



**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN SOSYAL GÜVENLİĞİ:  
UYGULAMADA KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE  
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

**Dilek DEMİR**

**Ağustos 2019  
DENİZLİ**



**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN SOSYAL GÜVENLİĞİ:  
UYGULAMADA KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE  
ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

**Pamukkale Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek Lisans Tezi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Anabilim Dalı**

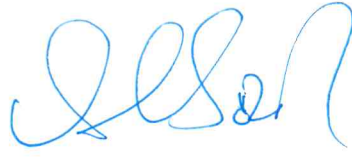
**Dilek DEMİR**

**Danışman: Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ**

**Ağustos 2019  
DENİZLİ**

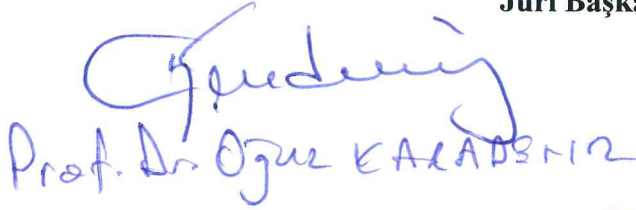
## YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Çokluks Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, ..... Bilim Dalı öğrencisi Dilek DEĞİR ..... tarafından Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ yönetiminde hazırlanan Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Güvenliği Uygulanarak Karşısızın Sorun ve Çözüm Önerileri .....” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 28/08/2019 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Ali N. SÖZER

**Jüri Başkanı**



Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ

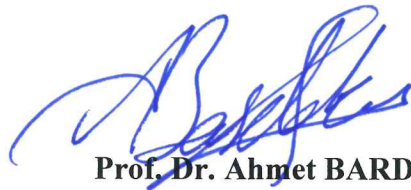
**Jüri Üyesi**



Dr. Öğr. Üyesi Nergis Hanım Dincel

**Jüri Üyesi**

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 28/08/2019 tarih ve 3.6/21 sayılı kararıyla onaylanmıştır.



Prof. Dr. Ahmet BARDAKCI

**Müdür**

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.



İmza

Dilek DEMİR

## ÖN SÖZ

Özgün bir çalışma konusunda teşvik eden ve tez sürecinde her zaman yol gösterici olarak desteklerini esirgemeyen danışmanım Oğuz KARADENİZ'e bu tezin hazırlanmasındaki tüm destekleri teşekkür ederim. Ayrıca Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümündeki tüm hocalarıma da destekleri için teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olan annem Bahriye DEMİR'e, babam Mahmut DEMİR'e, kardeşim Müzeyyen DEMİR'e destekleri için teşekkür ederim. Benim için zorlu olan bu süreçte zaman zaman motivasyonumu kaybetsem de tezi bırakmayıp devam etmem için desteklerini esirgemeyen arkadaşlarım Funda HASKİOĞLU, Emek Gül ERDEM'e ve yine iş yoğunluğuna rağmen teze devam etmem konusunda her zaman destek olan çalışma arkadaşlarımdan Senem ÇUBUKÇA'ya içtenlikle teşekkür ederim. Çalışma sırasında karşılaştığım türlü zorluklarda hep yanımda olup her zaman bana yardımcı olan Hasan ASLAN'a ne kadar teşekkür etsem az kalacaktır.

Araştırmanın saha çalışmasında görüşmelere katılan tüm öğrencilere samimiyetleri dolayısıyla teşekkür ederim. Bu çalışma umuyorum ki üniversite öğrencilerinin uygulamada yaşadıkları hak kayıplarının önüne geçmeye küçük bir katkı sağlar.

## ÖZET

### ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN SOSYAL GÜVENLİĞİ: UYGULAMADA KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

DEMİR, Dilek

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD

Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ

Ağustos 2019, VII+177 Sayfa

Son yıllarda üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliğe erişimini artıracak önemli yasal değişiklikler yapılmıştır. Bununla beraber, üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliği hakkında mevzuatta açıklayıcı ve anlaşılır düzenleyici hükümler bulunmamaktadır. Bu durum uygulamada birçok soruna ve karışıklığa neden olmaktadır. Bu araştırmanın amacı, üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik hukuku içerisindeki yerlerini tespit etmek ve uygulamada yaşanan sorunları irdelerek bu sorunlara çözüm önerileri getirmeye çalışmaktır. Araştırma amacına ulaşmak için stajyer üniversite öğrencileri, staj adı altında iş ilişkisi içerisinde çalışan öğrenciler, 3 dönem teorik bir dönem iş başı programı dahilinde staj yapanlar, 2547 sayılı kanuna tabi kısmi zamanlı çalışan öğrenciler ve bursiyerlerde oluşmak üzere 52 görüşmeci ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada, staj sırasında öğrenci-işçi ayrımının kesin çizgilerle ayrılamaması nedeniyle öğrencilerin emek sömürsü tehlikesi ile karşı karşıya kaldığı bulgulanmıştır. Staj adı altında işçi gibi çalışan öğrencilerin tüm sosyal sigorta kollarına tabi olması gerekmektedir. Bursiyerlerin büyük bir bölümü sosyal sigorta sisteminin kapsamı dışında kalmaktadır. Üniversite öğrencilerinin çoğunluğunun iş gücü piyasasında kayıt dışı ve gündelik işlerde çalışmıştır. Üniversite öğrencilerin sosyal sigorta bilinçlerinin yeterli düzeyde değildir. Üniversite öğrencileri genellikle sosyal güvenlik kavramını kısa vadeli bir sosyal risk olan sağlık ve iş kazası ile özdeşleştirmektedir. Üniversite öğrencilerinin sosyal güvenceye erişimini arttırmak için; bursiyer ve üniversitelerde kısmi süreli çalışan öğrencilerin sigortalılıkları yeniden düzenlenmelidir. Staj denetimleri emek sömürsünü engelleyecek biçimde yeniden yapılandırılmalıdır. Üniversite öğrencilerinin kayıt dışı çalışmasına neden olan sosyal yardım ve hizmet kanunlarındaki düzenlemeler gözden geçirilmeli, konu ile ilgili mevzuat sadeleştirilmelidir. Öğrencilerin sosyal güvenlik bilgi ve bilinç düzeyleri arttırılmalı, konu ile ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu ve Üniversiteler işbirliği ile kampanyalar düzenlenmelidir.

**Anahtar Kelimeler:** Üniversite Öğrencilerin Sosyal Güvenliği, Stajyer, Kısmi Zamanlı Çalışan, Bursiyer, Denizli

## ABSTRACT

### SOCIAL SECURITY OF UNIVERSITY STUDENTS: PROBLEMS IN PRACTICE AND SOLUTION PROPOSALS

DEMİR, Dilek

Master Thesis

Labour Economics and Industrial Relations Department

Adviser of Thesis: Assoc. Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ

August 2019, VII+ 177 Pages

**In a recent years, significant legal changes have been realized to increase access to social security of the university students. Nevertheless there are not explanatory and comprehensible regulatory provisions in legislation regarding the social security of university students. This phenomenon causes many problems and confusion in practice. This study aims to determine the place of university students in social security law and to try to offer solutions to these issues by examining the problems in practice. In order to achieve the aim of this study, in-depth interviews were conducted with 52 participants including intern university students, students working in a business relationship under the name of internship, interns in the 3 terms training in classroom 1 term on-the-job program, and students working part-time who are subject to the law no. 2547 as well as scholarship holders.**

**In this study, it has been found that students are faced with the danger of labour exploitation, due to the fact that the division between student and employee cannot be performed in a certain way. The university students who work as employee under the name of internship have to be covered to all social insurance branches. The most of the scholars are outside the scope of the social insurance system. The majority of university students worked in informal sector and casual jobs in the labour market. The social insurance awareness of the university students are insufficient. The university students often consubstantiate the concept of social security with a short-term social risks which are health care and occupational accident. To increase university students' access to social security; the insurance of scholarships and part-time students should be reorganized. The internship audit should be restructured to prevent labour exploitation. The regulations in the social assistance and service laws that cause the unregistered work of university students should be reviewed, the relevant legislation should be simplified. The social security information and awareness levels of the students should be increased and related campaigns should be organized, in cooperation with Social Security Institution and universities.**

**Key Words:** Social Security of University Students, Intern, Part Time Employee, Scholarship student, Denizli



## İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ .....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
TABLolar DİZİNİ .....	vi
SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ .....	vii
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Temel Kavramlar .....	4
1.1.1. Yükseköğretim Kavramı, Yükseköğretim Eğitim Türleri ve Yükseköğretim Eğitimi Dereceleri .....	4
1.1.2. Öğrenci Kavramı .....	6
1.1.3. Eğitim Çeşitlerine Yönelik Kavramlar .....	8
1.2. Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri .....	9
1.2.1. 5510 Sayılı Kanun Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Düzenlemelerine Bakış ..	11
1.2.1.1. Sosyal Sigorta Türleri .....	13
1.2.1.1.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları .....	13
1.2.1.1.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları .....	16
1.2.1.2. Genel Sağlık Sigortası.....	19
1.2.1.3. İşsizlik Sigortası .....	20

## İKİNCİ BÖLÜM ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN SOSYAL GÜVENLİĞİ

2.1. Sosyal Sigortaların Kısmen Kapsamına Giren Öğrenciler .....	21
2.1.1. 3308 Sayılı Kanuna Tabi İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler ...	23
2.1.2. Yükseköğrenimleri Sırasında Staja Tabi Tutulan Öğrenciler .....	26
2.1.3. 2547 Sayılı Kanuna Tabi Olarak Kısmi Zamanlı Çalışan Öğrenciler .....	32
2.1.4. Kamu Kurum ve Kuruluşları Tarafından Desteklenen Projelerde Görevli Bursiyerler.....	41
2.2. Sosyal Sigorta Kapsamı Dışında Kalan Öğrenciler .....	48
2.3. Üniversite Öğrencilerinin Genel Sağlık Sigortalılığı ve Çalışmaları Halinde Sosyal Güvenlik Hakları .....	51
2.3.1. Genel Sağlık Sigortalılıkları.....	51
2.3.2. Ölüm Gelir- Ölüm Aylıklarının Durumları.....	55
2.3.2.1. Ölüm Geliri .....	55
2.3.2.2. Ölüm Aylığı .....	58
2.3.3. Burs-Kredi Durumları .....	60
2.3.4. İş Kur Programlarına Katılmaları Halinde .....	63
2.4. Doktora Eğitiminin Borçlanılması .....	63
2.5. Üniversite Öğrenciliğinin Bitmesi Durumunda Sosyal Güvenlikleri .....	64
2.5.1. Genel Sağlık Sigortalılığı.....	65
2.5.2. Ölüm Geliri Ve Ölüm Aylıklarının Durumu.....	66
2.5.3. Kredi ve Bursların Durumu.....	66
2.6. Yabancı Öğrencilerin Sosyal Güvenliği .....	66

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

# ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN SOSYAL GÜVENLİKLERİ İLE İLGİLİ UYGULAMADA KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	69
3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları .....	70
3.3. Araştırma Yöntemi .....	70
3.4. Analiz ve Bulgular .....	72
3.4.1. Üniversite Öğrencilerin Sosyodemografik Özellikleri .....	72
3.4.2. Üniversite Öğrencilerinin Emek Sömürüne Maruz Kalma Tehlikeleri .....	72
3.4.2.1. Stajyer Öğrencilerin Emek Sömürüsüne Maruz Kalma Tehlikeleri .....	73
3.4.2.1.1. Stajyer Öğrencilerin Gönüllü Staj Adı Altında İşçi Gibi Çalıştırılmaları .....	76
3.4.2.1.2. Stajda Denetim Eksikliğinin İşçi Gibi Çalıştırılmaya Etkisi .....	78
3.4.2.1.3. Staj Esnasında Öğrencilerin Stajla İlgisi Olmayan İşlerde Çalıştırılması .....	88
3.4.2.1.4. Stajyer Öğrencilerin Ücret Ve Sosyal Güvenlikleri ile Emek Sömürüsü İlişkisi .....	93
3.4.2.2. 2547 Sayılı Kanununun 46. Maddesi Kapsamında Üniversitede Kısmi Zamanlı Çalışan Öğrenciler .....	99
3.4.2.2.1. Kısmi Zamanlı Öğrenciler Bakımından Ücret .....	102
3.4.2.2.2. Kısmi Zamanlı Öğrenciler Açısından Denetim Mekanizması .....	107
3.4.2.3. Bursiyerler .....	109
3.4.3. Öğrencilerin İş Gücü Piyasasında Sigortasız Olarak Yer Almaları .....	117
3.4.4. Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Sigortalılık Hakkında Yeterli Bilgi Sahibi Olmaması .....	126
3.4.5. Uygulamada Öğrencilerin Genel Sağlık Sigortalılığı .....	132
3.4.6. Mevzuattaki Düzenlemelerin Yetersizliğinin Yarattığı Sorunlar .....	138
3.5. Genel Değerlendirme Ve Çözüm Önerileri .....	142
SONUÇ VE ÖNERİLER .....	153
KAYNAKLAR .....	158
EKLER .....	167
Ek-1: Stajyer Öğrencilere Yönelik Sorular .....	168
Ek-2: Kısmi Zamanlı Çalışan Öğrencilere Yönelik Sorular .....	169
Ek-3: Bursiyerlere Yönelik Sorular .....	170
Ek-4: Etik Kurul İzni .....	171
Ek-5: Görüşmecilerin Sosyo-Demografik Özellikleri .....	173
Ek-6: Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Güvenlik Algıları ve İşgücü Piyasasında Sigortalı-Sigortasız Çalışma Durumları .....	175
ÖZ GEÇMİŞ .....	177

**TABLÖLÄR DİZİNİ**

Tablo 1. Stajyer Öğrencilerin Sosyal Güvenlik Durumu .....	32
Tablo 2. Kısmı Zamanlı Çalışan Üniversite Öğrencilerin Sosyal Güvenliği.....	40
Tablo 3. Bursiyerlerin Sosyal Güvenliği.....	47
Tablo 4. Kısmen Sigortalı Sayılan Üniversite Öğrencilere Genel Bakış .....	48
Tablo 5. Üniversite Öğrencilerin Sosyodemografik Özellikleri .....	72
Tablo 6. İşgücü Piyasasında Yer Alan Öğrencilerin Sigortalılık Durumları .....	119

## SİMGE VE KISALTMALAR DİZİNİ

BM	Birleşmiş Milletler (United Nations-UN)
G	Görüşmeci
GSS	Genel Sağlık Sigortası
İLO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İSK	İşsizlik Sigortası Kanunu
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MYO	Meslek Yüksekokulu
PAÜ	Pamukkale Üniversitesi
RG	Resmi Gazete
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SKS	Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı
SSİY	Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TDK	Türk Dil Kurumu
TL	Türk Lirası
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
YÖK	Yükseköğretim Kurumu
Bkz.	Bakınız
SK.	Sayı Kanun
çev.	Çeviren
drl.	Derleyen
m.	Madde
örn.	Örneğin
vd.	Ve diğerleri

## GİRİŞ

Öğrenci, “*öğrenim görmek amacıyla herhangi bir öğrenim kurumunda okuyan kimse*” olarak tanımlanmaktadır<sup>1</sup> (TDK: 2019). Tanımı geniş olarak yorumladığımız zaman, “*anaokulundan lisansüstü eğitim veren enstitülere kadar eğitim gören tüm kişiler*” öğrenci olarak adlandırılacaktır (Sözer, 2011 : 2181). Mevcut eğitim sisteminde ise Okulöncesi Eğitim, İlköğretim ve Ortaöğretim ve Yükseköğretim olmak üzere sınıflandırılmaktadır. Çalışmada sadece yükseköğrenim gören üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliği ele alınmaktadır.

Yükseköğretim; “*Ortaöğretimi bitirenlere, üniversite, akademi vb. eğitim kurumları tarafından planlanıp uygulanan öğretimi*”<sup>2</sup> kapsamaktadır (TDK: 2019). Türkiye’de Yükseköğretim kurumlarında eğitim örgün ve uzaktan eğitim olmak üzere sürdürülmektedir. Sürdürülen bu eğitim ise ön lisans- lisans- yüksek lisans ve doktora derecelerinden oluşmaktadır. Türkiye’nin giderek artan genç nüfusu göz önüne alındığında yükseköğretim kurumu öğrencilerinin sayısı da giderek arttığı görülmektedir. Bu konuda Anayasaya uygun olarak sosyal güvenlik haklarının ayrıntılarını düzenleyen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda öğrencilerin sosyal güvenliğine dair birçok düzenleme bulunmaktadır. İncelenen mevzuata eklenen son değişiklikler birlikte 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen “*aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler, meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler ve yabancı uyruklu yükseköğrenim öğrencileri*” kısmen sigorta kapsamına alınmaktadırlar. Ancak 5510 sayılı kanunun 6. maddesinin f bendinde bahsedilen “*yüksekokullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbikî mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler*” ise sigortalılık kapsamı dışında bırakılmışlardır.

Sosyal Güvenlik Hukukundaki bu düzenlemeler öğrencinin öğrenciliğini sürdürdüğü okulun ve aldığı eğitimin niteliğinin ve türünün ne olduğunun tespitini zorunlu hale getirmiştir. Öğrencilerin aldığı eğitimin teorik eğitim veyahut uygulamalı eğitim olup olmadığı, eğer uygulamalı eğitim ise staj eğitimi olup olmadığı, staj adı altında yapılan diğer çalışmalar kapsamına girip girmediğinin tespiti öğrencilerin

<sup>1</sup> <http://sozluk.gov.tr/> (30.06.2019)

<sup>2</sup> <http://sozluk.gov.tr/> (30.06.2019)

sigortalılıkları ve öğrencilik hakları açısından önemlidir. Örneğin, stajyer kavramı işyerlerinde çalışan tüm öğrenciler için kullanılsa da 5510 sayılı kanun kapsamında stajyerlerin hepsi aynı statüde değildir. Yine öğrencinin, eğitimi esnasında taşıdığı bu sıfatı dışında başka bir iş yapmakta ise, işçi sayılması gerekmekte olup, işçi konumunda sigortalılık hakları düzenlenecektir. Ancak, eğitimi esnasında eğitimi ile ilişkili bir iş görmekte ise öğrenci öğrenim görmekte olduğu okulun özelliğine göre değişen sigortalılık durumu gündeme gelecektir (Sözer, 2011: 2181). Bu noktada öğrenci işçi–ayrımının yapılabilmesi, çalışma şartlarının tespiti, yapılan işin çalışma ilişkisine dönüp dönmediğinin tespiti, öğrencilerin çalışması halinde öğrencilik hakları ve sosyal güvenlik haklarının ne şekilde olacağına tespiti açısından da önemlidir. Bu açıdan araştırmayı gerekli kılan temel sorunsal, 5510 sayılı kanunda üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliğine dair düzenlemelerin yetersizliği ve yasal düzenlemeler arası uyumsuzlukların olması nedeniyle üniversite öğrencilerinin uygulamada yaşadıkları sorunlar olmuştur.

Bu çalışma, gerek yasada gerekse literatürde üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliklerine yönelik çok fazla çalışma olmadığı için, üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik hukuku içerisindeki yerlerini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmanın bir diğer amacı da üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik bilinçlerinin artırılmasına yardımcı olmaktadır. Üniversite öğrenciliklerinin sosyal güvenlik hukuku içerisindeki yerlerini tespit etmeyi, uygulamada yaşanan sorunları irdeleyerek çözüm önerileri getirmeyi hedefleyen çalışmada, derinlemesine mülakat tekniğinin kullanıldığı nitel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma Denizli ili içerisinde gerçekleştirilmiş olup, üniversite öğrencilerinden zorunlu ya da isteğe bağlı olarak staj yapanlar, 3+1 (iş başı) programı dâhilinde staj yapanlar, 2547 sayılı kanununun 46. Maddesi düzenlemesi gereğince kısmi zamanlı çalışan öğrenciler ve bursiyerler araştırmanın kapsamını oluşturmaktadır. Araştırmada İŞKUR programlarına katılan üniversite öğrencilerinin olup olmadığı, yabancı öğrencilerin uygulamada yaşadığı sorunlar gibi konular alan çalışmasının kapsamı dışında bırakılmıştır.

Türkiye'nin genç ve dinamik bir nüfusa sahip olduğu göz önüne alındığında öğrencilik sıfatı taşıyan kişilerin sayısının ne derece fazla olduğu açıktır. Buna rağmen bu öğrencilerin sigortalılığı çok karıştırılan sigortalılık türünü oluşturmaktadır. Bu alanda mevzuatta açıklayıcı ve anlaşılır düzenleyici hükümlerin olmaması uygulamada birçok soruna ve karışıklığa neden olmaktadır. Yasal düzenlemelerin yetersizliği yanında bu alanda literatürde fazla bir çalışma da bulunmamaktadır. Bu eksiklik çalışma

esnasında önemli bir araştırma kısıtı olsa da bu çalışmayla birlikte uygulamadaki sorunların çözümüne ve üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliği hususundaki literatür boşluğuna kısmen katkıda bulunulacağı umut edilmektedir.

Çalışmanın birinci bölümünde öncelikle temel kavramlara yer verilerek yükseköğretim kavramı, öğrenci kavramı, öğrenciliğin başlaması-dondurulması-sona ermesi, literatür çerçevesinde sosyal güvenlik kavramı, sigortalılık türleri gibi hususlar incelenmektedir

Çalışmanın ikinci bölümü üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik hukuku karşısındaki durumlarına odaklanmaktadır. Sosyal sigortaların kısmen kapsamına giren öğrenciler, sosyal güvence kapsamı dışında kalan öğrenciler, üniversite öğrencisinin çalışması halinde öğrencilikleri ve sosyal güvenlik hakları, üniversite öğrenciliğinin bitmesi durumunda sosyal güvenlikleri, yabancı öğrencilerin sosyal güvenlikleri incelenmektedir. Ayrıca söz konusu bölümde konu ile ilgili stajyer, öğrenci, uygulama eğitimi gibi kavramlar çerçevesinde öğrencilerin sosyal güvenlik hakları sınıflandırılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ön lisans, lisans ve doktora düzeyinde stajyer, kısmi zamanlı öğrenci, bursiyer, işçi olarak işgücü piyasasında yer alan üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasında yaşadıkları sorunlara dair alan çalışmasının bulguları literatür çerçevesinde analiz edilmektedir. Çalışmanın bu bölümünde öğrencilerin belirtilen statüler çerçevesinde işçi gibi çalıştırılıp çalışmadıkları, konu ile ilgili denetim mekanizmalarının etkinliği, mevzuattaki karmaşıklığın uygulamaya etkisi, öğrencilerin sosyal güvenlik konusundaki algıları, genel sağlık sigortası konusunda yaşadıkları sorunlar ele alınmaktadır. Çalışma genel değerlendirme ve sonuç ve öneriler ile sona ermektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik hukuku içerisindeki yerlerinin tespitini yapabilmek için öncelikle kavramsal bir altyapının da bilinmesi gerekmektedir. Bu kavramsal altyapı, öğrenci, sosyal güvenlik kavramı ve öğrencilerin sigortalılıklarını bir potada eriterek daha anlaşılır kılmayı sağlayacağı düşünülmektedir.

#### 1.1. Temel Kavramlar

Üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliği incelenmeden önce konuyla ilgili olarak bazı temel kavramlara yer verilmesinin konunun anlaşılabilirliği açısından daha faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle çok fazla ayrıntıya girilmeden ileride incelenecek olan bazı kavramlar kısaca açıklanmaktadır.

##### 1.1.1. Yükseköğretim Kavramı, Yükseköğretim Eğitim Türleri ve Yükseköğretim Eğitimi Dereceleri

###### *Yükseköğretim Kavramı*

Yükseköğretim, üniversite, akademi, yüksekokul, enstitü gibi çeşitli düzeylerde eğitimi içerisine alan öğretim kademesi olarak tanımlanabilir (Kılıç, 1999: 290). Üniversite ve yükseköğretim kavramları bazen aynı anlamı karşılayacak şekilde kullanılsa da 2547 sayılı kanunun 3. maddesinde bahsedildiği üzere Yükseköğretim: “*Milli eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarıyılı kapsayan her kademedeki eğitim - öğretimin tümüdür*” (2547 SK, m. 3/1-a). Yükseköğretimin amacı 2547 sayılı kanunun 4. maddesinde de belirtilmiş olup genel olarak 2 temel amaçtan bahsedilebilir. Bunlar; “nitelikli genel kültürü yüksek insan yetiştirmek ve bilim üretmek” olarak sayılabilir (Ozankaya’dan aktaran Kılıç, 1999: 290 ; Yılmaz ve Yılmaz, 2016: 159). Günümüz anlayışında bu görevlere toplum sorunların çözümüne yardımcı olmak da eklenmekte bilim üretmek amacı evrilerek toplumun gelişmesine katkı sağlayıcı faaliyetlerde bulunarak bilim üretmeye dönüştüğü görülmektedir (Baskan, 2001 : 23-24; Uysal ve Aydemir, 2016: 276).

Üniversite ise anılan kanunda da belirtildiği üzere aslında bir yükseköğretim kurumudur. Yine üniversitelerle birlikte, yüksek teknoloji enstitüleri, fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri de yükseköğretim kurumları arasındadır. Yükseköğretim bir nevi üniversite, yüksekokul gibi kurumların vermiş oldukları eğitimi içine alan öğretim akademi evrensel kümesidir.



Üniversitenin diğer yükseköğretim kurumlarına nazaran daha aktif ve daha araştırmaya dönük olması yükseköğretim ve üniversiteyi karıştırılabilir hale getirmektedir. Üstünel ve Velidedeoğlu tarafından da belirtildiği gibi aslında üniversiteyi diğer yükseköğretim kurumlarından ayırmak kolay olsa da üniversite ile yükseköğretili birbirinden o kadar net ayırmak mümkün olmamaktadır (Baskan, 2001: 23). 2547 sayılı kanunda üniversitenin tanımı; “*Üniversite: Bilimsel özerkliğe ve kamu tüzelkişiliğine sahip yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan bir yükseköğretim kurumudur.*” şeklinde yapılmaktadır (2547 SK, m. 3/d). Bu noktada üniversitenin tanımının yükseköğretimle aynı amaçları hedeflediği görülmektedir. Bu durum da zaten yukarıda da incelendiği üzere üniversite-yükseköğretim kavramının neden kesin çizgi ile ayrılamadığının göstergesidir.

### ***Yükseköğretim Eğitim Türleri***

Yükseköğretimde uygulanan eğitim- öğretim türleri “*örgün, açık, dışarıdan(ekstern) ve yaygın eğitim*” olmak üzere 4’e ayrılmaktadır (2547 SK, m. 3/u). Türkiye’de örgün eğitim bütün üniversitelerde bulunmakta ancak uzaktan eğitim ve açık öğretim sadece belirli üniversitelerde mevcuttur. Çalışmanın içeriğinde örgün eğitim öğrencileri olduğundan yalnızca örgün eğitim eğitimin tanımına yer verip, kısaca da yaygın eğitimden bahsedeceğiz.<sup>3</sup> Örgün eğitim, en yaygın eğitim- öğretim türüdür. Öğrencilerin eğitim-öğretim dönemi sürelerinde derslere devam zorunluluğunun olduğu ve bu durumun yasalar dahilinde kurallara bağlandığı eğitim türüdür. Türkiye’de örgün eğitim tanımından da anlaşılacağı üzere okulöncesi, ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretili kapsamaktadır. Yaygın eğitim ise örgün eğitimden farklı olarak toplumun her kesimine değişik alanlarda bilgi becerini geliştirmelerini sağlamayı hedeflemektedir. Yaygın eğitim türüne hizmet içi eğitim, halk eğitim merkezleri ve kursları örnek olarak verilebilir (Kılıç, 1999: 290).

### ***Yükseköğretim Eğitim Dereceleri***

Çalışma kapsamında olan öğrenciler farklı yükseköğretim eğitim derecelerinde yer almakta olup bu nedenle Yükseköğretim Eğitimi Derecelerine de kısaca incelemenin faydalı olacağı düşünülmektedir. Eğitim dereceleri, 2547 sayılı kanunun 3. maddesinde belirtilmekte olup; “*ön lisans, lisans, lisansüstü*” olmak üzere 3’e ayrılmaktadır. Lisansüstü eğitim de kendi içerisinde yüksek lisans ve doktora derecesi olmak üzere 4’e ayrılmaktadır.

<sup>3</sup> Bkz. Diğer tanımlar için 2547 S.K, m. 3-u

Ön lisans eğitimi; “en az iki yıllık programı kapsayan öncelikli olarak iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını göz önüne alarak mesleki eğitim veren ve daha çok meslek elemanı yetiştirmeyi hedefleyen yükseköğretimdir” (Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu İstihdam Teknik Komitesi, 2010: 3, 2547 SK, m. 3/r). Lisans eğitimi: “ön lisans eğitiminin kısa sürede teknik eleman yetiştirme amacından ziyade daha uzun süreli (sekiz yarıyl) bir programı kapsayan bir yükseköğretimdir” (2547 SK, m.3/s). Lisans Üstü eğitimi: “Lisans eğitimden sonra alanda uzmanlaşmak veya bilimsel çalışmalarda bulunmayı hedefleyen yükseköğretimdir.” Lisansüstü eğitim ise; “Yüksek Lisans, Doktora, Tıpta Uzmanlık ve Sanatta Yeterlilik yeterlik eğitimini kapsamaktadır ”(2547 SK, m. 3/t). Çalışma kapsamında Sanatta Yeterlilik ve Tıpta Uzmanlık öğrencileri bulunmamakta olup, çalışma dahilinde Yüksek Lisans öğrencileri ve Doktora öğrencileri ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Yüksek Lisans eğitimi; “bir nevi bilim uzmanlığı anlamına gelmekte olup, bir konuda yapılan araştırmanın bilimsel değerlere uygun olarak sonuçlarını ortaya koymayı” hedeflemektedir (2547 SK, m. 3/t-1). Doktora eğitimi ise “yüksek lisans eğitimine göre daha uzun süreli olup, uzmanlık gerektiren bir alanda orijinal bir araştırmanın sonuçlarını ortaya koymayı hedefleyen bir yükseköğretimdir” olarak tanımlanmaktadır (2547 SK, m. 3/t-2).

### 1.1.2. Öğrenci Kavramı

Öğrenci kavramı hakkında özel bir hüküm bulunmamakta, kavramın bir çok tanımı yapılmaktadır. Öğrenci “eğitim ihtiyacı olan ve bu ihtiyacını karşılamak üzere eğitim alabileceği kurumlara devam eden birey” olarak tanımlanmaktadır (Erden, 2011: 21). Ancak buradaki devamlılık unsuru her zaman öğrenci tanımı için geçerli olmamaktadır. Öğrenciyi, “öğrenim görmek amacıyla ilk, orta, lise, üniversite gibi herhangi bir öğretim kurumunda okuyan kimse” olarak tanımlamak daha doğru olacaktır<sup>4</sup> (TDK, 2019). Yine öğrencinin bir diğer tanımı; “yüksek lisans ve doktora öğrencilerini de içine alacak şekilde olup danışman gözetimi altında bir bilim dalında çalışan” kimsedir.<sup>5</sup> Bu hususta öğrenci tanımının geniş yorumlanarak, anaokulundan enstitülere kadar eğitim gören herkesin öğrenci olduğunu belirtmek yanlış olmayacağı düşünülmektedir (Sözer, 2011: 2181).

Öğrenciliğin ne zaman başlayacağı, ne şekilde sona ereceği hususunda özel bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Eğitim türleri ve eğitim derecelerine bağlı olarak

<sup>4</sup> <http://sozluk.gov.tr/> (30.06.2019)

<sup>5</sup> <http://sozluk.gov.tr/> (30.06.2019)

öğrenciliğin başlama-sona erme halleri değişebilmektedir. Ancak genel olarak öğrenciliğin eğitim öğretim faaliyetine başlamakla başladığını söylenebilir.

Öğrenciliğin sona ermesi ise öğrencilerin kendi istekleri eğitim öğretimi bırakmaları, belirli şartları taşımamaları ya da sonradan kaybetmeleri gibi nedenlerle eğitim öğretim kurumlarından ilişkilerinin kesilmesi anlamına gelmektedir. Bunların yanında öğrencilerin mezun olarak eğitim öğretimlerini bitirmeleri de bir diğer öğrenciliklerinin sona erme hallerindedir.

Çalışmada üniversite öğrencileri incelenmekte olup, bu noktada üniversite öğrenciliğinin yükseköğretim kurumuna kayıpla başladığını söylenebilir. Gerek 2547 sayılı kanun gerekse diğer YÖK düzenlemelerinde öğrenci kavramına, öğrenciliğin ne zaman başlayıp sona ereceğine dair ayrı bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak üniversiteler tarafından, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 14, 43, 44 ve 46 ncı maddelerine dayanılarak hazırlanan Ön lisans, Lisans Eğitim Ve Öğretim Yönetmeliği'nde öğrencilerle ilgili düzenlemeler yapılırken, üniversite öğrenciliğinin dondurulma hali, ilişik kesme ve mezun olmaya dair hükümlere de yer verilmektedir.

Örnek verilmesi gerekirse; PAÜ Ön lisans, Lisans Eğitim Ve Öğretim Yönetmeliği'nde <sup>6</sup>öğrenciliğin dondurulması izin olarak adlandırılmakta ve “geçerli nedenlerin olması ve bunu ispatlamaları halinde yönetim kurulu kararı ile en fazla iki yarıyıl izin verilebileceği” belirtilmektedir. Ancak “uzun süreli tedavi gerektiren hastalık durumunu sağlık raporu ile belgelenmesi halinde dört yarıyla kadar öğrencilikleri dondurulabileceği” belirtilmektedir. Yine yönetmelikte askerlik görevini yapanların da askerlik süresi boyunca öğrencilikleri dondurulabileceği belirtilmiştir. Bu kapsamda hastalık, hamilelik, askerlik gibi geçerli mazeret durumlarının olması halinde öğrenciliğin dondurabileceğini söylenebilir.

Anılan yönetmeliğin 41. maddesinde ise üniversiteden ilişik kesilmesine neden olabilecek durumlar sayılmaktadır. Öğrencinin kendi isteği ile kayıt silme talebinde bulunulması, öğrenim süreleri içinde mezun olamaması, yönetmeliklerde belirtilen süreler içerisinde katkı paylarını ödememesi, üniversiteden çıkarma cezası almış olması, öğrencinin ölümü gibi durumlarda üniversiteden ilişkileri kesilmekte olup aynı zamanda öğrencilikleri de sona ermektedir. Ancak her üniversiteden ilişik kesilme halinin öğrenciliğin sona ermesi anlamına gelmemektedir. Örneğin öğrencinin başka bir üniversiteye yatay geçiş yapması halinde üniversiteden ilişkisi kesilecektir ancak öğrenciliğinin sona ermesinden bahsedilemez. İlişik kesilme nedeniyle öğrenciliğin

<sup>6</sup> Bkz. <http://www.pau.edu.tr/oidb/tr/sayfa/yonetmelik> (30.06.2019)

sona ermesine bir diğerk örnek de 2547 sayılı kanunun 44. maddesinin c bendi dayanak alınarak hazırlanan Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliğinden<sup>7</sup> verilebilir. Anılan yönetmelikte yüksek lisans ve doktora programları için dönemsel olarak yapılması gereken belirli şartlar konulmuş bu şartlarda başarı sağlayamayan ya da programlar için belirlenen azami süreler içerisinde başarısız olan ya da tez savunması vermeyenlerin ilişkileri kesilmektedir. Bu şekilde ilişkin kesilmesi de öğrenciliğın sona ermesi mahiyetini taşımaktadır. Bu noktada genel bir ifade ile öğrencinin çeşitli nedenlerle eğitim öğretim faaliyetinin son bulması halinde öğrenciliğın sona erdiğinden bahsedebilir.

### 1.1.3. Eğitim Çeşitlerine Yönelik Kavramlar

İşletmelerde mesleki eğitim bir diğerk adı ile beceri eğitimi, *“mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme veya kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamaları”* ifade etmektedir (3308 SK, m. 3/h). Mesleki eğitim öğrencilere belirli meslek dallarında iş gücü piyasasında yer alabilmeleri için temel yeterlilik kazanmalarını ve becerilerini geliştirmeyi ve sağlar (Doğan, 1989: 170).

Mesleki ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumları *“mesleki ve teknik eğitim alanında, diplomaya götüren orta öğretim kurumları ve mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları ile belge ve sertifika programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün ve yaygın eğitim-öğretim kurumları”* olarak tanımlanmaktadır (3308 SK, m. 3-j).

Tatbiki (uygulamalı) eğitim, meslek ve sanat okullarında teorik eğitim yanında buralarda bulunan teçhizatlarla yapım ve üretim işinin gerçekleştirilmesi halidir.

Tamamlayıcı eğitim, *“mesleki teknik orta öğretimlerini tamamlayamayanlar, açık öğretim yoluyla eğitimi yapılamayan alanlarda ve yurtdışında öğrenim gören öğrencilerin denklikleri sonucunda eksik derslerinin olması halinde, bu eksik dersleri işletmelerde mesleki eğitim esaslarına göre tamamlamalarıdır”* şeklinde tanımlanmaktadır (3308 SK, m. 3/s).

Staj, *“Teorik ve uygulamaları derslerinin dışında öğrencilerin mesleki niteliklerini artırmak ve iş gücü piyasasını yakından tanıyarak tecrübe sahibi olmaları amacıyla işletmelerde yaptıkları çalışmadır.”* (3308 SK, m. 3/r)

Stajyer, *“teorik olarak almış olduğu eğitimi iş gücü piyasası içerisinde uygulayarak tecrübe sahibi olmak için çalışan kişi”* olarak tanımlanmaktadır (Kurt ve Çavuş, 2018: 1097).

<sup>7</sup> Bkz. RG (2016), 20.04.2016, Sayı: 29690, Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliğ

## 1.2. Sosyal Güvenlik Kavramı Ve Sosyal Güvenlik Düzenlemeleri

İnsan doğadan yabancılaştırmadan önce doğayı ve geleceği kontrol altına alma gibi istekleri bulunmamaktaydı. Tarımın diğer icatlarından birisi de zaman kavramını önemli hale getirerek, insanlık tarihinin her döneminde kendini tehdit eden olaylardan korunma duygusu içerisinde olan insana ayrıca geleceği güvence altına alma duygusunu da eklemiştir. Yaşamın insanın önüne çıkardığı ve çıkaracağı tehlikelerden korunma ve olması istenen güven duygusu insanlık tarihi ile özdeşleştirilebilir (Güzel ve Okur, 1992: 1, Arıcı, 2015: 3, Güzel vd., 2016: 1). Geleceği güvence altına alma duygusunun bir ihtiyaca dönüşmesi sosyal güvenlik fikrini ortaya çıkarmıştır. Tarih boyunca yoksulluk sorunu ve güvenlik anlayışı bireylerin yaşamlarına ve topluma önemli ölçüde etki etmektedir. Sosyal güvenliğin *“insanlık tarihi boyunca ulaşılmaması gereken bir amaç olması evrensel bir ilkeye”* dönüşmesini sağlamıştır (Arıcı, 2015: 44, Güzel vd, 2016: 2, Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 1).

Sosyal güvenlik algısı, Birinci Dünya Savaşından sonra hızlı değişim ve gelişim göstermiş olup, ilk hukuki zeminde yer alması ise 1935 tarihinde Amerika Birleşik Devletlerinde çıkarılan Sosyal Güvenlik Kanunu (Social Security Act) ile olmuştur (Tuncay, 1992: 23, Arıcı, 2015: 45-47, Güzel vd., 2016: 20, Korkusuz ve Uğur, 2016 : 3-4, Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 2). Tüm ülkelerin pozitif hukuklarında yer alan sosyal güvenlik kavramı, İkinci Dünya Savaşından sonra Anayasalarda yerini almaya başlamış olup Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 60. maddesinde de temel hak olarak yerini almıştır (Tuncay, 1992: 46-47; Arıcı, 2015: 98).

Sosyal Güvenlik kavramı uluslararası düzeyde ise ilk kez 10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde temel bir hak olarak düzenlenmiştir (Güzel vd., 2016: 32; Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 97). Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. maddesi *“her kişinin toplumun üyesi olarak sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu”* ilkesini ortaya koymuştur. Bildirinin 25 inci maddesinde; *“her insanın yiyecek, giyecek, konut, tıbbî bakım ve gerekli toplumsal hizmetler de dahil olmak üzere, kendisinin ve ailesinin sağlığını ve refahını sağlayacak uzun bir yaşam düzeyine hakkı olduğu; işsizlik, hastalık, sakatlık ya da geçim olanaklarından iradesi dışında yoksun kaldığı diğer hallerde güvenlik hakkına sahip olduğu”* ifadesi ile sosyal güvenlik hakkı da temel insan hakları arasında sayılarak, kişinin yaşam bütünlüğünün önemli bir ögesi, uluslararası bir metin ile garanti altına alınmıştır (Tuncay, 1992: 25, Arıcı, 2015 : 113 , Güzel vd., 2016: 32-33).

Sosyal güvenlik kavramının belirli bir tanımını yapmak her zaman zor olmuştur. Bu nedenle bir çok değişik tanımlar yapılmıştır. Bir tanıma göre, “*gelirlerine bakılmaksızın kişilere sosyal riskler karşısında koruma sağlamakta olan sistemdir*” (Tunçomağ, 1990: 5-7; Tuncay, 1992: 4). Bir başka tanıma göre ise diğer tanımdan farklı olarak gelirler de dikkate alınmış olup, gelirleri kesilme riskiyle karşı karşıya kalan kişilerin muhtaçlık yaşamadan geçinmelerini sağlayan düzen olarak tanımlanmıştır (Erkul vd., 1984: 134). Bu tanımlara benzer şekilde ancak ek olarak Alper ve Kılış’ın (Alper ve Kılış, 2015: 156) tanımında vurgulanan şey ise; insan onuruna yakışan bir yaşam sürmektir. Bir başka sosyal güvenlik tanımı Alper ve Kılış’ın tanımına benzer olarak yaşam karşısında insan onuruna yakışan bir geçim sağlamaya yönelik düzenlemeler şeklindedir (Jager’den aktaran Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 3). Buna benzer bir biçimde sosyal güvenliğin gerek Türk gerekse yabancı literatürde aynı zamanda birbirine benzeyen bir çok değişik tanımını bulunabilir. Ancak bu tanımlara tek tek incelemenin yararı olduğu düşünülmemektedir.

Belirtilmesi gerekir ki tüm tanımların ortak vurgusunun kişilerin devam eden yaşamlarını insan onuruna yakışır bir biçimde sürdürmek ve geleceğini de güvence altına almak olduğu söylenebilir. Aslında tüm bu tanımlar sosyal güvenliğin insanlık var olduğu sürece var olduğunun ve olacağına da göstergesidir. Bu noktada sosyal güvenliğin yalnızca bir kurallar silsilesi olmayıp, “*sosyal programlar bütünü*” olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Güzel ve Okur, 1992 :2, Korkuz ve Uğur, 2016: 5, Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 3). Çağın değişimleri ile birlikte özellikle Avrupa’da Sosyal Hukuk kavramı altında muhtaçları ve güçsüzleri korumaya yönelik tüm sosyal tedbirleri içine alan bir sistem oluşmaya başlaması da sosyal güvenliğin yalnızca kurallar silsilesi olmadığına dair görüşü desteklemektedir (Tuncay, 1992: 4; Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 4). Bu terim geniş anlamli olmakla birlikte Türkiye’de henüz yerleşmemiştir. Türkiye’de daha çok dar anlamli olarak sosyal teşvikleri, sosyal yardımları ve sosyal sigortaları içine alan Sosyal Güvenlik Hukukundan bahsedilmekte ve uygulanmaktadır (Sözer, 2015: 2-3).

Sosyal güvenliğin tanımında olduğu gibi amaçları içinde literatürde birçok tanım bulunmaktadır. Ancak sosyal güvenlik kavramının tanımı zaten içerisinde de amacını barındırmaktadır. Bu nedenle sosyal güvenliğin amaçları noktasında literatürde birbirine benzeyen/ tamamlayan tanımlara tek tek yer vermenin yararlı olmayacağı düşünülmektedir. Sosyal güvenliğin amacı tanımlarında da üzerinde durulduğu üzere çeşitli sosyal ya da ekonomik riskler nedeniyle muhtaç ya da güçsüz duruma düşen

kişilerin bugünlerini ve yarınlarını insanca yaşamalarını sağlamayı hedefler. Bu amacı ise genellikle “sosyal yardımlar” (primsiz) ve “sosyal hizmetler” (primli) aracılığıyla yerine getirir (Arıcı, 2015: 205-217; Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 7).

### **1.2.1. 5510 Sayılı Kanun Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Düzenlemelerine Bakış**

Türkiye’de Sosyal Güvenlik hakkı Anayasa ile teminat altına alınan temel bir hak olup, mevcut Anayasaya uygun olarak 16/06/2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK)’nda sosyal güvenlik hakları ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir. 5510 Sayılı kanunun gerekçesinde<sup>8</sup> de belirtildiği üzere Genel Sağlık Sigortası, *“kişilerin ekonomik gücüne ve isteğine bakılmaksızın, ortaya çıkacak hastalık riskine karşı, toplumun bütün fertlerinin sağlık hizmetlerinden eşit, ulaşılabilir ve etkin bir şekilde faydalanmasını sağlayan sağlık sigortasıdır.”* Genel sağlık sigortasının lafzi anlamının gereğini yerine getirmek için sosyal güvenlik alanında yapılan reformun temel amacı yine gerekçesinde de belirtildiği üzere orta ve uzun dönemde adil, kolay erişilebilir, yoksulluğa karşı daha etkin koruma sağlayan, mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemine ulaşabilmektir. Genel sağlık sigortalılığının amacının ve tanımının da gerek literatürdeki sosyal güvenlik kavramının tanımlarına gerekse de 5510 sayılı kanunun gerekçesinde tanımlanan sosyal güvenlik hakkına uygun ve tamamlayıcı olduğu görülmektedir.

5510 Sayılı kanunun 1. maddesi kanunun amacını ve uygulama alanını belirlemektedir. Yine yasanın 2. maddesi bu kanun kapsamına girenlerin kimler olduğunu açıklamaktadır. Yasanın 4. maddesinde sigortalılık çeşitleri düzenlenmektedir. Yasanın 4. maddesinde sigortalı sayılanlar başlığı altında kısa ve uzun vadeli sigortalılık olan adlandırılan tüm sigorta kollarından yararlanma imkânı tanıyan tam sigortalılık, 5. maddesinde ise kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının uygulanacağı sigortalılık ve yine yasanın 6. maddesinde sosyal sigortadan yoksun bırakılan, sigortalı sayılmayanlar düzenlenmektedir.

Bu noktada mevcut mevzuatta sigortalılık çeşitlerinin Kısa Vadeli Sigortalılık, Uzun Vadeli Sigortalılık, Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortası olmak üzere 4 ana kola ayrıldığından bahsedebilir. Burada her ne kadar 4 ana koldan bahsedilse de 5510 sayılı kanunun Türkiye’de *“çok yasa”* dan *“tek yasaya”* geçiş yaptığını *“sosyal sigorta edimi”* olarak tabir edilen parasal edimlerle, sağlık hizmeti sunumunu ayırmaktadır

<sup>8</sup> Gerekçe için Bkz. TBMM mevzuat bilgi sistemi kanun gerekçesi

(Güzel vd. 2016: 78). Yasanın 4. ve 5. maddesi “*sürekli iş göremezlik geliri, geçici iş göremezlik ödeneği, ölüm geliri, yaşlılık, malullük, ölüm aylığı*” gibi parasal edimlere hak kazanma yönlerini düzenlerken, yasanın 60. maddesi sağlık hizmetinden yararlanan genel sağlık sigortalısı kavramını düzenlemektedir (Güzel vd., 2016: 78). Tek yasa ile birlikte “sosyal sigorta” ve “genel sağlık sigortası” olmak üzere 2 kavramın kanunun anlaşılabilirliğini olumsuz yönde etkileyeceği gibi uygulamada karışıklara da yol açabileceği düşünülmektedir (Tuncay ve Ekmeçi, 2017: 290).

