kendisi sosyal politika tedbirlerine müracaat etmiştir. İslâm sosyal güvenlik sisteminin öncelikli görevlerinin başında başta yardıma ve desteğe muhtaç olan sosyal kesimler olmak üzere halkına hizmet etmek olduğunu şu hadislerde açıkça görmek mümkündür:

“Korunmaya muhtaç aciz (kendi kendine yeterli olmayan) kimselerin sorumluluğu bize (devlete) aittir.” (Buhari (a), Feraiz, 25).

Bir başka kaynakta aynı hadis, şu şekilde verilmektedir:

“Kişinin ölümünde bıraktığı mal, varislerine aittir. Borç ve yoksul aile bırakan kişinin yükü (sosyal himayesi) ise, bize (devlete) aittir.” (Buharî, 1979b; 1077).

## **İslâm, Uyuşturan Değil, İnsanları Akletmeye Davet Eden ve Bilinci Esas Alan Bir Dindir**

İslâm, toplumları ahyon misali uyuşturmaktan uzak bir dindir. Tam aksine Kur’an, 70 kadar ayette bilinçli bir toplum oluşturabilmek adına insanları düşünmeyi, akletmeyi, akli doğru kullanmayı tavsiye etmektedir. Aşağıdaki iki âyet, buna bir örnektir.

*“Bu Kur’an, ayetlerini düşünsünler ve akıl sahipleri öğüt alsınlar diye sana indirdiğimiz mübarek bir kitaptır.”* (Kur’an: Sâd (38), 29).

*“Bu, bizim indirdiğimiz ve (hükümlerini) farz kıldığımız bir suredir. Düşünüp öğüt almanız için onda apaçık ayetler indirdik.”* (Kur’an: Nur (24), 1).

İslâm, insanların akıllarını doğru kullanabilmeleri için, Kur’an’da geçen ayetlerin hikmeti ekseninde düşünmelerini önermektedir. Aksi takdirde düşünen insan, aklını doğru yolda kullanma fırsatını yakalamayacak ve hakikate erişemeyecektir. Hz. Ali’nin ifadesiyle “akıl bozulmasının sebebi hevadır.” (Yılmaz, 2003, s.36). Bu bağlamda akıl sahibi bir düşünürün dahi, hevaya kapılması yani zihnini ve gönlünü keyfî ve nefsanî isteklere itirazsız olarak uyması durumunda sosyal hadiseleri doğru analiz edemeyecektir. Hevadan uzak fitrî bir düşünce ise zihnî/manevî kaynakların bir bütün olarak değerlendirilmesine imkân sağlayacaktır. Kısacası aklın yanında ruh, kalp, vicdan gibi diğer manevî kaynakların da düşüncenin bir parçası olması kişi, hakikat yolunda mesafe kat edilebilecektir. Kur’an, akletmeyen

kalplere sahip olan insanların manevî yönden körelmeleri sebebiyle hakikate erişemeyeceğini şu tasvirlerle bildirmektedir:

*“Yeryüzünde gezip dolaşmadılar (dolaşmıyorlar) mı ki, düşünecek (akledecek) kalpleri, işitecek kulakları olsun? (Dolaştılar, ama ibret almadılar). Çünkü gerçekte gözler değil, göğüslerdeki kalpler (kalp gözleri) kör olur.”* (Kur’ân: Hac (22), 46).

İnsanlar, akıllarını doğru kullanmamaları sonucunda bilinçli bir toplum oluşturamayacakları gibi hevedan kurtulamayan düşünürler de bozulan sosyal düzeni ıslah edecek doğru bir düşünsel donanıma sahip olamayacaktır. İlginç olan Marx gibi düşünürler de bütünlük arz etmeyen sosyal teorilerinde ısrarcı olduklarından dolayı bu hakikati göremeyecek kadar bilinç ve(ya) bilişsel farkındalıktan yoksun görünmektedir. Aşağıdaki ayet, bu keyfiyeti çarpıcı bir şekilde tasvir etmektedir:

*“Onlara (akıllarını doğru kullanmayanlara) ‘Yeryüzünde (ilahî) düzeni bozmayınız’ denildiğinde, ‘Hayır, biz yalnızca ıslah edenleriz’ derler. Biline ki, gerçekten bozanlar onların ta kendileridir, ama farkında olmuyorlar (o bilinçte değillerdir). Onlara ‘Diğer insanlar gibi siz de (doğru aklederek) iman ediniz’ denildiğinde, ‘Akılsızların inandıkları gibi biz de mi inanalım?’ derler. Biline ki, asıl akılsızlar onlardır, fakat bilmezler (o bilinçte değillerdir).”* (Kur’ân: Bakara (2), 11–13).

Akıllarını kalbî bağlantılı olarak bilinçli bir şekilde kullanmayan bütün sosyal bilimcilerin teorileri, bu bağlamda eksiktir ve eleştiriye hak etmektedir. Marx, manevî kaynaklardan uzak bilinçsiz düşünmeye bağlı sosyal teoriler geliştirmenin sonuç itibarıyla nereye varacağını belki tahmin edememiştir. Marx'ın din eleştirisi bağlamındaki sosyal teorileri, sahibinin ve akabinde bu teorileri reel komünizme dönüştüren siyasî savunucuların nefislerine/ideolojilerine ne kadar hoş gelmiş olsa da netice itibarıyla örneğin eski Doğu Blok ülkelerinde milyonlarca insanın temel haklarının ellerinden alınmalarına, sürgünlerine ve ölümlerine sebebiyet vermiştir. Bu yönüyle Marx, bozuk olan bir sosyal düzeni fikirleriyle ıslah etmekten ziyade komünist sistemin oluşturulmasına düşünsel yönden öncü konumuna gelmiş olmasıyla büyük toplumsal felaketlerin de müsebbibi olmuştur.

## **İslâm, İnsanı Yabancılaştıran ve Şeyleştiren Değil, Kendi Ruhuyla Barışık Olmasını Sağlayan ve İnsanı Halife Makamına Yükselten Bir Dindir**

Beynin ve bedenin bütün farklı fizyolojik ve biyokimyasal unsurlarının canlı olmasını ve aralıksız olarak ahenkli çalıştırılmasını sağlayan ruh, her şeyden önce Kur’an’da (İsra (17), 85) ifade edildiği üzere, Yaratan'ın yüce emrinden (makamından) gelmiş, yani nurdan yaratılmış nuranî bir varlık olduğu kadar mükemmel işleyen gizemli bir ilahî kanundur. Ana rahminde kalbin atışından insanın ölümüne yani ruhunu teslimine kadar işleyen bu

kanun, ilahî menşeli olmasından dolayı, büyük bir hakikatin çekirdeği, özel fitrî bir mevhibe ve gizli meziyetler içeren zengin bir programdır (Özcan-kaya, 1999).

Allah, topraktan yarattığı insanın bedenine yeryüzünde eşrefi mahlûk (en üstün varlık) ve halife olsun diye kendi uhdesinden ruh üflemiştir. En üstün bir değere sahip olacak bir halife yaratacağını da meleklerine daha önceden bildirmiştir (Kur'ân: Bakara (2), 30). Halife, genel bir yaklaşımla "vekil, yardımcı, asil olanın yerine geçmek" anlamlar içeren bir kelimedir. Dolayısıyla en şerefli meziyetlere sahip olan insanlar, manevî ve sosyal sorumluluklarını yerine getirdiklerinde yeryüzünde sosyal adaletin tesisi için, insanlara hizmet etmeyi bir sosyal ibadet olarak telakki eden toplum içinde Allah adına hükmeden Allah'ın veli ve vekil kullarıdır. Allah'ın kendine ait bazı sıfatları insanî ölçüler içinde insanlara bahşetmiş olması ve onlara dünyada yaşadıkları müddetçe halifelik görevi vermesi, kişileri asla ilahlaştırmamakta (Aydın, 1999, s.178) ama onlara nefislerine uyararak, bu sosyal/manevî sorumluluğu unutmalarından veya kalplerinden atmalarından dolayı gaflet ve sapma içinde olanlara uyarma görevi vermektedir.

İslâm'a göre kalben akletmeyip ruhlarına karşı manevî sorumluluklarını yerine getirme bilincini göstermeyen insanlar ise, hem kendileriyle (yani ruhlarıyla), hem de Allah'ın ruhundan özel bir parça taşımalarına bağlı olarak Yaratan ile yabancılaşmaktadır. Bu anlamda veya bu sebepten dolayı insanlar, "şeyleşen" ruhsuz veya ruhu bozulan varlıklara dönüşmektedir. Kendi ruh dünyalarına yabancılaşan insanlar, aynı zamanda toplumsal adaletin oluşumuna da zemin hazırlamaktadır. Buna göre sömürü düzenin oluşması, ruhen/ahlâken/fitraten bozulan insan kimliğinde ve bunun bir devamı olan toplumda aranmalıdır. Kur'ân, bu hakikati şu şekilde açıklamaktadır:

*"Gerçek şu ki, bir toplum nefislerini (insanlar ruhlarını, fitrata uygun bir biçimde) değiştirmedikçe, Allah da onların genel durumunu (içinde yaşadıkları toplumu ve sistemi) değiştirmmez."* (Kur'an: Ra'd (13): 11).

Bir başka ifadeyle toplumu oluşturan bireyler, kendi iç dünyalarına ait manevî özelliklerini fitrata uygun bir şekilde topluca değiştirmeye başladıklarında Allah da merhametinin bir gereği olarak onların içinde yaşadıkları toplumsal düzenini kendi lehlerine olacak bir şekilde değiştirecektir. O halde insanlar, bilinçli bir şekilde ruh dünyalarını akli selim ekseninde geliştirmeleri durumunda arzu ettikleri âdil bir sosyal düzene de kavuşacaktır.

Tarihte başta peygamberler olmak üzere Halife Ömer İbni Abdülaziz gibi onların yolundan giden sosyal duyarlı ve hakperest siyasî liderler, insanların gönüllerini kazanarak, Allah ile Kul arasındaki manevî bağlarını tevhit inancına uygun bir şekilde tesis edebilmiş ve inkılabı bir yaklaşımla toplumda baş gösteren insan sömürüsü gibi bütün toplumsal ve ekonomik olumsuzlukları ortadan kaldırmış ve sosyal adaleti sağlayabilmiştir (Seyyar, 2007b, s.78-81).

## SONUÇ

Tarihsel süreçte dinler, sosyoloji disiplinin oluşumunda önemli bir rol almıştır ve sosyoloji biliminin çatısı altında din sosyolojisi ismi altında müstakil bir bilim dalı ortaya çıkmıştır. Seyyar'ın (a) da ifade ettiği gibi, dinlere yönelik eleştirel sosyal teoriler, ne kadar eski de olsa günümüzde de din sosyolojisi bağlamında halen etkisini göstermektedir (2007; s.326). Bilindiği üzere din ekseninde ortaya çıkan sosyolojik teoriler, dinlerin toplumsal yapı üzerindeki etkilerinin tarihsel süreç içindeki değişimini ele almak suretiyle din toplum arasındaki karşılıklı etkileşimi değerlendirmektedir. Bu anlamda bir sosyal teori olarak makro kuramlar içinde ortaya çıkan Fonksiyonalizm (İşlevselcilik), toplumun sosyo kültürel ve dinî unsurların işlevlerini ve gayelerini araştırmaktadır

Karl Marx ise, fonksiyonalist din sosyolojisinden ve sosyal felsefeden farklı olarak dinin toplumun ve özellikle bireyin üzerindeki pozitif faydalarına hemen hiç yer vermemektedir. Bunun yerine dinin insanlar üzerindeki "afyon" yani uyuşturucu etkisine vurgu yapmaktadır. Marx'ın din eleştirisinin temelinde insanların kendi iradeleriyle kendilerine uygun bir din oluşturduğu ve bu "dinî yabancılaşma"nın da toplumsal düzeni bozduğu fikri yatmaktadır. Bu mantıkî bağlamda, ihtilal yoluyla yeni bir toplumsal düzenin zemini oluşturulmalıdır. Marx'ın din eleştirisinde insanlar tarafından icat edilen ve toplumsal adaletsizliğe yol açan bir faktör olarak din, teomorfizm ve antropomorfizm ile tahrif olmuş Hristiyanlıktır.

Marx'ın insan eliyle tahrif edilmiş Hristiyanlığın toplum ve sistem üzerindeki işlevsel yönünün eksikliğini ve(ya) etkisizliğini görerek, din eleştirisinde bulunmasını belirli bir dereceye kadar makul görmek mümkündür. Gerçekten Hristiyanlık, sosyal adaletsizliğe yol açan kapitalist sistemi değiştiremediği ve değiştirilmesi yönünde etkili vasıtalara sahip olmadığı için, dünyevî saadet için çaba göstermek yerine insanları teselli etmek amacıyla ahirete yönlendirmiştir. Dolayısıyla Hristiyanlık, Marx'ın ifadeyle inşalara dünyada "gerçek huzuru" ("wirkliches Glück") veremediği için, tarih boyunca ve özellikle sanayi devrimi sürecinde zulme uğrayan insanları akıl yoluyla sisteme karşı bilinçlendirmek yerine afyon etkisi yapan uhrevî tesellilerle âdeta uyuşturmuştur.

Marx, bir sosyal bilimci olduğu için, Martin Luther gibi Katolik Kilisesine karşı protesto mahiyetinde Hristiyanlığı reforma etme ihtiyacı duymaktan çok topyekûn dine (Hristiyanlığa) karşı bir tavır alarak, hem ateizme yönelmiş, hem de din ve toplum arasındaki ilişkinin bütünüyle ortadan kaldırılmasına yönelik bir fikrî girişimde bulunmuştur. Marx, sermaye tarafından sömürülen bütün dünya proletaryanın birleşmesini ve özel mülkiyetin ortadan kaldırılmasını önermiştir. Bu gerçekleştiğinde bir teselli ve avutma maddesi olarak gördüğü dinin, kendiliğinden ölüme mahkûm olacağını düşünmüştür. Karl Marx'ın din eleştirisine karşı İslâmî eleştirinin özeti şu şekilde belirleyebiliriz:

- Marx'ın dine eleştirel bakışı, daha çok bir kurum olarak Hristiyanlığın tarihte yol açtığı insanlık dışı uygulamalarına yöneliktir. Marx, eleştirilerinde dinler (ve özellikle İslâm dini) ve kilise kurumu ayırımı yapmadığı ve diğer dinler (ve özellikle İslâm) hakkında hemen hiçbir bilgi sahibi olmadığı için, din eleştirisinin Hristiyanlık dini ile sınırlı kalmış olduğunu söyleyebiliriz.
- Marx, insanları sadece toplumsal boyutuyla ele almış ve ruhî/fitrî yönlerini/ihtiyaçlarını göz ardı etmiştir. Ruhuyla barışık olmayan insanların bozulabileceğini, buna bağlı olarak toplumsal düzenin de tahrip olabileceğini, dâhilî/haricî ahlâkî yaptırımlarla insanların ve bu bağlamda toplumsal düzenin de düzelebileceği gerçeğini bilerek veya bilmeyerek göz ardı etmiştir.
- Marx'ın Allah-İnsan münasebeti ile ilgili tezi, bütün monoteist (tevhidi) dinlere aykırıdır. İslâm'a göre insan, değil Allah'ı yaratmak, Allah tarafından yaratılmış bir varlıktır. Her insanın aslî misyonu, kendi ruhunu ve Allah'ı bilmek, O'na kulluk görevini layıkıyla ifa etmek ve insanî ilişkilerde başkalarına zarar vermeden kul (insan) hakkına riayet etmektir.
- Marx'ın Tanrı algısı ve eleştirisi tahrif olmuş Hristiyanlığın antropomorfizm doğrultusunda oluşturulmuş bir hayalî Tanrı bakışı ekseninde odaklanmıştır. Marx'ın Din ve Tanrı eleştirisi, İslâm'ın tevhit bağlamındaki Allah olgusuna yönelik değildir. Hristiyanlıktan farklı olarak İslâm, Allah'tan başka ilah olmadığına inanmayı esas alan hakikî bir dindir. İslâm, bir insan ürünü olmaktan uzaktır. O, ilahî vasfını kıyamete kadar koruyacak olan vahye dayanan bir dindir.
- Marx, bireyi her şeyden üstün tutmak suretiyle idealize ederken, İslâm'ın insana eşrefi mahlûk düzeyinde baktığından ve buna bağlı olarak ona Halife sıfatıyla en yüce toplumsal sorumluluklar yüklediğinden habersizdir. Kalbî düşünceyi ve aklî hissetmeyi esas alan İslâm, diğer dinlerden farklı olarak sadece ahirete değil, düalizm ekseninde dünyaya da hitap eden sosyal ve evrensel bir dindir. Nihayetinde İslâm, insanı yabancılaştıran değil, kendi ruhuyla barışık olmasını ve dolayısıyla âdil bir sosyal nizam oluşturabilen bir dindir.
- Marx, erken İsevilik dininde olduğu gibi özellikle İslâm dininin köleliğe, faizci kapitalist sömürü sistemine karşı olduğu gerçeğini ya görmezlikten gelmekte ya da özellikle İslâm'ın sosyal hayata dair düzenleyici hükümlerini bilmemektedir. Karl Marx'ın, yaşadığı dönemin sosyo-kültürel ve ekonomik yapısının gayri âdil yansımalarının ortadan kaldırılmasına yönelik olarak ideolojik eleştirilerini yaparken, yüzyıllardan beri başta emek sınıfı olmak üzere geniş halk kitlelerinin sömürülmesinde önemli bir paya sahip olduğunu

düşündüğü Hristiyanlığı ve kiliseyi bu eleştirilerden muaf tutması düşünülemez.