Öncelikli olarak sigortalılık kavramını incelemek, konunun anlaşılabilirliği ve sigortalılık çeşitlerine bağlı olarak değişen sosyal edimleri mahiyetini anlamak açısından önem taşımaktadır. Zira kısa vadeli ve uzun vadeli sigortalılık kavramı kişiye sağladığı hak ve faydalar açısından ciddi farklılıklar taşımaktadır. İncelendiği üzere sosyal güvenlik kavramı insanın geleceğini garanti alma isteği ve ihtiyacından daha spesifik olarak değerlendirirsek kendini güvende hissetme ihtiyacıyla hareket etmesinden kaynaklanmış olup bu noktada sigortalılık türlerini ve sağladıkları hakları ve aralarındaki farklılıkları bilmek, bahsi geçen ihtiyacın ne derece karşılandığını değerlendirmek açısından önem taşımaktadır.

5510 sayılı Kanunun ikinci kısmı Sosyal Sigorta Hükümlerini düzenlemekte Sigortalılara İlişkin Hükümler adını taşıyan birinci bölümün 4. maddesi sigortalı sayılanları düzenlemektedir. 5510 sayılı kanunun yukarıda bahsedilen 4. maddesini incelendiği zaman anlatımın uzun ve karmaşık olduğunu görmekle beraber sigortalı sayılanların aslında 3 farklı kategoride düzenlendiğini görülmektedir. Bu üç kategori;

“1) *İş Sözleşmesine Göre Çalışan Sigortalılar (m. 4/I, a)*

2) *Bağımsız Çalışanlar (m.4/I,b)*

3) *Devlet Memurları ve Diğer Kamu Görevlileri (m.4/I/c)*” olarak nitelendirilebilir.

Çalışma ile bağlantısı olmaması nedeniyle sigortalı sayılanların genel olarak üç farklı kategoride değerlendirildiğininin betiltilmesinin yeterli olduğu düşünülmektedir. Ancak çalışma konusu ile bağlantılı olduğu üzere yukarıda bahsedilen kişilerden farklı olarak bazı kişiler 4. maddede sayılan durumlara girmemekte ancak yaptıkları iş nedeniyle kanunda öngörülen tehlikelerle de karşılaşabilme riski bulunmaktadır. 5510 sayılı kanunun gerekçesinde de yer verildiği üzere “*adil, kolay erişilebilir, yoksulluğa karşı daha etkin koruma sağlayan sosyal koruma*” hedeflenmiş olup, hedef doğrultusunda bazı faaliyetlerde bulunan kişiler de kanun kapsamına alınmıştır. Ancak bu kişiler yalnızca yaptıkları iş nedeniyle, işin niteliğine göre değişen sosyal risklere göre sosyal



güvence altına alınmakta olup, tüm sigorta kolları kapsamına alınmamıştır (Arıcı, 2015: 229; Güzel vd., 2016: 119).

Kısmen sigortalı sayılanlar olarak nitelendirilen kişiler hakkındaki düzenlemeler 5510 sayılı kanunun 5. maddesinde bulunmaktadır. 506 sayılı kanundan farklı olarak 5510 sayılı kanunda sosyal koruma kapsamına giren kişiler genişletilmiş olup, daha önce sosyal güvence kapsamında olmayan kişiler kanun kapsamının içerisine alınmıştır. Çalışmada incelendiği üzere yükseköğretimde staj yapanlar ve Türkiye İş Kurumunda kursiyer olarak bulunanlar örnek verilebilir. 5510 sayılı kanunun 5. Maddesinde sayılanlar, 506 sayılı kanun döneminde kanun kapsamında yer almamakla birlikte mevcut bulunan 5510 sayılı kanunda ise kısmen sigortalı sayılmakta ve kısmen sigortalılığın sağladığı haklardan yararlanabilmektedir (Arıcı, 2015: 231-232).

### **1.2.1.1. Sosyal Sigorta Türleri**

5510 sayılı kanunda sigortalılık türleri Kısa Vadeli Sigortalılık, Uzun Vadeli Sigortalılık, Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortası olmak üzere 4 ana grup şeklinde düzenlenmiştir. Bu sigorta türlerini kısaca incelemek gerekirse;

#### **1.2.1.1.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları**

Kısa vadeli sigorta türleri mevzuatta iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, hastalık sigortası ve analık sigortası olarak yer almaktadır. Kısa vadeli sigorta kolları *fon biriktirme esasına* dayanmamakta daha çok parasal edimler üzerine kuruludur. (Güzel vd, 2016: 360, Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 372-373) Çalışmada yer alan Yükseköğrenimleri esnasında staj yapan öğrenciler, 3+1 kapsamında iş başı eğitiminde bulunan öğrenciler ve kısmi zamanlı öğrenciler kanunda kısmi statüde sigortalı sayılmış ve kısa vadeli sigortalılık dallarından yararlandırılacak şekilde düzenleme yapılmıştır. Bu noktada kısa vadeli sigortalılık türlerine çalışmada incelendiğinden dolayı kısaca incelenmektedir.

#### **1-İş kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası**

5510 sayılı kanunun 5. Maddesinin 1. Fıkrasının b bendinde; “*Meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerin günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanları hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası*” uygulanacağı<sup>9</sup> belirtilmektedir. Çalışmada bu öğrencilerin

<sup>9</sup> Bkz. 5510 SK, m. 5/1-b

sigortalılıkları üzerinde ayrıntılı inceleneceğinden bundan önce çalışmada da yer alan üniversite öğrencilerin tabi oldukları iş kazası ve meslek hastalığı sigortalığın ne olduğunun incelenmesi faydalı olacaktır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası geçici veya sürekli gelir kaybına uğrayan sigortalıya veya yakınlarına parasal yardım sağlama üzerine kuruludur (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 374). İş kazası ve meslek hastalığı oluş şekilleri bakımından birbirinden farklıdır (Arıcı, 2015: 318). İş kazası ani bir olay sonucu meydana gelirken, meslek hastalığı zaman içerisinde ortaya çıkar ancak ikisinin de mesleki risk sayılmalarından dolayı 5510 sayılı kanunda aynı başlık altında iki ayrı madde (13- 14) olarak düzenlenmekte, ancak sigortalıya yapılacak edimler aynı düzenlemeleri içermektedir (Arıcı, 2015: 318-319, Güzel vd., 2016: 306, Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 374), Bir başka anlatımla sigorta riskleri farklı maddeler olarak düzenlense de asıl kişilerin yararlanacağı yardımlar aynıdır (Güzel vd., 2016: 360). Yararlanılan edimler sağlık edim, ve parasal edimler olmak üzere iki başlık altında sınıflandırılmaktadır. Ancak 5510 sayılı kanunda 506 sayılı kanundan farklı olarak sağlık edimleri ve parasal edimler olarak iki grupta düzenlenmemiş, ilgili sigorta kapsamında sigortalıya veya hak sahiplerine uygulanacak edimler parasal edimlerle sınırlandırılmıştır. Sağlık edimi ise Genel Sağlık Sigortası kapsamında düzenlenmiştir Yine söz konusu edimler sigortalıya yapılacak edimler ve iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahibi kimselere yapılacak edimler olarak 2'ye ayrılır.

#### a-Sağlık Edimleri

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yapılacak sağlık edimleri Genel Sağlık Sigortası kapsamında düzenlenmiştir. 5510 sayılı kanunun 60 vd. maddelerinde ilgili konu hakkında ayrıntılı düzenlemeler içermektedir. (5510 SK, m. 60 vd.)

#### b-Parasal Edimler

Sigortalıya sağlanan kanunda belirtilen parasal edimler sigortalının geçici ve ya sürekli çalışmamasına göre geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması, sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine (eş ve çocuk, ana ve baba) gelir bağlanması ve ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi ve sigortalının kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi olarak görülmektedir (Arıcı, 2015: 324-330, Güzel vd. ,2016: 361, Korkusuz ve Uğur, 2016: 287, Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 409).

## 2- Hastalık Sigortası

5510 sayılı kanununun 15. maddesi hastalık kavramını “iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan her türlü geçici iş göremezliğe neden olan rahatsızlıklar” olarak tanımlamaktadır (Arıcı, 2015: 334; Güzel vd., 2016: 411). Hastalık sigortası, sigortalının geçici gelir kaybına ve gider artışı gibi risklere karşı parasal edimlerle (yardımlarla) destek olma amacı güder (Arıcı, 2015: 339-342, Güzel vd., 2016:410, Korkut ve Uğur, 2016: 292, Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 437). Bu sigorta kapsamında sağlanan edim (yardım) geçici iş göremezlik ödeneğidir. (Arıcı, 2015: 340; Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 437) Sağlık edimleri ise diğer kısa vadeli sigorta türlerinde olduğu gibi genel sağlık sigortası dahilinde sağlanmaktadır.

5510 sayılı kanununun 5/1- b maddesindeki düzenleme gereği; 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile birlikte hastalık sigortası da uygulanabilmekte iken; çalışmada incelenen stajyer üniversite öğrencileri, bursiyerler ve üniversite kısmı zamanlı çalışan öğrenciler hastalık sigortası kapsamına girmemektedir. 3308 sayılı kanuna tabi aday çırak, işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanırken, bu öğrenciler hastalık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanamayacak olup, haklarında yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortalılığı uygulanacaktır. İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerle ya da çıraklarla stajyerlerin uygulamada yapmış oldukları işler ve karşılaşılabilecekleri riskler benzer olup, bu kapsamda hastalık sigortası dışında bırakılmaları eşitlik ilkesine aykırıdır. Yine kısmı zamanlı çalışan öğrenciler ve bursiyerler de çalışma hayatında iş görememezliğe neden olabilecek riskler karşı karşıya gelme ihtimalleri olduğundan sigorta kapsamı dışında bırakılmalarının doğru olmadığı düşünülmektedir.

## 3- Analık Sigortası

Doğum sürecinin sigortalı kadına ya da sigortalı olmayan kadının eşine gelir kaybı ya da ekstra giderlerle karşılaşmasına neden olmakta olup, bu risklere karşı koruma sağlayan sigortadır (Arıcı, 2015: 344, Korkusuz ve Uğur, 2016: 285, Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 448). Analık sigortasından sağlanan parasal edimler sigortalı anaya geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi ve sigortalıya (sigortalı kadın veya eşi doğum yapan sigortalı erkek) emzirme ödeneği verilmesidir (Arıcı, 2015: 348-351). Sağlık hususu ise genel sağlık sigortası kapsamında düzenlenmiştir. 5510 sayılı kanununun 5/1-b maddesi kapsamında düzenlenen ve çalışma kapsamında olan üniversite öğrencileri

analık sigortası kapsamına alınmamış olup, bu öğrenciler kısa vadeli sigorta kollarından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmektedir.

#### **1.2.1.1.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları**

Uzun vadeli sigorta türleri mevzuatta malullük sigortası, yaşlılık sigortası ve ölüm sigortası olarak yer almaktadır. İncelenen durumların kalıcı etkilerinin olması nedeniyle sigortalığın amacı toplanan primlerle, uzun süreli bir risk karşısında sigortalıya gelir oluşturmaktır (Güzel vd., 2016: 433; Korkusuz ve Uğur, 2016: 337). 5510 sayılı kanununun 5/1-b maddesi kapsamında kısmen sigortalı sayılan öğrenciler uzun vadeli sigorta kolları kapsamına alınmamışlardır. Bu nedenle çalışma kapsamında olan kısmen sigortalı üniversite öğrencileri uzun vadeli sigorta kollarından yararlanamamaktadır. Bu öğrencilerin sigortalılıklarının başlangıcı uzun vadeli sigorta primlerinin başlangıç tarihi olarak ele alınmamaktadır. Oysaki belirtildiği üzere uzun vadeli sigorta kolları, tüm hayatı boyunca çalışan sigortalıya emeklilik döneminde rahat ettirmeyi amaçlamaktadır.

Araştırma kapsamında olan katılımcıların staj, kısmi zamanlı çalışmaları esnasında yine bursiyerlikleri süresince bir şekilde işgücü piyasası içerisinde yer almalarına rağmen, kanun tarafından uzun vadeli sigorta kolları kapsamına alınmamaktadırlar. Bu durum genç nüfusun emekliliği bir hayal olarak görmesine neden olmakla birlikte aynı zamanda iş gücü piyasası içerisinde yer almalarına, belirli düzeyde tecrübe kazanmalarına rağmen bu tecrübelerini belgelendirememelerine de neden olmaktadır. Örneğin; stajyerlerle ilgili olarak yapılan birçok çalışmada staj adı altında öğrencilerin işgücü piyasasında çalışan olarak yer almaları eleştirilmektedir. Bu durum öğrencilerin ücret vb. hususlarda emeğinin sömürsü mahiyetini taşıdığı gibi belki de bundan daha ciddi olarak öğrencilerin bir çalışanın yapmış olduğu tüm yükümlülükleri yerine getirmesine rağmen çalışana tanınan haklardan yararlanamamasına neden olmaktadır. Çalışmada sosyal güvenlik kavramının ana mahiyetinin geleceği de güvence altına almak olduğunu belirterek başlanılmasına rağmen, kanuni düzenlemeler nedeniyle üniversite öğrencilerinin bu güvenceden mahrum bırakıldığı görülmektedir. Bu noktada bahsi geçen öğrencilerin uzun vadeli sigorta kollarına alınmamaları Anayasanın eşitlik ilkesine ve hakkaniyete aykırı bir durum teşkil etmekte olup, doktrinde de eleştirilmektedir (Aydemir ve Gerek). Ancak öğrencilerin uzun vadeli sigorta kapsamına alınması ayrıca ciddi anlamda prim yükü de getirecek olduğundan yasal düzenlemelerin yeniden elden geçirilerek, hem öğrencileri mağdur etmeyecek hem de ciddi anlamda prim yükü getirmeyecek düzenlemelerin yapılmasının faydalı

olacaktır. Çalışma konusu ile bağlantılı olması ve ileride inceleneceğinden dolayı bu kısımda sigorta türlerine de kısaca incelenmektedir.

### **1-Malullük Sigortası**

Malullükten bahsedilebilmesi için, çalışma gücünün kısmen ya da tamamen kaybedilmesi ve bu kaybın sürekli hale gelerek sigortalı açısından iş göremezlik halinin oluşması gerekmektedir (Arıcı, 2015: 351, Güzel vd., 2016: 433; Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 459). Malul duruma düşmesi nedeniyle çalışmayan sigortalıya bu durum devam ettiği sürece malullük aylığı bağlanır. Bu sigorta kapsamında sigortalının kendisi ve varsa bakmakla yükümlü olduğu kişiler genel sağlık sigortası kapsamındadır. Malullük sigortasından sağlanan diğer edimler ise işe alıştırma (iyileştirme) ve yol parası ve zorunlu giderler olarak sayılabilir (Arıcı, 2015: 351-362; Korkusuz ve Uğur, 2016: 346). Kısmen sigortalı sayılan üniversite öğrencileri uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmadıklarından, stajları, çalışmaları esnasında çalışma güçlerini kaybetmeleri halinde malullük aylığından da yararlanamayacaklardır.

### **2-Yaşlılık Sigortası**

Yaşlılık sigortası, ülkelerin sosyal güvenlik sistemi içerisinde en önemli yeri işgal etmesi ile birlikte bireylerin de en fazla ilgisini çeken sigorta çeşididir. Çalışma hayatına girip emeklilik hayalleri kurmayan, ne zaman emekli olacağını hesaplamayan kişi yok denecek kadar azdır (Arıcı, 2015: 362, Korkusuz ve Uğur, 2016: 347; Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 481). Zira çalışma piyasasında yer alan insanların belirli bir yaştan sonra fiziki ve psikolojik koşulların etkisi ile çalışma gücünü yitirmeye başlamaları ve bu nedenle çalışma hayatından çekilmeye yönelmeleri sigortalıları aynı zamanda sürekli gelir kaybı riski ile karşı karşıya bırakmaktadır (Güzel vd., 2016: 473; Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 481). Yaşlılık sigortası işte burada devreye girer yıllardır çalışma piyasasının içerisinde bilfiil yer alarak ekonomiye destek sağlayan sigortalıya emeklilik döneminde sürekli bir gelir sağlama amacı güder. Yaşlılık sigortasından sağlanan temel edim yaşlılık aylığı bağlanmasıdır. Bu sigorta türünün kapsamının geniş olmasından dolayı yaşlılık aylığının koşulları, hesaplanması, ödenmesi mevzuatta ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir. Ancak çalışma kapsamında olan üniversite öğrencilerinin uzun vadeli sigorta kolu kapsamında olmamaları nedeniyle çalışmanın bu kısmında inceleme gereği duyulmamaktadır. Kısaca belirtilmesi gerekir ki bu kişiler ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler genel sağlık sigortası kapsamında olup, genel sağlık sigortası primi ödemeler (5510 SK, m. 60/I-f).

Üniversite öğrencilerinin kısmen sigortalılık kapsamına alınarak uzun vadeli sigorta kollarının dışında bırakılmasının en dezavantajlı hali yaşlılık sigortası yönünden olmaktadır. Çalışma hayatı içerisinde bilfiil yer alan üniversite öğrencileri, staj da yapsalar, bursiyer olarak da bulunsalar, kısmi zamanlı olarak da çalışsalar ortaya bir emek koymakta ancak bu emeklerinin karşılığında, uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmamaları nedeniyle bu emekliliğe hak kazanamamakta ya da emeklilik sürelerine etki edecek prim gün sayıları bulunmamaktadır. Üniversite öğrenciliğın sona ermesinden sonra iş gücü piyasasına atılan öğrenciler de tüm herkes gibi belirli bir yaştan sonra çalışma hayatından çekilmek isteyecek ancak üniversite öğrenciliği döneminde uzun vadeli sigorta kolundan primleri yatırılmadığından, emeklilik yaşlarının ertelenmesine neden olabilmektedir.

### **3-Ölüm Sigortası**

Uzun vadeli sigorta kolları açısından son olarak incelenmesi gereken sigorta türü de ölüm sigortası olmaktadır. Ölüm sigortası, mahiyeti gereği gerçekleşen ölümden sonra sigortalının bakmakla yükümlü oldukları kişileri, bir nevi geri kalan kişileri güvence altına alan sigorta çeşididir (Arıcı, 2015: 386; Korkusuz ve Uğur, 2016: 359). Ölüm sigortasının sağladığı ana edim ölüm aylığı olmakla birlikte, cenaze ödeneği, evlenme ödeneği ve kurumdan ölüm aylığı almaya bağlı olarak genel sağlık sigortası kapsamına da girildiğinden sağlık edimi olarak sayılabilir (Arıcı, 2015: 386, Güzel vd., 2016: 579-612, Korkusuz ve Uğur, 2016: 359-360). Ölüm sigortası edimlerinden yararlanacak olan kişiler için hem sigortalı hem de sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişiler (hak sahipleri) açısından çeşitli koşullar aranmaktadır. (Arıcı, 2015: 388-388-394). Konuyla ilgili ayrıntılı düzenlemelere girilmesi çalışmanın mahiyetine etkin bir faydası olmayacağı düşünüldüğünden belirli koşulların sağlanması halinde bu edimlerden faydalanabileceğini belirtmekle yetinilmektedir. Uzun vadeli sigorta kolları kapsamında olmayan üniversite öğrencilerinin ölmesi halinde bakmakla yükümlü olunan konumunda olduğu kişiler ölüm sigortasının edimlerinden yararlanamayacaktır. Ölüm sigortasının aileyi koruma amacı ile hareket ettiğini düşünürsek üniversite öğrencisinin koruma altına alınması gereken bir ailesinin olmadığı mı düşünülmüştür sorusu akıllara gelmektedir. Ayrıca ölüm sigortası kapsamında sigortalının bakmakla yükümlü olan kişisi konumunda olan üniversite öğrencilerinin öğrencilikleri süresince ölüm aylığına hak kazanma, ölüm aylığının kesilmesine neden olan durumlar çalışmanın ilerleyen bölümlerinde incelenecektir.

### 1.2.1.2. Genel Sağlık Sigortası

Sosyal güvenlik sistemi içerisinde tekliği sağlamak ve genel sağlık edimlerini tek çatı altında toplamak için mevzuatta genel sağlık sigortası düzenlenmiştir. Genel sağlık sigortası ile Anayasa ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 102 sayılı sözleşmesindeki hükümlere paralellik sağlanmış ve tüm vatandaşları kapsamına almıştır (Korkusuz ve Uğur, 2016: 307). Genel Sağlık Sigortası, “*sigortalının ve bakmakla yükümlü oldukları kişinin, sağlıklı kalmalarını hastalanmaları halinde sağlıklarını yeniden kazanmalarını; iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görünen sağlık hizmetlerinin karşılanması, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını*” amaçlayan bir sigorta türüdür (5510 SK, m.63, Arıcı, 2015: 407-408, Korkusuz ve Uğur, 2016: 307).

1 Ekim 2010 tarihinden itibaren sisteme katılım zorunlu olduğundan sosyal güvencesi olmayan Türkiye vatandaşları da genel sağlık sigortalılığı kapsamına alınmıştır bu nedenle genel sağlık sigortasının zorunluluk ilkesine dayandığını söylenebilir (Korkusuz, Uğur, 2016:306, Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 570, Sözer, 2018: 3). Sigortalılar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler bu sigorta kapsamında sağlık yardımı hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlandırılır. 5510 sayılı kanunun 65. maddesinde; Genel sağlık sigortası kapsamında sağlık edimleri dışında sigortalıya yol giderleri, gündelik ve refakatçi gideri ödenmesi gibi diğer haklar da düzenlenmiştir (5510 SK, m. 65).

5510 sayılı kanun başlangıçta ayrı ayrı düzenlenmiş olan, Sosyal Sigortalar Kanunu ve Genel Sağlık Sigortası Kanunlarının son aşamada birleştirilerek tek bir kanun haline getirilmesi sonucu ortaya çıkmış olduğundan çelişkili ve anlaşılmaz uzun hükümler ile sık sık tekrarlar ortaya çıkmış bulunmaktadır. Yine bu son anda birleşme nedeniyle sigortalılık kavramı da 2 ayrı madde de yer almakta olup sosyal sigortalılık ve genel sağlık sigortalılığın karıştırılmasına neden olabilmektedir. İleride de incelenecek olduğu üzere kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta dalları açısından sigortalılık 4. madde de genel sağlık sigortası açısından sigortalılık ise 60. madde de düzenlenmiştir. Güncel mevzuatta “sigortalı” kavramı ve “genel sağlık sigortalısı” olmak üzere iki kavram yer almaktadır. Bu iki kavram karıştırılabilir hale gelmektedir.

Genel sağlık sigortası kapsamında olanlar, kapsam dışı kalanlar, kurumca sağlanan sağlık hizmetleri, sağlık hizmetlerinden yararlanma koşulları ayrıntılı ve önceki bölümlerde de belirtildiği üzere yer yer çelişkili ve anlaşılmaz hükümlerle dolu bir biçimde düzenlenmiştir. 13.2.2011 tarihli Bazı Alacakların Yeniden

Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve KHK'larda Değişiklik Yapılması Hakkında 6111 sayılı Kanunla<sup>10</sup> staj yapan üniversite öğrencileri, üniversiteler kısmı zamanlı çalışan öğrenciler, İŞKUR kursiyerleri ve yabancı öğrenciler genel sağlık sigortalılığı kapsamına alınmıştır. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde yeniden incelenecek olması nedeniyle kısaca genel sağlık sigortasının sağlık hizmeti sağlamakla yükümlü olduğu bilinmesi yeterlidir. Üniversite öğrencilerinin genel sağlık sigortası kapsamında olup olmadığı, kapsam dahilinde olanların yararlanma koşullarının ne şekilde olduğu ilerleyen bölümlerde ayrıntılı bir biçimde incelenmektedir.

### 1.2.1.3. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, “Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta” olarak tanımlanır<sup>11</sup> (İSK m. 47/1-c). Bu tanımdan yola çıkarak işsizlik sigortasının “işsizliğin olumsuz sonuçlarını gidermeye” yönelik olduğunu söylenebilir (Arıcı, 2015: 399; Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 643). İşsizlik sigortası kapsamında geçici bir süre işsiz kalan sigortalıya “işsizlik ödeneği” altında parasal edim yapılır (Arıcı, 2015: 403; Güzel vd., 2016: 670).

İşsizlik sigortası, İşsizlik Sigortası Kanunu adı altında ayrı bir kanun kapsamında düzenlenmiştir (Arıcı, 2015: 400-401; Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 648). İşsizlik Sigortası Kanununun 48. maddesinde İŞKUR tarafından işsizlik sigortası kapsamında yapılacak olan parasal edimler ve sağlanacak hizmetler düzenlenmiş olup maddede sayılan parasal edimler ve sağlanacak hizmetler; işsizlik ödeneği verilmesi, genel sağlık sigortası primlerinin ödenmesi, iş bulma ve mesleki eğitim vermedir<sup>12</sup> (Korkusuz ve Uğur, 2016:399-402; Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 661-685).

<sup>10</sup> RG (2011), 25.2.2011, Sayı: 27857

<sup>11</sup>RG (1999), 08.09.1999, Sayı: 23810

<sup>12</sup> Bkz. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu



## İKİNCİ BÖLÜM

### ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN SOSYAL GÜVENLİĞİ

#### 2.1. Sosyal Sigortaların Kısmen Kapsamına Giren Öğrenciler

Sosyal koruma düşüncesinden hareketle, yaptıkları iş ve bu işlerde karşılaşılabilecekleri riskler nedeniyle bazı kişiler tüm sigorta kollarından olmasa da yapılan işin getirdiği risklere karşı sosyal güvence altına alınmaktadır (Güzel vd.,2016 : 119). 5510 sayılı kanunda da bu genel ilkedan hareketle kanunda sayılı olan belirli kişiler hakkında özel düzenlemeler yapılmış olup, kısmen sigortalılık kapsamına alınmıştır. Bu kişiler tüm sigorta kollarına değil yalnızca kanunda belirtilen, belirli sigorta kollarına tabi olmalarından dolayı *kısmen sigortalı sayılanlar* olarak adlandırılmaktadır (Güzel vd.; 2016: 119; Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 318).

5510 sayılı kanunun 5. maddesinde kısmen sigortalı sayılan kişiler sayılmaktadır. İlgili kanun hükmünde 7 başlık altında kısmen sigortalı sayılan kişilerin kimler olduğu sayılmaktadır;

1. *“Hükümlü ve tutuklular*
2. *Çıraklar ve İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler*
3. *Stajyerler*
4. *Üniversite Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrenciler*
5. *Harp Malulleri ile Vazife Malulü Olanlar*
6. *Kursiyerler*
7. *Yurt Dışına çalışmak Üzere Gönderilenler”*

Ancak 5. maddenin içerisinde yer almasa da geçici ve ek maddelerde düzenlenerek kısmen sigortalılık kapsamına alınan kişiler de mevcuttur. Bu kişileri de dahil ederek kısmen sigortalı olarak adlandırılan kişileri 11 başlık altında değerlendirebilir.

- 1) *“4046 sayılı Kanun Gereğince İş Kaybı Tazminatı Alanlar (Geçici m. 13)*
- 2) *Sosyal Güvenlik Kurumlarından Malullük veya Emekli Aylığı Almakta Olanlar (Geçici m. 14)*
- 3) *Taksiciler, Dolmuşlar ve Benzeri Nitelikteki Şehir İçi Toplu Taşıma Araçlarında Kısmi Süreli Çalışanlarla Kısmi Süreli Çalışan Sanatçılar (Ek m. 6)*
- 4) *Tarım veya Orman İşlerinde Hizmet Akdiyle Süresiz Olarak Çalışanların Sigortalılığı”*

Genel olarak 5510 sayılı kanunun 5. maddesi kapsamında kısmen sigortalı sayılanları belirtmekle birlikte çalışmada işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, stajyerler, bursiyerler, üniversitede kısmi zamanlı olarak çalıştırılan öğrenciler

incelenmektedir. Ancak alan çalışmasında çalışma kıstı nedeniyle işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında veri elde edilememiştir (Arıcı, 2015: 229-233).

Kanun metni lafzi olarak incelendiği zaman görülecektir ki 5510 sayılı kanunun 5. maddesinin 1. fıkrasının b bendinde farklı durumlara tabi olan öğrencilerin sigortalılıkları incelenmiştir. Zaman içerisinde ilgili kanun maddesine 13.2.2011 tarih 6111 sayılı Kanun, 10.9.2014 tarih 6552 sayılı Kanun ve 4.4.2015 tarih 6645 sayılı kanun, 16.2.2016 tarih ve 6676 sayılı Kanun ve 2.12.2016 tarihli ve 6764 sayılı Kanunlar ile değişiklikler ve iyileştirici eklemeler yapılmıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 318). Örneğin; 6111 sayılı kanunla kanun metninde geçen ‘zorunlu’ ibaresi kaldırılmış olup böylece ister isteğe bağlı olsun ister zorunlu tüm stajyerler bu bent kapsamında sigortalı sayılmıştır. 6676 sayılı Kanunun 21 inci maddesiyle kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler de kısmen sigortalı sayılanlar kapsamına alınmıştır. Yine 6764 sayılı Kanunun 54 üncü maddesiyle de kısmen sigortalı sayılan kişilerin kapsamı genişletilmiştir. Bu düzenlemeler kısmı sigortalı sayılan kişilerin kapsamını genişletmiş ancak kavramsal sorunların<sup>13</sup> önüne geçme konusunda zayıf kalmıştır. Süreç içerisindeki değişikliklere rağmen bir çok konu kavramsal sorunlara neden olmaya devam etmektedir.

Ancak çalışmanın ilerleyen bölümlerinde inceleneceği üzere kısmen sigortalılıktan söz edebilmesi için üniversite öğrencilerine eğitim programının bir parçası olan işlerin yaptırılması gerekmektedir (Arıcı, 2015: 229-233). Üniversite öğrencilerinin kanunda belirtilen nitelikteki durumlarından ayrı olarak, işçi mahiyetine gelebilecek işlerin yaptırılıp yaptırılmadığının tespiti önemlidir. Zira 5510 sayılı kanunda kısmen sigortalılık, belirli nitelikteki işlerin getirmiş olduğu sosyal risklere karşı koruma sağlamakta olup, eğer üniversite öğrencileri kanunda belirtilen durumların haricinde iş gücü piyasasında çalışan gibi yer alıyorsa bu durumda yalnızca kısmen sigorta kapsamında değil, tüm sigorta kollarına dahil olmaları gerekmektedir. Bu nedenle çalışma dahilinde stajyerlerin, kısmi zamanlı olarak çalışan öğrencilerin ve bursiyerlerin emeklerinden yararlanılıyor mu? Yaptıkları işlerin mahiyeti öğrenciliği aşılıyor mu? gibi sorular önem kazanmaktadır. Çalışmaya dahil olan kısmen sigortalı

---

<sup>13</sup> Uygulamada kavramların tam olarak bilinmemesinden kaynaklı olarak sorunlar yaşanmaktadır. Kanunda her ne kadar kısmen sigorta kapsamına giren öğrencilerde genişlemeye gidilmesine rağmen, staj ,işletmelerde mesleki eğitim, bursiyer gibi kavramlar uygulamada doğru anlaşılabilmesi hangi öğrencilerin kısmen sigortalılık kapsamında olduğunu literatürde ve uygulamada tam olarak anlaşılabilmemektedir.

sayılan üniversite öğrencilerinin (stajyerler, kısmi zamanlı çalışan öğrenciler, bursiyerler) işgücü olarak kullanılıp kullanılmadıklarının tespiti önemlidir.

### 2.1.1. 3308 Sayılı Kanuna Tabi İşletmelerde Mesleki Eğitim Gören Öğrenciler

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda<sup>14</sup> belirtilen *aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler* hakkında yalnızca iş kazası, meslek hastalığı ile hastalık sigortası uygulanır. Bu kişiler 5510 sayılı kanunun m. 4/1-a kapsamında sigortalı sayılırlar. Bu sigortalılardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar 6111 sayılı kanunla birlikte genel sağlık sigortası kapsamına alınmışlardır.<sup>15</sup> Analık sigortası ve uzun vadeli sigorta kolları ise, bu öğrencilere uygulanmamaktadır.

Çalışma kapsamına işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler girmekte olup başlık altında onların sosyal güvenlik hukuku karşısındaki durumları incelenecektir. Ancak bundan önce, öncelikle bu kişilerin kim olduğunun belirtilmesi gerekmektedir. 3308 sayılı kanun kapsamında; Öğrenci “*işletmelerde, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında örgün eğitim gören kişi*” olarak tanımlanmıştır (3308 SK, m. 3-d). Mesleki ve teknik eğitim okullar öğrencileri iş gücü piyasasına hazırlanmak için işletmelerde uygulama yoluna gitmektedir. Burada hedeflenen öğrencilerin derslerde gördükleri teorik bilgileri, işletmelerde uygulayarak beceriye dönüştürülmesidir (Sözer, 2011: 2189).

Kanunda sözü geçen mesleki eğitim çalışmada daha önce de tanımına yer verildiği üzere mesleki teknik eğitim veren okullardaki öğrencilerin beceri eğitimlerini işletmelerde yaptıkları eğitim uygulamalarıdır. Tanımın daha iyi anlaşılabilmesi için bu tanımdan yola çıkarsak bu sefer mesleki ve teknik eğitim kurumlarının neler olduğunu irdelenmesi gerekmektedir. Üniversite öğrencilerinin işletmelerde mesleki eğitim yapmaları halinde kısmen sigortalılık kapsamına alınmaları ise 6111 sayılı kanunun 61. maddesiyle yapılan değişiklikle olmuştur. İlgili değişiklikle beraber 3308 sayılı kanuna “*ve mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları*” ibaresi eklenerek kanunun kapsamı genişletilmiştir. Örneğin; Pamukkale Üniversitesi Yüksekokulu İnşaat bölümü öğrencisi 2011 yılından önce 3308 sayılı kanun kapsamında değilken, 2011

<sup>14</sup> Bkz. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu

<sup>15</sup>Bkz. 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Hakkında Kanun

yılındaki değişiklikten sonra kanunun kapsamı içerisine girmiştir (Göktaş ve Özdamar, 2013: 151).

İlgili değişiklikten sonra çalışma konusuna giren mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumlarının öğrencileri de 3308 sayılı kanunun kapsamına girmekte ve kısmen sigortalılık kapsamında olmaktadır. Üniversite öğrencisinin işletmede mesleki eğitim yapması nedeniyle kısmen sigortalılık kapsamına girip girmediği noktasında dikkat edilmesi gereken husus yükseköğretim kurumunun mesleki ve teknik eğitim yapıp yapımadığı noktasındadır. Eğer yapılan eğitim mesleki ve teknik eğitim niteliği taşıyorsa kanun kapsamına dahil olmaları mümkün değildir (Göktaş ve Özdamar, 2013: 151). Dikkatlerden kaçmaması gereken husus; *“tüm üniversite öğrencileri 3308 sayılı kanun kapsamında sayılmazlar. Yalnızca mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları olan meslek yüksekokulu, Teknik Eğitim Fakültesi vb. mesleki ve teknik eğitim okulları bu kapsamdadır”* (Kurt, 2011: 136; Göktaş ve Özdemir : 151).

Mesleki eğitim yapan üniversite öğrencilerin kapsama alınmalarına kadar geçen sürecin tarihsel gelişimine bakılması gerekirse; 5510 sayılı kanunun 5. maddesinde sayılan çırakların sosyal sigorta kapsamına alınmaları 506 sayılı kanunla olmuştur (Güzel vd, 2016: 120). 5510 sayılı kanunla ilgili maddede kapsam genişlemesine gidilmiş ve aday çırak, çırak ve mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında da iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortası hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Bu düzenleme incelendiği zaman , kanundan yararlanabilecek kişilerin arttırılarak kapsam genişlemesine gidildiği ancak kişilerin tabi olduğu sigorta kolları bakımından ise kapsamın daraltıldığı görülmektedir (Güzel vd., 2016: 120).

5510 sayılı kanunun ilk halinde sadece parasal edimler yapılmakta, 506 sayılı kanunda sağlık hizmet sunumu yer alırken 5510 kanunun ilk halinde sağlık hizmet sunumu kanun kapsamında yer almamaktadır (Güzel vd., 2016: 120). 5510 sayılı kanunun ilk hali, 506 sayılı kanun zamanında kanun kapsamında olan kişiler açısından sağlık hizmetleri yönünden ciddi hak kaybına neden olmuştur. Zira bu kişiler 506 sayılı kanunda iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık sigortasında hem parasal hem sağlık edimlerinden yararlanırken, 5510 sayılı kanunla sağlık edimlerinden yararlanamaz hale gelmiştir. Bu durumun ciddi anlamda bir hak kaybına neden olmuş ve hak kaybının telafisinin önüne geçmek için 6111 sayılı kanunla, 5510 sayılı kanunun metninde değişiklik yapılmış ve bu kişiler genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır. Ancak kanun metninden de anlaşılacağı üzere kişilerin genel sağlık sigortası kapsamında

olmaları *bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmamaları* şartına bağlanmıştır.<sup>16</sup> Bir başka anlatımla kişiler doğrudan genel sağlık sigortası kapsamına girmemekte ancak kanun metninde bahsedilen şartı taşımaları durumunda 5510 sayılı kanunun m. 5/I-b bendi uyarınca genel sağlık sigortalısı olabilmektedir (Güzel vd, 2016: 121). Öğrenciler için prim oranı kısa vadeli sigorta kolundan %1, *genel sağlık sigortası için %5 oranı olmak üzere toplam %6*'dır (5510 SK, m. 81/d). Bu öğrenciler kısmen sigortalılık kapsamında olduğundan uzun vadeli sigorta kolları kapsamına girmemekte ayrıca analık sigortasından da faydalanamamaktadırlar.

5510 sayılı kanunun yanında 3308 sayılı kanunun 25. maddesinde ise öğrencilerin ücret ve sosyal güvenlik hakları düzenlenmektedir.<sup>17</sup> İlgili kanun maddesi incelendiği zaman 3308 sayılı kanunla da aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortasından yararlanacağına dair düzenleme bulunduğu görülmektedir.

İlgili kanun metninin ilk fıkrasına 18/6/2017 tarihli ve 7033 sayılı Kanunun 32 nci maddesiyle, "*ortaöğretim*" ibaresinden sonra gelmek üzere "*öğrencileri ile yükseköğretim kurumları ve birimlerinde yapan yükseköğretim*" ibaresi eklenmiş olup kanunun kapsamı genişletilmiştir. Yine aynı maddenin son fıkrasına da 2/12/2016 tarihli ve 6764 sayılı Kanunun 45 inci maddesiyle bu fıkra da yer alan "*mesleki eğitim gören*" ibaresinden sonra gelmek üzere "*staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrenciler ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında alan eğitimine başlayan*" ibaresi eklenerek mevzuatta yeknesaklık sağlanmaya çalışılmıştır.

Burada dikkat edilmesi gereken bir husus 3308 sayılı kanunun 25. maddesinin son fıkrasında aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrenciler ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında alan eğitimine başlayan öğrenciler hakkında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 23, 24, 35 ve 42 nci maddelerinin uygulanmayacağıdır. İlgili maddelerin kanundaki yeri ele alındığı zaman iş kazası, meslek hastalığı sonucu ölüm halinde, ana babaya, eş ve çocuklara gelir bağlanmasını düzenleyen, yine hastalık durumunda aile bireylerine sağlık yardımı yapılması ile ilgili maddeler olduğu görülecek olup, 3308 sayılı kanun kapsamındaki öğrenciler bu yardımlardan faydalanamayacaktır (Güzel vd., 2016: 122). Ancak söz konusu düzenleme 5510 sayılı kanunla çelişkilidir. Zira 5510

<sup>16</sup> Konuya ilişkin açıklamalar için bkz. 2011/36 sayılı Genelge, m. 2.

<sup>17</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. 3308 SK, m. 25

sayılı kanunda bu şekilde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Hukukta genel kanun-özel kanun, önceki kanun-sonraki kanun ayrımı önemlidir. Doktrinde Güzel ve arkadaşları (Güzel vd. 2016: 122) bu konuda, 5510 sayılı kanunun aynı konuyu düzenlemesi genel ve sonraki kanun niteliğinde olması nedeniyle iş kazası sonucu ölen çırak ya da işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin ailelerine de ölüm geliri bağlanması gerektiği kanaatindedir. Bu kanaate katılmaktayız, zira doktrindeki bu görüş hukuk normlarına da uygunluk taşımaktadır.

Son olarak belirtmeliyiz ki bu öğrenciler kanunda belirtilen şartları taşımaları durumunda isteğe bağlı sigortalı da olabilirler (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 319).

### **2.1.2. Yükseköğrenimleri Sırasında Staja Tabi Tutulan Öğrenciler**

Stajyer, genellikle öğrenim esnasında sahip olduğu *meslek bilgisini işyerinde kullanarak tecrübe kazanan kişiye* denir (Korkusuz ve Uğur, 2016: 256; Demir, 2018: 36). Stajyer yukarıda bahsedilen çıraktan farklı olarak “meslek öğrenme” kaygısı taşımamaktadır, yine işçiden farklı olarak ücret karşılığında “geçimini sağlama” kaygısı da taşımamaktadır (Tunçomağ ve Tencel, 1999: 46, Demir, 2018: 36, Kurt ve Çavuş, 2018 : 8).

5510 sayılı kanunla, 506 sayılı kanun döneminde sigortalılık kapsamına girmeyen stajyerler kısmen sigorta kapsamına alınmıştır (Arıcı, 2015: 231-232, Güzel vd.; 2016: 122-123, Korkusuz ve Uğur, 2016: 319). Bu kanun kapsamında stajyerden kastedilen; mesleki ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi olan öğrencilerdir. Kanuna göre bu öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır ayrıca bu öğrenciler hakkında da m.4/I a bendi kapsamında sigortalı sayılırlar (5510 SK, m. 5/b).

Yükseköğrenimleri sırasında staj yapan öğrenciler açısından zorunlu staj, okulun uygun gördüğü staj ve gönüllü staj gibi kavramlar karşımıza çıkmakta ve değişen durumlara göre öğrencilerin sigortalılıklarının kim tarafından yaptırılacağı ve yine alacakları ücret bakımından farklılık taşımaktadır. Yükseköğrenim gören stajyer öğrencilerin kısmen sigortalı sayılmaları 6111 sayılı kanundan önce stajın “zorunlu” olması şartına bağlanmıştı. Bir başka anlatımla 6111 sayılı kanundan önce üniversite öğrencisi A Mühendislik Fakültesinde okuyor ve okulun ders programında zorunlu tutması nedeniyle, zorunlu staj yapıyorsa kısmen sigortalı kısmen sigortalı sayılıyor ve kısa vadeli sigorta kollarından yararlanabiliyorlar ancak üniversite öğrencisi B, İktisadi İdari Bilimler Fakültesinde okuyor ve zorunlu staj kapsamında staj yapmıyorsa , kısa vadeli sigorta kollarından yararlanamıyordu. 6111 sayılı kanunla 5510 sayılı kanunun

m. 5/I-b bendindeki “zorunlu” ibaresi 1.3.2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere kaldırılmıştır (Tuncay ve Ekmekçi ,2017: 319). Bu değişiklikten sonra ilgili maddenin kapsamı genişlemiş ve yalnızca meslek liselerinde okumakta iken veya yükseköğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler değil okulları tarafından staj yapması “uygun görülen” öğrenciler de kısmen sigortalılık kapsamına alınmıştır.

Ancak kanundaki stajyer tanımına girmeyen, zorunlu staj ya da okulun uygun gördüğü stajı yapmayan ancak uygulamada “stajyer” olarak adlandırılan öğrenciler bulunmaktadır. Uygulamada bu kişiler “gönüllü stajyerler” olarak adlandırmaktadır. Öğrenciler yaz aylarında vakitlerini değerlendirmek ve meslekleri ile ilgili olarak tecrübe kazanmak amacıyla yaz dönemlerinde çalışmaktadırlar. Öğrencilerin tecrübe kazanmak saiki ile hareket etmesi nedeniyle bu kişiler de stajyer olarak adlandırılmaktadır. Ancak söz konusu öğrenciler uygulamada stajyer olarak adlandırılrsa da mevzuat hükümlerine göre hukuken stajyer olarak kabul edilmeleri mümkün değildir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 320). Söz konusu öğrencilerin çalışmaları iş sözleşmesi olarak nitelendirildiğinden İş kanunu kapsamına girmektedirler buna bağlı olarak da tüm sigorta kollarından yararlandırılmaları gerekmektedir. Ancak uygulamada söz konusu öğrenciler stajyer olarak adlandırılmaları ve mevzuatta kendileri hakkında bir düzenleme bulunmaması nedeniyle hak kayıpları yaşamaktadırlar. Zira bu öğrenciler aslında iş gücü olarak çalıştırılmakta, çalışma koşulları bakımından iş akdine dayalı çalışan kişiden farkları bulunmamaktadır (Şakar, 2011: 36; Demir, 2018: 37). Belirtilen öğrenciler tüm sigorta kolları kapsamında işçi olarak sigortalı olmalarına karşın, sigortasız çalıştırılmaları nedeniyle sosyal sigorta edimlerinden faydalanamamaktadırlar.

Bu hak kayıplarının önemli sebeplerinden birisi hukuki düzenleme eksikliğidir. Bir diğeri ise gerek işverenlerin gerekse bu kapsamda çalışan öğrencilerin bilgi eksikliği de olabilmektedir. Stajyer kavramı açık bir biçimde mevzuatta düzenlenmediğinden, işgücü piyasası içerisinde işverenler açısından stajyer kavramı karışıklığa neden olmaktadır. Bu kavram karışıklığı ile yalnızca işverenler değilslında üniversite öğrencileri de karşı karşıya kalmaktadır. Üniversite öğrencileri öğrenimleri devam ederken yaz aylarında kendi istekleri ile işletmelerde çalışsalar dahi bu çalışmayı kendileri de staj olarak görmektedir. Yine bu kapsamda çalışan öğrenciler de toplum tarafından ve çalışılan ortamda kısa süreli çalışmalarından kaynaklı stajyer olarak adlandırılmaları nedeniyle kendilerini stajyer olarak görmekte ve aslında sahip oldukları

hakların ve aynı zamanda yaşadıkları hak kayıplarının farkına varamamaktadırlar. Bu kişiler aslında sigortalı işçi statüsüne çalışmakta ancak hiçbir sigorta kolundan yararlanamamaktadırlar. Genç nüfusun oranının fazlalığı ve bu öğrencilerin çalışma hayatındaki oranı düşünüldüğünde bu öğrencilerin hak kayıplarının önüne geçmek için konu ile ilgili kamuoyunda farkındalığın artırılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Kısmen sigortalılık kapsamında olan stajyer öğrencilerin bir kısmı ise iş başı eğitimi yapan öğrencilerdir. Yükseköğretim kurumlarında yapılan stajlar beklenen verimi sağlamaması, kısa süreli olması, ve denetimlerinin zorluğu gibi hususlarla eleştirilmektedir (Karadeniz ve Kumaş, 2016: 751). İş başı eğitimi bu eleştiriler üzerine düşünülen bir model olup, staj olarak uygulanmakta ancak süreler ve denetim mekanizması yönleriyle stajdan ayrılmaktadır. (Arpat vd., 2017: 78). İşbaşı eğitimi (3+1) programının staj eğitimi mi yoksa uygulamalı eğitim mi olduğu hususu belirsiz olmakla birlikte staja daha yakındır. Ancak 3+1 (iş başı eğitim programları) gibi programlar kapsamında öğrenciler bir dönem boyunca uzun bir dönem okuldan uzak kalarak staj yapmaktadır. Ayrıca 3+1 kapsamında işletmelerde 4 ay gibi bir süre staj yapan öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortaları üniversiteler tarafından yapılacak ücret ödemeleri ise 3308 sayılı kanununun 25. maddesi kapsamında yapılmaktadır. Mevzuat hükümleri gereğince bu öğrencilerin kısa vadeli sigorta kollarından yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yatırılacak olup, diğer sigorta kollarından faydalanamayacaktır. Bu öğrencilerin iş gücü piyasasında stajyer öğrenciden çıkarak işçi mahiyetine gelebilecek şekilde iş gücü piyasasında yer almaları durumunda çok ciddi hak kayıpları yaşama olasılıkları bulunmaktadır. 3+1 sisteminin yaratacağı sorunlardan biri stajyer öğrencilerde olduğu gibi denetim yetersizliğinden kaynaklı olarak bu öğrencilerin iş gücü olarak kullanılma riskidir. Zorunlu ya da okulun uygun görmesi halinde staj yapan öğrencilerin kısa süreli stajlarla işletmelerde bulunmasına rağmen, 3+1 program kapsamında öğrenciler 4 ay gibi uzun bir dönemi okuldan uzak kalarak sadece işyerinde geçirecek olup, işyerinde yaptıkları faaliyetlerin denetimi zorlaşacaktır.

Genel olarak özetlenirse gerekirse mevcut düzenlemede zorunlu staj ayrımı kalkmış olup, staj yaptığı bildirilen üniversite öğrencileri kısmen sigortalılık kapsamına alınmıştır. Üniversitelerin sözkonusu öğrencilerin sigortalılığını bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu bildirim yükümlülüğü öğrencilerle ilgili olarak stajyer-işçi ayrımı yapılabilmesi açısından da önemlidir. 5510 sayılı kanununun 7. maddesine göre stajyer öğrenciler *“staja başladıktan sonra sigortalılıkları da başlamaktadır. (5510 SK, m. 7/1-*



a) Staja başlayan öğrencilerin bildirimleri de yükseköğretim kurumları tarafından “*en geç sigortalı çalışmaya başladıkları tarihe kadar kuruma verilecek işyeri bildirgesi*” ile yapılmalıdır (5510 SK, m. 8/1). Daha önce de incelendiği üzere yaz aylarında tecrübe kazanmak için herhangi bir işletmede çalışan üniversite öğrencisi, okul tarafından herhangi bir bildirim olmaması ve üniversiteler tarafından sigorta yapılmaması halinde bu öğrenci artık stajyer değil işçi statüsüne geçmektedir. İşveren de iş kanunu çerçevesinde işverenin sahip olduğu yükümlülüklerle tabi olacaktır. Söz konusu öğrenciler işçi olarak sayılmadıkları için, staj programı esnasında yaptıkları işin niteliği önem taşımaktadır.

Zorunlu, okulun uygun görmesi ya da 3+1 modeli kapsamında adı farketmeksizin staj yapan öğrencilerin işi öğrenme amacıyla o işi yaptığı mı yoksa öğrenme mahiyetinden çıkarak iş olarak mı yapıp yapmadığının denetimi ve tespiti önem taşımaktadır. Yapılan işin sayısı, tekrarının sayısı ve mahiyeti öğrencilerin staj mı yaptığı iş ilişkisi içerisinde mi bulunduğu tespitini açısından ciddi anlamda önem taşımaktadır. Stajyer öğrencilerin iş gücü piyasasında stajyer öğrenciden çıkarak işçi mahiyetine gelebilecek şekilde iş gücü piyasasında yer almaları durumunda çok ciddi hak kayıpları yaşama olasılıkları bulunmaktadır. Zira belki de aynı işyerinde işçi statüsü ile çalışan kişi ile aynı standartlarda ve koşullarda emek harcayacak olup, ancak o kişinin yararlandığı sigorta olanaklarından ve ücret olanaklarından yararlanamayacaktır. Belirtilen durum ciddi anlamda bir emek sömürsü niteliği taşıyabilecektir. Yine öğrencilerin uzun vadeli sigorta kollarından primleri yatırılmadığı için emeklilik yaşları da gecikecektir.

Ayrıca bu programın bir diğer sorunu da öğrencilerin iş gücü olarak çalıştırılması durumunda öğrencilerin yaşadığı hak kayıpların yanında bu öğrencilerin sigorta primlerinin durumlarının ne olacağıdır? Zira stajyer öğrencilerin sigorta primleri mevzuat hükümleri gereğince üniversiteler tarafından yatırılacaktır. Bu noktada işverenler tarafından ciddi bir kar durumu ortaya çıkabilecek ve sosyal adalet ilkesi de tartışmalı duruma gelecektir. Stajyerlere eğitim programlarının dışında bir iş yaptırılması halinde bu öğrencilerin artık stajyer konumundan çıkacağı, işverenle olan ilişkisi işçi-işveren ilişkisine döneceğinden tüm sigorta kollarından yararlanmaları gerekmektedir (Sözer, 2011: 2192).

Staj yapan üniversite öğrencilerinin prim borçlusu üniversiteler olup, prim oranları diğer kısmen sigortalılarda olduğu gibi iş kazası ve meslek hastalığı sigortalılığı için %1, genel sağlık sigortası için %5 olmak üzere toplam %6'dır (5510 SK, m. 81/d).

### ***Stajyer Öğrencilerin Ücret Durumu***

6111 sayılı kanunla, 25.02.2011 tarihinden itibaren meslek yüksekokulları teknik eğitim fakültesi ve benzeri nitelikteki teknik eğitim okulları da 3308 sayılı kanun kapsamına alınmıştır (Özdamar ve Çakar 2013: 203). Belirtilen okulların 3308 sayılı kanun kapsamına girmeleri 3308 sayılı kanunun sigortalılık ve ücreti düzenleyen 25. maddesine tabi olmalarını sağlamıştır. İlgili düzenlemeden sonra bu öğrencilere de 25. madde doğrultusunda “*asgari ücretin net tutarının yirmi ve üzeri personel çalıştıran işyerlerinde %30undan, yirmiden az personel çalıştıran yerlerde %15inden az olmamak üzere ücret ödeneceğine*” dair düzenleme yapılmıştır (3308 SK, m. 25). Ancak 3308 sayılı kanun kapsamında olmayan başka bir deyişle mesleki ve teknik eğitim veren yükseköğretim kurumları dışında kalan yükseköğretim kurumu stajyerlerine ücret ödeme zorunluluğu bulunmamaktaydı. Bir başka anlatımla okul tarafından uygun görülmesi durumunda staj yapan bir öğrenciye ücret ödenme zorunluluğu bulunmamaktaydı. Zira kişinin okulu/ bölümü 3308 sayılı kanun kapsamında bulunmamaktaydı. Uygulamada isteğe bağlı staj yapan öğrencilere de bazı durumlarda ücret ödendiği görülmektedir, ancak 5510 sayılı kanun kapsamında kısmen sigortalı sayılan stajyerlere ödeme yapılması stajyerleri tam sigortalı yapmamaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 320).

Aslında burada 5510 sayılı kanunun hükmü ile 3308 sayılı kanunun metninin aynı olmamasından kaynaklı sorunlar çıkmaktadır. Zira 5510 sayılı kanunda zorunlu ibaresi de kaldırıldıktan sonra yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan tüm öğrenciler kısmen sigortalı sayılmakta ve kısa vadeli sigorta kollarından yararlanmaktadır. Örneğin; yükseköğretim kurumunda 6111 sayılı kanundan yükseköğretim kurumu öğrencisi olup zorunlu staj yapan öğrenci A, 5510 sayılı kanun kapsamında kısmen sigortalı sayılmakta ancak 3308 sayılı kanun kapsamında bulunmadığından ücrete dair hakkında herhangi bir düzenleme bulunmamakta idi. Bu durumda stajyer öğrencilerin ya ücret almadan emek sömürüne maruz kalmalarına ya da çok düşük ve değişken ücretlerde çalışmalarına neden olmakta idi. 6111 sayılı kanunla zorunlu staj şartının kaldırılması ve 3308 sayılı kanun kapsamına “*mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları*” eklenmesi ile birlikte zorunlu staj yapan genellikle mesleki ve teknik eğitim yüksekokulu öğrencisi 3308 sayılı kanun kapsamında yükseköğretim kurumları dahil olmadığından ücret belirsizliği yaşarken, bu stajyerler bakımından ücret durumu yasayla belirlenebilir hale gelmiştir.

Ancak zorunlu staj yapmayan, okul tarafından staj yapması “uygun görülen” öğrenciler, eğer okulları mesleki ve teknik eğitim yapan bir okul değilse, 5510 sayılı kanun kapsamında kısmen sigortalı sayılacak ancak 3308 sayılı kanun kapsamında olmadıklarından yine ücret konusunda haklarında bir düzenleme bulunmadığından mağduriyetler yaşamaktadır. Literatürde bazı yazarlar (Kurt ve Çavuş, 2018: 1112-1116; Tangün, 2018:138) 6464 sayılı kanun değişikliğinden sonra 9 Aralık 2016 tarihinden itibaren 3308 sayılı kanunun metninde yalnızca staj yapan öğrenciler ibaresinin geçmesi nedeniyle okulun uygun görmesi neticesinde staj yapan öğrencilerin de ücrete kazanacakları görüşünü belirtmektedir. Kurt’a göre (Kurt ve Çavuş, 2018: 1116) mesleki ve teknik eğitim veren bölümlerde okumayan üniversite öğrencisi okulun uygun görmesi halinde staj yaptığı zaman 3308 sayılı kanunun 25. maddesine dayanarak ücret alabilecektir. Tangün ise (Tangün, 2018: 138) YÖK’ün artık mesleki teknik eğitim veren fakülteleri ilan uygulamasını kaldırdığını bu nedenle 6764 sayılı kanun değişikliği ile birlikte staj yapan tüm üniversite öğrencilerinin 3308 sayılı kanun kapsamında ücrete hak kazandığı görüşünü ileri sürmektedir. 3308 sayılı kanunda yalnızca “staj” ibarelerine yer verildiğinden dolayı literatürdeki bu görüşe yakın olmakla birlikte bu konuda çekimser kalmaktayız. Zira 3308 sayılı kanun metninin hala açık olmaması, okulların uygun görmesi durumunda staj yapan öğrencilerin ücret durumları belirsizliğini korumaktadır.

Bu hususta 6111 sayılı ve 6764 sayılı kanunlarla stajyer öğrencilerin sosyal güvenliği ve ücretleri ile ilgili olumlu bir adım atılsa da bu düzenlemelerin yetersiz olduğu düşünülmektedir. Zira uygulamada ve literatürde zorunlu staj yapmayan ancak okul tarafından uygun görülmesi durumunda staj yapan öğrenciler hakkında açık bir düzenlemenin olmaması ve 3308 sayılı kanun metnine giren yükseköğretim kurumlarının da belirsiz olması bu öğrencilerin ücret durumları halen belirsizliğine yol açmaktadır. Bahsi geçen belirsizlik uygulamada öğrencilerin bir kısmının stajları esnasında ücret alabilmelerine bir kısmının ise ücret alamamlarına neden olmaktadır. Literatürde bile stajyerlerin ücret konusunda netliğin olmaması, uygulamayı da olumsuz yönde etkilemektedir. Genel bir çerçeve çizmek için stajyer öğrencilerin sosyal güvenlik durumları Tablo 1 şeklinde aşağıda yer verilmektedir.

**Tablo 1. Stajyer Öğrencilerin Sosyal Güvenlik Durumu**

Öğrencilik Durumları	Sigortalılık Türü	Prim Ödeme Yükümlüsü	Ücret Durumu
Mesleki ve teknik eğitim veren yükseköğretim kurumlarında zorunlu staj yapan öğrenciler	5510 sayılı kanunun 5/b maddesi gereğince Kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası	Üniversite	3308 sayılı kanunun 25. Maddesi kapsamında işveren ücret ödemekle yükümlüdür.
İsteğe bağlı okulun uygun görmesi ile staj yapan öğrenciler (Örn: işletme fakültesi öğrencisi)	5510 sayılı kanunun 5/b maddesi gereğince Kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası	Üniversite	3308 sayılı kanunun 25. maddesi kapsamında olup olmadıkları doktrinde tartışmalı olup ücret yükümlülüğü ile ilgili net bir durum bulunmamaktadır.
Öğrencilerin kendi buldukları ya da işletmeler tarafından bulunan öğrencilerin çalışması	5510 sayılı kanunun 4/a maddesi uyarınca tüm sigorta kollarına tabidirler.	İşveren	Diğer işçiler gibi Borçlar Kanunu ve İş Kanunu hükümleri uyarınca çalışmaları karşılığında ücret ödenir.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

### 2.1.3. 2547 Sayılı Kanuna Tabi Olarak Kısmi Zamanlı Çalışan Öğrenciler

2547 sayılı Yükseköğretim kurumlarında mevzuttan kaynaklı sebeplerle personel alımında çeşitli zorluklar bulunmaktadır. Türkiye’de öğrenci sayıları giderek artarken üniversitelerin bütçelerinde bir artış olmadığı gibi aksine azalmaya da gitmektedir. Öğrenci sayılarının artması, fakültelerin bölümlerin artarak üniversitenin büyümesi üniversitelerde personel alımı ihtiyacı doğurmakta ancak bu alımı karşılayacak yeterli bütçenin bulunmaması ciddi anlamda personel açığına yol açmaktadır (Gerek, 2009: 234). Yeterli sayıda personel alınamamasının yanında aynı işi yapmalarına rağmen farklı statü ve maaş alınması gibi hususlarda da sorunlar yaşanmaktadır. Yine personel ihtiyacını gidermek üzere hizmet alımı ihaleleri ile çalıştırılan alt işveren işçileri ihtiyacın bir kısmını karşılamakla birlikte çeşitleri sorunları da beraberinde getirmektedir (Gerek, 2009: 234). Türkiye’de de yabancı ülkelerdeki üniversitelere benzer olarak personel açığını daha kolay ve ucuz yoldan gidermek amacıyla kısmi zamanlı öğrenciler çalıştırılmaktadır (Aydemir, 2016: 127-128). Bu

sayede üniversiteler düşük bir bütçe ile personel ihtiyacını gidermekte aynı zamanda taşeron işçilerine kıyasla lisans düzeyinde eğitim gören nitelikli elemanlar çalıştırmaktadır.

Kısmi zamanlı öğrencilerin üniversitenin hemen hemen kütüphane, sosyal tesisler, kafe, restaurant, spor salonu, Bilgi İşlem, Sağlık Spor Kültür gibi bazı dairelerde, yemekhane gibi her idari alanlarında çalıştırıldığı görülmektedir. Üniversiteler bu birimlerde öğrencileri çalıştırarak hem birimlerinin işleyişini rahatlatmakta hem de geçici işlerin devamlılığını sağlamaktadır (Aydemir, 2016: 129). Üniversitelerde kısmi statüde çalışma imkanı, öğrenciler açısından da yukarıda da belirtildiği üzere maddi anlamda ciddi destek olmaktadır. Yabancı ülkelerde yaygın olan bu uygulamanın amaçlarında üniversitenin daha kolay ve daha ucuz yoldan işgücü ihtiyacının karşılanmasının yanında, öğrencileri de çalışma hayatına hazırlamak, özellikle başarılı ve maddi durumları yetersiz olan öğrencilere de maddi açıdan katkıda bulunmayı sağlamak bulunmaktadır (Aydemir, 2016 : 127-128).

Türkiye’de 1993 yılından beri kısmi zamanlı öğrenci çalıştırma uygulaması devam etmektedir (Gerek, 2009:233; Aydemir, 2016:1 26). Üniversitelerde kısmi zamanlı öğrenci çalıştırmanın yasal dayanağı 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun Cari Hizmet Maliyeti başlıklı 46. maddesidir. 2547 sayılı kanuna göre çalıştırılan bu öğrencilerin hukuki durumları geçmiş dönemde bir çok tartışmaya neden olmasından dolayı bir çok defa değişikliğe uğramıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 321). İlgili maddenin kısmi statüde öğrenci çalıştırmaya yönelik hükümleri de zaman zaman değişikliğe uğramakla birlikte son halini 13.02.2011 tarihli 6111 sayılı kanun değişikliği ile almıştır.

Maddenin kısmi zamanlı çalışan öğrencilerle ilgili düzenlemesi ele alındığı zaman; Yükseköğretim kurumlarında kısmi zamanlı ve geçici işlerle sınırlı olmak üzere, Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu tarafından burs verilenler veya burs alma şartlarını taşıyan öğrencilere öncelik tanınmak suretiyle hizmetlerine ihtiyaç duyulan öğrenciler kısmi zamanlı olarak çalıştırılabilecektir (Aydemir, 2016: 129). İlgili maddeye göre; *“öğrenciler ile rektörlük arasında yapılan hizmet karşılığı bir sözleşme imzalanır ancak bu iş sözleşmesi hükmünü taşımamakta”*, yine bu öğrenciler işçi olarak da kabul edilmemektedir (Güzel vd., 2016: 124; Tuncay ve Ekmekçi, 2017:321). Kanun metninde bu şekilde çalıştırılan öğrencilerin, işçi olarak kabul edilmeyeceği açık ve kesin bir biçimde düzenlenmiştir. Ancak Gerek, doktrindeki işçi sayılmamaları yönündeki görüşe katılmayarak, kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin Borçlar Kanununa

göre iş sözleşmesi ile çalıştığı görüşünü ileri sürmektedir (Gerek, 2009 : 237). Aydemir (Aydemir, 2016) de bu öğrencilerin İş kanuna göre iş sözleşmesinin unsurlarını taşıdığını bu nedenle işçi olarak kabul edilmeleri gerektiğini belirtmektedir.

Madde metninde kısmı zamanlı olarak çalıştırılan öğrencilere yönelik ücret düzenlemesi de yapılmış olup, bu öğrencilerin bir saatlik çalışmaları karşılığı ödenecek ücretin, “4857 sayılı İş Kanunu gereğince 16 yaşından büyük işçiler için belirlenmiş olan günlük brüt asgari ücretin dörtte birini geçmemek üzere, üniversite yönetim kurulu” tarafından belirleneceği belirtilmektedir (Sözer, 2011: 2193, Güzel vd.; 2016 : 124, Tuncay ve Ekmekçi, 2017 : 321). İlgili kanun maddesinde ücretin alt sınırın belirtilmemiş olması idareye çok geniş bir takdir hakkı tanıdığı ve bu öğrencilere de ücret güvencesi sağlamadığı görülmektedir (Aydemir, 2016:138; Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 321). Düzenlemedeki belirsizlik uygulamada öğrencileri düşük ücretle çalışmaya maruz bırakabilir, emek sömürsüne açık hale getirebilir. Doktrinde de ücret güvencesi getirilmemiş olması öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak ücretlerle bile çalıştırabileceği şeklinde eleştirilmektedir (Kılıç’tan aktaran Aydemir, 2016 : 139). Bu nedenle iş ilişkisi içerisinde çalışanların dengeli ve kimseye muhtaç olmadan yaşamını idame ettirmesini teminat altına alan asgari ücrete (Yavuz, 1995:18) benzer şekilde öğrenciler için de yasallaşmış bir ücret güvencesi verilmelidir. Öğrencilere ücret güvencesi sağlanması doktorindeki eleştirilerin ve öğrencilerin emek sömürsüne maruz kalmalarının önüne geçilmesi için faydalı olacaktır.

2547 sayılı kanununun 46. maddesinin kısmı statüde çalışmayı düzenleyen hükmünde, kısmi zamanlı çalışma karşılığı ücret ödenmesinin, Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu tarafından verilmekte olan burs veya öğrenim kredisinin kesilmesi veya aynı kuruma ait yurtlardan yararlanma hakkının kaldırılması sonucunu doğurmayacağı da açık bir biçimde düzenlenerek uygulamada yaşanabilecek sorunların önüne geçilmiştir (Aydemir, 2016: 129).

Kısmi zamanlı olarak öğrenci çalıştırılmasına yönelik bir diğer yasal düzenlemede Yükseköğretim Kurumları Kısmı Zamanlı Öğrenci Çalıştırma Usul ve Esaslarıdır. Usul ve esasların hukuki dayanağını 2547 sayılı Kanununun 46 ncı maddesinin 5917 sayılı Kanununun 20 nci maddesiyle değişik son fıkrası ile değiştirilen “kısmi zamanlı çalışan öğrencilere yönelik haftalık çalışma süreleri ile diğer usul ve esaslar Maliye Bakanlığının görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenir” şeklindeki düzenlemesi oluşturmaktadır. Bu hüküm doğrultusunda Maliye Bakanlığı’nın da görüşü alınarak Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı tarafından Yükseköğretim Kurumları Kısmı

Zamanlı Öğrenci Çalıştırma Usul ve Esasları hazırlanarak, 01.09.2009 tarihinden geçerli olmak üzere geçmişe dönük olarak konulmuştur (Aydemir, 2016: 130-131). Belirtilen usul ve esaslarda, kısmi zamanlı öğrencilerin başvuruları, sayıları, seçimi ve seçiminde dikkate alınacak unsurları, çalışma süreleri, idari ve mali yükümlülükleri, iş tanımları gibi unsurlar düzenlenmiştir. YÖK tarafından düzenlenen bu Usul ve Esaslar tüm üniversitelerin bağlayıcılığı bulunmaktadır (Aydemir, 2016: 131).

Kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin sosyal güvenceleri hakkında süreç sosyal güvenlik hukuku bazında mevzuatta birçok değişiklik yaşanarak ilerlemiştir. 5510 sayılı kanun 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe girdiğinde kısmi zamanlı çalışan öğrencilerle ilgili herhangi bir düzenleme içermemekteydi. Yeniden yapılandırılan bir sosyal güvenlik mevzuatında bu öğrencilere yer verilmemesi, üniversitelerin uygulamada bazı sorunlar yaşamasına neden olmuştur. Bu öğrenciler hakkında ilk etapta 5510 sayılı kanunun 105. maddesine göre uygulanamayacak hükümler altında sayılıp, kanunun yürürlüğe girdiği 2008 Ekim ayından itibaren tüm sigorta kolları yönünden prim ödeneceği şeklinde yorumlanmıştır (Güzel vd., 2012: 156-157 ). T.C Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Prim Tahsilat Dairesi Başkanlığı tarafından Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'na gönderilen 06/11/2008\*750824 tarih B.13.2.SSK.5.01.08.00/73-309-C sayılı yazısı da bu yorumu doğrulayarak, bu öğrenciler hakkında 2008 Ekim ayından itibaren tüm sigorta kollarından yararlanacakları belirtilmektedir (Gerek, 2009: 234; Sözer, 2011: 2194).

Ancak söz konusu öğrencilerin tüm sigorta kollarından yararlanır hale gelmeleri gerek üniversiteler gerekse öğrenciler açısından birçok sorunu da beraberinde getirmiştir (Gerek, 2009: 234; Sözer, 2011: 2194). Üniversitelerin kısmi zamanlı öğrenci çalıştırma yoluna gitmesinin ana sebebi ekonomik olarak daha ucuza gelmesiyle, bu düzenlemeden sonra beklenmedik ciddi bir maliyet sorunu yaşamışlardır (Sözer, 2011: 2194).

Öğrencilerin karşılaştıkları sorunlar üniversitelerinkinden daha fazla olmuştur. Zira statü değişikliği prim kesintilerinin değişmesine ve net gelirlerinin azalmasına yol açmıştır. Ayrıca kısmi zamanlı çalışan öğrencilerden anne- baba üzerinden sağlık güvencesi altında olanların bu güvenceden yararlanamaz hale gelmesine, yetim aylığı alanların aylıklarının kesilmesine neden olmuştur (Gerek, 2009: 234-235). Aslında öğrencilerin emeklilik açısından lehlerine olan bu düzenleme diğer mevzuat hükümleri ile uyum içerisinde olmadığından dolayı, uzun vadede öğrencilerin lehine olsa da kısa

vadede öğrencilerin aleyhine olduğu için, düzenlemede değişikliğe gidilme gereği duyulmuştur.

Bu nedenle kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerle ilgili 5510 sayılı kanunun 5754 sayılı kanunla değişik 5. Maddesinin b benine 5838 sayılı kanunla, “2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82 nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır.” hükmü eklenmiş ve bu öğrenciler kısmen sigortalı sayılmıştır. Görüleceği üzere düzenleme ile birlikte kısmi statüde çalışan öğrenciler aylık prime esas kazanç tutarı, bir aylık asgari ücretten fazla olmama koşulu ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına alınmıştır (Sözer, 2011: 2194, Arıcı, 2015:233, Güzel vd., 2016: 124, Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 321). Bu düzenlemenin 5510 sayılı kanundan önceki döneme göre tek farkı 82. maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olanlar hakkındadır. İlgili maddeye göre asgari ücretin üzerinde ücret alan kısmi zamanlı üniversite öğrencisi tüm sigorta kollarından yararlanacak ve bu şekilde primleri ödenecektir (Arıcı, 2015: 233, Gerek, 2009:236, Güzel vd., 2016: 124).

İncelenen madde metninde üniversitede kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler ücret düzeylerine göre ayrıma kısmi zamanlı- tam zamanlı sigortalılık bakımından ayrıma tutulmuşlar bir nevi kısmi sigortalı olmak kazancın günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmamak şartına bağlandığı görülmektedir (Güzel vd., 2016:124; Aydemir, 2016: 155). Günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayan öğrenciler sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmaktadır. 6111 sayılı kanunla ilgili bentte son bir değişiklik yapılmış ve bu kişilerin bir başkasının bakmakla yükümlü olduğu kişilerden olmaması halinde bunlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmaktadır (Sözer, 2011: 2194). Üniversitelerde kısmi zamanlı çalışan öğrenciler de bentte yer alan diğer kısmi sigortalılar gibi md.4/I-a kapsamında sigortalı sayılmaktadır. Sigorta prim oranı her iki sigorta dalı için *prime esas kazancın %6'sı* olup, %1'i iş kazası ve meslek hastalıkları,%5'i de genel sağlık sigortası içindir (Sözer, 2011: 2194). İşveren konumunda olan üniversite yönetimi, öğrencilerin ücretlerini ve sigorta primlerini ödemekle yükümlüdür (Sözer, 2011: 2194; Korkusuz ve Uğur, 2016: 263).

Günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olan öğrenciler ise tüm sigorta kolları ile ilişkilendirilmiştir (Gerek, 2009: 236-238; Güzel vd., 2016: 124).



Bir başka anlatımla eğer öğrenciler, almış olduğu aylık gelir asgari ücreti geçerse tüm sigorta kollarına tabi olacaklardır. Bu durum uygulamada çok fazla görülmemektedir. Bunun nedeni YÖK Kısmi Zamanlı Öğrenci Çalıştırma Usul ve Esaslarında kısmi zamanlı öğrencilerin haftalık en çok 15 saat çalıştırılabileceğine yönelik düzenlemedir. (m. 9/1) Zaten üniversitelerin yüksek saat başı ücreti vermediği de düşünüldüğünde öğrencilerin asgari ücreti geçen gelirleri olamayacaktır. YÖK Usul ve Esaslarında çalışma süresine bir tavan sınırlaması yapılarak, bir nevi öğrencilerin tüm sigorta kollarından yararlanmasının önüne geçilmiştir (Aydemir, 2016 : 155).

Kısmi zamanlı çalışan öğrencilerle ilgili incelenmesi gereken bir husus da 2547 sayılı kanunun 46. maddesinde açık bir biçime belirtildiği üzere bu öğrencilerin İş kanunu anlamında işçi sayılmamalıdır. 4857 sayılı İş kanununun Tanımlar başlıklı 2. maddesinde işçinin tanımı yapılmış olup; “*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye*” işçi denilmektedir. Kanun metninde kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin işçi olarak çalışmadıkları belirtildiğine göre bu öğrenciler ile üniversiteler arasında yapılan sözleşmeler de iş sözleşmesi olarak kabul edilmemektedir. 4857 sayılı kanununda iş sözleşmesi de tanımlanmış olup; İş sözleşmesinin, “*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme*” olduğu belirtilmektedir. (m. 8/1) Doktrinde Tuncay ve Ekmekçi (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 321) kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin işçi olarak sayılmadıklarını ve buna bağlı olarak iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmamalarının mümkün olmadığını, İş kanunu ve Borçlar Kanunu açısından işveren- işçi ilişkisinin mevcut olmadığını belirtmektedir. Güzel, Okur ve Canikoğlu da (Güzel vd., 2016:124) bu görüşe katılmaktadır. Gerek ise (Gerek, 2009: 237), bu kişilerin Borçlar Kanunu dahilinde iş ilişkisi içerisinde çalıştığı görüşündedir. Aydemir de (Aydemir, 2016: 145) kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin çalışma koşulları ele alındığında iş sözleşmesinin tanımına uyduğunu, bu nedenle bu öğrencilerin işçi olarak nitelendirilmeleri gerektiğini ifade etmektedir. Yine üniversiteler kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin kanuni düzenlemelere ele alındığı zaman çırak ya da stajyer olarak adlandırılmayacağını, ücret hak kazanmalarından dolayı “*çalışma bursu*” olarak da nitelendirilemeyeceğini belirtmektedir (Aydemir, 2016: 146).

Kısmi zamanlı öğrencilerini işçi sayılıp sayılmadığı hususunun vurgulanmasının nedeni işçi sayılmamalarının sonuçlarından kaynaklanmaktadır. Zira İş Kanunu kapsamında işçi sayılmaları halinde fazla çalışma ücreti, izin, kıdem, ihbar tazminatı gibi haklardan ve fesih güvencesinden yararlanabilecekken, işçi olarak kabul

edilmedikleri için bu haklardan yararlanmaları mümkün olmamaktadır (Şakar, 2008: 180; Aydemir, 2016: 146). Kısmi çalışma esnek çalışma modellerinden biri olarak kabul edilmekle birlikte güvence unsurunu da mutlaka taşımalıdır. İş Kanunu kapsamında kısmi zamanlı olarak çalışan işçilere İş Kanununun tüm haklarından tam süreli çalışanlarla eşit olarak yararlanabilmekteyken, kısmi zamanlı çalışan öğrencilere bu hak tanınmamıştır (Şakar, 2008: 180, Yıldız, 2011: 206-212, Koç ve Görücü, 2011: 154, Çelik, 2012: 104). Gerçektende çalışma koşulları dikkate alındığı zaman kısmi zamanlı üniversite çalışan öğrencilerin aslında İş Kanunu kapsamında düzenlenen kısmi zamanlı çalışmadan farklı olmadığı görüşüne katılmaktayız.

Zira 2547 sayılı kanununun 46. maddesinde bu öğrencilerin geçici işlerde çalıştırılması gerektiği belirtilmesine rağmen uygulamaya bakıldığında zaman öğrencilerin daimi işlerde çalıştıkları görülmektedir. “Geçici işler”, belirli bir süre ile sınırlı olup, o sürenin sonunda biten işlerken, daimi işlerde süreklilik ve devamlılık vardır (Aydemir, 2016: 133). “Daimi işleri” genelde üniversitelerde üniversitenin personeli yapmaktadır. 2547 sayılı kanunda üniversite öğrencilerinin geçici işlerde çalışması gerektiği belirtilmesine rağmen üniversitede geçici işlerin neler olduğu konusu da belirsizlik taşımaktadır. Üniversitede olabilecek geçici işlere bahar şenliklerindeki etkinlikler, kongre seminer vb etkinliklerdeki işler örnek olarak verilebilir. Ancak kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin de üniversitelerde kısmi zamanlı çalışma adı altında daimi çalışan kişilerin yaptıkları işlerle aynı işleri yaptıkları görülmektedir (Aydemir, 2016: 133). Örneğin kafeteryada garson olarak çalışan bir öğrencinin iş ilişkisinin sona ereceği belirli bir süre bulunmamaktadır. Bu öğrenci devamlı ve belirli bir süre olmadan kafeteryada garson olarak çalışabilecektir. Kafeteryada garson olarak çalışmanın geçici iş kategorisine girmediği açıktır. Aslında üniversitelerde daimi işlerde çalıştırılmaktadır ancak İş Kanununun sağlamış olduğu haklardan yararlanamamaları, yine aslında iş gücü piyasasında normal bir çalışan gibi yer almalarına rağmen uzun vadeli sigorta kollarından da yararlanamamaları hak kayıplarına neden olabilmektedir. Kısmi zamanlı çalışan öğrenciler uzun vadeli sigorta kollarından yararlanamadıkları için iş kazası ve meslek hastalığı sigortalılıkları, prim gün sayılarından sayılamayacak ve emeklilik için hesaba alınmamaktadır (Aydemir, 2016: 155). Şakar, (Şakar, 2008) bu durumun Anayasanın eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiğini belirtmektedir. Üniversite öğrencilerinin çok fazla dava yoluna gitmemesi nedeniyle konuyla ilgili çok fazla yargı kararı bulunmamakla bulunan kararlar arasında da görüş birliği bulunmamaktadır. Üniversitede tam zamanlı olarak sigortalı çalıştığına

yönelik bir öğrencinin açmış olduğu hizmet tespit davasında Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 25.10.2018 tarih 2017/2558 E. 2018/7838 K sayılı kararında öğrencinin Rektörlük tarafından tam zamanlı “Büro Elemanı” olarak çalıştırıldığı, 2547 sayılı Kanun'un 46/son maddesi hükmü gereği kısmi zamanlı olarak çalıştırılmadığından, öğrencinin üniversitede 462 gün asgari ücretle çalışmasının olduğu yönünde karar veren ilk derece mahkemesi kararını onamıştır.<sup>18</sup> Ancak yine aynı konuyla ilgili olarak bir başka öğrencinin açmış olduğu davada Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 13.12.2018 tarih 2017/4846 E. 2018/9298 K. Sayılı kararında ise öğrencinin talebi doğrultusunda hizmet tespitine karar veren ilk derece mahkemesi kararını 2547 sayılı kanunun 46. maddesinde bu öğrencilerin işçi sayılmamaları gerektiği yönündeki düzenlemeyi dayanarak alarak bozmuştur.<sup>19</sup> Ancak karar oyçokluğu ile alınmış olup, karşı oy gerekçesinde sekreter

<sup>18</sup>Bkz. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 25.10.2018 tarih 2017/2558 E. 2018/7838 K. Sayılı kararı ; “Dosya içindeki kayıt ve belgelerden; davalı Rektörlük tarafından davacı adına, 04.09.2006-14.11.2009 tarihleri arasında geçen hizmet sürelerinin 30 günün altında, kısmi olarak Kurum'a bildirildiği, davalı Rektörlük ile davacı arasında 01.07.2007-30.06.2008, 01.07.2008-30.06.2009, 01.07.2009-30.06.2010 tarihleri arasında çalışmayı öngören kısa zamanlı öğrenci iş sözleşmelerinin imzalandığı, nızalı dönemde taraflar arasında yapılan hizmet sözleşmelerinde; “sigortalının 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu'nun 46. maddesi ile 4728 Sayılı Katma Bütçeli İdareler 2002 mali yılı Bütçe Kanunu'nun 8.C maddesi uyarınca iş kazaları ve meslek hastalıkları primi ödenmek suretiyle kısmi zamanlı olarak çalıştırılacaktır” şeklinde açıklamanın yer aldığı, ayrıca “haftada toplam 30 saati geçmemek üzere çalışmış süre/saat kadardır”denilmek suretiyle çalışma süresinin belirlendiği, getirilen nızalı dönem ücret bordroları ile puantaj kayıtları üzerinde davacının atılı imzalarının yer almadığı, alınan bilirkişi raporunun dosyaya sunulduğu, duruşmalarda kamu tanıklarının dinlendiği anlaşılmaktadır. Somut olayda, kamu tanık beyanlarından nızalı dönem içerisinde davacının davalı Rektörlük tarafından tam zamanlı “Büro Elemanı” olarak çalıştırıldığı, 2547 sayılı Kanun'un 46/son maddesi hükmü gereği kısmi zamanlı olarak çalıştırılmadığı açık olup ilk derece Mahkemesince verilen “davanın kısmen kabulü” kararı yerindedir. O halde, davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve Bölge Adliye Mahkemesince yeniden verilen “davanın reddi” kararı bozulmalıdır”. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (08.08.2019)

<sup>19</sup>Bkz. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 13.12.2018 tarih 2017/4846 E. 2018/9298 K sayılı kararı; “...Davanın yasal dayanağını oluşturan 2547 sayılı ..... Kanunu'nun 46. maddesinin son fıkrasında “Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar .....u tarafından burs verilmekte olan veya burs alma şartlarını taşıyanlara öncelik verilmek suretiyle hizmetlerine ihtiyaç duyulan .....ler, öğrenim gördükleri ..... larında kısmi zamanlı olarak geçici işlerde çalıştırılabilir. Bu şekilde kısmi zamanlı olarak çalıştırılan .....ler, bu çalışmalarından dolayı işçi olarak kabul edilmez...” denilmektedir. Bu kapsamda çalışan .....ler işçi olarak kabul edilmeseler de iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulaması kapsamında sigortalı sayılırlar. İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan haklar; sigortalıya geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, sürekli iş göremezlik halinde sürekli iş göremezlik geliri bağlanması, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ..... halinde hak sahiplerine ..... geliri bağlanması, cenaze ödeneği ödenmesi, hastalık ve analık hallerinde de kanunda sayılan diğer sosyal sigorta yardımlarının sağlanması olarak sıralanabilecektir. Bu durumda davacının çalışmalarının kısmi zamanlı olduğu ve yukarıda yapılan belirlemeler ışığında, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında kaldığı kabul edilmelidir. Yapılacak iş, yukarıda açıklanan yasal düzenleme uyarınca davanın reddine karar vermektir ibarettir. Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulmaksızın eksik inceleme ve yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir. O halde, davalıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır. Davalıların istinaf başvurusunun kabulü ile yeniden hüküm kurulması gerekirken, istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olduğundan temyiz olunan ..... Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebepten dolayı ORTADAN KALDIRILMASI, ilk derece mahkemesi kararının bozulmasına karar vermek gerekmiştir. H)SONUÇ :

olarak çalışan davacının devlet memuru gibi sürekli olarak çalıştırıldığı bodro tanıkları ile ispatlandığından ilk derece mahkemesi kararına katılmadığı belirtilmiştir.

Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 5.11.2018 tarih 2017/2087 E. 20185/7923 K. Sayılı kararında da öğrenci tarafından açılan hizmet tespit davasında, çalışmanın kısmi zamanlı olup olmadığı, hizmet tespiti istenen dönemde 3308 Sayılı Yasaya tabi kısa vadeli çalışma kapsamında kalıp kalmadığı, uzun vadeli sigorta kollarına tabi çalışma olup olmadığı, davacının sürekli çalışmasının bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiği, yapılan sekreterlik işinin sürekli çalışmayı gerektiği gibi hususların irdelenmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>20</sup> Yargı kararlarında vurgulanan hususunun öğrencilerin daimi işlerde mi geçici işlerde mi çalıştırıldıkları ve çalışma süreleri ve çalışma şartlarının dikkate alındığı görülmektedir. Yargı kararlarını öğrencilerinin çalışmalarında belirtilen hususların incelenerek hizmet tespit davalarını kabul yoluna gitme yönünde bir yönelim olduğu görülmektedir. Bu nedenle üniversitelerde kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin hak kayıplarını gidermek için iyileştirici düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Ayrıca 2547 sayılı kanununun 46. Maddesi ile uygulamada var olan mevcut durum karşılaştırılmalı, kısmi zamanlı öğrencilerin ne gibi işlerde çalışabilecekleri hususu yeniden gözden geçirilmelidir.

Son olarak konunun genel özetinin çizilebilmesi için kısmi zamanlı öğrencilerin sosyal güvenliği Tablo 2’de özetlenmektedir.

---

*Temyiz olunan ..... Mahkemesi kararının, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı 6100 sayılı HMK'nun 373/1. maddeleri uyarınca (KALDIRILMASINA), ilk derece mahkemesi kararının yukarıda belirtilen nedenle (BOZULMASINA), dosyanın ilk derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin de ..... Mahkemesine gönderilmesine, 13/12/2018 gününde oy çokluğuyla karar verildi. KARŞI OY GEREKÇESİ Davalı iş veren tarafından sekreter olarak çalışan davacının devlet memuru gibi sürekli olarak çalıştırıldığı bodro tanıklarının beyanları ile sabittir. Çalışmanın niteliğine uygun düşmeyen iş yeri kayıtlarının aksi kanıtlandığından hükmün onanması gerektiği gerekçesi ile sayın çoğunluğun kararına katılmıyoruz.” <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (08.08.2019)*

<sup>20</sup> Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 5.11.2018 tarih 2017/2087 E. 20185/7923 K. Sayılı kararı; “Bölge Adliye Mahkemesince; davacının çalışmasının kısmi zamanlı olup olmadığı, hizmet tespiti istenen dönemde 3308 Sayılı Yasaya tabi kısa vadeli çalışma kapsamında kalıp kalmadığı, uzun vadeli sigorta kollarına tabi çalışma olup olmadığı, davacının sürekli çalışmasının bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiği, bu kapsamda işyeri çalışanlarının fiili çalışmanın sürekli olduğunu beyan ettiği, yaptığı sekreterlik işinin de sürekli çalışmayı gerektirdiği, devam zorunluluğu olmayan açık öğretim öğrencisi oluşunun da bu durumu gösterdiği, ancak puantaj kayıtları bulunan aylardaki çalışmanın belgeye dayalı olarak reddedildiği anlaşılmalı dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen istinaf sebepleri dikkate alındığında mahkemenin vakta ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı anlaşılmalı taraf vekillerinin istinaf başvurusunun esasan reddine karar verilmiştir” <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=21hd-2017-2087.htm&kw=k%C4%B1smi+zamanl%C4%B1+%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan+%C3%B6%C4%9Fren%C4%B1#fm> (08.08.2019)

**Tablo 2. Kısmi Zamanlı Çalışan Üniversite Öğrencilerin Sosyal Güvenliği**

Öğrencilik Durumları	Sigorta Türleri	Prim Ödeme Yükümlüsü	Ücret Durumu
Kısmi zamanlı çalışan üniversite öğrencileri	5510 sayılı kanunun 5/b maddesi gereğince kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası	Üniversite	Üniversite yönetim kurulu tarafından ücret belirlenir.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

#### 2.1.4. Kamu Kurum ve Kuruluşları Tarafından Desteklenen Projelerde Görevli Bursiyerler

5510 sayılı kanunun 5/b bendine 26.02.2016 tarih ve 29636 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6676 sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 21. maddesiyle eklenen ibare ile “*kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler*” de kısmen sigortalı sayılanlar kapsamına alınmıştır. İlgili değişiklikle beraber TÜBİTAK- SAN-TEZ gibi projelerde yer alan ya da kamu kuruluşlarının desteklemiş olduğu projelerde yer alan bursiyerler kısmen sigortalılık kapsamına alınmıştır. Bu bursiyerler de diğer kısmen sigortalı sayılanlar da olduğu gibi kısa vadeli sigorta kollarından olan iş kazası ve meslek hastalığı bakımından sigortalı sayılmaya başlanmıştır ( 5510 SK. 5/I-b).

Bursiyer öğrencilerin sigortalılığı 5510 sayılı kanunun 7. maddesinde birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilmiş olduğu gibi, göreve başladıkları tarihten itibaren başlatılacaktır. Bursiyelerin sigorta prim oranı %1'dir (5510 SK md. 81/I-d). Yine bursiyer öğrencilerin bakmakla yükümlü olunan kişi kapsamında sayılmayanlar da genel sağlık sigortası kapsamına alınmış olup sağlıktan kaynaklı prim oranı ise %5 olarak belirlenmiştir (5510 SK md.81/I-d). Bursiyelerin de diğer kısmen sigorta kapsamında olan öğrenciler gibi prime esas günlük kazançlarının hesaplanmasında *prime esas günlük kazanç alt sınırı* dikkate alınmaktadır (5510 SK md.80/1-k). Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'nün 21.09.2016 tarih ve 4999528 sayılı yazısında da bu husus vurgulanarak bursiyerlere ödenen ücret dikkate alınmaksızın prime esas kazanç alt sınırı üzerinden bildirim yapılması gerektiği belirtilmektedir (SGK, 2016). Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerlerin prim ödeme yükümlüleri ise projenin yürütüldüğü kamu

kurum ve kuruluşları, özel sektör kuruluşları ve üniversiteler olarak 5510 sayılı kanunun 87. maddesinin 1-e bendinde belirtilmiştir (5510 SK, m. 87/1-e).

Bursiyerler hakkında mevzuatta özel bir kanun bulunmamaktadır. Yalnızca 5510 sayılı kanuna 6676 sayılı kanunun çeşitli maddeleri ile eklemeler yapılmıştır. Ancak bu durum bir yama mahiyetini aşmamakta olup, bursiyerlerle ilgili olarak ayrı bir yasal düzenlemenin yapılması gerekmektedir. Bursiyerler hakkında özel bir düzenlemenin bulunmaması, bahsi geçen kanuni değişiklikten sonra uygulamanın Sosyal Güvenlik Kurumunun yazıları, TÜBİTAK'ın duyuruları ve yine üniversitelerin kendi internet sayfalarında yapmış oldukları duyurular kanalıyla ilerlediği görülmektedir (PAU Duyurular, 2016). Pamukkale Üniversitesinin duyurusuna benzer şekilde Abdullah Gül Üniversitesi, Atılım Üniversitesi gibi üniversiteler de sayfalarında sigortalılık sürecinin nasıl ilerleyeceğine dair duyurular yayınlamışlardır.<sup>21</sup> İlgili duyurular incelendiği zaman bursiyerlerin sigortalılıkların genel olarak BAP Koordinatörlüğü aracılığıyla yapıldığı görülmektedir. Mevcut değişiklik 2016 yılında yapılmış olmasına rağmen bursiyerlerle ilgili olarak günümüz tarihine kadar yasal bir düzenleme yapılmamıştır.

Yine Sosyal Güvenlik Kurumu Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan yazıda; Bursiyerlerin e-sigorta yoluyla yapacakları işe giriş bildirelerinde "32-Bursiyer" sigortalılık kodu, bakmakla yükümlü kişi olunan sigortalılar için "22" numaralı, bakmakla yükümlü kişi olunmayanlar için "43" numaralı belge türleri ile bursiyer olarak çalıştırılanlar hakkında bildirim yapılacağı belirtilmektedir (Bursiyelerin Sigortalılığı Duyurusu, 2016).

Bursiyer olarak çalışan kişiler 5510 sayılı kanun kapsamında 4/a ve 4/b li olarak sigortalılıklarının bulunması halinde, kısmen sigortalı olarak bildirimleri yapılacak, 4/c li olarak sigortalılıklarının bulunması halinde ise kısmen sigortalı olarak bildirimleri yapılmayacaktır (Bursiyelerin Sigortalılığı Duyurusu, 2016). Bursiyerler, diğer kısmen sigortalılarda da olduğu gibi isteğe bağlı sigortalı da olabilirler.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'nün yazısında da belirtildiği üzere yetim aylığı alan bursiyerlerin gelir ve aylıkları da kesilmemektedir (Bursiyelerin Sigortalılığı Duyurusu, 2016).

Son olarak belirtilmesi gerekir ki; bahsedilen projeler alanda TÜBİTAK-SANTEZ gibi projelere karşılık gelmektedir. Yine kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde yer alanlar da kısmen sigortalı sayılanlar kapsamında

<sup>21</sup> <https://www.atilim.edu.tr/tr/argeda/announcement/4179/kamu-destekli-projelerde-gorevli-bursiyerlerin-sigortalı-kapsamina-alinması> (29.06.2019)

olacaktır. Bu bursiyerlerin sigortalılıkları ilgili kuruluşlar ve üniversiteler tarafından yapılmaktadır. Ancak bu konuda mevzuattaki boşluklardan kaynaklı olarak üniversitelerin uygulamaları arasında bir yeknasaklık bulunmayıp, bursiyerlerin sigorta primlerinin yatırılması uygulamada ciddi sorunlara yol açmaktadır. Şöyle ki bazı üniversiteler sigorta primlerini öğrencilerin kuruluşlardan aldığı burslarından keserek yatırmakta, bazı üniversiteler ise öğrencilerin aldıkları burs ücretinden kesinti yapmamaktadır. Burada uygulamada eşitsizliğin olması gibi bursiyer açısından da ise kendisine vaadedilen burs ücretini tam olarak alamama gibi sorunları yaşamasına neden olmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyelerin kısmen sigortalılık kapsamında olduğu belirtilmiştir. Uygulamada yalnızca kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli olan bursiyerlere rastlanılmamaktadır. Vakıf üniversitelerinin bursiyer olarak alım yaptığı kişiler, YÖK 100/2000 bursiyerleri gibi bursiyerler de mevcuttur. Ancak bunlar kısmen sigortalılık kapsamında olmadıkları gibi uygulamada bursiyer olarak adlandırılmalarından dolayı da karışıklık yaşanmaktadır.