Marx, din eleştirisinde monoteist dinlerin ortaya çıkış amaçları açısından zulmü ve insan sömürsünü meşru saydığına dair ciddi bir görüş ortaya koymamıştır. İnsana ve yaşama hakkına değer vermeyi öngören monoteist dinlerin zaten böyle bir amacı olamaz. Ne var ki İsevilğin Hristiyanlığa dönüşmesi ile birlikte temeldeki tahrif gerçeği, uygulamadaki zulüm dönüşümlerine zemin hazırlayıcı bir rol oynamış olduğunu Marx, radikal değişimlerin yaşandığı 19. asırda görmüştür. Bu bağlamda Marx'ın din eleştirisinin kapsamının ağırlıklı olarak tahrif edilmiş Hristiyanlık için daha açıklayıcı olduğu söylenebilir.

Diğer taraftan İslâm'ın dünya görüşünde toplumun maddi yönden en zayıf toplumsal kesimlerine yönelik refah sağlayıcı zekât gibi sosyal transferlerin varlığı, özel mülkiyeti ortadan kaldırmadan da sosyal adaletin temin edilebileceğinin bir göstergesidir. Dolayısıyla toplumsal barış için vazgeçilmez olan somut sosyal politika konseptlerinden mahrum olan Hristiyanlığın eksikliklerini eleştirmek, bugün bile ne kadar geçerli ise, İslâm'ın küresel sosyal barışın ve adaletin teminine yönelik evrensel insanlık ve kardeşlik mesajlarını kulak vermek de o kadar önemli hale gelmiştir.

## KAYNAKÇA

- Aydın, H. (1999). *İlim, felsefe ve din açısından yaratılış ve gayelilik (Teleoloji)*. 4. Baskı. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları;
- Bienert, W. (1974). *Der überholte Marx: Seine religionskritik und seine weltanschauung kritisch untersucht*. Stuttgart: Evangelisches Verlagswerk.
- Brockhaus-Enzyklopädie. (1991). "Marx, Karl", in: Bd. 14, 19. völlig neu bearb. Auflage, Mannheim: Brockhaus Verlag.
- Buharî, M. b. İ. (a). (1401/1981). *Sahîhu'l-Buhârî*. İstanbul: Çağrı Yayınları.
- Buharî, M. b. İ. (b). (1979). *Tecrid-i sarîh tercüme ve şerhi*; C. 7. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Dinçer, S. (2109). Yoksullukla mücadelede modern zekât modeli ekseninde zenginlik ve yoksulluk ölçütü (Nisabı). *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 8(21), 183-200.
- Fischnaller, J. (2015). *Der Religionsbegriff bei Karl Marx und Max Weber – Ein multidimensionaler Vergleich*. Master of Arts (MA). Viyana: Üniversite Yayınları.
- Friedenthal, R. (1990). *Karl Marx. Sein Leben und seine Zeit*. München: Piper Verlag.
- Gezgin, A.G. (2010). *Kur'an'da Hz. Peygamber'e Yapılan Uyarılar*. İstanbul: Rağbet Yayınları.
- Gollwitzer, H. (1967). *Die marxistische Religionskritik und der christliche Glaube*. Tübingen: GTB Verlag.

- Hamidullah, M. (1997). *El-Vesaiku's-Siyasiyye (Hz. Peygamber Döneminin Siyasi-İdari Belgeleri)*. (Çeviri: Vecdi Akyüz). İstanbul: Kitabevi.
- Höhle, T. vd. (1960). Franz Mehring: Karl Marx, Geschichte seines Lebens, 2. Aufl. Berlin: Dietz Verlag.
- Kadenbach, J. (1970). *Das Religionsverständnis von Karl Marx*, München: Schöningh Verlag.
- Kur'ân-Kerim, Diyanet İşleri Meali (Yeni), <https://kuran.diyamet.gov.tr>, Erişim: 01.10.-30.10.2019.
- Marschelke, J.-C. (2008). *Jeremy Bentham: Philosophie und Recht*. Berlin: Logos Verlag.
- Marx, K. (1981). *Kritik der Hegelschen Rechtsphilosophie*, in: H. Jochum / K. Heintz: Religionskritik, Konzepte 8, Frankfurt a.M.
- Marx, K. (2008). *Ökonomisch-philosophische Manuskripte*. Leipzig: Meiner Verlag.
- Marx, K. ve Engels, F. (1976). Werke. Band 1: Einleitung: Zur Kritik der Hegelschen Rechtsphilosophie. Berlin/DDR: Dietz Verlag.
- Marx, K. ve Friedrich E. (2014). *Die deutsche Ideologie*. North Charleston: CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Marx, K., Merbach, H. ve Schnickmann, A. (1973). *Das Kapital: Kritik der politischen Ökonomie*. Erster Band, Buch 1: Der Produktionsprozeß des Kapitals. Auflage: 19. Berlin: Dietz Verlag.
- Marx, K.-Engels, F.-Werke, (1976). Band 1: Einleitung "Zur Kritik der Hegelschen Rechtsphilosophie", Berlin/DDR: (Karl) Dietz Verlag.
- McKinnon, A. M. (2005). Reading "Opium of the People": Expression, Protest and the Dialectics of Religion. *Critical Sociology (Brill Academic Publishers)*. Nr. 31. Thousand Oakes: Sage.
- Müslim, b. el-H. (1401/1981) *.Sahîhu Muslim*. İstanbul: Çağrı Yayınları.
- Omura, I. vd (2011). "Karl Marx is my father." The Documentation of Frederick Demuth's Parentage. Tokyo:
- Özcankaya, R. (1999). *Ruh: İçimizdeki biz*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Rjazanov, D. (1985). *Marx und Engels nicht nur für Anfänger*. Berlin: Rotbuch Verlag.
- Sancaklı, S. (2002). Hz. Peygamber'in bazı nitelikleri açısından Kur'an-ı Kerim'de kendisini uyarın âyetlerin analizi, *İslâmî Araştırmalar Dergisi*, 15(3), 435-446.
- Schuchardt, A. (2010). *Entfremdung und Verdinglichung bei Marx und Lukács, Horkheimer/Adorno und Habermas sowie Honneth, Nussbaum und Böhme: Eine Einführung*. München: Grin Verlag.
- Seyyar, A. (2007a). *İnsan ve toplum bilimleri terimleri*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Seyyar, A. (2007b). Ömer İbn Abdülaziz devrinde sosyal politikalar. *Din ve Toplum Dergisi*, 1, 78-81.

- Seyyar, A. (t.y.). *Türk Eğitim sisteminin teomorfik özelliğinin bir sonucu: Çocuklarımızın gözünde atatürk (büstü) tanrısal bir varlıktır*. 12.05.2019 tarihinde <http://www.mirathaber.com/ataturk-bustunu-puta-donusturmek-ataturk-bustunu-canli-varlik-gibi-yagmurdan-korudular-8-1948h.html> adresinden erişilmiştir.
- Sırma, İ. S. (1994). *İslâmî tebliğün Medine dönemi ve cihad*. İstanbul: Beyan Yayınları.
- Süyûtî (2002). *Câmiü-s-Sağır*; C. 2. İstanbul: Yeni Asya Neşriyatı.
- Ünal, İ.H. (2011). *Önce kul sonra Rasûl*. 23.04.2020 tarihinde <http://www.sonpeygamber.info/once-kul-sonra-rasul>, adresinden erişilmiştir.
- Vierzig, S. (2009). *Mythen der Steinzeit: Das religiöse Weltbild der frühen Menschen*. Oldenburg: BIS-Verlag.
- Yılmaz, M. (2003). *Dört halifeden vecizeler sözlüğü*. İstanbul: Şule Yayınları.



**► Yazıların Değerlendirilmesi**

Yazılar, bilgisayar ortamında ve dizgi programlarında kullanılabilir şekilde Word formatında derginin internet sitesinde bulunan **MAKALE GÖNDER** menüsü üzerinden gönderilmelidir.

Dergiye yayımlanmak üzere yollanan makaleler, "kör hakem" yöntemiyle değerlendirilmektedir. Editörler tarafından incelenen ve değerlendirilmesi uygun bulunan çalışmalar, iki ayrı hakeme gönderilmektedir. İki hakemin görüş ayrılığı durumunda, üçüncü bir hakemin görüşüne başvurulmaktadır. Hakemlerden gelen raporlar doğrultusunda, makalenin yayımlanmasına, yazardan hakem raporuna göre düzeltme istenmesine ya da yazının reddedilmesine karar verilmekte ve karar yazara iletilmektedir. Basımı uygun bulunan yazıların, yayımlanıp yayımlanmayacağına ya da derginin hangi sayısında yayımlanacağına editörler karar verir. Yazar, süreç konusunda DergiPark sistemi veya e-posta yoluyla bilgilendirilmektedir.

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'**ne ulaşan yazılar için yanıt verme süresi otuz gündür. Bu süre içinde yanıtlanmayan yazılar ulaşmamış demektir. Yazılarla ilgili olumlu ya da olumsuz görüş yazara mutlaka bildirilir.