Yükseköğretim Kurulu tarafından Türkiye'nin öncelikli alanlarında doktoralı insan kaynağına olan ihtiyacını karşılamak üzere Devlet üniversitelerindeki doktora programlarında öğrenim gören öğrencileri desteklemek için YÖK 100/2000 adı altında burs programı uygulanmaktadır.<sup>22</sup> Program dahilinde Yükseköğretim Kurulu tarafından belirli başvuru tarihleri arasında kurul tarafından belirlenen 100 tematik alanda başvuru koşullarında belirtilen şartları taşıyan öğrencilere YÖK Doktora bursu verilmektedir.<sup>23</sup> Amaç Türkiye'deki doktoralı kişi sayısını arttırmak ve disiplinler arası çalışmalar yapılarak lisansüstü eğitim kalitesinin artırılmasıdır.<sup>24</sup> YÖK 100/2000 bursu

<sup>22</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. <https://yuzikibinbursu.yok.gov.tr/> (01.07.2019)

<sup>23</sup>Bkz. Başvurulara İlişkin Hususlar;1- Yükseköğretim Kurumlarının "100/2000 YÖK Doktora Bursu Başvuru Formu"nda istenilen verilerin girişini yapmak üzere belirleyecekleri kişiyi YÖKSİS'te\* yetkilendirmeleri gerekmektedir.Yetkilendirme ilgili Yükseköğretim Kurumunun Personel Dairesi Başkanlığı tarafından yapılacaktır.\*YÖKSİS Rol Adı: "100/2000 YÖK Doktora Bursu"Önemli: Bu aşamada sadece Üniversitelerin kontenjan taleplerine yönelik başvurular alınacak olup öğrencilere yönelik başvurular bu başvuruların sonuçlanması sonrasında kontenjan hak eden üniversitelere ilan edilecektir.2- Başvuru yapılan her bir program için <https://webuyg.yok.gov.tr/doktora> (web sitesinin internet explorer tarayıcısında açılması gerekmektedir.) adresinde bulunan Başvuru Formu'nun, eksiksiz olarak doldurulması gerekmektedir.3- Yükseköğretim Kurumları ilan edilen öncelikli alanlardan, en fazla 10 alan için en az 3 kontenjan talep edilerek başvuru yapabilecektir. 4- Geçmiş dönemlerden kalan hiçbir kontenjan 2019-2020 eğitim öğretim yılı Güz dönemine aktarılmayacaktır. 5- Başvuruda öncelikli alanın adının ve kodunun belirtilmesi zorunludur. Ancak program isminin başvuru yapılacak alan adıyla birebir aynı olması gerekmemektedir. 100 tematik alan için bkz; <https://yuzikibinbursu.yok.gov.tr/Sayfalar/HaberDuyuruDetay.aspx?did=38> (01.07.2019)

<sup>24</sup>Bkz. <https://www.yok.gov.tr/ogrenci/yok-bursu-destekleri> (01.07.2019)

kapsamındaki bursiyerler hakkındaki yasal düzenleme 04/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 10 uncu maddesi ile 22/12/2018 tarihli ve 7156 sayılı 2019 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa ekli (E) işaretli cetvelin 66 ncı maddesinin (e) bendine dayanılarak hazırlanan Yükseköğretim Kurulu Tarafından Doktora Programlarına Kayıtlı Öğrencilere Verilecek Burslara İlişkin Usul Ve Esaslarıdır.<sup>25</sup> İlgili usul ve esaslara göre; 100/2000 Doktora Bursu; “Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenecek alanlardaki doktora programlarında öğrenim gören öğrencileri destekleyerek ülkemizin doktoralı insan kaynağı ihtiyacı süreçlerine katkı sağlamak için Yükseköğretim Kurulunca belirlenen miktarda ve sürede verilen aylık bursu” tanımlamaktadır.<sup>26</sup> Düzenleme kapsamında bursiyer de 100/2000 bursunu almaya hak kazanan doktora öğrencisi olarak tanımlanmaktadır. YÖK 100/2000 bursu kapsamındaki bursiyerler hakkında Yükseköğretim Kurulu Tarafından Doktora Programlarına Kayıtlı Öğrencilere Verilecek Burslara İlişkin Usul Ve Esaslar da 5510 sayılı kanuna herhangi bir atıfta bulunulmamaktadır. YÖK 100/2000 bursu kapsamında olan bursiyeler kısmen sigortalılık kapsamında bulunmamaktadır. Bu noktada TUBİTAK ve diğer kamu destekli projelerden farklı olarak YÖK 100/2000 bursiyerleri kısmen sigortalı sayılanlar kapsamında değildir. Bu durumun hukuksal bir boşluktan kaynaklandığı düşünülmektedir. Bursiyerlerle ilgili olan değişiklik 2016 yılında yürürlüğe girmiş olmasına rağmen halen bursiyerlerle ilgili olarak ayrı bir kanuni düzenleme yapılmamıştır. Yine YÖK 100/2000 bursiyerleri hakkında da ayrıntılı bir düzenleme yerine basit bir usul ve esaslar belirlenmiştir.

Yasa koyucu düzenlemede bulunurken YÖK bursiyerlerini de neden kısmen sigortalı sayılanlar kapsamına almadığı anlaşılamamaktadır. Zira program kapsamında giderek artan bir bursiyer sayısı olmasına rağmen bu bursiyerlerin sosyal sigortaları bulunmamaktadır. Bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmaları halinde sağlık sigortasından yararlanmakta ya da genel sağlık sigortası prim borçlusu olmaktadır. Ancak bu bursiyerlerin yapmış oldukları iş niteliği incelendiği zaman kısmen sigortalılık kapsamında olan diğer bursiyerlerden bir farklılıkları bulunmadıkları gibi, çalışma alanı içerisinde sosyal risklerle de karşı karşıya kalma ihtimalleri bulunmaktadır. Bu noktada YÖK bursiyerlerinin kısmen sigortalılık kapsamına dahil edilmemelerini eleştirmekte olup, YÖK bursiyerlerinin de kısmen sigortalılık

<sup>25</sup> Bkz. [https://yuzukibinbursu.yok.gov.tr/Documents/AnaSayfa/100\\_2000\\_Usul\\_Esaslar.pdf](https://yuzukibinbursu.yok.gov.tr/Documents/AnaSayfa/100_2000_Usul_Esaslar.pdf) (01.07.2019)

<sup>26</sup> Bkz. Yükseköğretim Kurulu Tarafından Doktora Programlarına Kayıtlı Öğrencilere Verilecek Burslara İlişkin Usul Ve Esaslar, m. 3/1-a



kapsamına alınması gerekmekte olduğunu düşünmekteyiz. Literatür taraması yapıldığında da bursiyerlere yönelik çalışmalara henüz rastlanılmamaktadır. Gerek yasal düzenlemeler gerekse doktrinde bursiyelerin durumu çalışılmamakta olup bu konu bir nevi boşluk/ gri bir alan halindedir. Bu boşluk ise giderek sayısı artan bursiyeleri sosyal güvencesizlik ile karşı karşıya bırakmaktadır.

Bursiyerler hakkında özel bir düzenlemenin bulunmadığını belirtilmiştir. Bu durumun bir diğer olumsuz yansıması bursiyerlerin çalışma koşullarında olmaktadır. Gerek 5510 sayılı kanun gerekse konuyla ilgili diğer yönetmeliklerde bursiyerlerin çalışma koşullarına yönelik açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Yalnızca YÖK 100/2000 bursiyeleri hakkında düzenlenen Usul ve Esasların 9. Maddesinde öğrencilerin doktora çalışmalarında katkı sağlaması şartı ile tezleri dışında yüklenen yükümlülükleri yerine getirmek zorunda oldukları belirtilmiştir. Düzenlemede ancak sınırlı bir şart konulmuş tez dışında yüklenebilecek her türlü yükümlülüğü açık hale getirmiştir. İlgili düzenlemenin sınırlı ve belirli olduğu söylenemez. Bu noktada yasa koyucu tarafından, YÖK bursiyeleri kısmen sigortalı sayılanlar kapsamına alınmamakla birlikte görev tanımlarını da düzenlenmeyerek, bu bursiyerlere hukuksal herhangi bir koruma sağlamamaktadır. Bu noktada iş kazası ve meslek hastalığı gibi kısa vadeli sigorta kollarından da yararlanamayan YÖK 100/2000 bursiyerlerinin aynı zamanda sigortasız bir biçimde iş gücünden faydanılması riski doğmaktadır.

Bursiyerlerin çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelerin yetersizliği yalnızca YÖK 100/2000 bursiyeleri için değil, kısmen sigortalı sayılan bursiyerler için de geçerlidir. Bu bursiyerler her ne kadar kısa vadeli sigorta kollarından yararlanıyor olsa da iş gücü olarak kullanılmaları halinde uzun vadeli sigorta kollarından yararlandırılmaları dezavantajlı bir durum oluşturmaktadır. Bu noktada bursiyerlerin iş gücü olarak kullanıp kullanılmadıkları hususun tespiti önem taşımaktadır. Zira iş gücü olarak kullanılan bursiyerler, iş sözleşmesiyle çalışan kişilerin çalışma koşullarına benzer koşullarda çalışacak olup ancak bu kişilerin yararlandığı uzun vadeli sigorta kollarının edimlerinden yararlanamayacaktır. Bu durumun da hukuk ve hakkaniyet ilkelerine aykırı olduğu gibi Anayasanın eşitlik ilkesine de aykırı olmaktadır.

TUBITAK ve YÖK 100/2000 bursiyerlerine yönelik konuyla ilgili olarak henüz bir ihtilafa rastlanılmasa da bursiyerlerin iş gücü olarak kullanılmasına bağlı gelişen sorunlara vakıf üniversitelerinde bulunan bursiyerler örnek verilebilir. Mevcut uygulamada vakıf üniversitelerinin lisansüstü burslu öğrencileri burs karşılığı “proje asistanı”, “eğitim asistanı” vb. farklı isimler altında çalıştırmasına bağlı olarak gelişen

sorunlar olduğu görülmektedir.<sup>27</sup> (Bilim ve Gelecek, 2015) Bazı vakıf üniversitelerinde burslu yüksek/ lisans/doktora öğrencilerine sınav gözetmenliği yapmak, araştırma görevlilerin yapması gereken idari işleri yapmak gibi görevler yüklenerek araştırma görevlisi gibi çalıştırıldıkları görülmektedir (Bilim ve Gelecek, 2015). Söz konusu öğrencilerin aslında bursiyer olduğu söylenemez. Öğrenciler yaptıkları işler göz önüne alındığında bursiyer öğrenci konumundan çıkarak üniversitenin çalışanı haline gelmektedir. Ancak çalışanların haklarından yararlanamadıkları gibi aynı zamanda sigorta kapsamı içerisinde de değildirler. Her ne kadar haberlerde, uygulamada bu kişilerden bursiyer olarak bahsedilmiş olsa da vakıf üniversitelerinin uygulamaları aslında burs kavramı ile bağdaşmamaktadır. Bu nedenle bu kişilerin bursiyer olduğundan bahsedilemez.

Vakıf üniversitelerindeki bursiyer öğrencilerin araştırma görevlisi gibi çalışmalarını nedeniyle yaşadıkları sorunları çözmek adına hukuki yollara ve kolektif olarak başlattıkları ve geliştirmeye devam ettikleri mücadeleler olduğu görülmektedir.<sup>28</sup> Konuyla ilgili olarak açılan bir hizmet tespit davasında Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 14.01.2014 tarih 2012/23484 E. 2014/320 K. Sayılı kararında; “Mahkemece, davanın kabulü ile, davacının 16/09/2010-04/04/2011 tarihleri arasında araştırma görevlisi olarak burs karşılığı çalıştırıldığına tespitine karar verilmiştir.” demek suretiyle bu kişilerin bursiyer mahiyetinden çıkarak “araştırma görevlisi” olarak çalıştıklarına karar vermiştir.<sup>29</sup> Bu nedenle uygulamada her ne kadar adları bursiyer öğrenci olarak geçse de bu öğrencilerin görev tanımlarının ve yapmış olduğu işlerin mahiyetinin tespiti önemlidir.

<sup>27</sup>Bkz. <https://bilimvegelecek.com.tr/index.php/2015/04/01/guvenesiz-calismanin-kurallasmasi-vakif-universiteleri/> (08.08.2019)

<sup>28</sup>Bkz. “İstanbul Bilgi Üniversitesi ve sendikalaşma girişimi (2009-2011): Vakıf üniversitelerinde akademisyenlerin örgütlenerek hak aramalarına ilk müdahale İstanbul Bilgi Üniversitesi’nde gerçekleşti. Akademisyenlerin ve üniversite çalışanlarının DİSK’e bağlı Sosyal-İş Sendikası’na üye olma yönündeki sendikalaşma süreçleri, Eylül 2009’da “Laureate Uluslararası Üniversiteler Ağı” tarafından devralınan üniversite yönetiminin baskıları, hatta bazı akademisyen ve çalışanlara disiplin soruşturmaları açılması sonucu işlerine son verilmesiyle karşılaştı. Yeditepe Üniversitesi Asistan Dayanışması ve Sabancı Üniversitesi lisansüstü burslu öğrencilerin eylemi: Yeditepe Üniversitesi’ndeki asistanlar 2013 yazında kapılarından sökülen asistan unvanlarının resmi ve tanınır olması, güvenceli/sigortalı çalıştırılmaları ve gerekçe gösterilmeden işten çıkarılan asistanların derhal işlerine iade edilmeleri için “Asistan Dayanışması” oluşturdular. (5) Yine Sabancı Üniversitesi Lisansüstü Burslu Öğrencileri, burslarının ve haklarının keyfi olarak kesilmesine “çardak eylemi” yaparak karşı durmaya çalıştılar. Koç Üniversitesi taşeron dayanışması: Vakıf üniversitelerinde akademisyenlerin yaşadığı sorunlar yanında hizmet işlerinde taşeronların kullanılması işçiler için büyük sorunlar ortaya çıkarıyor. 2013 yılında, Koç Üniversitesi’nin taşeron firmayla anlaşamaması üzerine işçileri toplu olarak işten çıkarmasına karşı; işçiler, öğrenciler, akademisyenler ve idari personel eylemlere başladılar. İşçilerin işten atılmaları önlenmedi ve “taşeron izleme kurulu” oluşturuldu. Kurul, bu konuda oluşacak hak ihlallerini önlemek için çalışmalar yapmaya devam ediyor.” <https://bilimvegelecek.com.tr/index.php/2015/04/01/guvenesiz-calismanin-kurallasmasi-vakif-universiteleri/> (08.08.2019)

<sup>29</sup>Bkz. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 14.01.2014 tarih 2012/23484 E. 2014/320 K. <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (08.08.2019)

Son olarak belirtilmesi gerekir ki; sayıları giderek artan bursiyeler hakkında yasadaki boşluğu giderecek bir biçimde düzenlemeler yapılması gerekmektedir. 5510 sayılı kanunla diğer düzenlemeler arasındaki uyumsuzluklar giderilerek özellikle YÖK 100/2000 bursiyelerinin kısmen sigortalılık kapsamına alınması yönünde adımlar atılması gerekmektedir. Ayrıca vakıf üniversitelerindeki bursiyeler hakkındaki kararlar ve kısmen sigortalı sayılan bursiyelerinin yapmış oldukları işlerin niteliği ve karşılanabilecek oldukları riskler de göz önüne alındığında yaptıkları işin mahiyetinin iş sözleşmesinin unsurlarını taşıyan bir biçime dönmesi halinde yalnız iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından değil uzun vadeli sigortalı kollarından yararlandırılmaları gerektiği düşünülmektedir.

Tüm bu bahsedilenler doğrultusunda bursiyelerin sosyal güvenliğine dair genel bir çerçeve Tablo 3 ile özetlenebilir.

**Tablo 3. Bursiyelerinin Sosyal Güvenliği**

Öğrencilik Durumu	Sigorta Türü	Prim Ödeme Yükümlüsü
Kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyeler	5510 sayılı kanunun 5/b maddesi gereğince kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ve bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmamaları halinde GSS	Projelerin yürütüldüğü kamu kurum ve kuruluşları, özel sektör kuruluşları ve üniversiteler
YÖK 100/2000 Bursiyeleri	Sosyal Sigorta Kapsamında Değildirler. Zorunlu Genel Sağlık Sigortası Kapsamındadırlar	Bursiyeler

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Son olarak belirtilmesi gerekir ki üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlikleri mevzuatta karmaşık bir halde bulunmaktadır. Bu durumda üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliklerinin anlaşılabilir olmasına yol açmaktadır. Anlaşılabilir bir kanunun ise uygulanabilmesi mümkün görünmemektedir. Yukarıda incelenen düzenlemeler aşağıda yer alan Tablo-4’ de olduğu gibi genel bir tablo haline getirilerek üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliğinin daha anlaşılabilir ve sınıflandırılabilir bir hale getirilmeye çalışılmıştır. (Tablo-4)

**Tablo 4. Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Güvenliğine Genel Bakış**

<b>Öğrencilik Durumları</b>	<b>Sigortalılık Türü</b>	<b>Prim Ödeme Yükümlüsü</b>	<b>Ücret Ödeme Zorunluluğu</b>
Mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumlarında zorunlu staj yapan öğrenciler	5510 sayılı kanunun 5/b maddesi gereğince Kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası	Üniversite	3308 sayılı kanunun 25. Maddesi kapsamında işveren ücret ödemekle yükümlüdür.
İsteğe bağlı okulun uygun görmesi ile staj yapan öğrenciler(işletme fakültesi öğrencisi)	5510 sayılı kanunun 5/b maddesi gereğince Kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası	Üniversite	3308 sayılı kanunun 25. Maddesi kapsamında olup olmadıkları doktrinde tartışmalı olup ücret yükümlülüğü ile ilgili net bir durum bulunmamaktadır.
Öğrencilerin kendi buldukları ya da işletmeler tarafından bulunan öğrencilerin çalışması	5510 sayılı kanunun 4/a maddesi uyarınca tüm sigorta kollarına tabidirler.	İşveren	Diğer işçiler gibi çalışmaları karşılığında ücret ödenir
Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında tamamlayıcı eğitim görenler	5510 sayılı kanunun 5/b maddesi gereğince kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası	Üniversite	3308 sayılı kanunun 25. Maddesi kapsamında işveren ücret ödemekle yükümlüdür.
Bursiyerler	5510 sayılı kanunun 5/b maddesi gereğince kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası	Üniversite	Kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır. Burs almaktadırlar.
Kısmi çalışan öğrenciler	5510 sayılı kanunun 5/b maddesi gereğince kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası	Üniversite	Üniversite yönetim kurulu tarafından ücret belirlenir.

**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

## 2.2. Sosyal Sigorta Kapsamı Dışında Kalan Öğrenciler

5510 sayılı kanunun 6. maddesinde sosyal sigorta kapsamında bulunmayan kişiler düzenlenmiştir. İlgili maddede kimlerin sigorta kapsamında olmadığı tek tek belirtilmiş olup, bu kişilerin sayımı tahdidi olduğundan sosyal sigorta kapsamında bulunmayanlar kanun metninde sayılanlar kadar olup, bu kişiler haricinde sosyal sigorta

kapsamına girmeyen kişilerin belirlenmesi mümkün olmamaktadır (Arıcı, 2015: 250; Korkusuz ve Uğur 2016: 264).

Sigortalı sayılmayan kişiler ilgili kanun maddesinde 14 bent halinde sayılmış olup, burada konuyla bağlantılı olarak yalnızca sosyal sigortalar kapsamı dışında kalan öğrenciler üzerinde durulacaktır. İlgili düzenlemenin 6. maddesinin 1. fıkrasının f bendinde; “yüksekokullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan, tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler” in 5510 sayılı kanunun 4. ve 5. maddelerine göre sigortalı sayılmadıkları belirtilmiştir. 6764 sayılı kanundan önce madde metninde “Resmî meslek ve sanat okulları ile yetkili resmî makamların izniyle kurulan meslek veya sanat okullarında ve” ibaresi bulunmakta olup, 2.12.2016 tarihli ve 6764 sayılı Kanunun 55 inci maddesiyle, bu bentte yer alan ibare madde metninden çıkarılmıştır. Bu düzenleme ile İl Resmî meslek ve sanat okulları ile yetkili resmî makamların izniyle kurulan meslek veya sanat okullarında tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler sigortalılık kapsamına alınmıştır.

Burada öncelikle üstünde durulması gereken bir husus kanun metninde bahsedilen Yüksekokul kavramıdır. Düzenlemede görüldüğü üzere yükseköğretim kavramı kullanılmamış, onun yerine yüksekokuldan söz edilmiş olup, öğretide haklı olarak bentte sadece “yüksekokul” dan söz edilmesi çok anlamlı bulunmamaktadır (Sözer, 2011: 2185). Kanun koyucu madde metninde açıkça yüksekokullarda eğitim süreleri içerisinde tatbiki eğitim gören öğrencileri sigortalılık dışında bırakmış, diğer yükseköğretim öğrencilerine değinmemiştir. Ancak bölümleri gereği bazı fakülte ve enstitülerin öğrencileri de tatbiki eğitim içerisinde olabilmektedir. Örneğin arkeoloji bölümü öğrencisi kazıya gitmekte ya da kimya bölümü öğrencisi laboratuvar da eğitim görebilmektedir. Bu öğrencilerinin eğitimlerinin meslek yüksekokulu ya da yüksekokul öğrencilerinin tatbiki eğitimden çok farklı bulunmamaktadır (Sözer, 2011: 3185). Bu nedenle düzenlemedeki yüksekokul ibaresinin yükseköğretim görürken yapım ve üretim işlerinde çalışan tüm öğrencileri kapsayıp kapsamadığı noktasının açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

Düzenlemedeki belirsizlik uygulamada öğrencilerinin sigorta kapsamına girip girmemelerinin tespiti hususunda birçok soruna yol açmaktadır. Düzenlemenin metninden amaçsal bir yorum yapabilmek de mümkün değildir zira amaç öğrencileri eğitim süreleri içerisinde gerçekleştirdikleri işler nedeniyle kapsam dışı bırakmaksa, bu durumun sadece yüksekokul öğrencilerine yönelik olmasını açıklanamamaktadır (Sözer

2011: 2185). Yaşanan kavramsal belirsizliği gidermek için yeni bir yasal düzenlemenin yapılmasının gerektiği düşünülmektedir.

Ancak yasada yüksekokullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan ve öğrencilerin teorik bilgilerin uygulamaya koymakla bağlantılı çalışmaları sigortalılık kapsamı dışında tutulmaya devam edilmiştir (Arıcı, 2015: 255). Ancak öğrencinin teorik bilgilerini uygulamaya dökme nitelikte olmayan çalışmaları bu madde kapsamına girmemekte olup, öğrencilerin sigortalılığını gerektirmektedir. Örneğin; meslek lisesinde bilgisayar bölümünde öğrenim gören bir öğrencinin bilgisayar tamirine ilişkin uygulamalı derslerdeki atölye çalışmaları kendisine sigortalı niteliği kazandırmayacak ancak aynı öğrencinin ders süresi dışında okulda bilgisayar tamiri gerektiren bir işte çalışması, kendisinin sigortalı sayılmasını gerektirecektir (Korkusuz ve Uğur, 2016: 268).

Yargıtay kararları da bu doğrultuda olup, bu konuyla ilgili açılmış olan bir hizmet tespiti davasında Yargıtay 21 Hukuk Dairesi 3.11.2008 tarih 2007/22085 E. 2008/16972 K. Sayılı kararında; “*öğrencinin staj döneminde okulun açık olduğu tarihlerde 2 gün okulda teorik derslerde 3 gün işyerinde staj yaptığı günlerde sigortalı sayılmayacağını ancak okulun kapalı olduğu dönemlerdeki çalışmalarının tüm sürelerinde ise sigortalı sayılması gerektiğini*” belirtmiştir.<sup>30</sup> Yargıtay bu gibi durumlarda hizmet sözleşmesi veyahut sigortalılık durumu oluşturacak bir faaliyet bulunup bulunmadığı hususları üzerinde durmakta, böyle bir faaliyet ya da sözleşme bulunmaması halinde sigortalılık durumundan bahsedilemeyeceğini belirtmektedir. Konuyla ilgili Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 29.6.2015 tarih ve 2005/8956 E. 2015/14976 K. Sayılı kararında “*Çalışmanın hizmet akdi unsurlarını taşıyor şekilde, üretime yönelik olması halinde staj mahiyetinde olmayacağını belirterek anılan madde kapsamında çalışanların sigortalı sayılmamaları için şu kriterlere yer vermiştir;*

-*öncelikle öğrenci olmaları*

-*öğrencisi buldukları okulun mevzuatı gereği staj yapma zorunluluğunun bulunması ve - yapılan işin öğrenimin devamı niteliğinde, öğrendiklerini uygulamaya yönelik nitelik taşıması”*

Kanuni bakış açısına göre bu öğrencilerin sigortalı sayılmamaları tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinin gördükleri öğrenimin doğal bir sonucu olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır. Öğrencilerin çalışmaları herhangi bir sigortalılık ilişkisi doğuracak faaliyetlerle ilişkilendirilemediğinden, sigortalılık niteliği edinme durumları da söz konusu olmamıştır (Arıcı, 2015: 255; Güzel vd., 2016: 111). Ancak

<sup>30</sup> Çenberci, 69 ;Yargıtay 21 Hukuk Dairesi 3.11.2008 tarih 2007/22085 E. 2008/16972 K., ,Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, (01.07.2019)

öğretide de hakim olan görüşe göre de, öğrencilerin yaptıkları iş nedeniyle iş kazası ve meslek hastalığı riski ile karşı karşıya olma riskinin fazlalığı da göz önüne alındığında sosyal güvenceden yoksun bırakılmaları doğru bulunmamaktadır (Çenberci, 1988, Sözer, 2011: 2186, Güzel vd., 2016: 111).

Nitekim daha önce de belirtildiği üzere 3308 sayılı kanuna tabi mesleki ve teknik ortaöğretim öğrencileri beceri eğitimi görüyorlarsa 5510 sayılı kanunun 5/1, b ve 3308 sayılı kanunun 25. maddesi gereğince kısa vadeli sigorta kollarından yararlanmakta ancak öğrenciler uzun vadeli sigorta kollarından yararlanamamaktadır<sup>31</sup> (Güzel vd., 2016: 111). Ancak yüksekokullarda belki benzer veya daha ağır bir şekilde tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler ne kısa ne de uzun vadeli sigorta kollarından yararlanamamaktadır. Bu durumun hakkaniyetli bir sonuç yarattığından bahsedilemez.

Önemle belirtilmesi gereken bir husus da bu öğrencilerin okul içerisinde makine ile üretim yapmaları ile dışarıda makine ile üretim yapmaları arasında iş kazası riski açısından hiçbir fark bulunmamakta olup, sosyal sigorta kapsamı dışında bırakılmaları risklere karşı korumasız hale gelmelerine neden olmaktadır. Sosyal sigorta kapsamı dışında olan öğrencilerin en azından kısmen sigortalılık kapsamına alınarak iş kazası ve meslek hastalığı risklerine karşı korunmaları gerekmektedir. Bu noktada öğretime haklı olan bir görüş; öğrenimin doğal sonucu sayılmasına olanak bulunmayan ve açıkça öğrencinin iş gücünden yararlanmayı amaçlayan üretim ve yapım işleri okulda dahi yapılmış olsa, bu öğrencilerin sigortalılık kapsamına girmeleri gerektiğini belirtmektedir (Güzel vd., 2016: 112). Doktrindeki bu görüşe katılmaktayız. Mevcut düzenleme ile sigortalılık kapsamında bırakılmalarının Anayasanın eşitlik ilkesine de aykırı düştüğü düşünülmektedir. Ayrıca sosyal güvenlik hakkı Anayasa'da yer almakta olup herkes için geçerli iken, bu öğrenciler açısından Anayasanın ilgili hükmüne de aykırılık düştüğü düşünülmektedir.

## **2.3. Üniversite Öğrencilerinin Genel Sağlık Sigortalılığı ve Çalışmaları Halinde Sosyal Güvenlik Hakları**

### **2.3.1. Genel Sağlık Sigortalılıkları**

Yukarıda da bahsedildiği üzere genel sağlık sigortası kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından tamamen farklı bir düzenleme olup, genelde toplumun tümü özelde ise çalışanların sağlık risklerine karşı koruyucu sağlık yardım sağlamayı amaçlamaktadır

<sup>31</sup>Bkz. Yargıtay 21 Hukuk Dairesi 29.6.2015 tarih ve 2005/8956 E. 2015/14976 K., „Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, (01.07.2019).

(Korkusuz ve Uğur, 2016: 307). Genel sağlık sigortasının kapsamı, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kapsamında kalanlar ile bunların bakmakla yükümlü oldukları kimselerin kanunda belirtilen sağlık edimleri ile sınırlıdır (Korkusuz ve Uğur, 2016: 307).

Kapsamı bu şekilde özetlenebilen genel sağlık sigortasından ise kimler yararlanmaktadır? Bu kanunda belirtilen sağlık hizmetleri ve diğer haklardan genel sağlık sigortalısı ile bakmakla yükümlü oldukları kişiler yararlanmakta olup 5510 sayılı kanunun 60. maddesinde bu kişilerin kimler olduğu sayılmaktadır. Bahsi geçen kanunun 60. maddesinde genel sağlık sigortasından kimlerin yararlanacağı önce ana gruplar halinde sıralanmış; “*kanunun 4. Maddesi kapsamında sigortalı olanlar( işçi, memur, bağımsız, gelir ve aylık almakta olanlar), isteğe bağlı sigortalılar daha sonra da bu gruplarda yer almayan ancak özel durumları nedeniyle (vatansızlık, muhtaçlık, vatana hizmet, başarı...)* sağlık yardımı almaları gerekli görülenler tek tek sayılmış, son olarak da bu bentlerin dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar da genel sağlık sigortalısı sayılmıştır (Güzel vd., 2016: 722; Sözer, 2018: 144 vd.).

Görüldüğü üzere sayılan gruplar arasında üniversite öğrencilerine rastlanmamaktadır. Kanun yürürlüğe girdikten sonra zaman zaman değişik kanunlarla eklemeler yapılarak 60. madde de öngörülmeven başka gruplar da genel sağlık sigortası kapsamına alındığı gibi bunun dışında aynı kanunun farklı maddelerinde de (m. 5/1-e, m. 37/1, m. 45, m. 67/1, m. 88/4, Ek m. 6/1) genel sağlık sigortasından yararlanabilecekler belirtilmiştir (Güzel vd., 2016: 723). Çalışma konusu ile ilgili olarak üniversite öğrencilerinin genel sağlık sigortalılıkları aşağıda incelenmiştir.

Kısmi sigortalılık kapsamında olan üniversite öğrencilerinin GSS ile bağları asli ya da bağlı sigortalı olarak kurulmuştur (Sözer, 2018: 148-149). Bu nedenle üniversite öğrencilerinin genel sağlık sigortalılıklarını iki başlık altında incelenebilir. Birincisi, Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi Olarak Genel Sağlık Sigortasından Yararlananlar, İkinci olarak da Genel Sağlık Sigortalısı Sayılanlar.

#### 1- Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi olarak Genel Sağlık Sigortasından Yararlananlar

Daha önce de belirtildiği üzere genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişiler prim ödemeyen ancak bağımlısı oldukları aktif sigortalıdan dolayı sağlık hizmeti alan kişiler olup, sigortalının çocukları bakmakla yükümlü olunan kişi statüsündedir. Çocuğun bakmakla yükümlü olunan kişi statüsünde genel sağlık



sigortasından yararlanabilmesi için burada vurgulanan iki husus vardır. Birincisi bağımlısı olunan kişinin (ana ya da babasının) genel sağlık sigortalısı olması ikincisi ise de sigortalının çocuğu olmasıdır (Sözer, 2018: 146). Bu kapsamda üniversite öğrencilerin bakmakla yükümlü olunan kişi olarak genel sağlık sigortasından yararlanabilmesi için;<sup>32</sup>

- 1- zorunlu veya isteğe bağlı sigortalılığının olmaması
- 2-kendi sigortalılığı nedeniyle gelir ya da aylık bağlanmamış olması
- 3- 25 yaşını doldurmamış ve evli olmamış olması gerekir (Sözer, 2018: 146-149).

Düzenlemenin mevcut halinde üniversite öğrencilerinin diğer şartları sağlaması halinde 25 yaşını doldurana kadar bakmakla yükümlü olunan kişi statüsünde genel sağlık sigortası hizmetlerinden yararlanabileceğini söylenebilir. Düzenlemede kız ve erkek çocukları aynı şartlara tabidir (Sözer, 2018: 146).

5510 sayılı kanunda kız ve erkek çocuklar aynı şartlara tabi olmakla birlikte önceki düzenlemelerde durum farklıydı. 506 sayılı kanunda erkek çocuklar için aranan yaş sınırları kız çocukları için aranmamaktaydı. 5510 sayılı kanun yürürlüğe girdiğinde kız çocuklarının getirilen yeni yaş kısıtından dolayı kazanılmış haklarını korumak amacıyla 5510 sayılı kanuna geçiş maddeleri eklenmiştir.<sup>33</sup> Sözü edilen geçici normlarla birlikte 5510 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği tarihte bakmakla yükümlü olunan kız çocuklarının durumları aynen devam edecek olup, evlenme, boşanma, işe girip çıkma gibi statülerinde değişiklik olması durumunda sağlık hizmetlerinden yararlanma durumları yeniden değerlendirilecektir (Güzel vd., 2016: 732; Sözer, 2018: 147).

5510 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 2008 tarihinde bakmakla yükümlü olunan kişi konumunda olan kız öğrenci E. 25 yaşını doldurup doldurmamasına bakılmaksızın, sağlık hizmetlerinden yararlanabilecek, ancak evlenmesi durumunda bakmakla yükümlü olunan kişi durumundan çıkıp, sağlık hizmetlerinden yararlanamayacaktır. Ancak E. boşanırsa, tekrardan bakmakla yükümlü olunan kişi sayılacak olup, sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam edecektir. Ancak belirtildiği üzere bu durum yalnızca 5510 sayılı kanun yürürlüğe girdiği tarihte bakmakla yükümlü olunan kız çocukları hakkında geçerlidir.

<sup>32</sup> Bkz. SGK' nın 2011/50 Sayılı Genelgesi, m. 4,7,1/4; "Genel sağlık sigortalısının zorunlu veya isteğe bağlı sigortalılığı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir ya da aylık bağlanmamış olan; 18 yaşını, ortaöğrenimde ise ya da çıraklık eğitimi ile işletmelerde mesleki eğitim görüyorsa 25 yaşını doldurmamış evli olmayan erkek çocukları ile yaşına bakılmaksızın 5510 sayılı kanuna göre malul çocuğu tespit edilen evli olmayan erkek çocukları, genel sağlık sigortasından bakmakla yükümlü olunan kişi sıfatıyla yararlanabilecektir".

<sup>33</sup> Bkz. 5510 SK, Geçici m. 12/VIII

Bazı kişiler ise zorunlu sosyal sigortanın dışında bırakılmışlardır. Yüksekokullarda fiilen normal eğitim süreleri içerisinde yapılan, tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler de sigorta kapsamı dışında bırakılanların arasında olup, bu öğrenciler eğer asli bir sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişilerdence ayrıca genel sağlık sigortası tescili yapılmayacaktır (Sözer, 2018: 200). Tatbiki çalışma yapan ve bakmakla yükümlü olunan kişi konumunda olmayan öğrencileri GSS dışında bırakan herhangi bir kural bulunmamaktadır (Sözer, 2018: 200). Yaşlarına göre öğrenciler, m.60/1'deki durumlarına uygun bende göre genel sağlık sigortası kapsamına alınacaklardır<sup>34</sup> (Güzel vd., 2016: 727-728 ; Sözer, 2018: 201). Bir başka anlatımla ilgili düzenlemeye göre sosyal sigortalı sayılmayan tatbiki mahiyette yapım ve üretim işlerinde çalışan yüksekokul öğrencisi A. sigortalı bir ana/babanın çocuğu değilse genel sağlık sigortalısı olup, sağlık hizmetlerinden yararlanacaktır. Ancak sigortalı bir ana/babanın çocuğu ise ayrıca bir GSS tescili yapılmayacaktır.

Görüldüğü üzere kanun genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü oluna kişi ayrımında son derece yetersiz olup, nasıl bir ölçü kullanılacağı da belirsizdir. Kanun bu konuda yukarıda da örnek verildiği üzere sosyal sigortalı sayılmayanları esas alınmasını öngörmekte olup, genel sağlık sigortası bakımından sigortalı ve bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmayanları da m. 60/2' de düzenlenmiştir (Güzel vd., 2016: 729). Cümlelerin uzunluğu ve karmaşıklığından da anlaşılacağı üzere kanunda bu konunun anlaşılabilirliği güç olup açık bir düzenleme yapılmasının daha isabetli olacağı düşünülmektedir. Genel sağlık sigortalılığına ilişkin hükümlerin bu derece karmaşık ve anlaşılabilir olmasında, üniversite öğrencilerinin de genel sağlık sigortalılığı anlayamamasına yol açmaktadır.

## 2- Genel Sağlık Sigortası Sayılanlar

Üniversite öğrencilerin genel sağlık sigortalısı sayılması 25.2.2011 tarih 27857 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6111 sayılı kanunla olmuştur. İlgili değişiklikte beraber *bakmakla yükümlü kişi durumunda olmayan aday çırak, çırak ve meslek eğitimi öğrenciler, meslek liselerinde okumak iken veya yükseköğrenimleri esnasında staja tabi tutulan öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile*

<sup>34</sup> 5510 sayılı kanununun 60. maddesinin 2. Fıkrasında bakmakla yükümlü olunan kişilere yönelik özel bir hüküm bulunmaktadır. İlgili maddeye göre; "Resmi meslek ve sanat okulları ile yetkili makamların izniyle kurulan meslek veya sanat okullarında ve yüksekokullarda fiilen normal eğitim süreleri içerisinde yapılan, tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrencilerin öncelikle genel sağlık sigortalısı olup olamayacakları bakmakla yükümlü olunan kişi olup olmadıklarına göre tespit edilecektir. Eğer bu öğrenciler bakmakla yükümlü olunan kişi iseler, ayrıca genel sağlık sigortalılığı tescili yapılmayacak, değilse m.60/1'deki durumlarına uygun bende göre genel sağlık sigortası kapsamına" alınacaklardır.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 46. Maddesine göre kısmi zamanlı çalışan öğrenciler(prime esas kazançları 82inci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazancın alt sınırının 30 katından fazla olmayanlar)"genel sağlık sigortalısı sayılmıştır (5510 md.60/7, Güzel vd., 2016: 725, Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 576, Sözer, 2018:121-123).

İlgili değişiklikle birlikte bağlı sigortalı olmamaları halinde üniversitelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, stajyerler, kısmi zamanlı çalışan öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler genel sağlık sigortası kapsamındadır (Sözer, 2018: 141-124). Değişiklikle beraber bağlı sigortalı olmayan stajyer, kısmi zamanlı çalışan ve kamu kurum ve kuruluşlarında görevli bursiyerlerin GSS ile ilgisi kurulmuştur (Sözer, 2018: 122-123). Sözü edilen öğrencilerin prim matrahı prime esas günlük kazancın alt sınırının 30 günlük tutarıdır.<sup>35</sup> Prim ödeme oranları %5'dir<sup>36</sup> (Sözer, 2018: 122- 123).

Öğrencilerin bildirimleri; Stajyer üniversite öğrencilerin ve kısmi zamanlı çalışan üniversite öğrencilerinin genel sağlık sigortalılığı için SGK'na bildirimleri Yükseköğretim kurumlarınca yapılması gerekmektedir. Bu bildirimler öğrencilerin eğitime ya da kısmi zamanlı çalışmada işe başlamadan bir gün önce yapılması gerekmektedir (Sözer, 2018: 196).

Son olarak belirtilmesi gerekir ki; genel sağlık sigortalısı sayılmayıp mezun olacak öğrenciler 25 yaşını geçmemek şartıyla mezun olduktan iki yıl sonraya kadar gelir testine tabi olmadan genel sağlık sigortalısı olabilmektedirler (5510 SK, m. 60, Güzel vd. 2016: 725-726, Korkusuz ve Uğur, 2016: 312, Sözer, 2018: 152) Mezun olan öğrenciler açısından bu düzenleme olumlu olsa da yaş sınırının devam etmesi açısından yeterli bir değişiklik olmadığı düşünülmektedir

6111 sayılı kanunla 5510 sayılı kanunun 60. maddesine eklenen yedinci fıkra ile yabancı uyruklu öğrenciler de genel sağlık sigortalısı sayılmış olup, yabancı uyruklu öğrencilerin durumuna ayrı bir başlık altında inceleneceğinden burada ayrıca incelenmemiş olup, onların da 6111 sayılı torba kanunundan sonra genel sağlık sigortalısı olduğunu bilinmesi yeterlidir.

## **2.3.2 Ölüm Gelir- Ölüm Aylıklarının Durumları**

### **2.3.2.1. Ölüm Geliri**

Yukarıda açıklandığı üzere iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan parasal edimlerden belki de en önemlisi sigortalının bu riskler karşısında ölümü halinde

<sup>35</sup> Bkz. GSS Tescil Yönetmeliği m. 12

<sup>36</sup> Bkz. GSS Tescil Yönetmeliği m. 13/5

hak sahiplerine ölüm geliri (SSİY, m. 42) bağlanmasıdır (Güzel vd., 2016: 377). Kanunda Hak sahibi ile kast edilen *ana-baba, eş ve çocuklardır* (5510 SK, m. 3/1(7); Gelir/Aylık Ödeme Tebliği, m. 4). Çalışmada iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının çocuğunun sosyal güvenlik hakları üzerinde durulmaktadır.

Öncelikle belirtilmesi gerekir ki ölüm geliri bağlanmasında evlilik içinde doğan çocuklar hak sahibi sayılır. Yine Türk Medeni Kanuna göre sigortalı tarafından evlât edinilmiş, tanınmış veya soy bağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları da evlilik bağı içinde doğan çocuklardan farkı olmayarak hak sahibi niteliğini kazanır (5510 SK, m. 34/2). Hak sahibi üniversite öğrencilerinin genel sağlık sigortalılıklarına yukarıda incelendiğinden tekrara düşmemek için yeniden incelenmeyecektir. Ancak bu şartlarla ilgili olarak 7103 sayılı Vergi Kanunları İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla önemli bir değişiklik yapılmıştır. 7103 sayılı kanundan önce:

Kanun kız ve erkek çocukları ortak;

1-“*Bu kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatına kapsamında çalışmamak veya*  
2-*Kendi sigortalığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olma koşuluna*” bağlamıştı. Şu halde kanunun 4. maddesi kapsamında olup, kısa ve uzun vadeli sigorta kollarından prim ödenen çocuklar, yabancı ülke mevzuatı kapsamında sigortalı sayılan çocuklar ve kendisi sigortası olmasından dolayı geliri veya aylığı olan çocuklar ölüm gelirine hak kazanamayacaktı (Güzel vd., 2016: 381).

Ancak 21.03.2018 tarihli 7103 sayılı kanunla birlikte kanuna eklenen Geçici madde 74 ile birlikte ölüm gelirine hak kazanmak için 5510 sayılı kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmıyor olmak şartı kaldırılmıştır.

7103 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile getirilen önemli bir değişiklik de anne veya babasından yetim aylığı alan, eğitimine devam eden ve 25 yaşını doldurmamış kız ve erkek çocukların sigortalı olarak çalışmaya başlamaları durumunda artık yetim aylıklarının kesilmeyecek olmasıdır. Eski düzenlemenin bazı olumsuz sonuçlarından bahsetmek mümkündür. Bu anlamda, üniversite öğrencileri maddi kaygılar nedeniyle çalışmak istedikleri için bir de yetim aylıklarının kesilmesi tehlikesi ile karşılaşacakları için, sigortasız (kayıt dışı) çalışmaya yönelmek durumunda kalmaktaydı. Bazı öğrenciler ise yetim aylığının kesilmemesi için iş gücü piyasasına girmemeyi tercih

etmekteydi. Torba Kanun'daki düzenlemeyle, öğrencilerin yaşamış olduğu bu olumsuzluklar ortadan kaldırılmış oldu. Son düzenlemeyle üniversite öğrencileri 25 yaşını doldurmamaları şartı ile sigortalı bir işte çalışırlarsa yetim aylıkları kesilmeyecektir. Bu düzenlemenin öğrencilerin kayıtsız çalışmasının önüne geçilebilmesi için olumlu bir düzenleme olduğu düşünülmektedir. Ancak 5510 sayılı kanunun anlaşılabilirliğinin olumsuz etkileri burada da kendini göstermekte olup, bu değişiklik ile ilgili bilgileri olmayan birçok üniversite öğrencisi aylıklarının kesilmemesi için halen kayıt dışı çalışmayı tercih etmektedir.

Buradan çıkarılan sonuç, ölüm geliri alan üniversite öğrencisi C. 21.03.2018 tarih ve 7103 sayılı kanundan önce sigortalı bir işte çalışması halinde ölüm gelirine hak kazanamamaktaydı. Yine üniversite öğrencisi D.' nin ise sigortalı bir işte çalışması halinde ölüm geliri kesilmekteydi. Ancak kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren ölüm geliri alan üniversite öğrencileri sigortalı bir işte çalışması halinde ölüm gelirleri kesilmeyecektir.

Konuyla ilgili akıllara gelen soru staj yapan ve bu nedenle mevzuat gereği sigortalılığı bulunan öğrencilerin durumu ne olacaktır? Söz konusu öğrencilerin durumu kanun metninde açık bir biçimde belirtilmiş olup, haklarında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası uygulanan, 5.6.1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile yine iş kazası ve meslek hastalığı sigortasına tabi meslek liselerinde okumakta iken veya yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ölüm geliri kazanmaya engel olan koşullar içerisinde yer almamıştır.

Üniversite öğrencilerinin hak kazanması için aranan bir diğer koşul da yaş koşuludur. Erkek veya kız olmasına bakılmaksızın ölüm gelirine hak kazanabilmek için 18 yaşını doldurmamak gerekmektedir. Ancak üniversite öğrencileri 25 yaşını doldurana kadar ölüm geliri alabilecektir (Güzel vd., 2016: 381; Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 415). Hak sahibi erkek üniversite öğrencisi 25 yaşına kadar ölüm geliri alabilecek, yükseköğrenimini 25 yaşından önce bitirmesi durumunda ise ölüm geliri 25 yaş beklenmeden kesilecektir. Kız Çocukları ise erkeklerden farklı olarak yaşa bakılmaksızın evli olmaması şartı aranmaktadır.

Özetlenmesi gerekirse iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının üniversite öğrencisi çocuğu 25 yaşını doldurmamakla birlikte 5510 sayılı kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılması ölüm gelirinin kesilmesine yol açmayacaktır. Ancak bu kişilerin üniversite öğrencisi çocuğu

25 yaşını doldurduğu tarihi izleyen ödeme dönemi başından itibaren ölüm geliri kesilecektir. Bir başka anlatımla üniversite öğrencisi 25 yaşına kadar ölüm geliri alabilecek, üniversiteyi 25 yaşından önce bitirmesi, yükseköğretim kurumundan uzaklaştırılması veya kendi isteği ile ayrılması gibi nedenlerle ilişkisi kesilenlerin gelirleri de ilişkinin kesildiği tarihten sonraki ödeme dönemi başından geçerli olmak üzere kesilir. Ancak 25 yaşını doldurmadan önce kendi isteği ile veyahut yükseköğretim kurumu tarafından ilişkisi kesilen öğrenciler yeniden öğrenime başarlarsa gelirleri yeniden bağlanır. Kanunda kız çocuklarına yönelik ayrı bir düzenleme olup kız çocukları yaşları ne olursa olsun evli olmamaları halinde ölüm gelinine hak kazanabilmektedir. Bu durumun pozitif ayrımcılık ilkesi ile bağdaştırıldığından kaynaklandığını düşünebiliriz. Burada belirtilmesi gereken bir diğer husus da üniversite öğrencisi kızın evlenmesi durumunda ölüm geliri kesilecekken kanunda belirtilen yaş sınırları içerisinde evlenen erkek çocuğun geliri kesilmemesidir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 415).

Ayrıca belirtilmesi gerekir ki sigortalının ölümü tarihinde 18 veya 20 yaşını doldurmuş olup, gelire hak kazanmamış çocuklar, sonradan yükseköğrenime başarlarsa 25 yaşını dolduruncaya kadar öğrenim yapmaya başladıkları tarihten itibaren ölüm gelinine hak kazanırlar (Güzel vd., 2016: 381).

### **2.3.2.2. Ölüm Aylığı**

Ölüm sigortası sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişileri (eş, çocuk, ana, baba) bir başka anlatımla aslında aileyi koruma altına amaçlayan sigorta türüdür. Bu sigorta türünün devamlı ve önemli parasal edimi ise ölüm aylığıdır.

Ölüm aylığı mevzuatta ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiş olup, çalışma konusu üniversite öğrencilerinin ölüm aylığından yararlanma durumları ilgilendirmiş olduğundan özellikle hak sahiplerine ilişkin koşullar ve ölüm aylığının kesilmesi, yeniden bağlanması gibi hususlar üzerinde durulacaktır. Hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanmasının koşulları eş, çocuklar ve ana baba için farklı olup, çocuklar için de erkek ve kız olmasına göre değişik koşullara tabi tutulmaktadır (Güzel vd., 2016: 581).