Dergiye gönderilen makalelerin değerlendirmeye alınması için ön değerlendirme aşamasında mutlaka aranan şekilsel şartlar aşağıda belirtilmiştir:

- 1- Makale yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır (Kelime aralıklarından atf ve kaynağa yazımına kadar bütün detaylar yazım kurallarına uygun olmalıdır).
- 2- Dergiye gönderilen çalışma **Makale Şablonuna** yüklenerek gönderilmelidir.
- 3- Makale ile birlikte **İntihal Denetim Raporu** mutlaka gönderilmelidir.
- 4- **Makale telif ve etik sözleşmesi** mutlaka doldurulmalıdır.

**► Yazım Kuralları**

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'**ne gönderilen aday makaleler başka bir yerde yayımlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Makaleler APA'6.0 Publication Manual (<http://www.apa.org>) yayın biçimine uygun olarak hazırlanmalıdır.

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'**ne gönderilen yazılar için bir sayfa sınırlaması yoktur. Ancak, yazıların 4000-7000 arası kelime sayısında olması tercih edilmektedir. Gerekli kısaltma ve uzatmalar yazarla iletişim içinde yapılabilir.

Makaleler Türkçe ya da İngilizce olarak yazılabilir. Makalenin her biri en az 150 en fazla 200 kelimeyi aşmayacak şekilde Türkçe ve İngilizce yazılmış Öz ve Abstract'ı, **MAKALE ŞABLONU'nda** aldığı biçimde verilmelidir. Yazının başlığı kısa olmalı ve 15 sözcüğü geçmemelidir. Ayrıca 3 – 5 arasında Anahtar Sözcükler ve Keywords verilmelidir.

Araştırma makalelerinde problem giriş bölümü içinde açıkça belirtilmelidir. Giriş bölümünü sırasıyla yöntem, bulgular, tartışma ve sonuç bölümleri izlemelidir. Deneme-derleme türü makalelerdeki bölüm başlıkları ise içeriğe uygun olarak belirlenmelidir.

Makalelerin **MAKALE ŞABLONU'na** uygun olarak hazırlanmış olması ve ilk sayfa hariç makalenin herhangi bir alanına yazar isim ve adresleri yazılmaksızın sisteme yüklenmesi gerekmektedir.

Yazar(lar) tarafından dergiye ulaştırılan yazının ismi geçen tüm yazarlarca okunduğu, onaylandığı, başka bir dergiye gönderilmemiş olduğu kabul edilir. Yazı yayımlandığı takdirde tüm yayın haklarının yayıncıya devredildiğini yazar(lar) kabul eder. Yayımlanan yazıların içeriğinde olabilecek çarpıtmalardan alıntı yapan sorumludur.

## APA YAZIM KURALLARI VE KAYNAK GÖSTERME YÖNTEMİ

**Metin içinde yazar veya yazarlara yapılan atf****Tek yazar:**

Baysal (1982)'a göre / (Baysal, 1982, s. 26)

**İki yazarlı:**

Wegener ve Petty (1994)'ye göre (...) / (Wegener ve Petty, 1994, s.26)

**Üç ile beş yazar arası:**

**İlk sefer atıf yaparken tüm yazarların adı listelenir;**

(Kernis, Cornell, Sun, Berry, ve Harlow, 1993)

Sonraki atıflarda ise sadece ilk yazarın adı belirtilip “vd.” ifadesi kullanılır

(Kernis vd., 1993, s. 42)

**Altı ve daha fazla yazarlı metinlerde, sadece ilk yazarın adı kullanılıp sonrasında “vd.” ifadesi kullanılır:**

Harris vd. (2001) ifade ettiği üzere (...) / Harris vd. (2001)’ne göre (...) / (Harris vd., 2001, s. 112)

**Yazar adının bilinmediği ya da belirtilmediği durumlarda, parantez ve tırnak içinde metindeki ilk ya da iki kelime kullanılmalıdır:**

Siyasetçiler ve bürokratlar sonuçların kabul edilemez ve skandal olduğunu ifade etmişlerdir (“Die Pisa-Analyse”, 2001).

**Yazar bir organizasyon veya hükümet kurumu ise, ilk atıfta olduğu gibi atıf yapılır: eğer çok bilinen bir kurum ise, sonraki kullanımlarda kısaltması tercih edilir:**

Amerikan Psikoloji Derneği’ne (2000) göre.

İlk atıf: (Mothers Against Drunk Driving [MADD], 2000, s.65)

İkinci atıf: (MADD, 2000, s.65)

**Aynı parantezde birden fazla esere atıfta bulunulduğunda, bunlar harf sırasına göre dizilmeli ve iki eser noktalı virgül ile ayrılmalıdır:**

(Akar, H. 2010, s.65; Çalışkan, 2008, s.65; Dinçer ve Kolaşın, 2009, s.65; Engin-Demir, 2009, s.65; Tunç, 2007, s.65)

**Aynı soyisime sahip yazarlarda, karışıklığı önlemek için ismin ilk harfi de kullanılır:**

(E. Johnson, 2001, s.65; L. Johnson, 1998, s.65)

**Aynı yazarın aynı yıl yayımlanan iki veya daha fazla eserine atıf yapılıyorsa: yıldan sonra (a, b, c) harfleri kullanılır:**

Berndt (1981a)’in çalışmasına göre (...)

**Kişisel iletişim vasıtasıyla ulaşılan mülakatlar, mektuplar, e-maillerde, kişisel iletişim kurulan kişinin adı ve görüşmenin tarihi belirtilmelidir. Ancak, kişisel iletişim yoluyla elde edilmiş veriler kaynakçaya eklenmemelidir:**

(N. AlSayyad, kişisel iletişim, 25 Mart 2012)

N. AlSayyad küreselleşme ve neoliberalizmin (...) (Kişisel iletişim, 25 Mart 2012)

**Dipnotlar ve sonnotlar**

APA yazım stilinde, dipnot ve sonnot kullanımı pek tercih edilmemektedir. Bundan dolayı mümkün olduğu kadar az dipnot kullanılmalıdır. Yalnızca çok elzem bir açıklayıcı not gerektiğinde dipnot kullanılmalıdır.

**Önemli not:**

APA atıf ve kaynakçada “and” yerine “&” kullanılmasını önermektedir. Ancak Türkçede “&” sembolü “ve” yerine kullanılmadığından, Türkçe olarak yazılan metinlerde atıf yaparken ve kaynakça yazarken “&” sembolü kullanılmamalıdır.

Ayrıca, üç kişiden çok yazarlı metinlere atıf yaparken APA “et al.” (Kernis et al., 1993, s.65) kullanılmasını önermektedir. Ancak Türkçe’de “et al.” yerine “vd.” (Kernis vd., 1993, s.65) kullanılmalıdır.

Bununla birlikte, eğer değerlendirilmek üzere HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’ne dergisine gönderilen çalışma İngilizce hazırlanmışsa, bu metinlerde atıf ve kaynakçada APA standartlarına uygun olarak “and” yerine “&” sembolü ve “et al.” kullanılmalıdır.

**Kaynakça yazımı**

**Temel İlkeler:**

**Tek yazar:**

Berndt, T. J. (2002). Friendship quality and social development. *Current Directions in Psychological Science*, 11, 7-10.

**İki yazar:**

Wegener, D. T. ve Petty, R. E. (1994). Mood management across affective states: The hedonic contingency hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 1034-1048.

**Üç ile yedi yazar arası:**

Kernis, M. H., Cornell, D. P., Sun, C. R., Berry, A., Harlow, T. ve Bach, J. S. (1993). There's more to self-esteem than whether it is high or low: The importance of stability of self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1190-1204.

**Yedi yazardan fazla ise; ilk altı yazarın adı listelendikten sonra üç nokta koyup son yazarın adı eklenir. Yedi isimden fazlası yer almamalıdır:**

Miller, F. H., Choi, M. J., Angeli, L. L., Harland, A. A., Stamos, J. A., Thomas, S. T., . . . Rubin, L. H. (2009). Web site usability for the blind and low-vision user. *Technical Communication*, 57, 323-335.

**Organizasyonun yazar olduğu durumlarda:**

American Psychological Association. (2003).

**Yazar bilinmiyorsa:**

*Merriam-Webster's collegiate dictionary* (10. bs.). (1993). Springfield, MA: Merriam-Webster.

**Aynı yazarın iki ve daha fazla çalışması kullanılmışsa; kaynaklar tarih sırasına göre dizilmelidir:**

Berndt, T. J. (1981).

Berndt, T. J. (1999).

**Eğer yazar bir çalışmada tek yazar ve başka çalışmada ortak yazar ise, önce tek yazarlı olan çalışma listelenmelidir:**

Berndt, T. J. (1999). Friends' influence on students' adjustment to school. *Educational Psychologist*, 34, 15-28.

Berndt, T. J. ve Keefe, K. (1995). Friends' influence on adolescents' adjustment to school. *Child Development*, 66, 1312-1329.

**Eğer bir yazarın farklı yazarlarla yayımladığı eserler varsa, sıralama alfabetik olarak ikinci veya sonraki isme bağlı olarak yapılır:**

Wegener, D. T. Kerr, N. L., Fleming, M. A., ve Petty, R. E. (2000). Flexible corrections of juror judgments: Implications for jury instructions. *Psychology, Public Policy, and Law*, 6, 629-654.

Wegener, D. T., Petty, R. E. ve Klein, D. J. (1994). Effects of mood on high elaboration attitude change: The mediating role of likelihood judgments. *European Journal of Social Psychology*, 24, 25-43.

**Bir yazarın aynı yıl yayımlanmış iki veya daha fazla çalışması varsa, (a, b, c) gibi harfler kullanılır:**

Berndt, T. J. (1981a). Age changes and changes over time in prosocial intentions and behavior between friends. *Developmental Psychology*, 17, 408-416.

Berndt, T. J. (1981b). Effects of friendship on prosocial intentions and behavior. *Child Development*, 52, 636-643.

**Giriş, önsöz ve sonsözlere, bir kitap bölümü gibi atıf yapılır:**

Kumar, R. ve Hill, D. (2009). Introduction,: Neoliberal Capitalism and Educaiton. D. Hill ve R. Kumar (Der.). *Global Neoliberalism and Education and its Consequences* içinde (ss. 1-11). New York: Routledge.

**Dergi ve süreli yayınlar:**

**Temel Biçim:**

Yazar, A. A., Yazar, B. B., ve Yazar, C. C. (Yıl). Makale adı. *Dergi adı, cilt. No* (sayı no), sayfa/lar. doi:http://dx.doi.org/xx.xxx/yyyyy

**Sadece ciltin olduğu dergilerdeki makaleler:**

Harlow, H. F. (1983). Fundamentals for preparing psychology journal articles. *Journal of Comparative and Physiological Psychology*, 55, 893-896.

**Sayı ve ciltin belirtildiği dergilerde:**

Scruton, R. (1996). The eclipse of listening. *The New Criterion*, 15(3), 5-13.

**Magazinlerdeki makaleler:**

Henry, W. A. (1990, 9 Nisan). Making the grade in today's schools. *Time*, 135, 28-31.

**Gazete makaleleri (basılı):**

Schultz, S. (2005, 28 Aralık). Calls made to strengthen state energy policies. *The Country Today*, ss. 1A, 2A.

**Editöre mektup:**

Moller, G. (2002, Ağustos). Ripples versus rumbles [Editöre mektup]. *Scientific American*, 287(2), 12.

**Kitap eleştirisi:**

Baumeister, R. F. (1993). Exposing the self-knowledge myth [Kitap eleştirisi *The self-knower: A hero under control*, by R. A. Wicklund ve M. Eckert]. *Contemporary Psychology*, 38, 466-467.

**Kitapların kaynakçada yazımı:**

**Temel biçim:**

Yazar, A. A. (Yayın yılı). *Çalışma adı*. Yer: Yayıncı.

Cuban, L. (2001). *Oversold and underused: computers in the classrooms*. Cambridge: Harvard University Press.

**Derleme kitap:**

Duncan, G. J. ve Brooks-Gunn, J. (Der.). (1997). *Consequences of growing up poor*. New York, NY: Russell Sage Foundation.

**Derleme kitap: yazar/yazarlar belli ise (ya da bir kişinin yazıları derlenmiş ise):**

Plath, S. (2000). *The unabridged journals*. K. V. Kukil (Der.). New York, NY: Anchor.

**Çeviri:**

Laplace, P. S. (1951). *A philosophical essay on probabilities*. (F. W. Truscott ve F. L. Emory, Çev.). New York, NY: Dover. (Orijinal eserin yayın tarihi 1814).

**Önemli not:**

Metinde, yeniden yayımlanmış bir çalışmaya atıfta bulunurken, her iki tarih de verilmelidir: Laplace (1814/1951).

**İlk baskıdan farklı olan diğer baskılar kullanılmış ise:**

Helfer, M. E., Kempe, R. S., & Krugman, R. D. (1997). *The battered child* (5. bs.). Chicago, IL: University of Chicago Press.

**Derlenmiş kitaptaki bir bölüm veya makale:**

Yazar, A. A., & Yazar, B. B. (Yayın yılı). Bölüm/makale adı. A. Editör & B. Editör (Der.), *Kitap adı içinde (sayfa numaraları)*. Yer: Yayıncı.

O'Neil, J. M., & Egan, J. (1992). Men's and women's gender role journeys: A metaphor for healing, transition, and transformation. B. R. Wainrib (Der.), *Gender issues across the life cycle içinde* (ss. 107-123). New York, NY: Springer.

**Çok ciltli çalışma:**

Wiener, P. (Der.). (1973). *Dictionary of the history of ideas* (Cilt. 1-4). New York, NY: Scribner's.

**Ansiklopedi maddesi:**

Bergmann, P. G. (1993). Relativity. In *The New Encyclopedia Britannica*. (Cilt. 26, ss. 501-508). Chicago, IL: Encyclopedia Britannica.

**Yayımlanmış tez:**

Soyisim, F. N. (Yıl). *Tez adı*. (Doktora tezi). Erişilen veri tabanı adı. (Erişim veya Sıra Numarası)

**Yayımlanmamış tez:**

Soyisim, F. N. (Year). *Doktora tezinin başlığı*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Kurum adı, Yer. Köprülü, D. (1994). Üniversite kütüphanelerinde kitap koleksiyonunun kullanımı üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

**Hükümet belgeleri:**

National Institute of Mental Health. (1990). *Clinical training in serious mental illness* (DHHS Publication No. ADM 90-1679). Washington, DC: U.S. Government Printing Office.

**Online süreli yayınlardaki makaleler:**

Yazar, A. A. ve Yazar, B. B. (yayın yılı). Makale adı. *Online Derginin Adı, cilt no* (varsa sayı) (...) tarihinde <http://www.someaddress.com/full/url/> adresinden erişildi.

Bernstein, M. (2002). 10 tips on writing the living Web. *A List Apart: For People Who Make Websites*, 149. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://www.alistapart.com/articles/writeliving> adresinden erişildi

**Online Bilimsel süreli yayınlardaki makaleler ve DOI'lere atf:**

**DOI'si tanımlanmış online dergi makaleleri:**

Yazar, A. A., & Yazar, B. B. (yayın yılı). Makale adı. *Dergi Adı, cilt no, sayfa/lar*. doi:0000000/000000000000 veya <http://dx.doi.org/10.0000/0000>

Brownlie, D. (2007). Toward effective poster presentations: An annotated bibliography. *European Journal of Marketing*, 41, 1245-1283. doi:10.1108/03090560710821161

Wooldridge, M.B., & Shapka, J. (2012). Playing with technology: Mother-toddler interaction scores lower during play with electronic toys. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 33(5), 211-218. <http://dx.doi.org/10.1016/j.appdev.2012.05.005>

**DOI'si tanımlanmamış online süreli yayınlardaki makalelere atf:**

Yazar, A. A. ve Author, B. B. (yayın tarihi). Makale adı. *Dergi adı, cilt no*. <http://www.journal-homepage.com/full/url/> adresinden erişildi.

Kenneth, I. A. (2000). A Buddhist response to the nature of human rights. *Journal of Buddhist Ethics*, 8. 15 Ocak 2012 tarihinde, <http://www.cac.psu.edu/jbe/twocont.html> adresinden erişildi.

**Online gazete makalesi:**

Yazar, A. A. (Yıl, Gün Ay). Makale adı. *Gazete Adı*. <http://www.someaddress.com/full/url/> adresinden erişildi.

Parker-Pope, T. (2008, Mayıs 6). Psychiatry handbook linked to drug industry. *The New York Times*. 15 Ocak 2012 tarihinde, <http://well.blogs.nytimes.com> adresinden erişildi.

**Elektronik kitaplar:**

De Huff, E. W. (t.y.). *Taytay's tales: Traditional Pueblo Indian tales*. 15 Ocak 2012 tarihinde, <http://digital.library.upenn.edu/women/dehuff/taytay/taytay.html> adresinden erişildi.

Davis, J. (t.y.). *Familiar birdsongs of the Northwest*. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://www.powells.com/cgi-bin/biblio?inkey=1-9780931686108-0> adresinden erişildi.

**Nitel veri ve online mülakat:**

*Eğer mülakatın sesli ya da yazılı bir formu erişilebilir değilse, sadece metin içinde atıfta bulunulur ve ay, gün, yıl bilgileri belirtilir; kaynakçaya eklenmez. Eğer online olarak sesli ya da yazılı hâli mevcutsa, parantez içinde ([Mülakat transkripsiyonu] veya [mülakat sesli dosya]) şeklinde belirtilir; kaynakçada şu şekilde yer alır:*

Butler, C. (Mülakat yapan) & Stevenson, R. (Mülakat yapılan). (1999). *Oral History 2* [Mülakat transkripsiyonu]. Retrieved from Johnson Space Center Oral Histories Project Web site: 15 Ocak 2012 tarihinde [http://www11.jsc.nasa.gov/history/oral\\_histories/oral\\_histories.htm](http://www11.jsc.nasa.gov/history/oral_histories/oral_histories.htm) adresinden erişildi.