5510 sayılı kanunda çocukların ölüm aylığına hak kazanmaları ikili bir ayrıma tabi tutulmuş, önce tüm çocuklar için yaş ve eğitim durumunu kıstas alan sınırlamalar yapılmış, daha sonra malul çocuklarla kız çocukları açısından istisnai düzenlemeler yapılmıştır (Güzel vd., 2016: 590). Kanunda 7103 sayılı kanundan önce kız ve erkek çocukları için ortak; sigortalı olarak çalışmama koşulu aranmaktaydı (Güzel vd., 2016: 591). Bir başka anlatımla kanuni değişiklikten önce üniversite öğrencisinin bir işte

sigortalı olarak çalışıyor olması halinde ölüm aylığına hak kazanamayacak, ancak staj yaptığı dönem ölüm aylığına hak kazanmasına engel olmayacaktır. Söz konusu düzenleme öğrencileri ölüm aylığının kesilmemesi için sigortasız, kayıt dışı çalışmaya yönelttiği gibi bunun yanında, aylığın kesilmemesi için iş gücü piyasasına girmeyi hiç tercih etmemeye de yöneltmek gibi bazı olumsuz sonuçlara yol açabiliyordu. 7103 sayılı düzenlemeyle söz konusu bu olumsuzluklar ortadan kaldırılmış oldu. 7103 sayılı düzenlemeyle birlikte artık üniversite öğrencisinin çalışması veya sigortalılığı nedeniyle gelir/aylık elde etmesi ölüm aylığına hak kazanmasına engel olmayacaktır

Ölüm aylığına hak kazanabilmeleri için çocuklar için aranan bir diğer koşul 18 yaşından küçük olmalarıdır. Ancak bu yaş koşulu, ortaöğrenim yapıyorlarsa 20'ye, yükseköğrenim yapıyorlarsa 25' e çıkmaktadır (Güzel vd., 2016: 590). Üniversite öğrencisi erkek çocuğun ölüm aylığı alabilmesinin en son sınırı 25 yaşını doldurmasıdır. 25 yaşını doldurmasını takip eden dönemde veya üniversiteyi 25 yaşından önce bitirmesi durumunda ölüm aylığı kesilecektir. Özellikle üniversite öğrencisi erkek çocuk dememizin sebebi kız çocukları açısından bir yaş sınırının öngörülmemiş olmasıdır. Ancak kız çocukları için aranan koşul evli olmamalarıdır. (5510 SK, 34/I-b ) Evli olmaması ve çalışmaması koşulu ile üniversite öğrencisi bir kız çocuğu 25 yaşını geçtikten sonra da ölüm aylığı almaya hak kazanacaktır.

Hak sahiplerine bağlanan ölüm aylığı ölüm geliri ile aynı olarak kanununun 34. maddesinde belirtilen koşulların ortadan kalktığını takip eden ödeme dönemi başından itibaren kesilmektedir (5510 SK, m. 35/1, Güzel vd., 2016: 601).

7103 sayılı kanundan önce yükseköğrenimleri esnasında kısmen sigortalı sayılan üniversite öğrencileri hariç olmak üzere sigortalı bir işte çalışan veya kendi çalışması karşılığında gelir elde eden üniversite öğrencisinin kız ya da erkek olması fark etmeksizin ölüm aylığı kesilmekteydi. Ancak artık üniversite öğrencilerinin sigortalı sayılmaları ölüm aylıklarının kesilmesini gerektirmemektedir. Önceki düzenleme gereğince, sigortalı olarak bir işte çalışması nedeniyle daha önce yetim aylığı kesilmiş olan ve yukarıda belirtilen şartları taşıyan, bir başka anlatımla belirtilen yaşları henüz doldurmamış olan kız veya erkek çocukların, yetim aylığının tekrar bağlanması için Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvuruda bulunmaları gerekmektedir. Bu kapsamda, söz konusu başvurular en yakın SGK Müdürlüğü'ne yapılması üzerine başvuru yapanların yetim aylıkları 1 Nisan 2018 tarihinden geçerli olmak üzere yeniden başlatılmaktadır. Diğer taraftan, bu tarihten önceki dönem için geriye dönük herhangi bir ödeme yapılmamaktadır.

Üniversite öğrencisi erkeğin 25 yaşını doldurması halinde ise bu tarihi izleyen ödeme dönemi başından itibaren ölüm geliri kesilecektir. Bir başka anlatımla üniversite öğrencisi ölüm geliri alan erkek çocukla aynı olarak 25 yaşına kadar ölüm geliri alabilecek, üniversiteyi 25 yaşından önce bitirmesi, yükseköğretim kurumundan uzaklaştırılması veya kendi isteği ile ayrılması gibi nedenlerle ilişkisi kesilmesi halinde ilişkinin kesildiği tarihten sonraki ödeme dönemi başından geçerli olmak üzere ölüm aylığı kesilecektir. Ancak 25 yaşını doldurmadan öğrenciliğe aran veren öğrenciler yeniden öğrenime başarlarsa 25 yaş şartını halen taşıdıkları için ölüm gelirleri yeniden bağlanmaktadır. Ayrıca sigortalının ölümü tarihinde 18 veya 20 yaşını doldurmuş olup, gelire hak kazanmamış çocuklar, üniversite öğrencisi olmaları halinde 25 yaşını dolduruncaya kadar üniversite öğrenciliklerinin başladığı tarihten itibaren ölüm gelinine hak kazanırlar. (Güzel vd., 2016: 381).

Üniversite öğrencisi kız çocuğu ise kanunda yaş sınırına bağlı olmadığından 25 yaşını doldurmuş olması ölüm aylığının kesilmesine yol açmayacaktır. Ancak bu kişilerin üniversite öğrenimleri sırasında evlenmesi halinde ise ölüm aylığı kesilecektir.

Görüldüğü üzere kanun ölüm geliri ve ölüm aylığı noktasında hak sahibi çocukların aylığa hak kazanma ve aylıklarının kesilmesi şartlarını aynı hükümlere bağlamıştır.

### 2.3.3. Burs-Kredi Durumları

Türkiye’de Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu ve üniversiteler tarafından yükseköğrenim kurumu öğrencilerinin eğitimlerini sürdürebilmeleri için sosyal teşvikler uygulanmaktadır. 5102 sayılı Yükseköğrenim Öğrencilerine Burs ve Kredi Verilmesine Dair Kanunu ile kamu kurum ve kuruluşları tarafından yükseköğrenim öğrencilerine burs, kredi ve nakdi yardımın usul ve esasları düzenlenmiştir. Başbakanlığa bağlı olarak faaliyette bulunan Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu öğrencilere “*burs, kredi, katkı kredisi, barınma desteği, beslenme ve barınma yardımı*” gibi sosyal teşviklerde bulunmaktadır (Sözer, 2018b: 315).

5102 sayılı Yüksek Öğrenim Öğrencilerine Burs, Kredi Verilmesine İlişkin Kanununun 6 ncı maddesi hükümlerine dayanılarak Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Burs – Kredi yönetmeliği<sup>37</sup> düzenlenmiştir. İlgili yönetmelikte kurum tarafından öğrencilere verilen bursların verilme şartları, kesilme nedenleri ve tahsiline yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. İlgili yönetmelik hükümlerine göre burs,

<sup>37</sup> Bkz. RG (2014), 24.08.2004 tarih, Sayı:25563, Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Burs – Kredi Yönetmeliği



karşılıksız verilirken kredi ise borç olarak verilen para olarak tanımlanmaktadır. Kurum yükseköğrenim gören öğrencilerin ihtiyaçlarını ve yeterliliklerini tespit ederek öğrencilere kredi verir. Burs talep koşulları; “*Türk vatandaşı olmak, Önceden maddi destek almamış olmak, Başarılı öğrenci olmak, Resmi (polis.) Öğrenci olmamak, Yeterli olmak olarak sayılırken*”<sup>38</sup>, kredi talep koşulları da benzer bir şekilde “*Türk vatandaşı olmak, bir yükseköğrenim kurumuna kayıtlı olmak, sicili temiz olmak, Daha önce kredi almamış olmak, Kredi almaya yeterli olmak ve başarılı olmak*” olarak sayılabilir (Sözer, 2018b :316-317).

İlgili yönetmelikte bursun ve kredi ödemelerin kesilme şartları da düzenlenmiştir. Öğrencilerin aldığı burslar bazı durumlarda krediye dönüşmekte, bazen askıya alınmakta bazı durumlarda ise kesilmektedir. Öğrenciliğin askıya alındığı dönemlerde öğrencilerin almış olduğu burs da askıya alınmaktadır. Yine öğrenciliğin sona ermesi, yükseköğretim kurumundan çıkarma ya da en az 1 yıl uzaklaştırma cezası almak, bir suçtan dolayı 6 ay veya daha fazla ceza almak gibi durumlarda öğrencilerin almış oldukları burslar kesilmektedir<sup>39</sup> (Sözer, 2018b: 319).

Benzer durum öğrenim kredisi için de geçerlidir. Öğrenim kredisi alan öğrenciler öğrenim kredisine hak kazanma koşullarını halen taşımaları şartıyla normal eğitim süresi kadar öğrencilik hali devam ettiği sürece öğrenim kredisi alırlar. Kredi ödemelerinin kesilmesi durumu burslarla benzer olarak ; kredinin askıya alınması ve kredinin son bulması olarak sınıflandırılmıştır (Sözer, 2018b: 322).

Kredinin askıya alınması, öğrencinin haklı mazeretinden ya da yükseköğrenim kurumundan kaynaklanan nedenlerle kredi ödemesinin durdurulması ve izleyen süreler içerisinde devam etmesini ifade eder. Öğrencinin haklı mazeretine örnek olarak rahatsızlığını belgelemesi ya da haklı bir nedenle yükseköğretim kurumundan izin alması örnek verilebilirken, yükseköğretim kurumunun bir nedenden dolayı kapalı tutulması da yükseköğretim kurumunda kaynaklanan nedene örnek verilebilir (Sözer, 2018b: 323). Kredinin son bulunması ise askıya alınma durumundan farklı olarak ödemenin sona ermesini ifade eder (Sözer, 2018b 323). Kredinin kesilme nedenleri arasında; öğrencinin kredi almaktan vazgeçmesi, yükseköğrenim kurumundan kendi isteği ile ayrılması veya kurum tarafından öğrencilikten çıkartılması, kayıtlı olduğu kurumda bir yıldan fazla başarısız olması olarak sayılabilir.

Bursun ve kredinin kesilmesinin bir diğer nedeni de öğrencinin çalışmasıydı ancak 24/12/2015 tarihli Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Burs-Kredi

<sup>38</sup> Bkz. Burs Yönetmeliği, m. 4

<sup>39</sup> Bkz. Burs Yönetmeliği, m. 24-30

Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile 31.08.2018 tarih “Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Öğrenim Kredisi Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik’, Resmi Gazete ’de yayımlanmış olup artık üniversite öğrencilerinin asgari ücret düzeyinde aylık veya ücretle sürekli bir işte çalışması veya bir gelire sahip olması burs ve kredi almasına engel olmayacaktır. Bu düzenleme ile birlikte üniversite öğrenciler asgari ücret düzeyinde bir işte çalışmaları halinde burs ve kredi alabileceklerdir.

Ancak Yüksek Öğrenim Kredi Ve Yurtlar Kurumu Katkı Kredisi Yönetmeliği’nde bir değişiklik yapılmadığından katkı kredisi alan öğrenci, kredi almaya başladıktan sonra en az asgari ücret düzeyinde bir gelirler sürekli çalışanların katkı kredisi kesilmektedir. Katkı kredisi; “*öğrenciye sunulan eğitimin karşılığı olarak kayıtlı olduğu yükseköğretim kurumuna borçlandırılması suretiyle ödenen miktar*” olarak tanımlanmaktadır ( Sözer, 2018b: 327).

24.12.2015 tarihinden önce yükseköğrenim esnasında öğrencinin çalışması halinde kredisi veya bursunun kesilmesinin sosyal güvenlik kavramı ile bağdaşmadığı doktrinde vurgulanmaktaydı. Değişiklikten önce üniversite öğrencileri burslarının ve kredilerinin kesilmemesi için sigortasız çalışmayı tercih etmekteydi. Üniversite öğrencilerinin öğrenimleri esnasında çalışmayı düşünmelerinin en fazla sebeplerinden biri maddi ihtiyaçları olmakta olup, öğrenciler çalışmaları durumunda bu sefer burslarını veya kredilerini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktaydı. Bu durumda ne kadar çalışacakları belli olmadığı için sürekli gelirlerinden vazgeçmek istemeyen öğrenciler kayıtsız çalışmaya yönelmekteydi. Aslında öğrencilerin bu yönelimi iş gücü piyasasında kayıtsız çalışmayı da yaygınlaştırmaktaydı. Mevcut değişikliklerin kayıt dışı istihdamın da önüne geçilebilmesi için önemli bir adım olduğu düşünülmektedir.

Ancak mevcut düzelemenin yeterli olduğundan bahsedemeyiz. Zira çalışmıyor olma şartına rastlanılan bir diğer düzenleme de üniversiteler ve KYK tarafından karşılanan barınma desteğindedir. Barınma desteğinden yararlanma koşulları arasında açık bir biçimde “*asgari ücretin üzerinde bir işte çalışmıyor*” olmak sayılmaktadır. Bahsi geçen düzenlemeler öğrencileri sigortasız çalışmaya adeta teşvik etmektedir. Türkiye’de sigortasız çalışma ile mücadele edilmeye çalışılırken bu düzenlemelerin varlığı tezatlık taşımaktadır. Zira katkı kredisi alan veyahut barınma olanağından yararlanan bir öğrenci, Türkiye’nin ekonomik koşulları baz alındığında çalışma ihtiyacı duyabilir zira KYK tarafından verilen katkı kredisi veyahut barınma olanağı bu öğrencinin üniversitedeki tüm ekonomik ihtiyacını karşılayacak düzeyde değildir.

Mevcut düzenlemeler çalışma gereksinimi duyan öğrenciye iki seçenek sunmaktadır. Sigortalı ve asgari ücretle bir işte çalışarak barınma olanağından vazgeçme, bir diğer seçenek de sigortasız bir işte çalışarak barınmadan yararlanmaya devam etmek. Burada aslında iki seçenekten ziyade mevcut düzenlemenin öğrencileri tamamen kayıtsız çalışmaya yöneltebildiği söylenebilir. Kanunlar arasında norm birliğine varmak ve hakkaniyeti sağlamak için ilgili düzenlemenin değiştirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

#### **2.3.4. İş Kur Programlarına Katılmaları Halinde**

Ölüm geliri ve ölüm aylığına hak kazanma koşulları içerisinde çalışmıyor olma şartı aranırken yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler ile beraber Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edinme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan ve haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanan kursiyerler de kanun metnince “hariç olmak” üzere denilerek kapsam dışı bırakılmıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 415). Bir başka anlatımla üniversite öğrencileri Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen programlara katılmaları halinde ölüm gelirleri ve ölüm aylığı alabilecekler veya almaya devam edebileceklerdir.

#### **2.4. Doktora Eğitiminin Borçlanması**

Doktora eğitimi ve uzun vadeli sigorta kolları arasındaki ilişkiyi düşünüldüğü zaman karşıya yaşlılık sigortası ve akabinde yaşlılık aylığı çıkacaktır. İlgili sigorta türü yukarıda incelendiğinden tekrara düşmemek için burada yeniden bahsedilmemektedir. Ancak bilindiği üzere yaşlılık sigortasından yapılan temel yardım yaşlılık aylığı bağlanmasıdır (Güzel vd., 2016: 476). Kanunda yaşlılık aylığı ile ilgili ayrıntılı hükümler mevcut olup, yaşlılık aylığı çeşitli koşullara bağlanmıştır. Konuyla bağlantılı olması nedeniyle kısaca belirtilmesi gerekirse bu koşullar;

*“belirli bir yaşın doldurulması ve prim ödeme gün sayısının tamamlanması  
Sigortalının İşine veya Sağlık Durumuna Bağlı Olarak Yaş ve Prim Ödemeye İlişkin  
Özel Koşullar  
İşten Ayrılma  
Sigortalının Kuruma Başvurması<sup>40</sup>”* olarak sayılabilir.

Belirtilen Koşulları Engelleyen Nedenler de;

1-“Yaşla İlgili Olanlar

2-Primle İlgili Olanlar

<sup>40</sup> Bkz. Güzel vd. (2016), Hizmet Borçlanmasına Yönelik Bölüm

*3-Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Etkileyen Nedenler*”, olarak başlıklandırılabilir. Çalışmada doktora öğrencilerin durumlarını incelemek için Sigortalı Süresini ve Prim Ödeme Gün sayısını etkileyen nedenler üzerinde durulmaktadır.

Aylık bağlanmasına ilişkin olarak sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını etkileyen koşullar borçlanma, ihya-hizmet canlandırması ve fiili hizmet süresi zammıdır (Arıcı, 2015:467; Güzel vd., 2016: 509). Çalışmada yalnızca hizmet borçlanması üzerinde durulmaktadır. Prim ödenmeden geçirilmiş çalışma süresinin sonradan borçlanılarak ödenmesi ve malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları açısından sigortalılık süresine eklenmesine hizmet borçlanması denilmektedir (Arıcı, 2015: 467; Güzel vd., 2016: 510). ILO'nun 1933 tarihli 43 sayılı Sakatlık, Yaşlılık ve Ölüm sigortaları Tavsiye kararında hizmet borçlanmasına cevaz verilmiştir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 700). Başka bir tanıma göre de hizmet borçlanması; “sigortalılıkta geçmeyen bazı sürelerin, daha sonra uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin primlerin ödenmesi suretiyle sigortalı hizmetten sayılmasına olanak veren bir sosyal sigorta işlemidir” (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 700). 5510 sayılı kanunun 41, 46 ve geçici 4. maddesinde sigortalıların borçlanabilecekleri hizmet süreleri düzenlenmiştir. Kanunda sayılan borçlanılabilecek süreler sınırlı olup, yalnızca kanunda sayılan durumlar için borçlanma olanağı mümkündür. Doktora öğrenimi esnasında geçen süreler de sınırlı sayılan durumların içerisine olup, 5510 sayılı kanunun 41. maddesinin birinci fıkrasının d bendinde belirtilmiştir. İlgili kanun hükmünde; “*sigortalılar sigortalı olmaksızın doktora öğrenimi veya tıpta uzmanlık için yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğrenim sürelerini borçlanabilirler*” demektedir. Doktora öğrencisi daha sonra hangi sigorta kolunda olduğuna bağlı olmaksızın bu hükme göre öğrenim esnasında geçen süreyi borçlanabilmektedir. Bunun için doktora öğrenimi esnasında sigortalı olmaması yeterlidir (Arıcı, 2015: 741; Güzel vd., 2016: 517). Doktora öğrenimi esnasında yoğun bir çalışma içerisinde olan ve neticesinde bilime ve akademik dünyaya bir katkı sağlayan doktorlar için bu düzenlemenin yerinde ve hakkaniyetli olduğu düşünülmektedir.

## **2.5. Üniversite Öğrenciliğinin Bitmesi Durumunda Sosyal Güvenlikleri**

Üniversite öğrencilerin 5510 sayılı kanun kapsamında sosyal sigortalardan nasıl yararlanabildikleri incelenmiştir. Çalışmanın bu bölümünde üniversite öğrencilerinin öğrenciliklerinin bitmesi durumunda sosyal güvenlikleri hususu incelenecektir. İncelenen hususların daha kolay anlaşılabilmesi için başlık başlık gidilirse;

### 2.5.1. Genel Sağlık Sigortalılığı

Yükseköğrenim gören 25 yaşını doldurmuş olan öğrenciler artık ana babadan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olamayacak olup, gelir tespitine tabi duruma gelirler. Ancak 5510 sayılı kanuna 20.01.2016 tarih ve 6663 sayılı kanunla 60. maddeye eklenen maddeyle<sup>41</sup> birlikte ortaöğretimde mezun olanlar 20, yükseköğrenimden mezun olanlar 25 yaşını geçmemek kaydıyla mezuniyetlerinden itibaren iki yıl boyunca GSS' lısı sayılmaya devam edeceklerdir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 583, Sözer, 2018a : 152). Bu öğrencilerin gelir testi yaptırmaları ve GSS prim ödemeleri gerekmemektedir. Örneğin; üniversiteden 2018 yılında 22 yaşında mezun olan A., iki yıl boyunca gelir testi yaptırmadan ve genel sağlık sigortası primi ödemediği Genel Sağlık Sigortalısı sayılmaya devam edecek ve sağlık hizmetlerinden yararlanabilecektir. Ancak bu durum iki yıl ile sınırlı olup 2020 yılında Emre'nin gelir testine tabi olacak ve genel sağlık sigortası primi ödeme yükümlüsü olacaktır. Bu belirtilen haktan 11.3.2016 tarih ve 2016/6 sayılı SGK Genelgesi'ne göre yurt dışında öğrenim gören Türk vatandaşlarından YÖK tarafından denklik verilen öğretim kurumlarından mezun olup yerleşim yeri Türkiye olanlar da yararlanabilir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 584).

6663 sayılı kanunla eklenen yeni düzenleme ile iyileştirme yapılmış görülse de doktrinde bu görüş hakim olmamıştır. Üniversiteden yeni mezun olan öğrencilere iki yıl gelir testine tabi tutmamak olumlu bir aşama olarak gözüktüğü de bu öğrencilerin iki yıl içerisinde iş bulabilme garantileri bulunmamaktadır. Türkiye'deki ekonomik koşullar ve iş gücü piyasasının durumu değerlendirildiğinde yeni mezun bir üniversite öğrencisinin iki yıl içerisinde iş bulma olasılığı düşüktür. Yeni mezun olan iki yıl içerisinde iş bulamamış olsa da gelir testine girmek durumunda kalıp zorunlu genel sağlık sigortası prim borçlusu olacaktır. Bu durum doktrinde Arıcı (Arıcı'dan Aktaran Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 584) ve Tuncay ve Ekmekçi tarafından hem adalet hem de Anayasa'ya aykırı bulunmuş ve bu öğrencilerin genel sağlık sigortası primlerinin Devletçe karşılanması önerilmiştir. Bizce de bu öneri sosyal devlet ilkesine ve hakkaniyete daha uygundur.

Yukarıda incelenen hüküm yükseköğrenimden mezun olanları ilgilendirmektedir. Üniversite öğrencisi mezun olmadan öğrenciliği sona ererse ne olacaktır? Bu sorunun cevabını bir örnekle açıklayacak olursak; üniversite öğrencisi A. çeşitli sebeplerle 24 yaşında yükseköğrenim kurumu ile ilişkisini kesmiştir. Bu durumda

---

<sup>41</sup> Bkz. 5510 SK, m. 60/son

A. mevzuat gereği bakımla yükümlü olunan kişi durumunda da olamaması nedeniyle; zorunlu olarak genel sağlık sigortalısı sayılacak ve gelir tespitine tabi olup, prim ödeme yükümlüsü olacaktır. Kısmi sigortalı olarak GSS kapsamına alınan öğrenciler için eğitim ilişkisi ortadan kalktığında sigorta ilişkileri de sona erecektir (Sözer, 2018: 206).

### **2.5.2. Ölüm Geliri Ve Ölüm Aylıklarının Durumu**

Mevzuatta ölüm geliri ve ölüm aylığı noktasında hak sahibi çocukların aylığa hak kazanma ve aylıklarının kesilmesi şartlarını aynı hükümlere bağlamıştır. 5510 sayılı kanun gereği üniversite öğrencisi 25 yaşına kadar ölüm geliri ve ölüm aylığı alabilecek olup, üniversiteyi 25 yaşından önce bitirmesi, yükseköğretim kurumundan uzaklaştırılması veya kendi isteği ile ayrılması gibi nedenlerle ilişkisi kesilenleri (öğrenciliği sona erenlerin) gelirleri de ilişkinin kesildiği tarihten sonraki ödeme dönemi başından geçerli olmak üzere kesilir (Güzel vd. 2016: 601, Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 537). Ancak 25 yaşını doldurmadan önce kendi isteği ile veyahut yükseköğretim kurumu tarafından ilişkisi kesilen öğrenciler yeniden öğrenime başarlarsa gelirleri yeniden bağlanır. Üniversite öğrencisi kız çocuğu ise kanunda yaş sınırına bağlı olmadığından 25 yaşını doldurmuş olması ölüm geliri ve ölüm aylığının kesilmesine yol açmayacaktır. Ancak bu kişilerin üniversite öğrenimleri sırasında evlenmesi halinde ölüm aylığı kesilecektir.

### **2.5.3. Kredi ve Bursların Durumu**

Üniversite öğrencisi yükseköğretim kurumundan kendi isteği ile ayrılır veya kurum tarafından öğrencilikten çıkartılır bir başka anlatımla bir sebeple öğrenciliği sona ererse almakta olduğu kredi ve burslar mevzuat hükümleri gereği kesilir. Yine öğrenciliğin sona ermesi KYK'da barınma olanağından yararlanıyorsa bunun da sona ermesini gerektirir.

## **2.6. Yabancı Öğrencilerin Sosyal Güvenliği**

Yabancılar Türkiye Cumhuriyeti Anayasası hükümleri doğrultusunda sosyal sigortalılık kapsamına girmeye engel olmamaktadır (Tuncay ve Ekmekçi, 2016: 298). Yabancılar unsurunu mevzuatta bağımlı çalışanlar, bağımsız çalışanlar ve öğrenim ve staj amacıyla gelen yabancı öğrenciler olarak 3 farklı kategoride değerlendirilebilir. Çalışmada bağımlı ve bağımsız çalışan yabancılara incelenmeyip, yabancı öğrencilerin üzerinde durulmaktadır.

Öğrenim ve staj amacıyla gelen öğrenciler denilince; özel veya kamu kurum ve kuruluşlarına staj yapmak için gelen yabancı öğrenciler, Erasmus vb. gibi değişim programları ile kısa süreli gelen öğrenciler, kısa süreli olmayıp yükseköğretim kurumlarında lisans, yüksek lisans ve doktora öğrenciler sayılabilmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 301).

Türkiye'ye çalışmak için gelen gerek yabancıların gerekse yabancı öğrencilerin artması nedeniyle bu kişilerin haklarını ve yükümlülüklerini düzenlemek üzere 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu düzenlenmiştir. 6735 sayılı kanun kapsamında yabancı öğrencilere yönelik de düzenlemeler yer almaktadır. Yükseköğretim kurumlarında örgün eğitim gören yabancı öğrencilerin çalışma izni almaları halinde öğrencilikleri esnasında çalışabileceklerdir (6735 SK, m. 19). Yasada lisans ve ön lisans öğrencileri arasında bir farklılık yaratılmış olup, eğer yabancı öğrenciler ön lisans ve lisans öğrencisi ise lisans öğrencisinden farklı olarak ancak ilk yıllarını tamamladıktan sonra çalışma izni başvurusunda bulunabilecek olup bu çalışmalarını da İş kanunu kapsamında kısmi süreli de olabilmektedir. Anılı kanuna göre üniversiteyi bitiren yabancı mezuniyet tarihini izleyen 1 yıl içinde çalışma başvurusunda da bulunabilecektir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 301).

Yabancı öğrencilerin sosyal güvenliği çeşitli ihtimallere bağlı olarak farklı düzenlemeler içermektedir. Yabancı öğrencilerin Türkiye'de öğrenim görmesi halinde, ikili sosyal güvenlik sözleşmesi kapsamında sağlık korumasının Türkiye'de de devam edeceğine yönelik hüküm bulunması halinde, bu sözleşmeler kapsamında ayrıca sigorta yaptırmayacaklardır (Sözer, 2018a: 121). İkili sözleşmeler kapsamında olmayan öğrenciler ya özel sağlık sigortası yaptırmakta ya da sosyal güvenlik hakları 5510 sayılı kanuna tabi olmaktadır. Yalnız bu öğrenciler sadece genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır. 5510 sayılı kanuna eklenen 6111 ve 6486 sayılı kanunlarla yabancı öğrenciler hakkında yeni düzenlemeler getirilmiş olup; 6486 sayılı kanundan önce yabancı uyruklu öğrencilerin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanuna tabi bir üniversite yükseköğrenim görmesi şartı bulunmakta iken, 6486 sayılı kanunla orta öğretim yabancı öğrenciler de genel sağlık sigortası kapsamına girebilmektedir (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 576). Son düzenlemeyle birlikte; Türkiye'de yabancı üniversite öğrencileri Türkiye' de bir yıl oturma şartı aranmadan ilk kayıt tarihinden itibaren üç ay içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na talepte bulunmaları hâlinde genel sağlık sigortası kapsamına girmektedirler (5510 SK., md.60/7, Demir M. , 2016: 89, Sözer, 2018a: 178).

Genel sağlık sigortası kapsamında prim ödeme yükümlüsü öğrencilerin kendisi olup, kuruma talepte bulunan öğrencilerin talep tarihini takip eden günden itibaren sigortalılıkları başlatılmaktadır. Bu öğrencilerin ödemesi gereken prim 5510 sayılı kanunun 82 nci maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının üçte birinin 30 günlük tutarının %12'si üzerindedir. 3 aylık sürede talepte bulunmayanlar öğrenciler, öğrencilik süreleri boyunca genel sağlık sigortası kapsamına girmez. (5510 SK , md.60, Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 576, Sözer, 2018a: 122) Ayrıca yabancı üniversite öğrencilerin genel sağlık sigortalısı olabilmesi için talep tarihinde kuruma herhangi bir borcunun olmaması gerekmektedir (5510 SK, md.67/1-c, Güzel vd., 2016: 759).

6486 sayılı kanun değişikliği ile birlikte daha önce tam burslu yabancı üniversite öğrencileri sosyal güvenlik kapsamında bulunmamaktaydı. Mevcut düzenleme ile tam burslu uluslararası öğrenciler de genel sağlık sigortası kapsamına girebilmektedir. Uluslararası Öğrenciler Değerlendirme Kurulu kararı ile burslu olan yabancı öğrencilerin sigorta tescil işlemleri Uluslararası Öğrenciler Değerlendirme Kurulu veya Yurtdışı Türkler ve Akraba Toplulukları Başkanlığı tarafından yapılmaktadır (5510 SK, m. 61/6). Bursları sona eren öğrenciler yine aynı kurumlar tarafından Sosyal Güvenlik kurumuna bildirilmelidir.

Yabancı öğrencilerin 5510 sayılı kanun ve 2013/11 sayılı kanundaki şartları taşımaları ve talep etmeleri halinde isteğe bağlı sigortalı da olabilirler.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

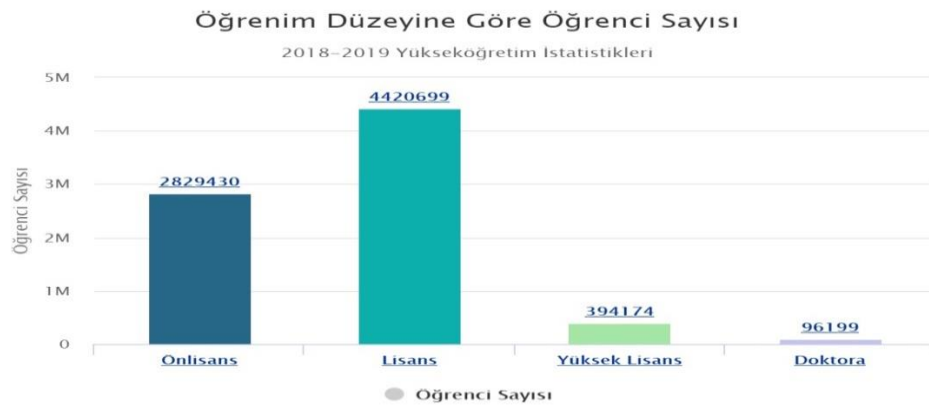
### ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN SOSYAL GÜVENLİKLERİ İLE İLGİLİ UYGULAMADA KARŞILAŞILAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Çalışmanın bu bölümünde üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik kavramına bakış açısı ve uygulamada yaşadıkları sorunlara dair alan çalışmasının bulguları analiz edilmiştir. Derinlemesine mülakatlardan sağlanan bulgulardan hareketle üniversite öğrencilerin sosyal güvenliği, sosyal güvenlik kavramına bakış açısı ve uygulamada yaşanan sorunların tespiti ortaya konmaya çalışılmış ayrıca söz konusu sorunlara yönelik çözüm önerileri ortaya konmaya çalışılmıştır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmada üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlikleri ile üniversite öğrencilikleri esnasında staj-iş başı eğitimleri esnasında, kısmi zamanlı çalışmaları (2547 sayılı kanununun 46. maddesi gereğince) durumu, özel sektörde çalıştıkları dönemde sosyal güvenlikleri ile ilgili yaşadıkları sorunları tespit edilmesi ayrıca üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik bilgi ve bilinç düzeylerinin de incelenmesi amaçlanmıştır. Türkiye'nin genç ve dinamik bir nüfusa sahiptir. Öğrencilik sıfatı taşıyan kişilerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Aşağıda bulunan grafikte üniversite öğrencilerinin sayısı incelendiğinde üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliğinin önemi ortaya çıkmaktadır.

**Şekil.1 Yükseköğretim Kurumlarında Öğrenim Düzeyine Göre Öğrenci Sayısı (2018-2019)**



**Kaynak:** YÖK, Öğrenim Düzeyine Göre Öğrenci Sayısı 2018-2019<sup>42</sup>

<sup>42</sup> YÖK İstatistik, 2018-2019, <https://istatistik.yok.gov.tr/i> (Erişim 01.07.2019)

Buna rağmen bu öğrencilerin sigortalılığı çok karıştırılan ve merak edilen bir sigortalılık türünü oluşturmaktadır. Bu alanda mevzuatta açıklayıcı ve anlaşılır düzenleyici hükümlerin olmaması uygulamada birçok soruna ve karışıklığa neden olmaktadır. Uygulamadaki sorunların çözümüne ve üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliği hususundaki literatür boşluğuna kısmen katkıda bulunulmaya çalışılmıştır.

### 3.2 Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları

Araştırmanın alanını üniversite öğrencileri (staj yapan/yapmış olan öğrenciler, 2547 sayılı kanunun 46. maddesi düzenlemesi gereğince kısmi zamanlı çalışan öğrenciler, bursiyerler) oluşturmaktadır. Literatür taramasının ardından üniversite öğrencileri ile görüşmeler yapılmıştır. Toplam 52 katılımcı ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Katılımcıların 32'si zorunlu- isteğe bağlı veya 3+1 kapsamında işbaşı eğitimi yapan stajyerler, 9'u 2547 sayılı kanunun 46. maddesi gereğince kısmi zamanlı olarak çalışan, 7'si bursiyer ve 4'ü herhangi bir staj programında yer almayıp kendi istekleri ile işyerlerinde çalışan (ancak gönüllü staj yaptığını düşünen) öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcı sayısı belirlenirken tekrarlanan cevaplar alınmaya başlanması belirleyici olmuş olup, tekrarlanan cevaplar alınmaya başlandığı durumda görüşmeler bitirilmiştir. Araştırma alanının çok geniş olması ve artan sayının nitel araştırmanın etkinliğini olumsuz yönde etkileyebileceği düşünüldüğünden araştırma kapsamına İŞKUR kursiyerleri, yabancı öğrenciler gibi katılımcılar dahil edilememiştir. Ayrıca derinlemesine mülakatlar esnasında işletmelerde mesleki eğitim yapan öğrencilere de rastlanılamamıştır. Bu yönüyle ayrı bir araştırmanın yapılmasının daha uygun olacağı düşünülmüştür. Mülakatların tamamı Denizli ili içerisinde gerçekleştirilmiştir. Üniversite öğrencileri ile okul, ofis, kantin, kafe, bahçe gibi üniversite öğrencilerinin uygunluk durumuna göre çeşitli mekânlarda mülakatlar yapılmıştır. Alan çalışmasında katılımcılara ses kaydı alınmasının araştırmayı hızlandırmasına yardımcı olacağı ve bu ses kaydının başka bir amaçla kullanılmayacağı belirtilerek katılımcıların rızası alınarak ses kayıtları alınmıştır. Görüşmeler 7 dakika ile 45 dakika arasında sürmüştür.

### 3.3 Araştırma Yöntemi

Görüşmeler, 2018-2019 bahar döneminde 52 katılımcı ile derinlemesine mülakat<sup>43</sup> şeklinde gerçekleştirilmiş ve görüşmelerde yarı yapılandırılmış soru formları

<sup>43</sup> Bu araştırmada katılımcılarla yapılan görüşmelerde araştırmanın amacı anlatılmış, kimliklerinin gizli tutulacağı özellikle belirtilerek, katılımcıların rızası alınarak ses kayıtları alınmıştır. Yalnızca 2 katılımcı ses kaydına alınmasına rıza vermemiş olup, bu katılımcılarla ses kaydı alınmadan görüşme yapılmıştır.

(Ek-1- Ek-2- EK-3) ile kullanılmıştır. Verilen yanıtlara ve mülakatın durumuna göre sorular çeşitlendirilmiştir. Creswell'e göre nitel araştırma; *“mecazi anlamda incecik iplik, birçok renk, farklı doku ve çeşitli malzemelerin karışımından oluşan girift bir kumaşa benzer. Bu kumaş kolay veya basit bir şekilde açıklanamaz. Kumaşın dokunduğu tezgâh gibi, genel varsayımlar ve yorumlayıcı çatı, nitel araştırmayı bir arada tutar”* (Creswell, 2013: 42). Araştırmada da nitel araştırma yöntemi tercih edilerek öğrencilerin sosyo-kültürel yapılarının, eğitim düzeylerinin getirmiş olduğu farklı bakış açıları tecrübe edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmada nitel araştırma yönteminin esnekliğinden yararlanılmış olup, öğrencilerle (öğrencilerin vakit geçirdiği/ çalıştığı mekânlarda) farklı mekânlarda görüşmeler yapılmıştır. Öğrencilerin kendilerini rahat hissedecekleri bir ortam olmasına özen gösterilmiş, karşılıklı güven ilişkisi kurularak katılımcıların araştırmaya verimli şekilde katkıda bulunması hedeflenmiştir. Mülakatlar katılımcılardan içerik olarak doyurucu bilgiler sunmaktadır. Ancak aynı zamanda Kümbetoğlu' nun (2008: 102-108) da özellikle belirttiği gibi nitel araştırma yöntemi kimi etik unsurlar nedeniyle hassas bir noktadadır. Araştırmada bu hassasiyete dikkat edilmiş ve araştırmacıdan kaynaklanabilecek risklerin önüne geçmek için özenli davranılmıştır. Araştırmanın farklı statülerde olan katılımcıları içermemesi nedeniyle literatürde nitel araştırmanın riskli yönü olarak bahsedilen araştırmacının nesnellliğini kaybetme riski gibi bir durumla da karşılaşılmamıştır. Araştırmacı tarafından, çalışma konusu ile ilgili araştırma yapmak için, etik kurulundan gerekli izinler alınması için talepte bulunulmuş, PAÜ Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 10.04.2019 tarih ve 04-02 karar nolu etik kurul kararı ile gerekli izinler alınmıştır. (EK-4)

Katılımcılara araştırmanın saiki önemi ve ne hedeflendiği açık bir biçimde anlatılarak, aynı zamanda üniversite içerisinde eğitim- öğretim faaliyetlerine devam ettikleri hususunun göz önünde bulundurulduğu belirtilerek kimliklerinin gizli tutulacağı özellikle vurgulanmıştır. Kimliklerinin gizli tutulacağının bilinmesi katılımcıların kendilerini daha rahat ifade edebilmelerine olanak sağlamış olup, araştırma konusunun katılımcılarının uygulamada yaşadıkları sorunları içermesi nedeniyle de katılımcılar tarafından da araştırmaya etkin bir katılım sağlanmıştır.

Araştırmada katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntılar yapılarak görüşmelerde toplanan veriler betimsel/betimleyici bakış açısıyla analiz edilmiştir. Kümbetoğlu'nun da belirttiği gibi; Derinlemesine mülakatlar çözümlenirken

katılımcıların görüşme esnasındaki diyaloglarına, ses tonlarına, kullanmış olduğu ifadelere göz önüne alınarak analiz yapılmıştır (Kümbetoğlu, 2008: 154). Betimsel analize uygun olarak görüşmelerden elde edilen veriler sistematik bir biçimde incelenmiş ve bu veriler yorumlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 239-240).

### 3.4. Analiz ve Bulgular

Araştırmanın bulguları 5 ana başlık altında incelenmektedir. Bu başlıklar; Üniversite öğrencilerinin sosyo-demografik özellikleri, üniversite öğrencilerinin emek sömürüsüne maruz kalma tehlikeleri, iş gücü piyasasında sigortasız çalışma, üniversite öğrencilerinin sosyal sigortalılık hakkında yeterli bilgi sahibi olmaması, uygulamada öğrencilerin genel sağlık sigortalılığı, mevzuattaki düzenlemelerin yetersizliğinin yarattığı sorunlar olarak düzenlenmektedir. Uygulamada yaşanan sorunların genel bir değerlendirmesi yapılarak, çözüm önerileri getirilmeye çalışılmaktadır. Görüşmeler, tekrarlanan cevaplar alınmaya başlandığı durumda bitirilmiştir.

#### 3.4.1. Üniversite Öğrencilerin Sosyodemografik Özellikleri

Aşağıda incelenen tabloda da görüleceği üzere; katılımcıların 38'i erkek, 14 'ü kadından oluşmaktadır. Katılımcılardan 25 kişi ön lisans, 19 kişi lisans, 1 Yüksek lisans ve 7 kişi doktora derecesinde öğrenim görmektedir. Katılımcıların yaş aralığı 20 ile 39 arasındadır. Katılımcıların 4 ü evli olup, diğer görüşmeciler bekârdır. Katılımcıların hanede yaşayan kişi sayıları 2 ile 8 arasında değişmektedir.

**Tablo 5. Üniversite Öğrencilerin Sosyodemografik Özellikleri**

Görüşmeci Sayısı	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Derecesi	Hanede Yaşayan Kişi Sayısı
52	38 Erkek 14 Kadın	20-39 arası Değişken	48 Bekar 4 Evli	25 Ön lisans 19 Lisans 1 Yüksek Lisans 7 Doktora	2-8 arası değişken

**Kaynak:** Yazar Tarafından Derinlemesine mülakat görüşmeleri verileri ile oluşturulmuştur.

#### 3.4.2. Üniversite Öğrencilerinin Emek Sömürüsüne Maruz Kalma Tehlikeleri

Üniversite öğrencileri stajyer, kısmi zamanlı olarak üniversitelerde çalışan veya iş gücü piyasasında çalışan, bursiyer olarak çeşitli konumlarda bulunmaktadır. Üniversite öğrencileri iş gücü piyasasında çalışan olmanın yer almanın dışındaki diğer statülerinde kısmen sigortalılık kapsamındadır. Yasa koyucu tarafından öğrenci olarak görülen ve işçi statüsünü taşımadıkları belirtilen öğrenciler, uzun vadeli sigorta kolu

kapsamına alınmamıştır. Bu noktada öğrencilerin uygulamada yalnız öğrenci statüsünde mi yer aldıkları, emek sömürüsüne maruz kalıp kalmadıkları gibi hususların tespiti öğrenci- işçi ayrımını yapabilmek için önemlidir. Bu ayrımın önemi öğrencilerin sosyal güvenlik hakları, iş kanunundan kaynaklanan hakları, ücret güvenceleri gibi hususların tespiti açısından önemlidir.

#### **3.4.2.1. Stajyer Öğrencilerin Emek Sömürüsüne Maruz Kalma Tehlikeleri**

Stajyer *teorik olarak almış olduğu eğitimi iş gücü piyasası içerisinde uygulayarak tecrübe sahibi olmak için çalışan* kişidir (Demir, 2018:36; Kurt ve Çavuş, 2018: 1097). Staj süresi, öğrencilerin teorik eğitimlerini pratiğe dökerek mezun olduktan sonra iş gücü piyasasına hazır olması açısından çok önemlidir (Kurt ve Çavuş : 1097-1098). Zira günümüz koşullarında teknoloji çok hızla gelişmekte ve buna bağlı olarak iş gücü piyasası da değişim göstermektedir. Zaman içerisinde teknolojinin gelişimi iş gücü piyasasında dönüşümlere etki etmiştir. Teknolojik değişimler ve buna bağlı olarak üretim tarzında meydana gelen dönüşümler iş gücü piyasasını olumsuz yönde etkileyerek kalıcılaşan bir yapısal işsizlik gerçeği var etmiştir. Değişen ve dönüşen iş gücü piyasası, iş gücü maliyetini en aza indirecek yollara yönelmesi işgücü piyasasında yer alan kişilerin *teknolojik işsizlik ile yüzleşmek* durumunda kalmasına neden olmaktadır (Tokol'dan aktaran Akbaş, 2015:2).

Hızla değişen işgücü piyasasında kendine yer bulmak isteyen öğrencilerin tecrübe kazanarak istihdam edilebilirliklerini arttırmaları neredeyse zorunluluk haline gelmiştir. İstihdam edilebilirlik iş gücü piyasasında ne yer bulmak isteyen kişinin piyasa içerisine girmesi ve burada kalmasını sağlayan beceri ve rekabet gücü olarak tanımlanabilir (UNESCO, 2012: 8). İşgücü piyasasındaki değişime uyum sağlamak, işgücü piyasasında yer alanlar için emeklilik zamanlarına kadar istihdam edilebilirliğin önemli koşullarından biridir (Kuzgun, 2013:1). Günümüz koşullarında yükseköğretim mezunu olmak, öğrencilerin iş gücü piyasasında yer almalarına yetmemektedir. Bu hususta aktif istihdam politikası olarak staj, işsizliğin önüne geçmek ve genç işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması açısından büyük önem taşımaktadır (Kuzgun, 2013: 2). Staj, yapısal işsizliğin etkileri ile mücadele anlamı taşıdığı gibi, üniversite öğrencilerinin iş gücü piyasasına da ilk adımı sayılabilir (Kuzgun, 2013: 3).

Aktif istihdam politikası olarak bahsedilen staj iki yönlü bir aktif istihdam politikası tedbiridir. Taraflardan biri olarak işgücü niteliklerini belirleyen üniversiteler ve piyasadaki arzı oluşturan işletmeler yer almaktadır. İkisi arasındaki uyumun

sağlanarak yapısal işsizliğe çözüm getirilmesi amaçlanmaktadır. Aktif istihdam tedbiri politikasının başarılı bir şekilde uygulanması işletme ve üniversite işbirliğinin başarı düzeyine bağlıdır (Kuzgun, 2013: 6). Ancak bu işbirliğinin başarı düzeyini ayarlamak kolay değildir zira iki tarafında amaçları birbirinden farklıdır. İşletmelerin amacı üretim yapmak ve işgücü arzını en az maliyetle karşılamakken, üniversitelerin amacı eğitim öğretim faaliyetidir (Adıgüzel, 2008: 6). Amaç farklılığı işbirliği düzeyinin başarısını zaman zaman etkileyebilmektedir ancak iki tarafında bu işbirliğine ihtiyacı vardır. Pospel'e (Pospel'den aktaran Adıgüzel, 2008: 47) göre işletmeler yalnızca uygulama bilgileri değil teorik bilgilerin de öğrenildiği yerler, üniversiteler de yalnızca teorik eğitim değil aynı zamanda beceri eğitimi de verilen yerler olmalıdır.

İngiltere'de reklam sektöründe stajyerlerin maliyetinin araştırılması ile ilgili bir makalede staj programlarının öğrenciler, eğitimciler ve işverenlerden oluşan üç tarafının olduğu belirtilmektedir. Çalışmada üç tarafında staj programından beklentileri ve faydaları farklı olduğu belirtilmektedir. Öğrenciler açısından stajlar, eğitim ve çalışma dünyası arasındaki “boşluğu kapatma” yolu olarak hizmet edebilir. Eğitimciler bakımından stajlar mezunlarının istihdam edilebilirliğini artırma ve program güvenilirliğini sağlama konusunda faydalı olabilir. İşverenler açısından ise resmi ve resmi istihdam giderleri ve yasal yükümlülükleri ödemedi potansiyel çalışanları “denemek” için fırsat sunabilmektedir. Bununla birlikte, üç tarafın staj programlarından elde ettikleri fırsatlar ve faydalar eşit olarak dağıtılmamışsa, staj programların herkes için olumsuz bir etki yarattığı belirtilmektedir (Rickhuss, 2015). İşbirliğinin taraflara da faydasının olduğu G10'nun cümlelerinde açıkça ortaya çıkmaktadır.

*“Şunu gördüm stajım esnasında öğrencinin de işyerine kattığı çok şey var bazı konularda bizim bilgilerimiz daha taze olduğu için onlara bir yerde yenilik katabiliyoruz. Ben buna özellikle çok şahit oldum benim bilip onların bilmediği ya da onların bilip benim bilmediğim öğrendiğim şeyler oldu. İki tarafın da memnuniyeti ve iş gücü piyasasında daha iyi daha refah seviyelerde olması için işverenlere böyle bir teşvik yapılabilir.” G10*

İşletme-üniversite işbirliğinde birçok farklı model olsa da ana 2 modelden bahsedebiliriz. Birinci modelde, işletme üniversite işbirliği çok sıkı düzeyde olup, öğrencilerin yapılan protokoller çerçevesinde öğrenimlerinin büyük çoğunluğunu işletmelerde geçirmektedirler. Bu model genelde ileri seviyede sanayileşmiş ülkelerde uygulanmaktadır (Adıgüzel, 2008: 48). Türkiye'de uygulanmaya başlanan 3+1 işbaşı eğitim modelinin birinci modeli uygulamayı yaklaşmayı hedeflediği söylenebilir.

İkinci model, Türkiye’de de daha yaygın olarak uygulan, üniversitelerde teorik eğitimlere ağırlık verilerek, tatil dönemlerinde işletmelerle işbirliği kapsamında kısa süreli staj programının uygulanmasıdır (Adıgüzel, 2008: 48). Bu modelde, birinci modelden farklı olarak işletmelerde daha kısa süre geçirilmekte buna bağlı olarak öğretim niteliği taşıyamamakta, işletmelerde teorik bilgilerin uygulama alanlarını deneyimlemekte sınırlı kalmaktadır (Sağlam, 2011: 160). Üniversite öğrencilerinin stajlarının zorunlu-isteğe bağlı yapmış oldukları stajlar bu 2. modele daha çok uygun olmaktadır. Türkiye’de staj uygulaması, amaç olarak birbiri ile benzerliğine rağmen, uygulama şekli ve değerlendirme açısından üniversiteden üniversiteye ve hatta bölümden bölüme değişiklik göstermektedir (Adıgüzel, 2008: 48).

Türkiye’de konuyla ilgili yasal düzenleme 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ve kanuna bağlı olarak çıkarılan yönetmeliktir. 3308 sayılı kanunda Staj; *“Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışma”* olarak tanımlanmaktadır (3308 SK, m. 3-r). Bu kapsamda yükseköğretim kurumlarında zorunlu, isteğe bağlı staj(okulun uygun gördüğü staj) ve işbaşı eğitimi olarak staj yaptırılmaktadır.

Yapılan görüşmelerde, zorunlu staj yapan öğrencilerin, staj yapma isteklendirmeleri (motivasyonları) içerisinde okullarından başarılı şekilde mezun olma isteği iş gücü piyasasını yakından tanımak ve tecrübe kazanmak istedikleri söylenebilir. İsteğe bağlı staj yapan öğrencilerin ise staj yapmaları kendileri için mevzuattan kaynaklanan bir yükümlülük olmadığı için daha çok tecrübe kazanmak ve mezun olduktan sonra iş gücü piyasasında daha kolay iş bulabilmek için staj yaptıkları görülmektedir. Stajyer öğrenciler 3308 sayılı kanun ve 5510 sayılı kanun kapsamında belirli haklardan yararlanabilirken, bazı haklardan da stajyer olmalarından kaynaklı olarak faydalanamamaktadır. Örneğin stajyer öğrenciler stajları esnasında işçiler kadar ücret almamakta, uzun vadeli sigorta kolları kapsamında değil, kısmen sigortalılık kapsamındadırlar. Mevzuatta stajyer öğrencilerin sigortalılıkları işgücü piyasasında çalışan işçilerden farklı olarak düzenlendiği için uygulamada stajyer-işçi ayrımını yapmak önem kazanmaktadır. Bu nedenle öğrencinin staj mı yaptığı yoksa işçi olarak çalışıp çalışmadığının tespiti önemlidir. Zira uygulamada çoğu zaman işverenler tarafından üniversite öğrencileri ucuz iş gücü olarak görüldükleri için staj mahiyetini

aşacak çalışmalara da maruz kalmaktadırlar. Üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliği ile emek sömürüsü tehlikeleri birbiri ile bağlantılı olmak durumundadır. Zira öğrenciler staj yapmaları durumunda kısmen sigortalılık kapsamında iken, eğer staj mahiyetini aşan işlerde çalışıyorlarsa artık iş sözleşmesi ile çalıştıkları kabul edilmelidir. Dolayısıyla 5510 sayılı kanunun 4/1-a maddesine göre tüm sigorta kollarına tabi hale geleceklerdir.

Uygulamada stajyer öğrencilerin gönüllü staj adı altında güvencesiz bir biçimde çalıştırıldıkları görülmektedir. Söz konusu çalışma bir yönüyle de kayıt dışı istihdamın bir boyutunu oluşturmaktadır. Ayrıca uygulamada stajlardaki denetim eksiliğinin de stajyer öğrencilerin stajyer konumundan çıkararak işçi gibi çalışmalarına neden olduğu görülmektedir. Yine üniversite öğrencilerine staj mahiyetini aşan işler yapıp yapmadığının da stajyer- işçi ayrımını yapmaya etkisinin bulunduğu görülmektedir. Stajyer öğrencilerin emek sömürüsüne maruz kalıp kalmadığını bir diğer göstergesi ücret alıp alamadıkları ya da almış oldukları ücretin miktarında kendisini göstermektedir. Stajyer öğrencilerin uygulamada emek sömürüsüne maruz kalma ihtimallerine yönelik tespitlere aşağıda yer verilmektedir.

#### **3.4.2.1.1. Stajyer Öğrencilerin Gönüllü Staj Adı Altında İşçi Gibi Çalıştırılmaları**

Türkiye’de uygulamada staj denildiği zaman zorunlu staj, isteğe bağlı staj(okulun uygun gördüğü staj) ve gönüllü staj olarak tezahür etmektedir. Stajyer öğrencilerin işçi gibi çalışmalarının ilk tezahürü uygulamada “gönüllü staj” olarak görülmektedir. Gönüllü staj, aslında bir staj olmasa da, uygulamada işverenler ve öğrenciler açısından staj olarak değerlendirilmektedir. Gönüllü staj olarak anılan durum; Okul tarafından zorunlu ders kapsamında olmaması, ya da okulun uygun gördüğü staj kapsamında olmayıp tamamen öğrencinin tecrübe kazanmak amacıyla herhangi bir işletmede çalışması durumudur. Uygulamada ve öğrencilerin dilinde Gönüllü staj olarak adlandırılan ancak mahiyeti gereği staj olarak kabul edilmesi mümkün olmayan, tatil zamanlarında işletmelerde çalışan “staj” yapan öğrencilerin de tecrübe ve ekonomik kaygılar ile hareket ettikleri söylenebilir.

*“Benim staj yerim ben bir özel okula gidiyordum. Özel okulun patronu babamın yakın arkadaşı 10 yıllık arkadaşı onun yanına gönüllü olarak staj yapmaya gittim staj yapmaya değil kendi işimi öğrenmeye gittim oraya. Orda onunla oturdum Projeleri inceledim sonra şantiyede iş alanına gittim iş alanına beton*



*nasıl dökülür kalıplar nasıl çakılır hangi arayla sökülür kendi işimi öğrenmek için gittim. Staj yerimi de babam sayesinde buldum tanıdığı sayesinde.” G2*

*“Gönüllü staj yaptım. Ben hazırlım okuduğum için bütün sene boyunca İngilizce gördüm bir şeyler öğreneyim diye bir inşaat mühendisinin yanında evrak işlerine hesaplama işlerine nasıl yapıyorlar onun için gittim.” G3*

Burada öğrencilerin saiki tecrübe kazanmak olduğu için uygulamada staj olarak adlandırılmakta ancak stajdan ziyade işçi-işveren ilişkisi içerisinde çalışma durumu mevcut olmaktadır. Bu kapsamda bu öğrencilerin çalışmaları iş ilişkisini doğurmakta olup işçi olarak değerlendirilmeleri gerekmektedir (Demir, 2018: 37). Bu durumda öğrencinin staj mı yaptığı yoksa iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadığının tespiti önemlidir.

Zorunlu ya da isteğe bağlı staj yapan öğrenciler iş kazası ve meslek hastalıkları ile sağlık sigortası kapsamındayken uygulamada “gönüllü” staj olarak adlandırılan ancak iş gücü piyasasında işçi olarak yer alan öğrenciler sigorta kapsamına da alınmamış olup, bu öğrenciler aktif iş gücü piyasasında yalnız bırakılmıştır. Bu öğrenciler aslında 5510 sayılı kanun ve 3308 sayılı kanun kapsamında stajyer olarak kabul edilmedikleri için iş gücü piyasasında işçi olarak yer almaktadır. Ancak gerek işverenler gerekse öğrenciler tarafından yaz döneminde ya da geçici olarak çalışmalarından dolayı stajyer olarak adlandırılmaktadır. Aslında G2 ve G3 yaz döneminde bir işyerinde çalışmış olmalarına rağmen, bir iş sözleşmesi imzalamadıkları ve mesleki tecrübe kazanma saikiyle hareket ettikleri için stajyer olduklarını düşünmektedirler. Oysaki kavramsal bilgi eksikliğinden dolayı sahip oldukları birçok haktan yararlanamamaktadırlar. Hatta talep edilebilir bir hak olarak da görmemektedirler.

Söz konusu öğrenciler 3308 sayılı kanun ya da 5510 sayılı kanun kapsamında olmadıklarından üniversiteler tarafından sigortaları da yatırılmamaktadır. Yine işverenler tarafından da sigortaları yatırılmamaktadır. Bu öğrenciler aslında İş kanunu kapsamında işçi olarak kabul edilmeleri gerekmektedirken, İş kanunun sağladığı haklardan ve güvencelerden (ücret güvencesi, fesih güvencesi vb.) yararlanamamaktadırlar. 5510 sayılı kanun kapsamında uzun vadeli sigorta kolları içerisinde yer almaları gerekirken bu haklardan da yararlanamamaktadır. Söz konusu öğrenciler çoğunlukla herhangi bir sigorta kolu içerisinde bile yer almadan güvencesiz ve kayıt dışı olarak iş gücü piyasası içerisinde yer almaktadırlar. İncelenen hususlar doğrultusunda üniversite öğrencilerinin uygulamada işçi gibi çalıştırılmalarına yönelik

ilk durumun staj kavramının açık olmamasından kaynaklı olarak uygulamada gönüllü staj adı altında bir belirsizliğin var olması gösterilebilir.

Gönüllü staj yaptığını düşünen görüşmecilerin çalışmaları esnasında ücret de almadıkları, sigortalarının yatırılmadığı görülmektedir. Ancak buna rağmen yaptıkları işin staj yaptıkları işletmelerde çalışan diğer işçilerle aynı olmaktadır. Gönüllü staj adı altında staj yapan öğrencilerin karşı karşıya olduğu en büyük risk belki de iş kazasıdır. İnşaat Mühendisliği bölümü öğrencisi G3'ün ifadeleri belki de iş kazası riskinin büyüklüğünü ortaya koymaktadır.

*“Vincin tepesine çıkmak istedik oraya zor çıkarttılar bir ton şeyler bağladılar kemerdi şuydu buydu. Çıkacaksın 1 tane insan önümüzden çıkıyor biz hepimiz birbirimize bağlıyız zaten o takıyor ondan sonra çıkıyoruz halatımız vardı baretimiz her şeyimiz. Çıktığımız merdiven kafesli bir yapıya sahipti arkaya düşme şeyimiz yok bir tek aşağı düşebiliriz.” G3*

Görüşmecilerin herhangi bir iş kazası ile karşılaşma ihtimalleri görülmemektedir. Ancak bu iş kazası riskinin her zaman var olduğu ve bu öğrencilerin sigortalılık kapsamında olmadığı gerçeğini değiştirememektedir. Ancak görüşmeciler kısa süreli staj yaptıklarını düşündükleri için bu durumu bir hak kaybı olarak nitelendirmemektedir. Oysaki bu öğrenciler iş ilişkisi içerisinde bulunmakta olup, işverenler tarafından tüm sigorta kollarına tabi olarak sigortalarının yatırılması gerekmektedir.

Üniversite öğrencilerinin stajları esnasında işçi gibi çalıştırılmalarının bir diğer örneği ise stajda denetim eksikliğinden kaynaklı olarak stajyer- işçi kavramının belirsizleşmesi olarak gösterilebilir.

#### **3.4.2.1.2. Stajda Denetim Eksikliğinin İşçi Gibi Çalıştırılmaya Etkisi**

Zorunlu ve isteğe bağlı staj yapan öğrenciler her ne kadar kısa vadeli sigorta kapsamına alınmış olsalar da mevzuattaki düzenlemelerin yetersizliği ve staj bilincinin öğrenciler, kurumlar ve işletmeler açısından oluşmamasından kaynaklı, çalışmanın birinci bölümünde stajların denetim eksikliğinin uygulamada yaratabileceği olası sorunlar incelenmiştir. Alan çalışması kapsamında işletmelerde staj esnasında okul tarafından staj denetimi ile ilgili işyerine gelen öğretim görevlileri ile görüştünüz mü? Staj esnasında bu konuda irtibata geçen biri oldu mu? Şeklinde yönetilen sorularla birlikte stajın uygulamasında denetim mekanizmasının ne şekilde işlevinin olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu tespit stajyer-işçi ayrımı yapabilmek açısından önemlidir.

Stajyer iş gücü piyasasında yer alırken çırak gibi bir mesleği öğrenmek ya da işçi gibi geçimini sağlamak amaçları gütmeyen, stajyer tecrübe kazanmayı amaçlar (Demir, 2018: 36). Bu hususta denetim mekanizmasının işlevselliği ile stajyerin işgücü piyasasındaki statüsünü tespiti açısından önem taşımaktadır. Yapılan görüşmelerde staj birimi adı altında bir birimin olduğu öğrencilerin sosyal güvenlik primlerinin bu birim tarafından takip edilerek yatırıldığı bunun harici staj esnasında bu stajla ilgili olarak öğrencilerle irtibata geçen herhangi bir denetim mekanizmasının bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu mekanizmasının bulunmaması zorunlu ve isteğe bağlı stajda ve işbaşı eğitiminde farklı şekillerde tezahür etmektedir.

İsteğe bağlı staj okulun uygun görmesi halinde yapılmaktadır. Bu kapsamda öğrenciler ders programlarında zorunluluk olmamasına rağmen iş gücü piyasasına hazırlanmak ve tecrübe edinmek için staj yapmayı tercih etmektedirler. Ancak isteğe bağlı stajda kısa vadeli sigorta kollarının yatırılması gerektiği ve bakmakla yükümlü olunan kişi konumunda bulunmamaları halinde genel sağlık sigortalısı olabacaklarına dair düzenleme haricinde yasal başka bir düzenleme bulunmamaktadır. Yine okulun uygun görmesi halinde yapılan stajlarla ilgili olarak yükseköğretim kurumlarının ayrı bir yönergeleri de bulunmamaktadır. Dolayısıyla isteğe bağlı staj esnasında öğrencileri denetleyecek herhangi bir denetim mekanizmasının da oluşturulmadığı görülmektedir. Yapılan görüşmelerde isteğe bağlı staj yapanlarda staj esnasında öğrencilerle irtibata geçen herhangi bir birim bulunmadığı görülmektedir.

*“Yok. Hayır. Öyle bişi olmadı. Olmuyor ama derste hocam kimler staj yaptı neler gördünüz diye arada yöneltiyorlar sen burada staj yaptın hadi bir mail atayım öyle bir şey olmuyor.” G8*

*“Yok hayır sadece staj bitiminde performans için değerlendirme vardı zarf okula ben onu getirdim onun dışında olmadı.” G9*

İsteğe bağlı olarak staj yapan öğrenciler, zorunlu staj yapmadıkları için staj defteri tutma zorunlulukları da bulunmadığından, staj birimi ile yalnızca stajın başlangıcında sosyal güvenlik primlerinin yatırılması hususunda irtibat içerisinde buldukları görülmektedir.

*“Yok, zaten staj zorunlu olmadığı için isteğe bağlı olduğu için staj defteri bile tutma zorunluluğumuz yoktu hani hocalarımızdan bağımsızdı zannetmiyorum ki hocalarımız bizim staj yaptığımızı bilsinler sadece sözlü olarak konuştuğumuzda böyle bir durumla karşılaşıyorduk o kadar.” G10*

*“Denetime gelen olmadı zaten İstanbul’daydı belki onun etkisi olabilir. İrtibata mail yoluyla göndermişlerdi Ben aramıştım en zaman yapılacak sigorta girişim isteniyor diye aradığım zaman tamam gönderiyoruz biz geç kaldık biraz demişlerdir. Onun haricinde mailleşme oldu mu? Sadece sosyal güvenlik primini yatırıp bıraktılar ama şey vardı benim stajı yaptığım inşaların doldurduğu formlar vardı onları okula ilettik kapalı zarf içinde o şekilde değerlendiriyor olabilirler.” G11*

Öğrencilerin stajlarını yaptıktan sonra ders esnasında genel olmamakla birlikte bazı durumlarda staj yapıp yapmadıklarının sorulduğu görülmüş ancak bunun da yalnızca evet hayır şeklindeki bir geri bildirimle sınırlı olduğu görülmektedir. G12, staj esnasında okul tarafından kendisi ile irtibata geçen kimse olmadığını belirtmekte, staj bittikten sonra da yine bir irtibatın olmadığını yalnızca derslerde sorulduğunu belirtmektedir.

*“Yok, ikisinde de olmadı... Yok, onda da olmadı derslerde staj yaptınız mı diye soruldu o kadar” G12*

*“...zannetmiyorum ki hocalarımız bizim staj yaptığımızı bilsinler sadece sözlü olarak konuştuğumuzda böyle bir durumla karşılaşıyorduk o kadar.” G10*

Bunun haricinde staj birimi veyahut hocalarla öğrencilerin staj esnasında yaşanan sorunlar, stajları esnasında ne gibi işler yaptıkları gibi hususlarla iletişim içerisinde olmadıkları görülmektedir. Görüşmecilerin beyanlarından özellikle isteğe bağlı stajda staj biriminin tek işlevinin sigorta primlerinin yatırılmasını sağlamak olduğu görülmektedir. Bu durum üniversite öğrencilerinin stajları esnasında sigortasız olmalarının önüne geçilebilmesi için olumlu bir adım olduğu düşünülmele birlikte yetersizdir. Zira stajların içeriğine yönelik bir denetimin olmaması öğrencileri işletmelerin tutumlarına bırakmaktadır. Bu durum zorunlu stajda da çok farklı değildir. Zorunlu stajlarla ilgili olarak isteğe bağlı stajlardan farklı olarak üniversitelerin ve fakültelerin Staj Yönergeleri bulunmaktadır. Yönergeler<sup>44</sup> staj süresi, staj raporu, stajın denetimine dair hükümler içermektedir ( PAÜ Yönerge). Ancak yapılan görüşmelerde yükseköğretim kurumunda lisans eğitimleri esnasında okulu bitirmeleri için staj yapma zorunluluğu olan öğrencilerin stajları hakkında tek denetimin imza ve staj defteri olduğu görülmüştür. Bunun haricinde stajların içeriği, verimi ya da yaşanan sorunlar hakkında öğrencilerle irtibata geçilmediği görülmektedir. Benzer durum lisans – ön lisans ayrımı da taşımamakta olup benzer durum ön lisans eğitimi alan öğrenciler için de

<sup>44</sup> Bkz. PAÜ Mühendislik Fakültesi Fakülte Staj Yönergesi, <http://mfstajservisi.pau.edu.tr/> (04.06.2019)

görülmektedir. Bu öğrencilerin de bölümleri gereği 15+15 gün olmak üzere zorunlu stajlarının olduğu ancak staj yaptıkları dönemde okul tarafından irtibata geçen kimselerin olmadığı, herhangi bir denetim altında olmadıkları görülmektedir.

*“Burada yaptığım stajlarda sadece imza öyle denetim olmadı bizim haberimiz olmadan aradılarsa ondan haberim yok.” G19*

Genel olarak isteğe bağlı ve zorunlu staj yapan stajyer öğrencilerin işletmelerde hangi işleri yaptığının tespitine yönelik bir denetim mekanizması bulunmamaktadır. Öğrencilerin stajının içeriğinin denetlenmemesi, staj esnasında teorik eğitimin ne ölçüde pratik uygulamalarla örtüştüğü, öğrencinin işyerinde hangi işleri yaptığı, mesleki bilgilerini geliştirip geliştiremedikleri gibi hususları belirsizleştirmektedir. Bu durum da staj yapan ve tek amaçları tecrübe kazanmak olan öğrencileri, iş gücü piyasası içerisinde tek başına bırakmaktadır. İş gücü piyasasında yalnızlaşmanın öğrencilere getirisi ise emek sömürsü olmaktadır. Aslında mesleki bilgilerini geliştirmek için staj yapan öğrenciler, iş gücü piyasasında stajyer konumundan çıkarak işçi konumuna gelme riski ile karşılaşmaktadır.

Görüşmeler esnasında hemen hemen tüm stajyerlerin işyerinde bulunan diğer çalışanlarla benzer işleri yaptıkları görülmektedir. Ancak staj esnasında denetim mekanizmasının olmayışı bu tespitün üniversiteler tarafından yapılmasını engellemektedir. Öğrencilerin iş öğrenme saikiyle hareket etmeleri nedeniyle yaptıkları birçok işi yapılabilir görmeleri ya da kendilerini kabul ettirmek daha sonra aynı işletmede iş bulabilmek amacıyla kendilerine verilen her türlü işi itiraz etmeden yaptıkları görmeleri de stajyer öğrencilerin emek sömürsü tespitini güçleştirmektedir. Bu tespitün önünde en büyük dirençlerden birinin öğrencilerin hak arama bilinçlerinin eksik olması söylenebilir.

Denetim mekanizmasının emek sömürsüne etkisinden bahsederken üstünde durulması gereken bir durum da iş başı eğitimidir. Yükseköğretim kurumlarında yapılan stajlar beklenen verimi sağlamaması, kısa süreli olması, ve denetimlerinin zorluğu gibi hususlarla eleştirilmektedir (Karadeniz ve Kumaş, 2016: 751). İş başı eğitimi bu eleştiriler üzerine düşünülen bir model olup, staj olarak uygulanmakta ancak süreler ve denetim mekanizması yönleriyle stajdan ayrılmaktadır (Arpat vd., 2017: 78). 3+1 (iş başı eğitim programları) gibi programlar kapsamında öğrenciler bir dönem boyunca uzun bir dönem okuldan uzak kalarak staj yapmaktadır. Öğrencilerin uzun bir süre boyunca sadece işyerinde olmaları işyerinde yaptıkları faaliyetlerin denetimi zorlaşacaktır. 3+1 eğitim modelinin zorunlu ve isteğe bağlı staj uygulamalarından farklı

olarak denetim mekanizmasına daha fazla önem verdiği görülmektedir. Zorunlu ve isteğe bağlı staj yapan görüşmecilerden farklı olarak, 3+1 modeli kapsamında üniversite öğrencileri ile yapılan görüşmelerin kayda değer bir çoğunluğunda staj esnasında bölüm başkanlığından ya da okuldan kendileri ile irtibata geçen kişilerin olduğu belirtilmiştir. 3+1 kapsamında öğrenciler işletmelerde kurumlarda 4 ay (bir dönem) staj yapmaktadır. 3+1 kapsamında Honaz MYO öğrencileri ile görüşülmüş olup, öğrencilerin bir kısmının stajlarını (işbaşı eğitimi) Denizli’de yaptıkları bir kısmının ise bir dönem gibi uzun bir süre olmasından kaynaklı kendi memleketlerinde yaptıkları görülmüştür. Denizli’de staj yapan öğrencilerin işletmelerde staj yaptıkları gibi Honaz MYO’nda staj yaptıkları görülmüştür. Kendi okullarında staj yapan öğrencilerin zaten okulda denetim altında olduklarını düşündükleri görülmektedir.

*“Zaten okulda yaptığım için devamlı denetim altındaydım.” G28*

Denizli ili içerisinde staj yapan öğrencilerin ise denetmen danışmanları tarafından değişik aralıklarla öğrencilerin staj yaptıkları yere giderek denetimde buldukları görülmektedir.

*“Hoca geliyordu bakıyordu ne yapıyorsun neler öğrendin diye” G23*

*“Denetime geliyor işte sıkıntılar varsa dış taraftan aktarılan sıkıntılar varsa onu gözlemliyorlar staj süresi içerisinde bulunuyor muyuz bulunmuyor muyuz o şekilde denetimler yapıldı.” G25*

*“...Haftada 1 2 kere uğruyorlardı gelip kontrol ediyorlardı. Bizim açımızdan da işletme açısından da faydalı hem bizi kontrol ediyor biz ondan bilgi alıyoruz beraber yürüttük.” G33*

Ancak öğrencilerin staj yaptıkları işletmelere kısa süreli ziyaretlerin gerçek bir denetim olarak değerlendirilmesi mümkün bulunmamaktadır. Denetim eksikliği her bir staj türüne göre farklılık göstermesine rağmen öğrencilerin emek sömürüsüne etkisi ve işçi (sigortasız) gibi çalıştırılmasına yönelik etkileri benzerdir. Ancak 3+1 modelinde öğrenciler daha uzun süreli olarak staj yaptıkları için emek sömürüsünün boyutları daha büyük olabilmektedir. Yukarıda incelenen 3+1 modeli kapsamında bir işletmede staj yapan G25 ve G33, staj yaparken kendilerine denetime geldiklerini belirtmekle birlikte staj yaparken ne gibi işler yapıldığı sorulduğunda şu ifadelerle yer vermektedirler;

*“Çalışan gibi çalıştırıldım hatta daha fazlasını yaptım. Bir fason işçisiydim ama stajyer görünümümlü ama bütün işleri yaptım. 470 TL ücret aldım” G25*

*“Kendi yerimiz gibi çalıştık ne kadar kendini gösterirsen o kadar iyi.” G33*

Görüşmecilerden aktarılan ifadeler denetimin aslında ne kadar etkisiz olduğunu göstermektedir. Yine bu ifadeler denetim eksikliği nedeniyle öğrencilerin iş gücü

piyahasında ucuz iş gücü olarak gördüğünü de göstermektedir. Staj programı kapsamında yalnızca kısa vadeli sigorta kollarından yararlanmak durumunda kalan G25, aslında işletmedeki bir diğer işçi gibi çalışmakta ancak, işletmede bulunan diğer işçiler gibi uzun vadeli sigorta kollarından yararlanamamakta, emeklilik yaşı da gecikmektedir. Yine diğer çalışanların sahip olduğu iş güvencesi haklarından da yararlanamamaktadırlar. 3+1 modeli kapsamında stajyer olarak görüldükleri için ücretleri de yine diğer çalışanlardan az olmaktadır. Karadeniz de çalışmasında uygulamada, stajın müfredatta belirtilen sınırların dışına çıkarak stajyer öğrencilerin işçi gibi çalıştırıldığına rastlanıldığını belirtmektedir (Karadeniz ve Karadeniz, 2016: 799).

Denizli ili dışında staj yapan öğrencilerin ise telefonla ya da görüntülü arama yoluyla aranarak denetim altında tutulmaya çalıştıkları görülmüştür.

*“Hocalar görüntülü aradı çalışıp çalışmadığımı gayet yeterli çünkü tanıştırmada oldu görüntülü konuşurken.” G27*

*“Denetime gelen olmadı çok uzak diye sürekli arandım telefonla. Sonuçta denetim işyerinde mi değil mi. İşletmeyi aramadılar beni aradılar.” G34*

Honaz MYO örneğinden bakılacak olursa işbaşı eğitim esnasında öğrencileri denetleme sıklığının Denizli ili içerisinde haftada 1 ya da 2 haftada 1 işletmeye uğrama şeklinde olduğu görülmektedir.

*“Haftada 1 2 kere uğruyorlardı gelip kontrol ediyorlardı.” G33*

Denizli ili dışında işbaşı eğitiminde bulunan öğrencilerin ise okul tarafından staj dönemi boyunca 8-10 defa arandıkları görülmüştür. Bu denetimlerde işverenlerle bir görüşme olmayıp yalnızca staj yapan öğrencilerle görüşülmektedir.

*“8 ya da 10 defa arıyorlar.” G27*

*“Görüntülü olarak aradılar.2 haftada 1 ya da haftada 1..” G32*

Özetlenmesi gerekirse zorunlu ve isteğe bağlı stajlarda okul tarafından herhangi bir denetim olmamakla birlikte 3+1 kapsamında yapılan stajlarda okul tarafından belirli periyodik aralıklarla işletmelere giderek ya da telefon yoluyla irtibata geçerek denetim yapıldığı görülmüştür. Ancak bu denetimlerde işverenlerle irtibata geçilmediği, yalnızca öğrencilerin staj yerine gidip gitmedikleri ile sınırlı kaldığı görülmektedir.

*“Her hafta görüntülü aradılar. İşletme ile görüşmüyorlar etrafi gösterme hangi iş üzerinde çalıştığında konusunda onları soruyorlar.” G35*

*“Denetime gelen olmadı çok uzak diye sürekli arandım telefonla. Sonuçta denetim işyerinde mi değil mi. İşletmeyi aramadılar beni aradılar.” G34*

*“Okuldaki hocalar geldiler 2 3 haftaya bir geldiler denetime. İşletmecileri değil de bizi denetlediler ne yapıyoruz burada mıyız?” G38*

Denetimlerde dikkat edilmesi gereken husus öğrencinin o işi öğrenme amacıyla o işi yaptığı mı yoksa öğrenme mahiyetinden çıkarak iş olarak mı yapıp yapmadığının tespitidir. Burada yapılan işin sayısı, tekrarının sayısı ve mahiyeti ciddi anlamda önem taşımaktadır. Bu durumun ise kısa süreli denetimlerle anlaşılabilmesi mümkün değildir. Yapılan görüşmelerde de öğrenciler tarafından da denetim mekanizmasının işlevselliğinin olmadığı düşünülüyor görülmektedir.

*“Gelip giden olmadı sadece görüntülü arayan denetlediler çok aşırı faydası yok.” G37*

*“Onlar açısından olmuştur benim açımdan faydası olmadı.” G38*

Zorunlu ve isteğe bağlı stajlar esnasında zaten denetim hiç olmadığı için öğrenciler iş gücü piyasasında yalnız kalmakla birlikte, 3+1 kapsamında yapılan stajlarda da denetimin yeterli olduğundan bahsedilemez. Zira öğrenciler işgücü piyasası içerisinde staj mahiyetinden farklı olarak sanki işletmenin bir çalışanıymış gibi çalıştırılmakta ancak ne işletmede çalışan işçilerin sahip olduğu ücret hakkına sahip olmakta da ne de sosyal güvenlik primleri uzun vadeli sigorta kollarından yararlandırılmaktadır. Bu durumun ciddi anlamda öğrencilerin sosyal güvenlik haklarının kaybı anlamına geldiği açıktır. Yukarıda da belirtildiği üzere bu denetimler yalnızca öğrencilerin devam çizelgesini kontrol etme mahiyetinde kalmaktadır. Bu durum da öğrencilerin iş gücü piyasasında staj mahiyetini aşan çalışmalar yapmasının önüne geçememektedir. Ancak özellikle görüntülü olarak aramanın öğrencileri staja devamlılık konusunda itici güç olduğu söylenebilir.

*“Sivas'ta yaptım. Görüntülü arayarak haftada 1 2 haftada bir gitmeyeceğin zaman da oluyor bunu düşünerek mecbur gidiyorsun.” G36*

*“bize denetimde şey Whatsapp'tan görüntülü arama. İşte belediyede miyiz, iş yerimizdeyiz, büroda mıyız bize sürekli denetim vardı... İlla ki ben staj görüyorum deyip başka yerde de olabilirim. Ben bin km ötedeyim. Beni en azından kontrol altında tutuyordu. Cuma günü ne zaman arıyorlar belli değil. Mecburen bu işlem yapılmış ama başıboş değil sistemli bir işlem.” G43*

Bununla birlikte bu denetimlerin yalnızca devamlılık kontrolüyle sınırlı kalması aslında zorunlu ve isteğe bağlı stajda olduğu gibi öğrencileri iş gücü piyasasında tek başına bırakmaktadır. Hatta 3+1 kapsamında olan öğrenciler bir dönem boyunca staj yapmalarından dolayı denetim eksikliğinden kaynaklı sömürüye daha uzun süre maruz kalma ihtimalleri vardır. Çünkü bu öğrenciler 4 ay gibi uzun bir süre boyunca işletmede



“çalışan” olarak kalabilmekte ve bu süreçte işletmede çalışan diğer çalışanların yapmış olduğu tüm yükümlülükleri yerine getirmekte ancak sahip olduğu tüm haklardan yararlanamamaktadır. Bunların en başında da sosyal güvenlik primleri gelmektedir. Belki de 4 ay gibi bir sürede iş gücü piyasasında yer alıp, sigorta başlangıcı yapıp tüm sigorta kollarına tabi primleri yatırabilecektir. Ancak öğrencinin, stajyer olarak gözükmeye nedeniyle yalnızca kısa vadeli sigorta kollarından yararlanabilecekler ve işsizlik sigortası ve uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan edimlerden yararlanamayacaklardır. Ancak uygulamada yaşanan denetim mekanizmasının yetersizliği dezavantajlı grup olan öğrencileri daha fazla mağdur konumuna sürükleyebilmektedir.

Genel olarak zorunlu, isteğe bağlı staj ya da 3+1 iş başı eğitimi olsun, adı ne olursa olsun staj yapan üniversite öğrencilerinin stajları esnasında ciddi bir denetim eksikliğinin olduğu görülmektedir. Üniversite öğrencilerinin stajları esnasında denetim mekanizmasının eksikliği öğrencilerin stajlarının verimliliğine olumsuz etki yaptığı gibi, yukarıda da incelendiği üzere emek sömürüsüne maruz kalmalarına ve işçi gibi çalışmalarına da neden olabilmektedir.

*“Oradaki işçi ile benim çok bir farkım yoktu. Dediğim gibi sabah 8 akşam 5 ben de onlarla aynı eforu sarf ediyordum” G10*

İşverenler de üniversiteler tarafından stajyerlere yönelik herhangi bir denetim mekanizmasının olmadığını bilmekte, bu nedenle öğrencileri kendi ihtiyaçları doğrultusunda kullanabilmektedir. İşverenlerin öğrencileri staj programı dışında kendi işleri için çalıştırdığı bir nevi, ucuz iş gücü olarak gördüğü görülmektedir. Güzel’in Turizm öğrencilerin staj dönemi isteklendirmelerine yönelik yapmış olduğu çalışmada turizm sektöründe staj yapan öğrencilerin sorunlarının en başta ucuz iş gücü olarak görülmeleri olduğunu belirtmektedir. Çalışma kapsamında öğrencilerin diğer personeller kadar çok çalışması karşılığı olan ücreti alamamalarının da tatminsizliğe yol açtığı daha en baştan sektörden uzaklaştıkları tespit edilmektedir (Güzel, 2010: 3420). Aymankey ve arkadaşları ile Tekbaklan’ın çalışmaları da turizm eğitiminde staj süresince stajyerin ucuz işgücü olarak görüldüğü tespitlerini içermektedir (Aymankey ve arkadaşları, 2013, Tekbaklan 2015). Turizm sektöründeki çalışmalarda bu yönde bulguların olması denetim eksikliğinin fazla hissedilebilir alanlar olmasından da kaynaklanmaktadır. İncelenen çalışmalar da aslında çalışma kapsamındaki bulgulara benzemektedir. Aydemir’in Süleyman Demirel üniversitesi bünyesinde yaz stajını tamamlamış 158 öğrenciyle yapmış olduğu anket çalışmasının bulguları arasında da

denetim mekanizmasının önemi vurgulanmaktadır. Çalışma kapsamında ankete katılan öğrencilerin %44,9'unun stajın daha etkin olması için denetim mekanizmasının olmasını istediğini belirtmiştir (Aydemir, 2016: 41). Uzun'un (Uzundan aktaran Aydemir, 2016: 41). Düzce'de Peyzaj mimarlığı öğrencileri ile yapmış olduğu anket sonuçlarında da öğrencilerin %83,3'ünün stajlarda denetim mekanizması olmasını talep ettikleri bulgulanmıştır. İrtibat ve denetim mekanizmasının eksikliğinin işverenlere öğrenciler üzerinde geniş bir hakimiyet alanı taşıdığı görülmektedir. Bu nedenle işletmelerin öğrencilerin stajlarının okul tarafından denetlendiğinin bilinmesinin, öğrencilere yaklaşım hususunda daha verimli sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir. Zira yaşanabilecek denetim yetersizliğinden kaynaklı olarak bu öğrencilerin iş gücü olarak kullanılma riski bulunmaktadır.

Benzer bir biçimde Amerika Birleşik Devletleri'nde staj esnasında öğrencilerin yaşadıkları sorunlara yönelik çözüm yollarından biri olarak stajyerlerin yapmaları istenilen görevlerin denetimden geçirilmesi ne kadar değerli tecrübe bilgi edindikleri hususu ile işverenlerin faydalarının neler olduğu denetlenmesi önerilmiştir. İşverenin staj programlarından önce yükümlülüklerini ne derece yerine getirdiği, stajyerler olmasaydı, mevcut personelden birinin işi yapmak zorunda kalacağı ya da işverenin görevleri yerine getirmek için ek çalışanlar işe almak zorunda kalıp kalmayacağı gibi hususlar değerlendirilmesinin de gerektiği belirtilmektedir (Klemm, 2006).

Stajyer öğrencilerin denetim mekanizmasının işlevselliğinin olmamasından kaynaklı olarak stajyer mahiyetinden çıkarak işçi gibi çalıştırılma risklerinin olduğu görülmektedir. Söz konusu sorunun çözülmesi için atılması gereken ilk adım stajlardaki denetim mekanizmasının yeniden gözden geçirilerek etkin hale getirilmeye çalışılmasıdır. Stajın etkin hale getirilmesinde denetim mekanizmasının etkisinin artırılmasının öğrenciler tarafından istenilebileceği düşünülmele birlikte yapılan görüşmelerde bu durumun öğrencilerde beklenildiği kadar olmadığı görülmektedir. Bu durumun en önemli sebeplerinden birinin üniversite öğrencilerinin staj yeri bulmakta yaşadıkları zorluklar olduğu düşünülmektedir. Türkiye'deki yasal düzenlemeler işverenlere stajyer öğrenci kabul etme yükümlülüğü yüklediği için, öğrenciler staj yeri bulmakta zorluk çekmektedir. Üniversiteler tarafından sigorta primleri yatırılarak, işverenlerin stajyer öğrenci kabul etme yönünde teşvik edilmeye çalışılsa da, işverenler stajyer öğrencilerin günlük işleyişi bozabileceği, stajyer takibi için eleman görevlendirmesi gerekmesi gibi dolaylı maliyetler yönünden stajyer öğrenci kabul etmeye yanaşmamaktadır (Kuzgun, 2013: 4). Zorunlu ve isteğe bağlı stajda da,

öğrenciler kendi staj yerlerini kendileri bulmak zorunda kalmaktadırlar. Staj yeri bulmakta zorlanan öğrencilerin önceliği staj yapacak işletme bulma olduğu için denetim mekanizmasının gerekliliği bu yönüyle çok fazla irdelenememiştir.

Görüşmeciler tarafından her ne kadar belirtilmemiş olsa da denetim mekanizmasının olmayışının en büyük sorunu öğrencilerin iş gücü piyasasında stajyer öğrenciden çıkarak işçi mahiyetine gelebilecek şekilde iş gücü piyasasında yer almaları durumunda çok ciddi hak kayıpları yaşama olasılıklarının bulunduğu düşünülmektedir. Öğrenci aynı işyerinde işçi statüsü ile çalışan kişi ile aynı standartlarda ve koşullarda emek harcayacak olup, ancak o kişinin yararlandığı sosyal sigorta edimleri ve ücret olanaklarından yararlanamayabilmektedir. Bu durumda ciddi anlamda bir emek sömürüsü anlamına gelmektedir. Ancak görüşmeler neticesinde öğrencilerin çoğunluğunun hak sahibi olma bilinçlerinin yetersiz olduğu bu nedenle staja yalnızca tecrübe kazanmak amacıyla baktıkları bu nedenle zaten hak kaybını baştan kabul ettikleri ya da bu hak kaybının bilincinde olmadıkları görülmektedir. Staj yapan öğrencilerin hepsinin staj yerindeki diğer çalışanlarla aynı saatlerde çalıştıkları hatta bazı durumlarda çalışanlardan daha fazla emek sarfettikleri görülmektedir. G8'e staj yaptığı yerdeki işçilerle aynı şekilde mi çalıştığı sorulduğunda şu ifadelere yer vermektedir ;

*"Tabi, Tabi Evet."* G8

*"Sabah 08.00 -17.00-18.00 gibi bitiyordu. İşçiler kadar çalışıyordum."* G9

Stajın verimliliğine yönelik olmayan denetim, aynı zamanda öğrencileri staj programı dışında işler yapmaya itmekte bir nevi getir-götür işlerine maruz bırakmaktadır.

*"...üniversiteler bunu zorunlu tutuyorsa en azından bilgilendirmesi gerektiğini düşünüyorum. Staj yapan insanların getir götür işleri yaptırılmaması gerektiği konusunda. Bunun hakkında işyerlerine belki bir bilgilendirme yapabilir. Biz derste şunları gösteriyoruz sizde bunlara yönelik şeyler yaptırın hani stajyerlerimize gibi aralarında bence bir bilgilendirme geçmeli."* G8

Bu durum sadece Türkiye'de yaşanan bir sorun olmaktan ziyade dünya çapında da öğrencilerin yaşadıkları sorunlardan biri haline gelmiştir. Amerika'da staj yapan Kyle Grant 2014 yılında çalıştığı müzik şirketine dava açarak gündeme gelir. Kyle Grant Warner adlı müzik şirketinde staj yapmakta iken zamanının çoğu kendi endüstri alanında değil, patronlarının öğle yemekleri, kuru temizleme işleri, kahve getir- götür gibi işleri ile geçmektedir (Klinger, 2016). Bu çalışma üniversite öğrencilerinin

dünyanın her yerinde ne kadar emek sömürüsüne açık olduğunu gözler önüne sermektedir.

Son olarak belirtilmesi gerekir ki stajyer öğrenciler denetim mekanizmasının işlevsizliği nedeniyle ucuz iş gücü olarak görülmekte ve işçi gibi çalıştırılmaktadırlar. Bu durum öğrencilerin sosyal güvenlik ve iş kanundan kaynaklı hakları nedeniyle mağduriyetlerine yol açtığı belirtilmiştir. Denetim mekanizmasının eksikliğinin stajyer öğrencilerin çok ağır koşullarda çalışarak ölmelerine dahi neden olabilmektedir. 16.07.2019 tarihli bir haberde, Deniz Ulaştırma ve İşletme Mühendisliği öğrencisinin, stajı esnasında 20 saate yakın çalıştığı, çok ağır koşullarda çalıştırılması ve tehlikeli işler yaptırılması nedeniyle öldüğüne dairdir.<sup>45</sup> Bu ve benzeri haberlerin artmaması için stajlardaki denetim mekanizmasının işlevsel hale getirilmesi gerekmektedir.

#### **3.4.2.1.3. Staj Esnasında Öğrencilerin Stajla İlgisi Olmayan İşlerde Çalıştırılması**

İş gücü piyasasını yakından tanımak isteyen, tecrübe edinmek için staj yapmak isteyen öğrenciler daha yolun en başında zorluklarla karşılaşmaya başlamaktadır. Staj yapan öğrencilerin tecrübe motivasyonu ile hareket ederken stajlarından bekledikleri verimi alamadıkları görülmektedir. Türkiye'deki staj uygulamasında işletmelerin yükümlülüklerinin olmaması, üniversite-işletme işbirliğinin belirli ve kontrol edilebilir program dahilinde olmaması stajdan verim alabilmeyi tamamen öğrencilerin kişisel çabaları ve işletmedeki personel faktörüne bağlı kılmaktadır (Sağlam, 2011: 161). Bu durumda öğrencinin isteğinin ve çabasının etkili olduğu düşünülse de en önemli faktör işletmelerde olmaktadır. Öğrencilerin zorunlu ya da isteğe bağlı stajyer olmaları da durumu değiştirmemekte, stajın verimli geçmesi tamamen işletmeye ve öğrencilerin staj yaptığı birimde çalışan kişilere bağlı olarak değişmektedir. Staj yeri bulmakta sorun yaşayan öğrenciler, staj yeri bulsalar da bu sefer staj yapacak işletmenin stajları esnasında kendilerine yönlendirebilecek eğitim personeline sahip olmaması durumu ile karşı karşıya kalmaktadır (Sağlam, 2011: 161). Görüşmecilerin stajlarının verimli geçmesinin işletmenin tutumuyla birlikte aynı zamanda staj yapacakları birimdeki kişilerin de önemli olduğu görülmektedir. Öğrencilerin staj esnasında stajlarını denetleyen bir mekanizmanın olmaması da işletmeleri tamamen keyfi uygulamalara bırakmaktadır. Staj yapan öğrencilerin hepsinin staj yerindeki diğer çalışanlarla aynı saatlerde çalıştıkları hatta bazı durumlarda çalışanlardan daha fazla emek sarfettikleri

<sup>45</sup> <https://www.birgun.net/haber-detay/stajyer-mustafa-koc-olmedi-olduruldu.html> (25.07.2019)

görülmektedir. Yine bunun yanında öğrencilerin staj programı ile ilgisi olmayan işler yaptığı da görülmektedir.

*“Aslında ben hiç getir götür işleri yapmadım fotokopi falan tek tük yaptım öğrenmek için. Staja başladığım zaman benim şansuma benimle ilgilenecek olan kişi tatile çıktı o yüzden pek verimli geçmedi benim açımdan. 20 iş günü sürdü. İsteğe bağlı diye pek bişi göstermediler ben bir soru sorduğumda cevaplayacak kimse yoktu. Bekledim kendi kendime uğraştım internet üzerinden sertifika almak için onun sınavları ile uğraştım” G9*

Bir başka isteğe bağlı staj yapan görüşmeci ise işletmenin tavrına bağlı olarak stajının verimli geçtiğini belirtmektedir.

*“Tamamen hepsi işi öğretmek amaçla yapıldı nasıl söyleyeyim yok bu evraklar buraya gidecek bunları götür gibisinden değil genellikle işe destek olmak amaçlı çok yoğun çalışıyorlardı onlara bir şekilde destek olmaya çalıştım. 1 haftalık bir alışma sürecinden sonra şu şu yapılacak denildikten sonra onları halletmeye çalıştım çok öyle koştur koştur getir götür işi olmadı açıkçası. Genel olarak iş sağlığı yok insan kaynakları psikolojisinde uygulamalı yaklaşım adı altında bir dersimiz vardı onda kişisel envanter kişilik analizi gibi teorik olarak görmüştük dersleri onları çok yoğun kullandım açıkçası ücret dersini çok ücret dersinden hatırladığım şeyleri çok yoğun kullandım sigorta olarak işçinin işe girişi işten çıkışı iş feshi şeyleri teorik olarak biliyordum orda uygulamalı olarak gördüm.” G11*

Bu durum görüşmecilerden birinin 2 farklı işletmede yaptığı stajı karşılaştırması ile de açık bir biçimde gözler önüne serilmektedir.

*“İlk staj yaptığım yerde dersle okulla ilgili hiçbir şey görmedim. Getir götür işleri güvenliğe git gel güvenlikten postaneden gelen şeyleri al gel. Fotokopi çek su getir. ilk sene hep böyleydi hatta o kadar boş vaktim oluyordu ki uyukluyordum. Hiç iş vermiyorlardı. Ama... Tekstil deyken gerçekten çok iyiydi. Bölümümle alakalı şeyleri gösterdiler mesela bordrolama sistemi iş görüşmesi mülakatlarına girdim birçok şey yaptım. İşletmeden işletmeye değişiyor.” G8*

Bu nedenle üretim sürecine fiilen katılarak teorideki bilgilerini uygulama ile pekiştirmesi gereken öğrencilerin stajlarının, uygulamadan ziyade yan ek işler yaparak ya da gözlem olarak geçtiği görülmektedir (Sağlam, 2011: 161).