**Basılı bir yerde yayımlanmış mülakat:**

Çelik, Z. (Mülakat yapan) & AlSayyad, N. (Mülakat yapılan). (2012). On neoliberalism and urban inequalities [Mülakat transkripsiyonu]. *İdealKent*. (7), 10-20.

**Online ders notları ve sunu slaytları:**

Hallam, A. *Duality in consumer theory* [PDF belgesi]. Lecture Notes Online Web site: 15 Ocak 2012 tarihinde <http://www.econ.iastate.edu/classes/econ501/Hallam/index.html> adresinden erişildi.

Roberts, K. F. (1998). *Federal regulations of chemicals in the environment* [PowerPoint slaytı]. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://siri.uvm.edu/ppt/40hrenev/index.html> adresinden erişildi.

**Periyodik olmayan web belgesi, sayfası veya raporu:**

*Temel ilke bu tür durumlarda dosya ya da çalışma sahibinin adını bulmak ve kullanmaktır.*

Yazar, A. A. (yayın tarihi). Dosya adı. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://Web address> adresinden erişildi.

Angeli, E., Wagner, J., Lawrick, E., Moore, K., Anderson, M., Soderland, L., & Brizee, A. (2010, Mayıs 5). General format. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://owl.english.purdue.edu/owl/resource/560/01/> adresinden erişildi.

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'**nde yayımlanan makalelerin yazarlarına, yazılarının bulunduğu sayıdan iki adet verilir.

Makale çalışmalarınızı derginin internet sitesinde yer alan MAKALE GÖNDER menüsü üzerinden (<http://www.hakisemekvetoplum.org.tr/makale-gonder.html>) gönderebilirsiniz.

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**  
**HAK-İŞ International Journal of Labour and Society**  
Tunus Caddesi No: 37 06680 Kavaklıdere /ANKARA  
<http://www.hakisemekvetoplum.org.tr>  
E-mail: [hakisdergi@gmail.com](mailto:hakisdergi@gmail.com)

## GELECEK SAYILAR

Çalışma hayatını temel alarak toplumsal sorunları anlama ve çözüm yollarını geliştirmek amacıyla yayın hayatına sürdüren **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi** Nisan, Ağustos, Aralık olmak üzere yılda üç sayı çıkmaktadır. Derginin her sayısında aşağıda önerilen konu başlıkları çerçevesinde gelecek bütün makaleler değerlendirmeye alınacaktır. Önerilen konu başlıkları içerisinde olmayan ancak toplumsal sorunları tartışan makalelere de yer vereceğimiz gelecek sayılarımıza katkılarınızı bekliyoruz.

### ÖNERİLEN KONU BAŞLIKLARI:

- Emek Kavramı ve Toplum
- Emegin Tarihi
- Emek Teorilerinde Yeni Yaklaşımlar
- Sendikal Mücadelenin Tarihi
- Sendikal Sorunlar ve Çözüm Yolları
- Çalışma İlişkileri ve Çalışma Ekonomisi
- Siyaset ve Çalışma Hayatı İlişkileri
- Çalışma Sosyolojisi
- Çalışma Hukuku
- İşçi ve İşveren İlişkileri
- İstihdam ve Emek Piyasası
- Gelir Dağılımı, Adalet ve Eşitlik Tartışmaları
- Siyaset ve Gelir Dağılımı İlişkisi
- Toplumsal Eşitlik ve Refah Modelleri
- Ekonomik Büyüme ve Kalkınma Modelleri
- Sosyal Politika Yaklaşımları ve Tarihi
- Sosyal Yardım Politikaları
- Yoksullukla Mücadele Stratejileri
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
- Sosyal Güvenlik Teorileri ve Modelleri
- Sosyal Güvenlik Hukuku
- Çalışma Hayatı, Ücret Politikaları ve Verimlilik

**► Yazıların Değerlendirilmesi**

Yazılar, bilgisayar ortamında ve dizgi programlarında kullanılabilir şekilde Word formatında derginin internet sitesinde bulunan **MAKALE GÖNDER** menüsü üzerinden gönderilmelidir.

Dergiye yayımlanmak üzere yollanan makaleler, "kör hakem" yöntemiyle değerlendirilmektedir. Editörler tarafından incelenen ve değerlendirilmesi uygun bulunan çalışmalar, iki ayrı hakeme gönderilmektedir. İki hakemin görüş ayrılığı durumunda, üçüncü bir hakemin görüşüne başvurulmaktadır. Hakemlerden gelen raporlar doğrultusunda, makalenin yayımlanmasına, yazardan hakem raporuna göre düzeltme istenmesine ya da yazının reddedilmesine karar verilmekte ve karar yazara iletilmektedir. Basımı uygun bulunan yazıların, yayımlanıp yayımlanmayacağına ya da derginin hangi sayısında yayımlanacağına editörler karar verir. Yazar, süreç konusunda DergiPark sistemi veya e-posta yoluyla bilgilendirilmektedir.

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'**ne ulaşan yazılar için yanıt verme süresi otuz gündür. Bu süre içinde yanıtlanmayan yazılar ulaşmamış demektir. Yazılarla ilgili olumlu ya da olumsuz görüş yazara mutlaka bildirilir.

Dergiye gönderilen makalelerin değerlendirmeye alınması için ön değerlendirme aşamasında mutlaka aranan şekilsel şartlar aşağıda belirtilmiştir:

- 1- Makale yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır (Kelime aralıklarından atf ve kaynağa yazımına kadar bütün detaylar yazım kurallarına uygun olmalıdır).
- 2- Dergiye gönderilen çalışma **Makale Şablonuna** yüklenerek gönderilmelidir.
- 3- Makale ile birlikte **İntihal Denetim Raporu** mutlaka gönderilmelidir.
- 4- **Makale telif ve etik sözleşmesi** mutlaka doldurulmalıdır.

**► Yazım Kuralları**

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'**ne gönderilen aday makaleler başka bir yerde yayımlanmamış ya da yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Makaleler APA'6.0 Publication Manual (<http://www.apa.org>) yayın biçimine uygun olarak hazırlanmalıdır.

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'**ne gönderilen yazılar için bir sayfa sınırlaması yoktur. Ancak, yazıların 4000-7000 arası kelime sayısında olması tercih edilmektedir. Gerekli kısaltma ve uzatmalar yazarla iletişim içinde yapılabilir.

Makaleler Türkçe ya da İngilizce olarak yazılabilir. Makalenin her biri en az 150 en fazla 200 kelimeyi aşmayacak şekilde Türkçe ve İngilizce yazılmış Öz ve Abstract'ı, **MAKALE ŞABLONU'nda** aldığı biçimde verilmelidir. Yazının başlığı kısa olmalı ve 15 sözcüğü geçmemelidir. Ayrıca 3 – 5 arasında Anahtar Sözcükler ve Keywords verilmelidir.

Araştırma makalelerinde problem giriş bölümü içinde açıkça belirtilmelidir. Giriş bölümünü sırasıyla yöntem, bulgular, tartışma ve sonuç bölümleri izlemelidir. Deneme-derleme türü makalelerdeki bölüm başlıkları ise içeriğe uygun olarak belirlenmelidir.

Makalelerin **MAKALE ŞABLONU'na** uygun olarak hazırlanmış olması ve ilk sayfa hariç makalenin herhangi bir alanına yazar isim ve adresleri yazılmaksızın sisteme yüklenmesi gerekmektedir.

Yazar(lar) tarafından dergiye ulaştırılan yazının ismi geçen tüm yazarlarca okunduğu, onaylandığı, başka bir dergiye gönderilmemiş olduğu kabul edilir. Yazı yayımlandığı takdirde tüm yayın haklarının yayıncıya devredildiğini yazar(lar) kabul eder. Yayımlanan yazıların içeriğinde olabilecek çarpıtmalardan alıntı yapan sorumludur.

## APA YAZIM KURALLARI VE KAYNAK GÖSTERME YÖNTEMİ

**Metin içinde yazar veya yazarlara yapılan atf****Tek yazar:**

Baysal (1982)'a göre / (Baysal, 1982, s. 26)

**İki yazarlı:**

Wegener ve Petty (1994)'ye göre (...) / (Wegener ve Petty, 1994, s.26)



**Üç ile beş yazar arası:**

**İlk sefer atıf yaparken tüm yazarların adı listelenir;**

(Kernis, Cornell, Sun, Berry, ve Harlow, 1993)

Sonraki atıflarda ise sadece ilk yazarın adı belirtilip “vd.” ifadesi kullanılır

(Kernis vd., 1993, s. 42)

**Altı ve daha fazla yazarlı metinlerde, sadece ilk yazarın adı kullanılıp sonrasında “vd.” ifadesi kullanılır:**

Harris vd. (2001) ifade ettiği üzere (...) / Harris vd. (2001)’ne göre (...) / (Harris vd., 2001, s. 112)

**Yazar adının bilinmediği ya da belirtilmediği durumlarda, parantez ve tırnak içinde metindeki ilk ya da iki kelime kullanılmalıdır:**

Siyasetçiler ve bürokratlar sonuçların kabul edilemez ve skandal olduğunu ifade etmişlerdir (“Die Pisa-Analyse”, 2001).