*“Kalite kontrol mühendisi yanında çalıştım onların verilerini düzenledim yardım ettim. Zaten şey diyorlar her yaz stajyer alıyoruz bunlar zaten stajyerlere bıraktığımız işler. Zaten onları kendileri yapmıyor her yaz gelen stajyere yaptırdıkları işler.” G1*

*“Stajyer zaten öyle çok bişi olmuyor getir götür git gel öyle mühendis havan yok yani” G4*

*“Ben çok bir iş yapmadım genelde yatırdılar beni genelde stajyeri ayak bağı gibi görüyorlardı. Sürekli arkasından koşacaksın seni çağırıyorlar. Yani 4 ay benim zorlu geçmedi genellikle masada oturdum diyebilirim Çok fazla bir şey görmedim işin kendisini görmedim.” G38*

Denetim mekanizmasının eksikliği aynı zamanda öğrencileri staj programı dışında işler yapmaya itmekte bir nevi getir-götür işlerine maruz bırakmaktadır. Görüşmecilerin büyük çoğunluğunun staj programı dışında olan işlerde çalıştığı görülmektedir. Bektaş ve Tuğay (2016), da çalışmalarında stajyerlerin ayak işleri olarak tabir edilen stajla ilgili olmayan işlerin yaptığını bulgulamışlardır. Stajın öğrencilere katkısının olabilmesi için çay dağıtmak, fotokopi çekmek gibi stajla bağlantısı olmayan getir götür yapmak işlerinin öğrencilere yaptırılmaması gerekmektedir (Kuzgun, 2013: 4). Sorun, Türkiye’de yaşanan bir sorun olmaktan ziyade dünya çapında da öğrencilerin yaşadıkları sorunlardan biri haline gelmiştir. Daha önce belirtilen ABD’de staj yapan Kyle Grant bunun örneğidir (Klinger, 2016).

*“Yani her şeyi de yaptık fotokopisinden bahçede çöp toplamasına kadar onlar değil de kendi insanın kendi şeyi.” G36*

*“Dedikleri her işi yaptım fotokopi çekmek daha değişik şeyler de yaptım....” G37*

*“Yer süpürdüm tuvalet temizledim alakasız” G19*

*“Tabi illa ki uğraştım illa fedakârlık tarzında muhasebe kartları oluyordu kimse olmuyordu götürüver diyordu götürüyordum mecbur değildik ama yapıyorduk.”G31*

*“(Güldü) İŞKUR’ da 2 departmanda çalıştım işsizlik sigortası ile kurslar birimde çalıştım açıkçası çok bir şey yapmadım oradakilerin de belki vakti yoktu bana bir şeyler öğretmeye sadece dosya düzenledim fotokopi çektirdim klasik. Fabrikadaki stajımda da yine dosya düzenledim işçilerin giriş çıkışını yapmıştım Excel’den onun dışında ekstra bir bilgi vermediler. Ne yapacağıma dair şuan hiçbir bilgim yok staj yapmış olsam da. İş hayatında ne yapacağımı kesinlikle bilmiyorum. Benden faydalanmak da istemediler çay doldurdum sadece.” G11*

Ancak öğrencilerin çoğunluğunun staj harici yapılan işletmelerde yaptıkları işlere çok fazla olumsuz gözle bakmadıkları, yapılabilecek işler olarak gördükleri görülmektedir.

*“Staja çıkan öğrencilerin staj evraklarını düzenliyoruz anket yapıyoruz zaten bölümümüzle alakalı onları arıyoruz evrakları eksikse tamamlamaları söylüyoruz. Ufak işler oluyor tabi ki her yerde oluyor aslında her çalıştığımız yerde olur illa ki.” G22*

*“İlgi alanım neyse onları sistemde kontrol etme faturaları kontrol etme. Yeri geldi onu da yapıyorsun ama genelde işim neyse onu yaptım. Emek sömürüsü hissettin mi? Yoo” G47*

Görüşmecilere staj programı dışında işler yapıp yapmadıkları sorulduğunda çoğunluğunun öncelikle hayır cevabını verdikleri daha sonra ise bazı ufak-tefek olarak nitelendirecekleri işleri yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu durumda aslında öğrencilerin genç olmalarından kaynaklı olarak bu işleri yapmayı kendilerine yük görmemeleri ile ileride iş gücü piyasasında yer almak istemelerinden dolayı işletmeye kendilerini beğendirme motivasyonu ile hareket etmelerinden de kaynaklanmaktadır.

*“Yok, hayır evrak işleri imza mühür kaşe gibi onlara yardımcı oldum.” G27*

*“Kendi yerimiz gibi çalıştık ne kadar kendini gösterirsen o kadar iyi.” G33*

*“...Yok, hayır yönetim kurulu başkanının sicil kaydını getirip götürmüştük muhasebeden bir stajyer vardı onunla beraber gitmiştik para almıştık çekmiştik bankadan sicil kaydını aldık o kadar.” G7*

*“Tamamen hepsi işi öğretmek amaçla yapıldı nasıl söyleyeyim yok bu evraklar buraya gidecek bunları götür gibisinden değil genellikle işe destek olmak amaçlı çok yoğun çalışıyorlardı onlara bir şekilde destek olmaya çalıştım.”*

G11

Ancak bu durum öğrencilerin getir götür işleri yaptırılarak emeklerinin sömürülmesine yol açtığı gibi yukarıda da incelendiği üzere stajyer mahiyetinden çıkarak işçi gibi çalıştırılmalarına da yol açabilmektedir. Karadeniz’in çalışması da stajın müfredatta belirtilen sınırların dışına çıkarak stajyer öğrencilerin işçi gibi çalıştırıldığına yönündeki tespitimizi desteklemektedir (Karadeniz ve Karadeniz, 2016: 799). Amerika Birleşik Devletleri örneğinde de benzer durum görülmektedir. Bazı stajyerler, işverene yapılması gereken işi yapabileceklerini ispatlayarak kalıcı bir pozisyon elde etmeyi umarken, işveren aynı zamanda stajyerin iş için gerekli becerilere, niteliklere veya niteliklere sahip olup olmadığını değerlendirme yeteneğini de edinir (Mazurak, 2013).

Çalışmada incelendiği üzere görüşmelerde öğrencilerin staj adı altında işletmede çalışan diğer kimseler gibi çalıştıkları gibi staj programı ile ilgisi olmayan işlerle de çalıştırıldıkları görülmektedir. Bu konuda irdelenmesi gereken iki durum

bulunmaktadır. Birincisi yukarıda da incelendiği üzere denetim eksikliğinden kaynaklı olarak işverenlerin ihtiyaçları doğrultusunda stajyerleri kullanmaları, emeklerinden yararlanmalarıdır. İş ilişkisi içerisinde işçisine karşı yaptırılamayacağı bir takım işleri güvencesiz konumda olan stajyer üzerinde hakimiyet kurarak yaptırabildiği görülmektedir. Çin’de stajyer öğrenciler üzerine yapılan bir araştırmada; hem stajyer öğrenciler hem de öğretmenler görüşülerek yapılan çalışmada, öğrencilerin stajyerlerin artan güvencesiz işgücünün ayrı bir kaynağı haline geldiğini, stajyerlerin çalışma koşulları incelendiğinde eğitim ve tecrübe kazanmak için değil çalışmak için fabrikalara gönderildiğinin görüldüğü belirtilmektedir. Çalışma kapsamında çıkan en önemli bulgular, öğrencilerin daha ucuz ve esnek istihdam edilebilmesi, her işe daha hızlı uyum göstermeleri ve iş hukuku kapsamı dışında olması nedeniyle işverenler tarafından üstlerinde hakimiyet kurulduğudur. Çalışmanın sonucunda stajyerlerinin staj yaptıkları şirketler ve okuldaki denetmenleri olmak üzere iki patron için çalışmak durumunda kaldığı tespitinde bulunulmuştur (Smith ve Chen, 2015). İncelenen çalışma stajyerlerin tüm dünya kapsamında ucuz iş gücü olarak görüldüğünü göstermektedir.

İkinci olarak üzerinde durulması gereken bir husus da öğrencilerin bu konuda yeterli düzeyde duyarlılıklarının gelişmemiş olmasıdır. Bu durumun yansıması stajın verimliliği hakkında yapılan görüşmelerde de kendisini göstermiştir. Belki de şaşırtıcı bir biçimde öğrencilerle yapılan görüşmelerde stajın daha verimli geçmesi için en çok öne çıkan önerinin stajın kendilerine staj programından bağımsız işler yaptırılmasının eleştirilmesinden ziyade işletmelerde stajyer olarak teorik bilgilerinin uygulamalarının görülmesi yönünde bir algı olmasının faydalı olacağı yönündedir. Ancak bu konuda birkaç görüşmeci diğer görüşmecilerden farklı olarak stajın iş yüklemek olarak değil iş öğretmek şeklinde olması gerektiğini vurgulamaktadır.

*“Stajların stajyere daha çok iş bindirmek yerine öğretmek amacıyla olması daha çok hoşuma gider. Çoğunlukla üstüne iş yükleyerek yapılıyor biraz da iş yükleme değil de iş öğretme amacıyla yapılırsa daha güzel olur” G5*

*“Önerebileceğim tek şey üniversiteler bunu zorunlu tutuyorsa en azından bilgilendirmesi gerektiğini düşünüyorum. Staj yapan insanların getir götür işleri yaptırılmaması gerektiği konusunda. Bunun hakkında işyerlerine belki bir bilgilendirme yapabilir. Biz derste şunları gösteriyoruz sizde bunlara yönelik şeyler yaptırın hani stajyerlerimize gibi aralarında bence bir bilgilendirme geçmeli. Nasıl söyleyebilirim bence işverenler ya da oradaki staj birimindekiler kişiler bunlar gelecek 20 gün sonra nasıl olsa gidecek ufak tefek işleri yapturalım sonra da gönderelim bence bunun ortadan kaldırmaya yönelik bir*



*şeyler olabilir mevzuat olarak. Bütün öğrenciler orda gerektiği işi yapmalı çünkü sonuçta biz bu işi ileride asıl olarak yapacağız şimdi stajyeriz ama geleceğe hazırlanmak için yapıyoruz. Öyle düşünüyorum.” G7*

#### **3.4.2.1.4. Stajyer Öğrencilerin Ücret Ve Sosyal Güvenlikleri ile Emek Sömürüsü İlişkisi**

Öğrencilerin staj esnasında denetim mekanizmasının işlerliğinin eksikliğinin aynı zamanda emek sömürüsüne yol açabilme tehlikesinin olduğu belirtilmektedir. Öğrencilerin gerek staja gitmeden önce staj hakkında bilgilendirilmemeleri gerekse stajda tam olarak yapacakları işlere vakıf olamamaları, ve aslında stajları esnasında geri dönüş yapabilecekleri ya da irtibat içerisinde olabilecekleri bir birimin olmaması uygulamada olan stajyerlerin öğrenci vasfından çıkarak işçi mahiyetine gelebilecek kadar çalışmalarına yol açmaktadır.

Burada dikkatleri çeken en önemli husus da bu öğrencilerin işçilerden farklı olarak kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmaları ayrıca çoğu durumda ücret dahi almadan çalışmalarınıdır. 6111 sayılı kanundan önce staj yapan üniversite veya yüksek okul öğrencileri 3308 sayılı kanuna tabi olmadıklarından ücret hakkına sahip değildiler. 6111 sayılı kanunla beraber Mesleki ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumları yeniden tanımlanarak yükseköğretim öğrencilerinden staj yapanlar da 3308 sayılı kanuna tabi hale gelmiştir (Kayakuş vd., 2017: 134).

Ancak staj yapan tüm üniversite öğrencileri 3308 sayılı kanun kapsamında değildir. Mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları öğrencileri 3308 sayılı kanun kapsamında olup, ücret almaya hak kazanırken, 3308 sayılı kanun kapsamında olmayan yükseköğretim kurumu öğrencileri staj yapsalar dahi ücret almaya hak kazanamayacaklardır.

Yasal düzenlemelere göre, Yükseköğretimleri sırasında zorunlu staja tabi olan ve teknik eğitim yapan meslek yüksekokulları öğrencileri ve Teknik fakülte öğrencilerinin 3308 sayılı kanun kapsamında olup ücrete hak kazanabilmektedir (Kayakuş vd., 2017: 134). Stajyer öğrencilere ödenecek ücretler sözleşme ile tespit edilir. Ancak tam bir sözleşme serbestliğinden bahsedilemez zira 3308 sayılı kanun kapsamında ödenecek ücretler belirlenmiştir. Buna göre üniversiteli stajyer öğrencilere iş yerinde 20 ve üzeri personel çalışıyorsa asgari ücretin net tutarının %30undan, 20'den az personel çalışıyorsa %15'inden aşağı ücret ödenemeyecektir (Kayakuş vd., 2017: 135). Ancak yükseköğretim kurumu tarafından zorunlu olmayan, teknik bir fakülte

olmayıp, okulun uygun görmesi halinde staj yapan öğrenciler her ne kadar sigorta kapsamında olsalar da 3308 sayılı kanun kapsamında olmadıklarından ücrete hak kazanamadığı belirtilmekteydi (Kurt, 2011: 136, Özdamar ve Çakar, 2013: 203, Kayakuş vd., 2017:134). Örneğin; İktisadi İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerine staj yapmaları okul tarafından uygun görülse dahi bu fakülte teknik eğitim vermediğinden 3308 kapsamında olmayıp, dolayısıyla ücret ödeme zorunluluğu da bulunmadığı belirtilmektedir. Ancak bu öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile sağlık sigortası üniversiteler tarafından yapılmaktadır. Ancak doktrinde Kurt ve Çavuş, 6764 sayılı kanunla birlikte artık isteğe bağlı staj yapan öğrencilerin de 3308 sayılı kanun kapsamında ücret güvencesinde olduklarını belirtmektedir (Kurt ve Çavuş: 2018). Ancak doktrindeki Kurt ve Çavuş'un bu görüşün uygulamada henüz karşılık bulduğundan bahsedilememektedir.

Stajyerlere ödenecek ücret hususunda doktrinde ve uygulamada netlik bulunmamaktadır. Burada en büyük sorun 3308 sayılı kanunla 5510 sayılı kanun arasında metnin ele alınışından kaynaklı çelişkidir. Mesleki ve teknik eğitim fakültesi olmamasına rağmen okulları tarafından staj yapması uygun görülüp işletmelere gönderilen öğrencilerin, 5510 ve 3308 sayılı kanun kapsamında sigortalılıkları yapılırken, aynı zamanda 3308 kapsamında teknik fakülte değil denilerek ücrete hak kazanamamaları tamamen mevzuattan kaynaklanan bir çelişkidir. Kurt ve Çavuş,(2018) 6764 sayılı kanun değişikliğinden sonra 3308 sayılı kanun kapsamında staj kavramının genişlediğini belirtse de 3308 sayılı kanunun lafzından tam olarak böyle bir yorum çıkmamaktadır. Burada en büyük eksiklik kavramların oturmamış olmasından kaynaklıdır. Ancak karşımıza çıkan bir diğer çelişki ise eğer bu öğrenciler 3308 sayılı kanun kapsamında olmayıp ücrete hak kazanamıyorlarsa kısa vadeli sigorta kolları neden okul tarafından yatırılmaktadır? 6764 sayılı kanun değişiklikle beraber staj kavramının genişlediği görüşüne katılmamakla birlikte, okulları tarafından staj yapması uygun görülen üniversite öğrencilerin ücrete hak kazanamayacakları yönündeki doktrindeki görüşe de katılmak mümkün değildir.

Stajlere ücret ödenip-ödenmeyeceği, ödenecekse hangi stajyerlere ödeneceği konusunda gerek doktrinde gerekse uygulamada bu kadar ciddi bir karışıklığın mağduru en çok da öğrenciler olmaktadır. Uygulamada bu karışıklıktan en çok işletmeler faydalanmakta, işverenler açısından stajyer öğrenciler ucuz iş gücü olarak görülmektedir (Kuzgun, 2013: 4).

Sözkonusu durum yalnızca Türkiye’de de değil genel olarak üniversite öğrencilerinin dünya içerisinde maruz kaldıkları bir muamele olarak görülmektedir. Amerika’da Büyük bir televizyon ağı 75 stajyeri haftada 50 dolar gibi ücretler karşılığında çalıştırmakta ve stajyerler bireylerle görüşme, üretim gibi düzenli çalışanların çalışmalarını yerine getirmekte de olduğundan giderek daha fazla işverenin stajyer çalıştırması şaşırtıcı olmamaktadır (Mazurak, 2013). Çin’de ise durum daha farklı olmamakla birlikte aslında daha olumsuzdur. Çin hükümeti düşük maliyetli iş gücü arzı elde etmek için meslek okullarını şirketler için bir nevi taşeron olarak kullanmaktadır. Bu sermaye devleti-okul ittifakında, öğrenciler işyerinde stajyerlik kimliğinde sermaye çıkarlarına hizmet eder hale gelmiştir. Çin politikasında yabancı yatırımı cezbetmek için yoğun bir rekabet bulunmakta olup, bu uğurda öğrenci hakları ve çıkarları da feda edilmektedir. Devlet kazançlarını en üst düzeye çıkarmak ve işletmeleri cezbetmek için eğitim ve emek kurallarını yok sayacak şekilde düzenlemeler geliştirmektedirler. Bu da, Çin'in kendine özgü devlet kapitalizminin önemli bir yönü olarak kendini göstermektedir. Çin hükümetinin öğrenci stajı –politika dengesinde başarısız kaldığı söylenebilir (Chan vd., 2015).

Türkiye’de bu durumun yansıması stajyer öğrencilerle yapılan görüşmelerde de açık bir biçimde ortaya çıkmaktadır.

*“Staj yaparken ücret almadım iki yerden de sadece bir yerde fabrikadaki stajımda yine tartışma konusu oldu ücret alıp almayacağım okul arandı staj birimini aradılar vermek zorunda mıyız diye isteğe bağlı stajda diye staj birimi de vermek zorunda değilsiniz eğer isterseniz gönlünüzden koparsanız verebilirsiniz dediler onlar da vermedi.”G12*

Hatta bazı işletmeler öğrencilere ücret almayacaklarına yönelik taahhütnameler imzalatmaktadır. Bu taahhütnamelerin hukuken bir geçerliği bulunmasa da öğrencilerin hukuka erişim olanaklarının zorluğu düşünüldüğünce, ücret talebi noktasında caydırıcı olabilmektedir.

*“Ücret almadım.10 iş günü çalıştım. Ücret için taahhütname imzalattılar. Bir paragraf bir şey.” G1*

Staj esnasında öğrencilerin ücret alamamaları durumu zorunlu ya da isteğe bağlı staj yapmalarına bağlı olarak da değişmediği görülmüştür. İsteğe bağlı olarak, okulun uygun görmesi sonucu staj yapan öğrencilerin ücret alamadıkları görülmektedir.

*“Sabah 08.-17.18. gibi bitiyordu. İşçiler kadar çalışıyordun yani evet. Ücret ödemediler isteğe bağlı olduğu için vermiyorlar.” G9*

*“Ücret almadım. Haftalık 8 de gidip 17.00 da dönüyordum...” G10*

Yükseköğrenimleri sırasında okul tarafından zorunlu olarak staj yapması gereken üniversite öğrencilerinin de stajları esnasında ücret alamadıkları görülmüştür. Grafik Tasarım bölümü öğrencisi okul tarafında zorunlu staj yaptırılrsa da ücret alamamaktadır.

*“Stajımı yaptım... Okul zorunlu stajı... Staj esnasında ücret verilmedi...” G20*

Grafik tasarım bölümünün 3308 sayılı kanun kapsamında teknik eğitim veren yükseköğretim kurumu olmadığı düşünülse dahi, teknik eğitim veren fakülte öğrencilerin (İnşaat Mühendisliği- Biyomedikal Mühendislik) de zorunlu olan stajları esnasında ücret alamadıkları görülmektedir.

*“En son yaptığım stajda yaptım 3 aylık stajımız var oda yaptım onlar da almadım. İşletmenin ücret vermesi gerekiyordu resmi anlamda ücret almadım öyle söyleyeyim. Normalde adam vermese vermeyebilirdi sıkıntı yok.” G19*

*“Ücret almadım.” G1*

Görüşmeler esnasında öğrencilerin staj yaptıkları yerde çalışan diğer çalışanlarla aynı mesai saatleri ve aynı koşullarda çalıştıkları ancak buna rağmen sosyal sigorta ve ücret hususunda farklı muameleye tabi tutuldukları görülmüştür. Kendisi ile aynı işi yapan, yanında çalışan kişi uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmakta ve en az asgari ücret düzeyinde ücret almakta iken, staj yapan öğrenciler sadece staj yaptıklarından dolayı kısa vadeli sigorta kollarından yararlandırılmakta ve çoğunlukla ücret de alamamaktadırlar. Bu durumun ciddi anlamda emek sömürü anlamına geldiği düşünülmektedir.

Öğrencilere stajları esnasında ücret ödenmemesinin sebeplerinden birinin mevzuatta bu konuda yeterli ve açık bir düzenleme olmaması söylenebilir. Mevzuattaki bu konuda açık ve net zorlayıcı bir hükmün olmaması işverenleri ücretsiz olarak stajyerlerin iş gücünden faydalanmasına neden olmaktadır. Daha önce de incelendiği üzere konuyla ilgili olarak gerek öğrencilerin gerekse işverenlerin ve hatta üniversitelerin de yeterli bilgi sahibi olmaması bir başka sebep olarak gösterilebilir. Mevzuatta üniversite öğrencilerinin durumu gri bir alandır. Bu aynı zamanda uygulamada da belirsizliğe yol açmaktadır. Tabi ki bu durumun en çok mağduru yine dezavantajlı grup olarak nitelendiren öğrenciler olmaktadır.

*“Genelde inisiyatife bağlı diyorlar ama sınıfta duyduğum kadarıyla İŞKUR belli bir miktar ödeyebiliyormuş bunu bilmeyen bir işverenin yanında çalıştım ben de ve bir ücret talep edemedim zaten bununla ilgili araştırmalarım da*

*sürüyor geriye dönük 6 aylık bir periyotta böyle bir ücreti talep etme hakkım var araştırmalarım devam edebiliyor. Dediğim gibi bilgi eksikliğinden dolayı aslında normal bir işçi ile aynı statüde değiliz. Yani direkt tam verilmesi. Yani.. Normal bir işçiye verilen ücret kadar ücret olmasa da tabii ki de bir emeğinin karşılığı olan bir ücreti almayı hak ediyorlar, ediyoruz.” G10*

Görüşmecilerle yapılan mülakatlarda çoğunlukla ücret hususunda aslında işverenler, üniversiteler ve hatta öğrenciler tarafından da tam olarak yeterli bilgiye sahip olunmadığı görülmüştür. Gerek öğrencilerin gerekse üniversitelerin bu konuda yetersiz bilgiye sahip olması iş gücü piyasası karşısında staj yapan öğrencileri savunmasız bırakmakta ve bu anlamda emek sömürüsüne açık hale getirmektedir.

*“Staj yaparken ücret almadım iki yerden de sadece bir yerde fabrikadaki stajımda yine tartışma konusu oldu ücret alıp almayacağım okul arandı staj birimini aradılar vermek zorunda mıyız diye isteğe bağlı stajda diye staj birimi de vermek zorunda değilsiniz eğer isterseniz gönlünüzden koparsanız verebilirsiniz dediler onlar da vermedi.(güldü)” G12*

Görüşmeciler arasından isteğe bağlı ve zorunlu staj yapanlardan yalnızca 3 kişi staj esnasında ücret almış olup, bu öğrencilerin ikisinin 3308 sayılı kanun kapsamında olmayıp, okulun uygun görmesi ile isteğe bağlı staj yapan öğrencilerdir. İki öğrencinin staj yaptığı yer de kurumsallaşmış büyük işletmeler olup, ücret hususunda teknik fakültede öğrenim görüp staj yapmaktan ziyade işletmeye göre değişiklik gösterdiği görülmektedir.

*“İlk sene yaptığımda alamadım... (firmasında) aldım. Aldığım yerin belli staj yapanlarına her ay verdiği ücret vardı ben bir şey söylemeden onlar verdi.” G8*  
*“Aldım 475 TL” G11*

3+1 kapsamında staj gören öğrencilerini işletmeler staj yapan çoğunluğunun ücret aldıkları görülmektedir.

*“545 kadar bir ücret aldım. 8 saatten 40 saat çalıştım” G21*

*“Asgari sınırın 1/3 standarttır.” G22*

*“Ücret aldım yasal.” G23*

Ancak 3+1 kapsamında olmasına ve yasal zorunluluk bulunmasına rağmen kamu kuruluşlarında staj yapan öğrencilerin ise ücret alamadıkları görülmüştür.

*“....MYO da yaptım... Almadım.” G28*

*“....Havaalanında yaptım... Almadım.” G32*

Kamu kuruluşları 3308 sayılı kanunda ödenek konur hükmüne rağmen, bütçede kendilerine ödenek konulmadığı gerekçeleriyle stajyerlere ücret ödememektedir. Bu

nedenle çoğunlukla staj için başvuran öğrencilere ya önceden ücret ödemeyeceklerini bildirmekte ya da ücret almayacaklarına dair imzalarını almaktadır.

*“Almadım. Şöyle ..... devlet müessesesi ben .....’da yapacaktım beni .....’a gönderdiler imza işleri için o zaman da oraya gittiğimde .....’ta iş güvenliği daire merkezi var orda müdür kaşeyi imzayı atarken altına dipnot düştü herhangi ücrete tabi tutulmayacak diye bana böyle söylediler bende kabul etmişim iyi bir işletme olduğu için. İşi öğrenmek için para önemsizdi.” G34*

Ancak verilen ücret yapılan iş dengesi düşünüldüğü zaman yine staj esnasında öğrencilerin diğer çalışanlar kadar çalıştıkları ancak cüzi miktarda ücret aldıkları görülmektedir.

*“Yani benim stajım benim adıma çok güzeldi. Tek dezavantajı bana giderken dedikleri sen staj yapmadın burada çalıştın bizimle birlikte sabah 8 akşam 5 olarak çalıştın ücret konusunda cömert davranabilirlerdi bence yasal olarak vermek zorunda oldukları 475 lira ama daha fazla da verilebilirdi.” G11*

Görüşmeler esnasında öğrencilerin staj yapacak işyerini zor bulmaları ve staja tecrübe edinme, iş öğrenme gözü olarak bakmalarından dolayı ücret verilmesinin daha iyi olacağını düşündükleri görülmektedir. Ancak bununla birlikte ücret alma durumları olmasa da ücretsiz de staj yapmaya devam edebilecekleri gözlemlenmiştir. Ücret konusuna emek sömürüsüne maruz kalmalarının önüne geçmekten ziyade eğer işverenler kendilerine bir ücret öderlerse stajın daha verimli geçmesini sağlayabilecek yollardan biri olarak gördükleri görülmektedir. İş tecrübesi edinmek ya da okuldaki teorik bilgilerin uygulamasını öğrenmek isteyen öğrencilerin stajlarının getir-götür olarak adlandırılan işlerle geçirmeleri en çok şikayet ettikleri hususlardan biri olduğu görülmüştür. Bazı görüşmecilerin, işverenlerin kendilerine ücret ödemesinin stajın daha etkin verimli hale getirilmesine yardımcı olacağını düşündükleri görülmektedir.

*“Valla şuaralar bizim sektör kötü. Çok işler de yok millet oturuyor sadece parada almıyoruz zaten bunun ücreti de olsa biz de isteyerek yapsak bu işi daha hoş olur. Stajyer zaten öyle çok bişi olmuyor getir götür git gel öyle mühendis havan yok yani. Belki o konuda birleşebilirsek daha güzel olabilir” G4*

*“Bence kesinlikle ücret verilmeli işverenleri de bir şeyler öğretmeye ya da bizden bir şeyler almaya teşvik edebilir Ben ücret veriyorum o zaman bir şeyler almalıyım şeklinde. Çünkü bu şekilde ciddiye almıyorlar asla kurumsal da olsa fabrika da olsa hiçbir şekilde ciddiye alınmıyoruz. Onların da işleri belki çok yoğun değildi bilmiyorum belki bu yüzden bize çok fazla önem göstermediler.*

*Fikrim ücret verilirse belki daha teşvik olur bize bir şeyler öğretilmesi açısından.” G12*

Aslında vurgulanması gereken bir husus da mezun olmadan önce öğrencilerin iş gücü piyasasının olumsuz yönlerini erkenden kabullenmiş olmalarıdır. Staj yapan öğrencilerinin önceliklerinin gerek mevzuatta gerekse iş gücü piyasasında çalışmalarının karşılığında belirli bir ücret almalarının aslında yasal hakları olduğu bilincinin çok yerleşmediği görülmektedir. Bu konuda görüşmeciler neticesinde sosyal bilimler öğrencilerinin gerek ücret gerekse sigortalıkları konusunda daha talep kâr oldukları ancak fen bilimleri öğrencilerinin bu konuda diğer öğrencilere kıyasla daha az talep kâr olduğu görülmüştür. Görüşülen sosyal bilimler öğrencilerinin bir kısmının Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümü öğrencileri olması, İş hukuku ve Sosyal Güvenlik hukuku dersleri almaları ile bağlantılı olabileceği düşünülmektedir. Bu durum da sosyal bilimler öğrencilerinde hak arama algısının daha yüksek olduğu yönünde yorumlanabilir.

#### **3.4.2.2. 2547 Sayılı Kanunun 46. Maddesi Kapsamında Üniversitede Kısmi Zamanlı Çalışan Öğrenciler**

2547 sayılı kanunun 46. maddesinde belirtildiği üzere; *“Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu tarafından burs verilenler veya burs alma şartlarını taşıyanlara öncelik verilmek suretiyle hizmetlerine ihtiyaç duyulan öğrenciler, öğrenim gördükleri yükseköğretim kurumlarındaki geçici işlerde kısmi zamanlı olarak”* çalıştırılmaktadır. Üniversitelerde kısmi zamanlı olarak çalışan öğrencilerin kanun tarafından işçi statüsünde olmadıkları ve 4857 sayılı İş Kanuna tabi olmadıkları belirtilmiştir. Bu kapsamda kısmi zamanlı çalışan öğrenci; *“Üniversitelerin akademik ve idari birimlerinde öğrenci olarak geçici işlerde çalıştırılan ve işçi sayılmayan öğrenci”* olarak tanımlanabilir (PAÜ SKS).

Kısmi zamanlı çalışan öğrencinin tanımında vurgulanan 4 unsur bulunmaktadır. Bunlar *yükseköğretim kurumunda çalışma, kısmi zamanlı olarak çalışma, geçici işlerde çalışma ve işçi sayılmama* olarak sayılabilir (Aydemir, 2016: 131). Söz konusu unsurlara yakından incelenecek olursa; 2547 sayılı kanun kapsamında kısmi çalışmadan bahsedilebilmesi için öğrencilerin öğrenim gördükleri üniversite, fakülte, yüksekokul gibi bir yükseköğretim kurumunda çalışması gerekmektedir. Bir diğer unsur kısmi zamanlı olarak çalışma ise tanımdaki en belirleyici unsurdur. İş Hukukunda kısmi süreli çalışma, işçinin çalışma süresinin “emsal” normal haftalık çalışma süresinde çalışan bir işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda, kısmi süreli iş

sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır (4857 SK, m. 13/1). Kısmı zamanlı çalışmayı diğer çalışma modellerinden ayıran en önemli unsur süre olmaktadır (Aydemir, 2016: 132). Ancak yasada önemli ölçü denilerek net bir süre verilmemekte olup bu eksiklik İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. Maddesinde *2/3 oranı* olarak gösterilmiştir (Demir, 2018: 93). İş Kanununda böyle bir oran yer almamakla birlikte 2547 sayılı kanunun 46. maddesinde bir orandan söz edilmemektedir. Yine 2547 sayılı kanun kapsamında üniversite öğrencisinin tam zamanlı olarak çalıştırılmasına kanun cevaz vermediğinden “emsal” alınabilecek bir “işçi” de bulunmamaktadır (Aydemir, 2016:132). Üniversitelerde kısmı zamanlı çalışan öğrenciler için haftalık en çok 15 saate kadar bir çalışma süresi belirlenmiş ve bu çalışma kısmı zamanlı çalışma olarak kabul edilmiştir (YÖK Usul ve Esaslar, m. 9/1).

Yükseköğretim kurumunda kısmı zamanlı çalışan öğrencilerin geçici işlerde çalıştırılması gerekmektedir. 2547 sayılı kanunun 46. maddesinde bu öğrencilerin geçici işlerde çalıştırılabilecekleri belirtilmekle birlikte gerek madde metninde gerekse YÖK Usul ve Esaslarında bu geçici işlerin İş Kanunu anlamında mı yorumlanması gerektiği belirtilmemiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde de incelendiği üzere bu öğrenciler üniversitelerde İş kanunu kapsamında geçici işlerde çalıştırılmamakta, aksine “*daimi iş*”<sup>46</sup> niteliğindeki işlerde çalıştırılmaktadır. Kısmı zamanlı çalışan görüşmecilerin tamamının okulların kantini, kafesi, danışmanlık merkezi gibi devamlı surette yapılan işlerde çalıştıkları görülmektedir. Uygulamada üniversiteler tarafından geçici iş tanımına uyulmadığı görülmektedir.

Son olarak üstünde en çok durulması gereken unsur da kısmı zamanlı öğrencilerin yasada da belirtildiği üzere işçi sayılmamalarıdır. Literatürde Tuncay ve Ekmekçi (Tuncay ve Ekmekçi, 2017: 321) Güzel, Okur ve Canikoğlu (Güzel vd., 2016: 237) kısmı zamanlı öğrencilerin iş ilişkisine bağlı olarak çalışmadıklarını belirtmektedir. İş sözleşmesinde işçinin iş görme, sadakat, işini özenle yapma borçlarını bulunurken, işverenin de ücret ödeme , işçiyi gözetme borçları bulunmaktadır (Tunçomağ ve Centel, 1999: 91-101). Aydemir (Aydemir, 2016:146) kısmı zamanlı çalışmanın iş sözleşmesinin belirtilen “*işçinin işgörme*” ve “*bağlılık*” unsuru ile “*işverenin ücret ödeme borcu*” unsurlarını tam olarak taşıdığını bu nedenle öğrencileri işçi olarak tanımlamak gerektiğini ifade etmektedir. Yapılan görüşmelerde, kısmı zamanlı çalışan görüşmecilerin çalışma saatlerine uyduğu, işverenin talimatlarına

<sup>46</sup> Daimi iş sözcüğünden ne anlaşıldığı ile ilgili olarak bkz. Aydemir, (2016:133) dip not. 2



uyduğu ve sadakat borcunu yerine getirdiği görülmektedir. Bunun yanında işveren olarak üniversitelerin de ücret ödeme borcunu yerine getirdiği görülmektedir.

*“yoğunluğa göre değişiyor ama düzenim akşamları kapanıştayım ben hep 5 den sonra gidiyorum şuan ramazan olduğu için 21.00-21.30 gibi kapatabiliyoruz iftar menüsü verdiğimiz için ama normalde 20.00 e kadar gidiyorum. Ay kafede izgara bölümündeyim mutfakta.” G14*

*“Göl kafede kısmı zamanlı tost kumru çay. Sabah vardiyasında 9-13.00 11-15.00 arası. Aylık 80-90saat arası değişebiliyor. Şöyle ortalama 1000 civarı falan alıyorum.” G19*

Görüşmecilerin yaptıkları iş göz önüne alındığında Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 2017/2558 E. 2018/7838 K.sayılı kararında belirtildiği gibi öğrencilerin tam zamanlı çalışıp çalışmadığı, daimi geçici iş yapıp yapmadığı gibi unsurlar tespit edilerek tam zamanlı çalışan öğrencilerin işçi statüsünde sayılmaları gerektiği düşünülmektedir.

Kısmi zamanlı öğrenciyi belirleyen unsurlardan ve özellikle işçi sayılmamaları üzerinde bu kadar durulmasının nedeni bu öğrencilerin üniversite sözleşmeli herhangi bir personelin yaptığı işle aynı işi yapmalarına rağmen, işçilik haklarından yararlanamamalarıdır (Aydemir, 2016: 146). Tek başına bu durum dahi kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin emeklerinin sömürsülmesi anlamına gelmektedir. Üniversiteler de iş gücü piyasasındaki diğer işverenlerden farklı davranmayarak “işçi” statüsünde kişi çalıştırmaları durumunda maaş, sigorta primleri, iş hukukundan kaynaklanan güvence yükümlülüğü gibi bir çok yükümlülük altına gireceğinden bu yükümlülüklerden kaçarak kısmi zamanlı öğrenci çalıştırmaya yönelmektedir. Örneğin üniversitelerin iktisadi işletmelerinde İş Kanuna tabi olarak işçi statüsünde sözleşmeli personel çalıştırılmaktadır. Bu iktisadi işletmenin işletmiş olduğu kafede aynı zamanda kısmi zamanlı öğrenci de çalıştırılmaktadır. Bu iki kişi aynı işi yapmakta tek fark çalışma saatleri noktasında olmaktadır. 2547 sayılı kanunda kısmi zamanlı öğrencilerin işçi sayılmayacaklarına yönelik özel bir düzenleme olmasa kısmi zamanlı çalışan öğrenci İş kanunu kapsamında kısmi süreli sözleşme ile çalışılıyor kabul edilecek ve İş Kanunundan kaynaklı haklara ve güvencelere sahip olabilecektir. Ancak bu öğrencilerin işçi sayılmamalarına yönelik düzenlemeleri ile bu hakları ellerinden alınmıştır. Bu noktada mevcut düzenlemenin üniversiteleri ve öğrencilerin de aleyhine olmayacak şekilde orta bir yol bulunarak değiştirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

### 3.4.2.2.1. Kısmi Zamanlı Öğrenciler Bakımından Ücret

2547 sayılı kanununun 46. Maddesi ve YÖK Usul ve Esasların 9/6 maddesinde kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerin ücretlerinin saat başı ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir. Düzenlemede öğrencilerin ücretleri üniversite yönetim kurulları tarafından belirlenmektedir. Aydemir (Aydemir, 2016) öğrencilere ödenecek ücrete “asgari ücret” güvencesinin getirilmemiş olmasını eleştirmekte, öğrencilerin günlük ihtiyaçlarını karşılamayacak derece düşük ücretlerle çalıştırılabileceğini belirtmektedir. Yapılan görüşmelerde görüşmecilerin neredeyse tamamının kısmi zamanlı çalışmaya maddi ihtiyaçlar doğrultusunda yöneldiği görülmektedir. Görüşmecilerin öncelikli ihtiyaçlarının para kazanmak olduğu bu nedenle sigorta unsurunu dikkate almadıkları görülmektedir. Görüşmecilerin büyük çoğunluğu kısmi zamanlı çalışma başvurusu yaparken sigortalarının olup olmayacağı hangi sigorta kollarından yararlandıkları hakkında bilgilerinin olmadığını ifade etmekteir. Görüşmeler sonucunda literatürdeki eleştirinin aksine görüşmecilerin, çalışmaları karşılığında düzenli olarak ücret almalarının memnuniyet yarattığı görülmektedir. Görüşmecilerden edinilen bilgilerde, öğrencilerin günlük yaklaşık 4-5 saat çalıştıkları ve çalışmalarının karşılığını ücret olarak alabildiklerini düşündükleri görülmüştür. Bu durumun nedenleri arasında iş gücü piyasasının daha güvencesiz bir ortam haline dönüşmesinin etkisi olduğu düşünülmektedir. Görüşmecilerden yalnızca G15 ücretin yeterli olmadığını belirtmektedir.

*“Sigorta açısından hiç düşünmedim öğrenci olduğumuz için maddiyata ihtiyaç var. Maddiyat açısından düşünerek başvurmuştum iyi de oldu.” G13*

*“Çünkü burası daha iyi ve daha çok para veriyorlar. Neden daha iyi? Mesela 4 saat çalışıyorsun her gün belirli bir saat ve daha çok para alıyorsun ama özel sektörde böyle bir şey yok 12 saat çalışıyorsun aldığın para buradakiyle aynı burası daha rahat.” G17*

*“...Çalıştığımız kadarını alıyoruz zaten. Tabi ki herkes için öyle. Şuan üniversite içinde çalışıp pişman olan kimse yoktur bence.” G20*

*“Etmiyor(alınan ücret tatmini)maalesef az olduğunu düşünüyorum. Öğrenciye biraz destek olunmalı bence bu konuda. Tamam çok güzel dışarıda belki herhangi bir cafede çalışsak çok daha az ücret alıcaz ama burada yaptığımız bir fedakârlık da var yani. Sabahın 8'inde gelip kantini açıyoruz. Bir öğrencinin akşam 11'de dersten çıkıp sabah 8'de kantin açması zor bir olay.” G15*

Öğrencilerin özel sektörde ücret karşılığı çalışmak yerine üniversitelerde kısmı zamanlı çalışmayı tercih etmelerinin en önemli sebebinin de iş gücü piyasasında emek sömürüsüne açık hale geldiklerinin farkında oldukları görülmektedir.

*“Şimdi özel sektörde ücretleri buradan daha düşüktür ama saat olarak daha fazla o yüzden bence okulun işletmesi daha iyi” G6*

*“Çünkü özel sektörde gözünün yaşına bakmıyorlar açıkçası. Daha önce mağaza da çalıştım. Yani bir buçuk iki yıl orda çalıştım. Yani izin konusunda sıkıntı çekiyorsun birincisi maaş konusunda sıkıntı çekiyorsun ondan sonra benim sınavım var deyip çıkıp gidemiyorsun veya benim dersim var deyip gidemiyorsun. Orda bir belirli saatlerin var.” G20*

İş gücü piyasasında çalışmalarını durumunda sigortalarının yatırılmaması, günlük çok daha fazla saatlerde çalışmalarına rağmen yeterli ücreti alamamaları gibi durumlar öğrencileri kısmı zamanlı çalışmaya yöneltmiştir.

*“Hiçbir anlamda olumsuz etkisi yok bu kurum için söylüyorum dışarıda çok yüksek saatlerde düşük paralarla çalıştırıyorlar oralarda çalışsaydım ki çalışıyordum o yüzden çıktım zaten hani derslerimi büyük oranda etkileyecekti.”*

G19

Görüşmecilerden bir kısmının öğrencilikleri esnasında özel sektörde çalışmışları bulunmakta olup, çalışırken çalışmalarının karşılığında çok daha cüzi miktarlarda ücret aldıkları, çalışma ortamında “rahatsız edici” davranışlara maruz kaldıkları görülmüştür. İş gücü piyasasında yaşadıkları olumsuz deneyimler de öğrencileri yeniden özel sektörde çalışmaktan korkutmakta, bu nedenle kısmı zamanlı çalışmaya yönelmektedirler.

*“Ben dışarıda da çok yerde çalıştım dışarıda güvenli değil. Yani üniversite hiç değilse ciddi bir kurum altında güvenli hissediyorsun kendini. Ben çok garsonluk yaptım dışarıda her türlü pislik insanı gördüm onlarla muhatap olmak zorunda kaldım ister istemez benden bunu istiyorlardı çünkü onlarla ilgilenmemi istiyorlardı. Bu çok iğrenç bir durum insanı küçük düşürecek bir durum ama üniversitede böyle bir durum yok kimse ile muhatap olmuyorsun sadece iş arkadaşlarıyla çalışıyorsun iş arkadaşlarıyla senin bir sorunun olduğunda ilgili kişilere şikayetini bildiriyorsun ilgileniyorlar uzaklaştırıyorlar farklı birime gönderiyorlar böyle bir sorunla karşılaşmadım şuana kadar ben ikinci dönemin başından beri çalışıyorum...4 ay oldu. Şu dönemin başından beri öyle anlamsız iğrenç bir muameleye maruz kalmadım o dışarıda kaldıklarım onları unutamiyorum iğrençti o yüzden iyi ki okulun altında çalışıyorum.” G14*

Yine günlük çalışma saatlerinin az olması ve çalışma saatleri konusunda esneklik sağlanmasından dolayı eğitim öğretim hayatlarına da olumsuz etkisinin olmadığını düşünmeleri etkenlerden biri olmaktadır.

*“Üniversitenin kısmı zamanlı olarak iş imkânları güzel o yüzden üniversiteyi tercih ettim. Dışarıdaki kısmı zamanlı işler çok da öğrenciye yönelik değil öyle olduğunu düşünmüyorum. Derslerime daha fazla vakit ayırıyorum. Üniversitede daha rahat ve ders çalışma imkanı bulabiliyorum o yüzden üniversiteyi tercih ettim.” G13*

*“Ders çalışma imkanım daha fazla olduğu için burada. Özel sektörde çalışırsam en az bir 8-9 saat çalışacağım. Burada bit 4.5- 5 saat çalışıyorum. Kendime zaman kalmasını düşündüğüm için bu şekilde...” G15*

*“Parası yüksek çalışma saatleri az ve benim ders saatlerime de paslaşabiliyoruz benim karşılığım olan arkadaşlarla veya sağ olsun birim sorumlularımız tolerans gösteriyorlar o yüzden burayı tercih ettim çalışma saatleri benim derslerimi etkilemeyecekti çünkü birinci öğretim mi ikinci öğretim mi olduğumuza göre bizim vardiyalar belirleniyor alttan illaki derslerimiz var mühendislik okuyoruz çakışan derslerimiz var bunun için de toleranslar gösteriliyor yanımızda çalışan ekip arkadaşlarımızla sen dur ben dur falan paslaşabiliyoruz o anlamda burası büyük bir şanstı bana şükür buraya girdik iyi de oldu.” G19*

*“...Bizim sınav saatlerimizi şefimizi yazan ağabeyler ablalar alıyorlar bir hafta öncesinden biz veriyoruz ona göre hareket ediyorlar. Mesela gün içerisinde iki tane sınavım varsa o gün bana izin veriyorlar mesela. Yani sınavım olmadığı zaman çalıştırıyorlar. Saatlerimizi düşürüyorlar... Hiçbir sıkıntımız yok o konuda...” G20*

Özetle üniversitelerde kısmı zamanlı çalışan öğrencilerin kısmı zamanlı çalışmayı tercihlerinde önem sıralaması yapılacak olursa 1- ücret 2- sorun yaşamayacakları iş ortamı 3- sigorta primlerinin yatırılması, denilebilir. Aslında üniversite öğrencilerinin maddi kaygılar nedeniyle çalışmaya yöneldikleri emeklerinin karşılığı olan ücreti aldıklarını düşünmeleri ve kurumsallık nedeniyle iş ortamında sorun yaşamayacaklarını bilmeleri nedeniyle kısmi zamanlı çalışmaya yöneldikleri görülmektedir.

*“Üniversitede haklarımın daha fazla korunacağını düşünüyorum özel olduğu zaman bazı şeylere göz yumuluyor bazı yasal olmayan şeylerin yapılacağını düşünüyorum ancak üniversitede hem hocalarımızla konuşmak hem kendimizi*

*geliştirmek hem de bazı kuralların daha uygulanabilir olduğunu düşünüyorum daha katı daha keskin daha yasal olacağını düşünüyorum.” G16*

Sigorta primlerinin okul tarafından yatırılmasının öncelikli sırada olmaması zaten görüşmecilerin büyük çoğunluğunun aileleri üzerinden sağlık güvencelerinin olması olarak belirtilebileceği gibi aynı zamanda öğrencilerde sosyal güvenlik bilincinin yeterli düzeyde olmadığı şeklinde de yorumlanabilir. Görüşmecilerin büyük çoğunluğu sigortanın okul tarafından yatırıldığı bildikleri ya da formları doldururken öğrendiklerini ifade etmektedir. Ancak görüşmecilerin çoğunluğunun hangi sigorta kolundan yararlandıkları hakkında bilgilerinin olmadığı görülmektedir. Yalnız 1-2 görüşmeci kısa vadeli sigorta kollarından yararlandıklarını bilmekte olup, uzun vadeli sigorta kollarından da yararlandırılmalarının emeklilikleri açısından daha iyi olacağını ifade etmiştir.