**Yazar bir organizasyon veya hükümet kurumu ise, ilk atıfta olduğu gibi atıf yapılır: eğer çok bilinen bir kurum ise, sonraki kullanımlarda kısaltması tercih edilir:**

Amerikan Psikoloji Derneği’ne (2000) göre.

İlk atıf: (Mothers Against Drunk Driving [MADD], 2000, s.65)

İkinci atıf: (MADD, 2000, s.65)

**Aynı parantezde birden fazla esere atıfta bulunulduğunda, bunlar harf sırasına göre dizilmeli ve iki eser noktalı virgül ile ayrılmalıdır:**

(Akar, H. 2010, s.65; Çalışkan, 2008, s.65; Dinçer ve Kolaşın, 2009, s.65; Engin-Demir, 2009, s.65; Tunç, 2007, s.65)

**Aynı soyisime sahip yazarlarda, karışıklığı önlemek için ismin ilk harfi de kullanılır:**

(E. Johnson, 2001, s.65; L. Johnson, 1998, s.65)

**Aynı yazarın aynı yıl yayımlanan iki veya daha fazla eserine atıf yapılıyorsa: yıldan sonra (a, b, c) harfleri kullanılır:**

Berndt (1981a)’in çalışmasına göre (...)

**Kişisel iletişim vasıtasıyla ulaşılan mülakatlar, mektuplar, e-maillerde, kişisel iletişim kurulan kişinin adı ve görüşmenin tarihi belirtilmelidir. Ancak, kişisel iletişim yoluyla elde edilmiş veriler kaynakçaya eklenmemelidir:**

(N. AlSayyad, kişisel iletişim, 25 Mart 2012)

N. AlSayyad küreselleşme ve neoliberalizmin (...) (Kişisel iletişim, 25 Mart 2012)

**Dipnotlar ve sonnotlar**

APA yazım stilinde, dipnot ve sonnot kullanımı pek tercih edilmemektedir. Bundan dolayı mümkün olduğu kadar az dipnot kullanılmalıdır. Yalnızca çok elzem bir açıklayıcı not gerektiğinde dipnot kullanılmalıdır.

**Önemli not:**

APA atıf ve kaynakçada “and” yerine “&” kullanılmasını önermektedir. Ancak Türkçede “&” sembolü “ve” yerine kullanılmadığından, Türkçe olarak yazılan metinlerde atıf yaparken ve kaynakça yazarken “&” sembolü kullanılmamalıdır.

Ayrıca, üç kişiden çok yazarlı metinlere atıf yaparken APA “et al.” (Kernis et al., 1993, s.65) kullanılmasını önermektedir. Ancak Türkçe’de “et al.” yerine “vd.” (Kernis vd., 1993, s.65) kullanılmalıdır.

Bununla birlikte, eğer değerlendirilmek üzere HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi’ne dergisine gönderilen çalışma İngilizce hazırlanmışsa, bu metinlerde atıf ve kaynakçada APA standartlarına uygun olarak “and” yerine “&” sembolü ve “et al.” kullanılmalıdır.

**Kaynakça yazımı**

**Temel İlkeler:**

**Tek yazar:**

Berndt, T. J. (2002). Friendship quality and social development. *Current Directions in Psychological Science*, 11, 7-10.

**İki yazar:**

Wegener, D. T. ve Petty, R. E. (1994). Mood management across affective states: The hedonic contingency hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 1034-1048.

**Üç ile yedi yazar arası:**

Kernis, M. H., Cornell, D. P., Sun, C. R., Berry, A., Harlow, T. ve Bach, J. S. (1993). There's more to self-esteem than whether it is high or low: The importance of stability of self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1190-1204.

**Yedi yazardan fazla ise; ilk altı yazarın adı listelendikten sonra üç nokta koyup son yazarın adı eklenir. Yedi isimden fazlası yer almamalıdır:**

Miller, F. H., Choi, M. J., Angeli, L. L., Harland, A. A., Stamos, J. A., Thomas, S. T., . . . Rubin, L. H. (2009). Web site usability for the blind and low-vision user. *Technical Communication*, 57, 323-335.

**Organizasyonun yazar olduğu durumlarda:**

American Psychological Association. (2003).

**Yazar bilinmiyorsa:**

*Merriam-Webster's collegiate dictionary* (10. bs.). (1993). Springfield, MA: Merriam-Webster.

**Aynı yazarın iki ve daha fazla çalışması kullanılmışsa; kaynaklar tarih sırasına göre dizilmelidir:**

Berndt, T. J. (1981).

Berndt, T. J. (1999).

**Eğer yazar bir çalışmada tek yazar ve başka çalışmada ortak yazar ise, önce tek yazarlı olan çalışma listelenmelidir:**

Berndt, T. J. (1999). Friends' influence on students' adjustment to school. *Educational Psychologist*, 34, 15-28.

Berndt, T. J. ve Keefe, K. (1995). Friends' influence on adolescents' adjustment to school. *Child Development*, 66, 1312-1329.

**Eğer bir yazarın farklı yazarla yayımladığı eserler varsa, sıralama alfabetik olarak ikinci veya sonraki isme bağlı olarak yapılır:**

Wegener, D. T. Kerr, N. L., Fleming, M. A., ve Petty, R. E. (2000). Flexible corrections of juror judgments: Implications for jury instructions. *Psychology, Public Policy, and Law*, 6, 629-654.

Wegener, D. T., Petty, R. E. ve Klein, D. J. (1994). Effects of mood on high elaboration attitude change: The mediating role of likelihood judgments. *European Journal of Social Psychology*, 24, 25-43.

**Bir yazarın aynı yıl yayımlanmış iki veya daha fazla çalışması varsa, (a, b, c) gibi harfler kullanılır:**

Berndt, T. J. (1981a). Age changes and changes over time in prosocial intentions and behavior between friends. *Developmental Psychology*, 17, 408-416.

Berndt, T. J. (1981b). Effects of friendship on prosocial intentions and behavior. *Child Development*, 52, 636-643.

**Giriş, önsöz ve sonsözlere, bir kitap bölümü gibi atıf yapılır:**

Kumar, R. ve Hill, D. (2009). Introduction,: Neoliberal Capitalism and Educaiton. D. Hill ve R. Kumar (Der.). *Global Neoliberalism and Education and its Consequences* içinde (ss. 1-11). New York: Routledge.

**Dergi ve süreli yayınlar:**

**Temel Biçim:**

Yazar, A. A., Yazar, B. B., ve Yazar, C. C. (Yıl). Makale adı. *Dergi adı, cilt. No* (sayı no), sayfa/lar. doi:http://dx.doi.org/xx.xxx/yyyyy

**Sadece ciltin olduğu dergilerdeki makaleler:**

Harlow, H. F. (1983). Fundamentals for preparing psychology journal articles. *Journal of Comparative and Physiological Psychology*, 55, 893-896.

**Sayı ve ciltin belirtildiği dergilerde:**

Scruton, R. (1996). The eclipse of listening. *The New Criterion*, 15(3), 5-13.

**Magazinlerdeki makaleler:**

Henry, W. A. (1990, 9 Nisan). Making the grade in today's schools. *Time*, 135, 28-31.

**Gazete makaleleri (basılı):**

Schultz, S. (2005, 28 Aralık). Calls made to strengthen state energy policies. *The Country Today*, ss. 1A, 2A.

**Editöre mektup:**

Moller, G. (2002, Ağustos). Ripples versus rumbles [Editöre mektup]. *Scientific American*, 287(2), 12.

**Kitap eleştirisi:**

Baumeister, R. F. (1993). Exposing the self-knowledge myth [Kitap eleştirisi *The self-knower: A hero under control*, by R. A. Wicklund ve M. Eckert]. *Contemporary Psychology*, 38, 466-467.

**Kitapların kaynakçada yazımı:**

**Temel biçim:**

Yazar, A. A. (Yayın yılı). *Çalışma adı*. Yer: Yayıncı.

Cuban, L. (2001). *Oversold and underused: computers in the classrooms*. Cambridge: Harvard University Press.

**Derleme kitap:**

Duncan, G. J. ve Brooks-Gunn, J. (Der.). (1997). *Consequences of growing up poor*. New York, NY: Russell Sage Foundation.

**Derleme kitap: yazar/yazarlar belli ise (ya da bir kişinin yazıları derlenmiş ise):**

Plath, S. (2000). *The unabridged journals*. K. V. Kukil (Der.). New York, NY: Anchor.

**Çeviri:**

Laplace, P. S. (1951). *A philosophical essay on probabilities*. (F. W. Truscott ve F. L. Emory, Çev.). New York, NY: Dover. (Orijinal eserin yayın tarihi 1814).

**Önemli not:**

Metinde, yeniden yayımlanmış bir çalışmaya atıfta bulunurken, her iki tarih de verilmelidir: Laplace (1814/1951).

**İlk baskıdan farklı olan diğer baskılar kullanılmış ise:**

Helfer, M. E., Kempe, R. S., & Krugman, R. D. (1997). *The battered child* (5. bs.). Chicago, IL: University of Chicago Press.

**Derlenmiş kitaptaki bir bölüm veya makale:**

Yazar, A. A., & Yazar, B. B. (Yayın yılı). Bölüm/makale adı. A. Editör & B. Editör (Der.), *Kitap adı içinde (sayfa numaraları)*. Yer: Yayıncı.

O'Neil, J. M., & Egan, J. (1992). Men's and women's gender role journeys: A metaphor for healing, transition, and transformation. B. R. Wainrib (Der.), *Gender issues across the life cycle içinde* (ss. 107-123). New York, NY: Springer.

**Çok ciltli çalışma:**

Wiener, P. (Der.). (1973). *Dictionary of the history of ideas* (Cilt. 1-4). New York, NY: Scribner's.

**Ansiklopedi maddesi:**

Bergmann, P. G. (1993). Relativity. In *The New Encyclopedia Britannica*. (Cilt. 26, ss. 501-508). Chicago, IL: Encyclopedia Britannica.

**Yayımlanmış tez:**

Soyisim, F. N. (Yıl). *Tez adı*. (Doktora tezi). Erişilen veri tabanı adı. (Erişim veya Sıra Numarası)

**Yayımlanmamış tez:**

Soyisim, F. N. (Year). *Doktora tezinin başlığı*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Kurum adı, Yer. Köprülü, D. (1994). Üniversite kütüphanelerinde kitap koleksiyonunun kullanımı üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

**Hükümet belgeleri:**

National Institute of Mental Health. (1990). *Clinical training in serious mental illness* (DHHS Publication No. ADM 90-1679). Washington, DC: U.S. Government Printing Office.

**Online süreli yayınlardaki makaleler:**

Yazar, A. A. ve Yazar, B. B. (yayın yılı). Makale adı. *Online Derginin Adı, cilt no* (varsa sayı) (...) tarihinde <http://www.someaddress.com/full/url/> adresinden erişildi.

Bernstein, M. (2002). 10 tips on writing the living Web. *A List Apart: For People Who Make Websites*, 149. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://www.alistapart.com/articles/writeliving> adresinden erişildi

**Online Bilimsel süreli yayınlardaki makaleler ve DOI'lere atf:**

**DOI'si tanımlanmış online dergi makaleleri:**

Yazar, A. A., & Yazar, B. B. (yayın yılı). Makale adı. *Dergi Adı, cilt no, sayfa/lar*. doi:0000000/000000000000 veya <http://dx.doi.org/10.0000/0000>

Brownlie, D. (2007). Toward effective poster presentations: An annotated bibliography. *European Journal of Marketing*, 41, 1245-1283. doi:10.1108/03090560710821161

Wooldridge, M.B., & Shapka, J. (2012). Playing with technology: Mother-toddler interaction scores lower during play with electronic toys. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 33(5), 211-218. <http://dx.doi.org/10.1016/j.appdev.2012.05.005>

**DOI'si tanımlanmamış online süreli yayınlardaki makalelere atf:**

Yazar, A. A. ve Author, B. B. (yayın tarihi). Makale adı. *Dergi adı, cilt no*. <http://www.journal-homepage.com/full/url/> adresinden erişildi.

Kenneth, I. A. (2000). A Buddhist response to the nature of human rights. *Journal of Buddhist Ethics*, 8. 15 Ocak 2012 tarihinde, <http://www.cac.psu.edu/jbe/twocont.html> adresinden erişildi.

**Online gazete makalesi:**

Yazar, A. A. (Yıl, Gün Ay). Makale adı. *Gazete Adı*. <http://www.someaddress.com/full/url/> adresinden erişildi.

Parker-Pope, T. (2008, Mayıs 6). Psychiatry handbook linked to drug industry. *The New York Times*. 15 Ocak 2012 tarihinde, <http://well.blogs.nytimes.com> adresinden erişildi.

**Elektronik kitaplar:**

De Huff, E. W. (t.y.). *Taytay's tales: Traditional Pueblo Indian tales*. 15 Ocak 2012 tarihinde, <http://digital.library.upenn.edu/women/dehuff/taytay/taytay.html> adresinden erişildi.

Davis, J. (t.y.). *Familiar birdsongs of the Northwest*. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://www.powells.com/cgi-bin/biblio?inkey=1-9780931686108-0> adresinden erişildi.

**Nitel veri ve online mülakat:**

*Eğer mülakatın sesli ya da yazılı bir formu erişilebilir değilse, sadece metin içinde atıfta bulunulur ve ay, gün, yıl bilgileri belirtilir; kaynakçaya eklenmez. Eğer online olarak sesli ya da yazılı hâli mevcutsa, parantez içinde ([Mülakat transkripsiyonu] veya [mülakat sesli dosya]) şeklinde belirtilir; kaynakçada şu şekilde yer alır:*

Butler, C. (Mülakat yapan) & Stevenson, R. (Mülakat yapılan). (1999). *Oral History 2* [Mülakat transkripsiyonu]. Retrieved from Johnson Space Center Oral Histories Project Web site: 15 Ocak 2012 tarihinde [http://www11.jsc.nasa.gov/history/oral\\_histories/oral\\_histories.htm](http://www11.jsc.nasa.gov/history/oral_histories/oral_histories.htm) adresinden erişildi.

**Basılı bir yerde yayımlanmış mülakat:**

Çelik, Z. (Mülakat yapan) & AlSayyad, N. (Mülakat yapılan). (2012). On neoliberalism and urban inequalities [Mülakat transkripsiyonu]. *İdealKent*. (7), 10-20.

**Online ders notları ve sunu slaytları:**

Hallam, A. *Duality in consumer theory* [PDF belgesi]. Lecture Notes Online Web site: 15 Ocak 2012 tarihinde <http://www.econ.iastate.edu/classes/econ501/Hallam/index.html> adresinden erişildi.

Roberts, K. F. (1998). *Federal regulations of chemicals in the environment* [PowerPoint slaytı]. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://siri.uvm.edu/ppt/40hrenev/index.html> adresinden erişildi.

**Periyodik olmayan web belgesi, sayfası veya raporu:**

*Temel ilke bu tür durumlarda dosya ya da çalışma sahibinin adını bulmak ve kullanmaktır.*

Yazar, A. A. (yayın tarihi). Dosya adı. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://Web address> adresinden erişildi.

Angeli, E., Wagner, J., Lawrick, E., Moore, K., Anderson, M., Soderland, L., & Brizee, A. (2010, Mayıs 5). General format. 15 Ocak 2012 tarihinde <http://owl.english.purdue.edu/owl/resource/560/01/> adresinden erişildi.

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi'**nde yayımlanan makalelerin yazarlarına, yazılarının bulunduğu sayıdan iki adet verilir.

Makale çalışmalarınızı derginin internet sitesinde yer alan MAKALE GÖNDER menüsü üzerinden (<http://www.hakisemekvetoplum.org.tr/makale-gonder.html>) gönderebilirsiniz.

**HAK İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**  
**HAK-İŞ International Journal of Labour and Society**  
Tunus Caddesi No: 37 06680 Kavaklıdere /ANKARA  
<http://www.hakisemekvetoplum.org.tr>  
E-mail: [hakisdergi@gmail.com](mailto:hakisdergi@gmail.com)

## GELECEK SAYILAR

Çalışma hayatını temel alarak toplumsal sorunları anlama ve çözüm yolları geliştirmek amacıyla yayın hayatına sürdüren **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi** Nisan, Ağustos, Aralık olmak üzere yılda üç sayı çıkmaktadır. Derginin her sayısında aşağıda önerilen konu başlıkları çerçevesinde gelecek bütün makaleler değerlendirmeye alınacaktır. Önerilen konu başlıkları içerisinde olmayan ancak toplumsal sorunları tartışan makalelere de yer vereceğimiz gelecek sayılarımıza katkılarınızı bekliyoruz.

### ÖNERİLEN KONU BAŞLIKLARI:

- Emek Kavramı ve Toplum
- Emegin Tarihi
- Emek Teorilerinde Yeni Yaklaşımlar
- Sendikal Mücadelenin Tarihi
- Sendikal Sorunlar ve Çözüm Yolları
- Çalışma İlişkileri ve Çalışma Ekonomisi
- Siyaset ve Çalışma Hayatı İlişkileri
- Çalışma Sosyolojisi
- Çalışma Hukuku
- İşçi ve İşveren İlişkileri
- İstihdam ve Emek Piyasası
- Gelir Dağılımı, Adalet ve Eşitlik Tartışmaları
- Siyaset ve Gelir Dağılımı İlişkisi
- Toplumsal Eşitlik ve Refah Modelleri
- Ekonomik Büyüme ve Kalkınma Modelleri
- Sosyal Politika Yaklaşımları ve Tarihi
- Sosyal Yardım Politikaları
- Yoksullukla Mücadele Stratejileri
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
- Sosyal Güvenlik Teorileri ve Modelleri
- Sosyal Güvenlik Hukuku
- Çalışma Hayatı, Ücret Politikaları ve Verimlilik