*“Şöyle dediğim gibi sağlık sigortası yapılmak zorunda zaten her işletmede buranın sormadım ama zaten hem resmi kurum olduğundan ötürü hem sigortasız burda çalışmak mantıklı değil burada bir elimiz kolumuz kesilse öyle bir iş sağlığı güvenliğinin olması gerekiyor.” G19*

*“Sadece bize acil durum sigortası olduğunu işyerinde herhangi bir şey başımıza gelirse ama biz bunları gün olarak saydırabiliyor muyuz bilmiyoruz. Uzun vadeli sigorta gerekiyor tabi ki de. Yani ben öğrencinin öğrenci olarak çalıştığı her yerde ödenmesi gerekiyor diye düşünüyorum. Sigorta nedir bir kişiyi güvence altına almaktır di mi” G1*

Bu durum öğrencilerde sosyal güvenlik algısının çok fazla yerleşmediği gibi, kısa vadeli gelecek planlamaları içerisinde oldukları için emeklilik algısının da gençlerde oluşmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Kısmi zamanlı çalışmaya yönelik düzenlemenin, öğrencilerin işçi statüsünde sayılmamaları nedeniyle İş Kanunu'nun sağlamış olduğu hak ve güvencelerden yoksun kalmaları nedeniyle eksik bir düzenleme olduğu düşünülmeyle birlikte, iş gücü piyasasında sigortasız çalışma, emek sömürsüne maruz kalmak durumunda kalan üniversite öğrencileri için faydacı bir düzenleme de olduğu söylenebilir. İşgücü piyasasında sigortasız ve düşük ücretlerle uzun süreler çalışmak durumunda kalan öğrencilere kıyasla üniversitelerde kısmi zamanda çalışmanın daha avantajlı olduğu söylenebilir. Kısmi zamanlı çalışmayla öğrenciler özel sektöre kıyasla çok daha iyi şartlara sahip olmakta, daha az emek sömürsüne maruz kalmakta aynı zamanda iş gücü piyasasından da ve çalışma deneyiminden de uzak kalmamaktadırlar. Bu hususta kısmi zamanlı çalışmanın faydacı bir istihdam şekli olduğu düşünülmektedir.

Ancak üniversitelerde kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin ücretlerinin güvence altına alınması, işçi haklarından yoksun bırakılmamaları yönünde düzenlemelerin yapılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir. Söz konusu öğrencilerin uzun vadede yararlarına olabileceği nedeniyle önceki dönemlerde olduğu gibi hak kayıpları yaşamadan uzun vadeli sigorta kolları kapsamına alınmaları düşünülmekle birlikte bu konuda hem daha önceki dönemde yaşananlar hem de söz konusu öğrencilerin prim yükümlülüğü gibi hususlar çekinceler oluşturmaktadır. Daha önce uygulamada üniversitelerde kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin uzun vadeli sigorta kolları ile ilişkilendirilmeleri öğrenciler ve üniversiteler açısından bazı sorunlara yol açmıştır. Öğrencilerin uzun vadeli sigorta kollarına tabi tutulmaları üniversitelere sigorta primleri açısından ek külfet getirmiş ve kısmi zamanlı öğrenci çalıştırmayı durdurma yoluna gitmişlerdir. Öğrenciler ise hem iş kaybı yaşamak durumunda kalmış hem de gelirlerinden prim kesintisi yapıldığı için daha az gelir elde etmeye başlamışlardır. Bir diğer yandan da yetim aylığı alanların yetim aylığı kesilmesi, çocuk yardımı alan ailelerin çocuk yardımlarının kesilmesi gibi sorunlar meydana gelmiştir (Gerek, 2009: 235). Düzenleme öğrenciler ve üniversitelerin şikayetleri üzerine değiştirilerek, şuan mevcut olan kısmen sigortalılık sistemine geçilmiştir. Uzun vadeli sigorta kollarından yararlanmaları gelecekleri için öğrenciler için daha yararlı olmasına rağmen kısa vadede öğrencilerin gelirlerinin ve sosyal yardımlarının azalmasına neden olduğu öğrenciler tarafından faydalılık unsuru dikkate alınmamıştır. Bu durum aslında literatürde Gerek (2009) ve Aydemir'in (2016) öncelikli olarak maddi kaygılar nedeniyle kısmi zamanlı çalışmaya yöneldiklerinin de teyiti olduğu düşünülmektedir.

Kısmi zamanlı çalışma kapsamında kısa vadeli sigorta kollarından yararlandırılmaları öğrenciler tarafından tercih edilmiş olsa da öğrencilerin çalışmaları emeklilik açısından bir sigorta süresi olarak kabul edilememektedir. İncelendiği üzere üniversitede bir iktisadi işletmede aynı işi yapan sözleşmeli personel ve kısmi zamanlı çalışan öğrenci arasında çalışmaları açısından fark bulunmamasına rağmen, bu çalışmanın üniversite öğrencilerinin emekliliğine etki etmemesi Anayasa'nın Eşitlik ilkesine de aykırı olduğu düşünülmektedir. Literatürde Aydemir (2016: 159) de aynı görüştedir. Ancak söz konusu öğrencilerin herhangi bir alt yapı olmadan uzun vadeli sigorta kollarına alınmasının da birçok sorunu beraberinde getireceği, özellikle üniversitelerin kısmi zamanlı öğrenci çalıştırmama yoluna gideceği önceki örneklerde görülmektedir. Görüşmeler neticesinde kısmi zamanlı çalışmanın maddi kaynak ihtiyacı olan ve iş gücü piyasasında zor koşullarda çalışmak zorunda kalan öğrenciler için

faydacı bir istihdam şekli olduğu anlaşılmaktadır. Ancak mevcut sistem çalışmanın ikinci bölümünde belirtilen yargı kararlarında da belirtildiği üzere birçok soruna da gebe dir. Bu nedenle söz konusu öğrencilerin ve üniversitelerin de yararına olan faydacı revizelerin yapılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir.

#### 3.4.2.2.2. Kısmi Zamanlı Öğrenciler Açısından Denetim Mekanizması

Yükseköğretim Kurumları Kısmi Zamanlı Öğrenci Çalıştırma Usul Ve Esaslarında kısmi zamanlı olarak çalıştırılacak öğrenci sayısı, çalıştırılacak öğrencilerde aranacak nitelikler, çalıştırılacak öğrencilerin seçimi, çalışma süreleri, iş değişikliği, ücret, yasak işler gibi çalışma koşulları düzenlenmektedir. Üniversiteler tarafından da YÖK Usul ve Esaslarına aykırı olmayacak şekilde kendileri de bazı koşullar belirlenebilmektedir (Aydemir, 2016: 136).

Kısmi zamanlı çalışan öğrenciler, 2547 sayılı kanununun 46. maddesinde ve yine üniversiteler tarafından çıkarılan yönergeler<sup>47</sup> doğrultusunda saat başı ücret almakta olup bu öğrencilerin çalışmaları esnasında denetimler bağlı buldukları birim tarafından yapılmaktadır (YÖK Usul Esaslar, m. 9/2).

*“Saatlik değerlendiriliyor bizim maaşlarımız kim ne kadar çalışırsa o kadar alıyor. Mesela 40 saat çalışan da oluyor 90 saati tamamlayan da oluyor ne kadar çalıştıysan imza formlarımız oluyor bizim onlara bakarak bizim maaşımız yatıyor. Bize günlük imza atmamız için çizelge veriliyor geldiysen oraya yazıyorsun ki aylık ne kadar ne zaman çalışacağını önceden kestiremiyorsun. Bir de bizden sorumlu olan kişiler bizim çalışma saatlerimizi ayarlıyorlar bize uygun şekilde bir nevi onların ağzına bakıyoruz onlar ne derse ona göre geliyoruz.” G14*

Aydemir tarafından (Aydemir, 2016: 137) kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin çalışma sürelerinin dağılımı, işe başlayış bitiş saatleri gibi unsurların uygulamada birim yöneticisinin inisiyatifine bırakılması eleştirilmekle birlikte birim yöneticisinin keyfi davranmaması gerektiğini öğrencilerle karşılıklı anlaşmalar neticesinde çalışma sürelerinin belirlenmesinin uygun olacağını belirtmektedir. Biz de Aydemir’in bu görüşüne katılmaktayız. Yapılan görüşmelerde PAÜ bünyesinde Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlığı’na bağlı olarak çalışanların en fazla 45 saat, İktisadi İşletme bünyesinde çalışanların ise en fazla 90 saat çalışabildikleri, üniversitenin en fazla

<sup>47</sup> Bkz. <http://www.pau.edu.tr/sks/tr/sayfa/kismi-zamanli-ogrenci-calistirma-ve-ogrenci-yemek-bursu-esaslari> (28.06.2019)

çalışabilecek çalışma saatini belirlediği görülmektedir. Yapılan görüşmelerde kısmi zamanlı çalışan öğrencilere çalışma saatleri yönünde esnek davranıldığı görülmektedir.

*“Üniversite bize 45 saat üzerinden para veriyor 510 liraya yakın. SKS’ye bağlı olarak çalışıyorum. Aylık maksimum çalışma saatimiz 45. Genelde 45 saati dolduruyoruz gelemediğimiz bir hafta ya da gün bir arkadaşımız çalışıyor biz onun yerini dolduruyoruz.”* G16

*“o değişiyor aslında ama sabah vardiyasında 9-13.00 11-.15.00 arası. Aylık 80-90 arası değişebiliyor 90’ı geçemiyoruz ama.”* G19

Bu çalışmalar esnasında da üniversite yönetimin öğrencilerin kendi aralarında değişim yapmasına izin verdiği, öğrenci yanlısı bir politika izlediği görülmektedir.

*“Bize göre bir işimiz çıktığımızda diğer arkadaşları gönderiyorlar. İstersek 80 saat de çalışabiliriz. Saat listelerini kendimiz dolduruyoruz. Burada 08.-12.30 öğleden sonra olursam 12.30-17.00...”* G6

Kısmi zamanlı öğrencilerin iş tanımları ve iş değişiklikleri de çalışacakları birimler tarafından yapılmaktadır. Ancak *“kısmi zamanlı öğrencilerin birimlerde temizlik, taşıma vb. ağır işlerde çalıştırılması yasaktır.”* şeklinde düzenleme bulunmaktadır (YÖK Usul ve Esaslar, m. 10/2. Birim yöneticileri gerektiği zaman öğrencilerin işlerini değiştirebilirler (YÖK Usul ve Esaslar m. 10/1-2). Aydemir (Aydemir, 2016: 138) düzenlemede yer alan *“gerektiğinde”* ifadesinin belirsizlik taşıdığını bu nedenle birim yöneticinin keyfiliğine olanak tanıdığı hususunda eleştirisini sunmaktadır. Ancak görüşmeler kapsamında literatürdeki bu eleştiriye benzer bulgu ile karşılaşılmamıştır.

Genel olarak kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin denetimlerinin birim yöneticilerinin inisiyatifine bırakıldığı görülmektedir. Bu durum literatürde haklı olarak eleştirilmektedir (Aydemir, 2016). Kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin çalışma süreleri, çalışma günleri, iş tanımları gibi tüm unsurların denetiminin birim yöneticisine bırakılması, öğrencilerin çalışma koşullarının birim yöneticilerine göre değişkenlik göstermesine neden olabilmektedir. Çalışma kapsamında, görüşmecilerden bu konuda herhangi bir bulgu rastlanılmamıştır. Ancak kısmi zamanlı çalışan öğrencilerinin denetimleri hususundaki birim yöneticisine tanınan geniş yetkinin öğrencileri değişen durumlar karşısında emek sömürüsü tehlikesi ile karşı karşıya bırakabileceği düşünülmektedir.



### 3.4.2.3. Bursiyerler

5510 sayılı kanun kapsamında bursiyerlerin kısa vadeli sigorta kollarından yararlandırılacağı belirtilmekte olup, bunun haricinde bursiyerlerle ilgili olarak ayrıntılı yasal düzenlemelere rastlanılmamaktadır. Çalışma kapsamında 6 YÖK bursiyeri<sup>48</sup> ve 1 TUBİTAK bursiyerler olmak üzere 7 bursiyer ile görüşülmüş olup bu bursiyerler de doktora programının bir parçası olarak yükseköğretim öğrencileri arasında yer almaktadır. Bursiyerler mevzuatta ve yükseköğretime yeni giren bir kavram olup, bu konuda yerleşmiş bir uygulama bulunmamaktadır.

Bu nedenle çalışma kapsamında YÖK ve TUBİTAK bursiyerleri ile yapılan görüşmelerde çalışma koşulları ve uygulamada yaşadıkları sorunlar irdelenerek emek sömürüsüne maruz kalıp kalmadıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Görüşmeler kapsamında yalnızca YÖK ve TUBİTAK bursiyerleri bulunmakta olup, bu nedenle çalışma bu yönde kısıtlı olmak durumunda kalmıştır.

Bursiyerler hakkında tek bir çatı altında yasal bir düzenlemenin olmaması, uygulamanın daha çok YÖK, TUBİTAK, üniversitelerin duyuruları üzerinden ilerlemesine yol açmaktadır. YÖK 100/2000 bursiyerleri hakkında çıkarılan Yükseköğretim Kurulu Tarafından Doktora Programlarına Kayıtlı Öğrencilere Verilecek Burslara İlişkin Usul ve Esasları 16 maddeden oluşmaktadır. Ancak ayrıntılı bir düzenleme olmadığı gibi genel bir çerçeve çizmekten dahi yoksun olup, bu durumun da bursiyerlerin fakülteler, bölümler içerisindeki yerlerini belirsizleştirdiği ve bursiyerleri emek sömürüsüne açık hale getirdiği düşünülmektedir. Programın yürütülmesine dair hükümler Usul Ve Esasların 9. maddesinde düzenlenmiş olup; *“Doktora programlarına kayıtlı öğrenciler ders aşamasında ilgili anabilim/bilim dalının başkanı, tez aşamasında ise danışmanının gözetiminde çalışmalarını gerçekleştirir. Ayrıca öğrenciler, kendilerine doktora çalışmalarında katkı sağlamak amacı ile sınırlı olmak üzere, ders ve tezin dışında yüklenen yükümlülükleri yerine getirmek zorundadır.”*<sup>49</sup> hükmünü ihtiva etmektedir (Yükseköğretim Kurulu Tarafından Doktora Programlarına Kayıtlı Öğrencilere Verilecek Burslara İlişkin Usul ve Esasları, m. 9/5).

Düzenlemenin lafzının bursun mahiyeti ile uyuşmadığı görülmektedir. Burs, karşılık içermeden verilmesi gerekirken, öğrencilere her ne kadar *“katkı sağlamak*

<sup>48</sup>Türkiye’de doktoralı insan ihtiyacını karşılamak üzere devlet üniversitelerindeki doktora programlarında öğrenim gören öğrencileri desteklemek için verilen burslara yönelik “Yükseköğretim Kurulu Tarafından Doktora Programlarına Kayıtlı Öğrencilere Verilecek Burslara İlişkin Usul ve Esaslar” belirlenmiş olup, konu çalışmanın ikinci bölümünde ayrıntılı incelenmiştir.

<sup>49</sup> [https://yuzikibinbursu.yok.gov.tr/Documents/AnaSayfa/100\\_2000\\_Usul\\_Esaslar.pdf](https://yuzikibinbursu.yok.gov.tr/Documents/AnaSayfa/100_2000_Usul_Esaslar.pdf) (01.07.2019)

*amacı ile sınırlı olmak üzere*<sup>50</sup>” şeklinde bir şart getirilmiş olsa da, bir yükümlülük yüklediği ortadadır. Düzenleme karşısında bursun karşılıksız olmasının bir anlamı kalmamaktadır. Düzenlemede yükümlülüklerin neler olduğunun belirsiz olması, üniversitelere ciddi anlamda bir serbestlik bırakmaktadır. Yine bursiyer öğrenciler hakkında bir denetim mekanizmasının da olmayışı, öğrencilere yaptırılan ek işlerin ne derece doktoralarına katkı sağlamak amacıyla olup olmadığı konusunu da belirsiz hale getirmektedir. Mevzuatta bulunan eksiklikler ve YÖK’ün düzenlemesi bursiyerlerin çalışma koşullarında uygulamayı tamamen üniversitelere bıraktığı görülmektedir.

Görüşmelerde bursiyerlerin fakülterde/ projelerde bulunurken çalışma koşullarının bir denetim mekanizması altında olup olmadığı ve denetimin ya da denetim eksikliğinin emek sömürsüne yol açıp açmadığı tespit edilmeye çalışılmaktadır.İlgili yasal düzenlemeler ele alındığında bursiyerlerin denetimi ile ilgili açık bir hüküm bulunmamakla birlikte belirli konularda Yükseköğretim kurumlarına yükümlülükler yüklendiği görülmektedir. TUBITAK bursiyerleri projeleri tamamlamakla birlikte YÖK 100/2000 bursiyerleri hakkında Yükseköğretim Kurulu Tarafından Doktora Programlarına Kayıtlı Öğrencilere Verilecek Burslara İlişkin Usul ve Esaslar düzenlenmiş olup, ilgili düzenlemenin 9. maddesinin 4. Fıkrası; “ *Yükseköğretim Kurumları, her eğitim öğretim yılı sonunda öğrencilerin akademik gelişimlerine ilişkin raporu YÖK’e gönderir.*”<sup>51</sup> hükmünü ihtiva etmektedir. Katılımcılarla yapılan görüşmelerde incelenen mevzuat hükmüne uygun olarak üniversiteler tarafından bursiyer öğrencilerinin gelişimlerinin raporlandığı ve ilgili birimlere aktarılmak suretiyle bir denetim mekanizmasının oluşturulduğu görülmektedir.

*“Denetim mekanizması var. Daha önce dönemlik rapor alınıyordu. Ne tür çalışmalar yaptığımıza dair, hangi makaleleri yazdınız, hangi kongrelere katıldınız diye. Şimdi bu aylık raporlanmaya başladı. Bir de o rapordan hariç çalışıp çalışmadığımıza dair her ay SGK dökümleri rektörlüğün ilgili birimine veriliyor mail kanalıyla. İki yönlü bir denetim var.”* G42

*“Enstitünün bizden ve hocalarımızdan doldurmamızı istediği bir form var. Bunu doldurup her ay veriyoruz.”* G50

*“Evet. Resmi yazı gönderiliyor, koordinatör hocamızın takip etmesi isteniyor. İşe girip girmediğimiz öğrenilsin diye SGK’ dan aldığımız sigorta primlerinin yattığına dair bir doküman var, biz de her ay onu gönderiyoruz. Öyle bir denetim mekanizması var.”* G48

<sup>50</sup> [https://yuzikibinbursu.yok.gov.tr/Documents/AnaSayfa/100\\_2000\\_Usul\\_Esaslar.pdf\\_\(01.07.2019\)](https://yuzikibinbursu.yok.gov.tr/Documents/AnaSayfa/100_2000_Usul_Esaslar.pdf_(01.07.2019))

<sup>51</sup> [https://yuzikibinbursu.yok.gov.tr/Documents/AnaSayfa/100\\_2000\\_Usul\\_Esaslar.pdf\\_\(27.06.2019\)](https://yuzikibinbursu.yok.gov.tr/Documents/AnaSayfa/100_2000_Usul_Esaslar.pdf_(27.06.2019))

Bursiyerlerle ilgili olarak TUBITAK bursiyerleri hakkında çıkarılan bazı usul ve esaslarla birlikte YÖK 100/2000 bursiyerleri için incelenen Usul ve Esasların Sorumluluk başlıklı 12. maddesi ise Yükseköğretim Kurumu'nun sorumlu olduğu hususları düzenlemektedir. İlgili usul ve esaslar dikkate alındığında üniversitelere öğrencilerin akademik gelişim raporlarını YÖK'e gönderme, devam/devamsızlık durumu takibi, bursların düzenli ödenmesinin takibi yükümlülüklerini yüklediği görülmektedir. Düzenlemede ayrıca devam/ devamsızlık durumunun takibinden bahsedilmektedir. Ancak öğrencilerin devamlılık zorunlulukları ile ilgili bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak fakültelerin uygulamış olduğu denetim mekanizması ile bağlantılı olarak her ne kadar mesai saatleri olmamış olsa da yasa karşısında yükümlülükleri bulunmasa da bursiyer öğrencilerin mesai saatleri içerisinde yükseköğretim kurumu içerisinde buldukları görülmektedir.

*“Haftanın her günü hafta içi buradayız. Mesai saati yok ama hocalar aradığında burada olmamız gerekiyor. Yani en azından hocaların bize ulaşması gerekiyor. Psikolojisi olmuyor ama zaten yeterlilikte olduğum için hoca arasa da aramasa da buradayım.” G41*

*“Biz zaten normal çalışan gibi gün boyu buradayız. 8-5 diyemem ama sabahtan akşama kadar buradayız.” G50*

Fakülteler tarafından yasal bir düzenleme olmadığı için resmi bir denetim olmasa da resmi olmayan şekilde bursiyerler üzerinde bir denetim mekanizması oluşturulduğu görülmektedir. Ancak bu denetim mekanizması üniversiteden üniversiteye değiştiği gibi bölümden bölüme de değişiklik göstermektedir. Bazı bölümdeki bursiyerler kendileri üzerinde doğrudan olmasa dahi dolaylı olarak bir denetim mekanizmasının olduğundan bahsetmiş olsa da bazı bölümdeki bursiyerlerin ise mesai saatleri ya da diğer konularda bölüm tarafından kendilerine uygulanan bir denetimin olmadığını belirtmişlerdir.

*“Yani özel olarak bir denetim yok ama dolaylı olarak var. Mesela hocalar bazen arayıp çağırdığında aslında bizim burada olup olmadığımızı gözetliyor gibi düşünüyoruz. Bir de dekanlıktan bazen odaya girişler oluyor mesela odaya bakılıyor çalışıyorlar mı çalışmıyor mu ya da odayı kullanıyorlar mı kullanmıyorlar mı? Çünkü biz bu odayı alırken zar zor almıştık baya bir mücadele vermiştik. O mücadelenin karşılığını veriyorlar mı? Biz odayı verdik ama kullanıyorlar mı diye gözetliyor aslında.” G41*

*“Belirli bir mesai saatim yok. Elimden geldiğince burada olmaya çalışıyorum, evde ya da dışarıda çalışmadığım için. Normalde çalıştığım mesleğin mesai*

*saatleri çok esnek. Sadece yer görme ya da resmi kurum incelemeleri oluyor. Onların haricinde istediğim yerde raporları yazıp gönderebiliyorum. Evde, okulda ya da başka bir yerde işimi yapabiliyorum. Burada daha iyi çalışma ortamı olduğu için kendi isteğimle geliyorum” G47*

*“Hocamız her gün okulda olmamızı istiyor 8-5 çalışma saatlerinde mecbur çalışıyoruz. Hoca isteklerde bulunuyor yapmak zorunda kalıyoruz.” G51*

Bursiyerlerle yapılan görüşmelerde mevzuattaki boşluktan dolayı buldukları fakültelerde ve bölümlerde konumlandırımlarının tam olarak yapılamadığı bu nedenle de fakülteden fakülteye bölümden bölüme değişen bir uygulama farklılığının olduğu görülmektedir.

Çalışma kapsamında 1 TUBİTAK bursiyeri ile görüşülmüş, TUBİTAK bursiyerinin de kısmen sigortalı sayılması haricinde uygulamada YÖK 100/2000 bursiyerlerinden farklı çalışma koşullarının olmadığı görülmektedir. Ancak katılımcılarla yapılan görüşmelerde doğrudan olmasa dahi dolaylı olarak bölümler tarafından bursiyerler üzerinde bir denetim mekanizmasının oluşturulmaya çalışıldığı görülmektedir. Katılımcıların yasal olarak tam gün mesai saatleri içerisinde üniversite bulunma yükümlülükleri olmasa dahi, görüşülen katılımcıların hepsinin üniversite bünyesinde mesai saatlerine sirayet ettikleri görülmektedir. Görüşmecilerin bir kısmının üzerlerindeki bu denetimin yalnızca mesai saatlerine sirayet etmek olarak kalmadığı, fakültelerde bölümlerde buldukları sürece içerisinde kendilerinden istenilen işleri de yapmak durumunda kaldıkları görülmektedir.

*“Denetim yok. Bizim üniversitelerde bulunmamız yarı zamanlı tam gün bulunmak zorunda değiliz. Hocalar biliyor. Ancak kazılarda bizi bedava eleman olarak görüyorlar. Emek sömürsü inanılmaz fazla.” G51*

Bursiyerlerin emek sömürüne tehlikesine açık olabildiğinin bir diğer göstergesi ise yapılan görüşmelerde bursiyerlerin genellikle sınav gözetmenliği yaptığı, evrak getir götür işlerini yaptığı, bazı derslere girdikleri ve öğretim görevlilerine yardımcı olduklarına yönelik ifadeleridir. Bursiyerlerin sınav gözetmenliği yapması ya da öğretim görevlilerine araştırma konularında yardımcı olmalarının doktora çalışmalarına katkısının olmadığı düşünülmektedir. Ancak uygulamada yaşanan denetim eksikliğinden dolayı bursiyerler bu çalışmalarını yapmak durumunda kalmaktadırlar. Aynı zamanda yapılan görüşmelerde, görüşmecilerin okulda araştırma görevlilerinin yapması gereken bazı işleri de üstendiklerini ifade ettikleri görülmektedir. Bazı bursiyer öğrenciler, bursiyer olmanın mahiyetini aşacak işler yaptıklarını ifade etmektedir.

*“Şuan biz de gözetmenlik var. Sınavlarda gözetmen oluyoruz. Bir de bazen hocalar derse sokuyor özellikle bizim bölümde... Yani. Onun dışında hocaların spesifik bir alanda eğer ders işliyorsa o hafta mesela... bizim alanımız olduğu için o alanda bizden sunum yapılması isteniyor.” G41*

*“Bursiyer olarak bizim gelmemizden sonra araştırma görevlilerinin iş yükünü almaya başladık. Hocalara yardım ediyoruz, sınav kâğıtlarını okuyoruz. Bu işleri önceden onlar yapıyordu ama şimdi biz yapıyoruz onlar tezlerini yazıyor.”G51*

Bursiyerlerle ilgili genel bir düzenlemenin olmaması ve uygulama birliğinin de olmaması nedeniyle bursiyerlerin çalışma koşulları üniversiteden üniversiteye, bölümden bölüme değişebilmektedir. Üniversitelerin de bursiyerler hakkında yeterli bilgi sahibi olduğundan bahsetmek mümkün değildir.

*“...Onun haricinde diğer fakültelerde okullarda araştırma görevlisinin yaptığı iş tanımlarındaki her şeyi yaptıran yerler var ama biz de herhangi bir şey yok. Biz burada geliyoruz kendi odamız var çalışıyoruz kimse bizi burada rahatsız etmiyor. Yani herhangi bir zorunlu koşul çalışma yükümlülüğü yok.” G42*

*“Üniversite de bu konuda çok tecrübesiz olduğu için işine nasıl geliyorsa o şekilde kullanıyor ve bize yaptıkları işi lütuf olarak görüyorlar. Yani bizim hakkımız değil de biz verdik bu bir lütuf gibi gördükleri için en basitinden bu odanın verilmesi odayı bize verdiler ama karşılığında bizi gözetmen olarak sınavlarda kullanıyorlar. Gözetmenlik ücreti de vermiyorlar. İşleri öyle yürüyor (sözlü) bizim bursta mevzuat çok net olmadığı için ilerliyor bir sıkıntı çıktığında mevzuat yenileniyor ya da yenilenmiyor. Üniversite yani üniversite ne yapıyorsa ona kalıyor. YÖK’ün burada bir şeyi yok. Üniversite mevzuata hakim değil.” G41*

Net yasal bir çerçevenin çizilmemiş olması, bursiyerlerin hukuki durumlarını belirsiz hale getirmektedir. Yasada tanımlanan hakları olmayan bursiyerler de bu durumun farkında olmalarına rağmen hak arayışına girememektedirler.

*“Biz biliyoruz aslında mevzuatın ne olduğunu ama bunu üniversiteye anlatamıyorsunuz. Çünkü üniversiteye bırakıldığı için iş üniversite kendi istediği gibi kullanıyor. Yani siz ne kadar bilerseniz bilin üniversite diyor ki ben mesela en basitinde oda mevzusu ben size oda verdim ama siz de bana gözetmenlik konusunda yardımcı olacaksınız. Yani biliyoruz aslında ama bir fayda etmiyor. Tam olarak bir hakkımız yok. Bugün bir araştırma görevlisi bir şey olduğunda kendini savunabiliyorken bir hakkı var çünkü hukuki bir hakkı var bizim yok mesela. Bölümde eğer bizim bölüm yine. Sahip çıkıyor ama bazı*

*bölümler hiç sahip çıkmıyor. Bu tarz bir zıtlık durumu oluştuğunda. Hocalarla diğer bölümlerle bir zıtlık oluştuğunda bizim bölüm biraz daha savunuyor ama diğer bölümler hiç savunmuyor.” G41*

Burs alan doktora öğrencilerinin, bursun mahiyetinden kaynaklı herhangi bir karşılığı olmaması gerekmesine rağmen ek işler yaptırılmanın yanında, fakülteler tarafından bölüme yardımcı araştırma görevlileri gibi çalıştırılma tehlikesi ile karşı karşıya oldukları görülmektedir. Araştırma görevlilerin yaptıkları işle aynı işi yapmalarına rağmen ücret alamadıkları da görülmektedir. Bursiyerlerle ilgili yasal bir çerçevenin olmaması bursiyerleri, üniversitelerde iş sözleşmesine tabiymiş gibi çalıştırılma tehlikesi ile karşı karşıya bırakabilecektir.

*“Ya bursun bize katkısı oldu maddi olarak. Bunu göz ardı edemeyiz ama yani bu burs bize bir maaş olarak verilmiyor aslında. Bu burs bunun tanımlaması burs yani. Bursun bir karşılığı yok aslında. Yani bunu öğrenci kendini geliştirmek için verebilirsiniz ama bir iş yapsın diye verilmez burs. Biz de ucuz iş gücü olarak kullanılıyor burda. Tabi bu bazı bölümlerde daha fazla biz bu konuda belki çalışma ekonomisinden olduğumuzdan dolayı şanslıyız ama yine de en basitinden gözetmenlik yapıyoruz ama ücret karşılığını alamıyoruz. Aslında ucuz iş gücü olarak görülüyor burda.” G41*

Haklarında net bir yasal düzenlemenin olmaması, haklarının ve yükümlülüklerinin tam olarak belirtilmemiş olması nedeniyle bursiyerler adeta işçi ile öğrenci arasında kalan bir çalışma yaşamı sürme tehlikesine itebilmektedir. Üniversiteler bünyesinde görev tanımları araştırma görevlisi gibi görülmelerine hatta bu görünüm altında araştırma görevlisiymişçesine çalıştırılmalarına yol açabileceği gibi başta kadro olmak üzere araştırma görevlisinin sahip olduğu haklara sahip olamamalarına da neden olabilmektedir.

*“Ya bunu dediğiniz gibi ücret ile bursun arasındaki farkı herkes biliyor. Akademide olan herkes biliyor. Bunu nedeni belki biz ucuz işçi olarak görülüyoruz. Bu bir araştırma görevlisine 6000-7000 maaş verip aynı işleri yaptıracağına 2000 lira verip hiçbir hakkı da yok hiçbir itiraz hakkı da yok. Sadece sigorta açısından söylemiyorum itiraz hakkı da yok ve ucuz iş gücü. Yani 2200 lira verip kendi işini yaptırarak olay bu. Ucuz iş gücü.” G41*

Görüşmecilerin de ucuz iş gücü olarak çalıştırıldığını farkında olduğu görülmektedir. Bir görüşmeci ise kendilerini “taşeron araştırma görevlisi” olarak adlandırmaktadır. (G47) Bir başka görüşmeci ise “kısmi araştırma görevlisi” olarak adlandırmaktadır.(G49) Ancak görüşmeci bursiyerlerin, bursun tamamlanması

sonrasında akademik kadrolarda bulunma güvenceleri olmadığından sürece etki edemedikleri görülmektedir.

*“Bizim aslında iş tanımımız aynı gibi görünüyor araştırma görevlileri ile ama bizim onlar kadar haklarımız yok. Biz en basitinden burs alıyoruz 2000\2250 TL onların maaşları çok yüksek. Onların kendilerini de göre odası var. Bizim yok. Onların sigortaları var mesela bizim yok. Onlar mesela her gözetmen olduklarında ücret alıyor biz alamıyoruz. Yani aslında onların yaptığı her işin karşılığı var ama bizim yaptığımız her işin karşılığı yok. Ucuz işçi olarak çalıştırılıyor burada. Yani haklarımız açısından çok farkımız var araştırma görevlileri ile ama çalışma şekillerimiz aynı hemen hemen. Benzer ama karşılığında aldığımız şeyler farklı.” G41*

Kadro güvenceleri olmayan ve üniversitede akademik kadro içerisinde yer almak isteyen bursiyerlerin kendilerinden istenilen işleri yapmaktan başka şanslarının olmadığını düşündükleri görülmektedir. Görüşmecilerin, bir yandan doktora tezlerini yazdıkları, bu nedenle bölümdeki araştırma görevlileri ile uyum içerisinde olmazlarsa tezlerinin bitmeyebileceği endişesi düşüncesi içerisinde oldukları görülmektedir.

*“YÖK Usul ve Esaslarının m.9/6 fıkrası gereğince bize teze faydası olmayacak işler yaptırılmaz ancak evrak taşıyoruz. Fotokopi çekiyoruz. Sekterlik yapıyoruz. Sekreter oturuyor. Biz sekreterlik yapıyoruz. Ama bölümde kadro bekliyoruz. Kadro olmayacağını bilsek bile tez yazıyoruz. Doktora sürecinde sıkıntı yaşamayalım düşüncesi olduğundan bazen dik dursam da tepki çekmemek için kısmen de bu işleri yapıyorum.” G51*

Belirtilmesi gereken bir diğer husus da bursiyerlerin sigortalılığı noktasındadır. TUBİTAK bursiyerleri, 5510 sayılı kanun dahilinde kısmen sigortalılık kapsamına alınmakta olsalar da YÖK 100/2000 bursiyerleri sigortalılık kapsamına da alınmamaktadır. Yapılan görüşmelerde TUBİTAK üzerinden sigorta kapsamında olduğu, YÖK bursiyerlerinin ise sigorta kapsamında olmadığı, YÖK bursiyerlerinden evli olanlarının eşleri üzerinden sağlık güvencesinden yararlandığı, bekar erkek YÖK bursiyerlerin ise genel sağlık sigortalısı oldukları görülmektedir. Ancak genel sağlık sigortalısı olan bursiyerlerin bursları, gelir testi içerisinde hesaplandığından prim borçlusu oldukları ve primlerini yatıramamaları nedeniyle sağlık hizmetinden faydalanamadıkları görülmektedirler. GSS borcunu yatırmadığı için sağlık hizmetinden faydalanamayan G51, *“proje bursiyerlerine sağlanan haklar bize de sağlanmalı en azından burslar genel sağlık sigortalılığına girmemeli bu konuda iyileştirme yapılmalıdır.”* İfadeleri ile iki durum arasındaki eşitsizliği gözler önüne sermektedir. Yaptıkları iş mahiyeti ile

aralarında büyük bir farklılık bulunmayan TUBİTAK bursiyerleri ile YÖK 100/2000 bursiyerleri arasındaki bu eşitsizliğin büyük sorunlara gebe olduğu düşünülmektedir.

Bursiyer olarak yükseköğretim kurumlarının içerisinde bulunan öğrencilerin, burs programları ile ilgisi olmayan işlerde çalıştırılmaları yanında, aynı zamanda sigorta kolları içerisinde olmamaları hak mağduriyetlerine neden olabilmektedir. Bu durumu iki yönden inceleyebiliriz. TUBİTAK bursiyerleri iş kazası ve meslek hastalıkları riskine karşı korunurken, YÖK bursiyerlerinin bu korunma içerisinde olmaması eşitsizlik yaratmaktadır. YÖK bursiyerlerinin laboratuvarında, kazılarda vb. işlerde bulunması durumu bile başlı başına risk iken, yasa koyucu tarafından bu dikkate alınmamaktadır. Bu noktada TUBİTAK bursiyerinin iş kazası riski olduğu düşünüldüğünden kısmen sigortalılık kapsamına alındığını varsayarsak, YÖK bursiyerlerinin iş kazası riski ile karşı karşıya olmadıkları neden düşünülmektedir? Yasadaki bu eşitsizliğin gerekçesi oluşturulamamaktadır. Arkeoloji Fakültesine bursiyer olan G51, *“okul içinde ve üniversite dışında kazılarda çalışıyoruz. Kazıda sigortasız çalışmak sıkıntı. İş kazası olabilir. Sütunlardan birisi yıkılabilir. Üstümüze düşebilir. Ayağımıza düşebilir.”* ifadeleri ile riskin aslında ne kadar büyük olduğunu gözler önüne sermektedir. Bursiyer öğrencilerin çalışmaları esnasında iş kazası riski de geçirebilme ihtimali olup, TUBİTAK bursiyerlerinden farklı olarak sigorta kapsamına alınmamalarının hukuki bir dayanağı bulunmadığı gibi, Anayasanın eşitlik ilkesine de aykırılık taşıdığı düşünülmektedir. Bu kapsamda mutlak bir düzenleme ile öncelikli olarak YÖK bursiyerlerinin de 5510 sayılı kanun kapsamında kısmen sigortalı sayılmaları gerekmektedir.

İncelenen bir diğer husus da TUBİTAK Ve YÖK bursiyelerin üniversitelerdeki araştırma görevlilerin yapmış olduğu benzer işleri de yüklenebilmelerine rağmen uzun vadeli sigorta kollarından primleri yatırılmadığından “emekliliğe hak kazanma açısından” sigortalılık süreleri işlememektedir. Bu nedenle öğrenciler emeklilik yaşlarının ertelenmesi ile karşı karşıya kalmak durumundadırlar. Üniversitede kendisi ile aynı işi yapan bir kişi hem daha erken emekli olabileceği gibi hem de sosyal ve ekonomik risklere karşı güvence altındayken, TUBİTAK bursiyerleri yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı riskine karşı korunmakta, YÖK 100/2000 bursiyerleri ise tamamen güvencesiz konumdadırlar. Bursiyerlerin sigortasızlıklarının bir diğer yönü ise iş deneyimlerini dahi ispatlayamamalarıdır.

*“Kazıda olan bursiyerlere iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yapılmıyor. İş deneyimini kanıtlamak için sigorta belgesi gerekmekte olup kazıda çalıştığımı ispat edemiyorum. Böyle bir hakkım yok.”* G51



Türkiye’deki akademik gelişmeye yönelik olarak bursiyerleri de içerisine alan bu projelerin faydacı bir politika izlediği düşünülmele birlikte uygulamada bazı sorunları da beraberinde getirebileceği düşünölmektedir. Görüşmecilerin ifadeleri incelendiğinde, bursiyerlerin görev tanımlarının belirsiz olduğu, üniversiteden üniversiteye bölümden bölüme değiştii görölmektedir. Söz konusu durum bursiyerlerin üniversitelerde araştırma görevlisiymişçesine çalışmalarına ancak araştırma görevlisin sahip olduğu kadro, sigorta, ücret gibi haklara sahip olmama gibi durumlarla karşılaşmalarına neden olabileceği düşünölmektedir. Bir başka anlatımla düzenlemelerdeki boşluklar bursiyer öğrencileri emek sömürüsü tehlikesi ile karşı karşıya bırakabilecektir. Ayrıca bursiyerler hakkındaki belirsizlik stajyer, kısmı zamanlı çalışan diğer öğrencilerde olduğu gibi üniversitelerin de artık iş gücü piyasasındaki işverenlerden farklı olmayarak ucuz iş gücü çalıştırma yoluna gitme tehlikesini de taşıyabilecektir. Söz konusu nedenlerle bursiyelerin haklarını koruyacak yasal bir düzenlemenin yapılarak, öncelikli olarak sigortalılıkları arasındaki farklılığın giderilmesine yönelik çalışmaların yapılması gerekmektedir. Ayrıca bursiyerlerin üniversitelerde burs alan öğrencinin mahiyetinde çıkararak çalışmış gibi çalışmasının tespit edilebildiği durumlarda uzun vadeli sigorta kollarından yararlandırılmaları gerektiği düşünölmektedir.

### **3.4.3. Öğrencilerin İş Gücü Piyasasında Sigortasız Olarak Yer Almaları**

Öğrencileri iş gücü piyasasına iten birçok etken bulunmakla birlikte bunlardan öncelikli olarak eğitimleri esnasında aile destek yoksunluğu ve devlet desteği yoksunluğundan kaynaklı karşılaşılan maddi kaynak yetersizliğinden bahsedebiliriz (Lucas ve Lammont, 1998; Roshchin ve Rudakov, 2017). Yaşam ve eğitim maliyetlerin gün geçtikçe artması bununla ters orantılı bir biçimde ise devletin desteğinin azalması öğrencileri iş gücü piyasasına itmektedir. Atipik çalışma biçimlerinin giderek yaygınlaşması ile öğrenciler de bu güvencesiz alanın bir parçası olarak yer almaktadır (Öztepe, 2018: 255). Üniversite öğrencilerinin iş gücü piyasasında tamamen savunmasız ve güvencesiz bir biçimde yer aldığı görüşmeler esnasında da görüşmecilerin ifadelerinden anlaşılmaktadır. Öğrencilerin sigortasız çalışmayı ve düşük ücretlerle uzun süreler çalışmayı kabul etmeleri işverenler tarafından da tercih edilmelerini sağlamaktadır (Öztepe, 2018: 255). Öğrenciler “eğreti işlerde” çalıştırılmakta olup, *güvencesiz, düşük ücret, uzun çalışma saatleri, kötü çalışma koşulları, belirsizlik* atipik

ve eğreti istihdamın tanımları arasında yer alan tüm unsurları yaşamaktadırlar (Karadeniz, 2011: 89).

Doktrindeki çalışmalarla (Lucas ve Lammont, 1998, Brennan ve ark., 2005, King 2013) benzer şekilde öğrencilerin ekonomik kaygılar nedeniyle çalışmaya hayatı içerisinde yer almayı tercih ettikleri görülmektedir. Bu durumun nedenlerinden birisi Türkiye’de eğitim sürecinde devlet desteklerinin yetersizliğidir. Devlet desteğinin yetersizliği öğrencileri aile desteğine yöneltmektedir. Aile desteği ailelerin ekonomik durumlarına göre değişmektedir. Çeşitli nedenlerle ailelerinden yeterli desteği alamayan öğrencilerin çalışma hayatına yöneldikleri görülmektedir.

*“...Üniversite öğrencisiyiz aile durumu belli harçlık lazım.” G5*

*“..ama biraz sıkışık dönemlerime geldi mecbur kaldığım için çalıştım”G8*

*“..öğrenci olduğumuz için yeni geldiğimiz zamanlardı para lazımdı o yüzden çalıştık”G33*

*“....çalıştım. Aileme daha fazla yük olmamak için sigorta yapmıyordu.”G37*

Aile desteğinin yeterli olduğu durumlarda ise öğrenciler iş tecrübesi kazanmak, çalışma hayatını yakından tanımak gibi nedenlerle iş gücü piyasasına yönelmektedir. Çalışma esnasında görüşmecilerinin çoğunluğunun aile desteğinin yoksunluğu nedeniyle çalışma hayatına atıldıkları görülmekle yalnızca 1 görüşmeci maddi kaygısı olmamasına rağmen iş tecrübesi nedeniyle çalıştığını belirtmiştir. Öztepe’nin (Öztepe, 2018: 265-266) çalışması da benzer bulguları içermektedir.

*“okulun 2. Yılında başta fırın gibi bir yerde çalıştım maddiyata ihtiyacım olduğundan değil deneyimlemek için çalıştım nasıl bir yer diye birazcık kötüydü orda sigortam yatmıyordu yatmadı sonrasında tam yatırılacağı zaman da çıktım baya bir usulsüzlükler gördüğüm için kendime yediremedim.” G10*

Literatürde öğrencilerin çalışma hayatına girmesinin bir diğer nedenlerinden biri olarak da mevcut bulunan yüksek yaşam standartlarını korumak istemeleri olduğuna yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Beerkens ve arkadaşları 2011 yılında Estonya’da 2.496 öğrenci üzerinde anket çalışması ile çalışmanın nedenlerini incelemiştir. Çalışmada; diğer birçok ülkeden farklı olarak, Estonya’da sosyoekonomik nedenlerle çalışmaya yönelen öğrenciler kadar varlıklı ailelerden gelen öğrencilerin de çalışma hayatına yöneldiği bulgulanmıştır (Beerkens vd, 2011). Öztepe’nin (Öztepe, 2018) çalışmasında da yüksek yaşam standartlarını korumak isteyen öğrencilerin bu nedenlerle çalışmaya hayatına girdiklerini bulgulanmıştır. Çalışmada görüşmecilerin

sosyoekonomik durumlarının yüksek seviyede olmadığından dolayı bu yönde bir bilgiye ulaşılmamıştır.

Görüşmecilerin büyük çoğunluğunun part-time işlerde çalıştıkları ya da günlük işlerde çalıştıkları görülmektedir. Görüşmecilerin garson, satış personeli, tekstil çalışanı gibi işlerde çalıştıkları görülmektedir. Özkesen'in (Özkesen, 2016: 267) çalışmasındaki bulgulara benzer olarak öğrencilerin çoğunluğunun hizmet sektörünün *eğreti işlerinde* çalıştıkları bulgulanmıştır. İş Kanununda çalışma sürelerindeki esneklik tam zamanlı çalışan emsal işçilere göre daha az olarak görülse de, görüşmeciler bakımından esnekliğin daha az çalışma anlamı taşımamakta aksine her şarta uyum sağlayarak daha fazla çalışma saatlerinde çalışmalarını anlamına geldiği görülmektedir. Kaygısız (Kaygısız'dan aktaran Öztepe, 2018: 267) çalışmasında, öğrencilerin çalışma sürelerinin ve çalışma koşullarının esneyebilmesi noktasındaki uyumlulukları işverenleri öğrenci çalıştırmaya yönelttiğini vurgulamaktadır.

Öğrencilikleri esnasında iş gücü piyasasında yer alan görüşmecilerinin çoğunluğunun sigortasız olarak çalıştığı görülmektedir. Görüşmecilerden yalnızca çok az bir kısmı sigortalı olarak çalışma hayatında yer almaktadır. Aşağıda yer verilen Tablo 6'da görüleceği üzere; On altı görüşmecinin üniversite öğrencilikleri esnasında çalışmadıkları tespit edilmiştir. Üniversite öğrenciliği esnasında çalışan 36 görüşmecinin 24 kişinin sigortasız çalıştığı, 8 kişinin sigortalı çalıştığı, 4 kişinin de zaman zaman sigortalı-zaman zaman sigortasız çalıştığı görülmektedir.

**Tablo 6. İşgücü Piyasasında Yer Alan Öğrencilerin Sigortalılık Durumları**

İş gücü piyasasında sigortalı çalışan	İş gücü piyasasında sigortasız çalışan	İş gücü piyasasında sigortalı-sigortasız çalışan	İş gücü piyasasında yer almayan
8 görüşmeci	24 görüşmeci	4 görüşmeci	16 görüşmeci

**Kaynak:** Yazar tarafından nitel görüşme verileri baz alınarak oluşturulmuştur.

Sigortalı çalışan öğrencilerin yedisinin ön lisans öğrencisi olduğu da görülmektedir. Yalnızca üniversitede kısmi zamanlı olarak çalışan 10 görüşmeci çalışmaları esnasında kısa vadeli sigorta kollarından yararlanmaktadırlar. Geri kalan öğrencilerin çoğunluğunun sigortasız çalıştıkları görülmekle beraber bu öğrencilerin işverenlerden sigorta talebinde bulunmadıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

*“Şuan çalışıyorum ama sigortasız çalışıyorum. Hizmet sektöründe. Market reyon. Üniversite öğrencisiyiz aile durumu belli harçlık lazım. Ben sigortalı*

*bakmıyordum onlar da şey yapmadı öyle devam etti. Günde 8 saat çalışıyorum. Fazla çalışırsam ücretlerimi alamıyorum ama çok yaşamadım durumu. Öncesinde de restoranda çalışmışım. Orda yaklaşık 1 hafta çalıştım İş koşulları çok kötü olduğu için bırakmak zorunda kaldım. Fazla mesai yapıyordum parasını alamazdım. Garsonların tamamı öğrenciydi Suriyelisi olsun başkası olsun sigortasızdı hepsi. Sürekli değişiyordu.” G5*

Bu durumun nedenlerinden birisi işverenlerin sigorta yapma konusundaki isteksizliği olmaktadır (Öztepe, 2018: 269). Maddi kaynak ihtiyacından dolayı çalışmak isteyen öğrenciler sigortasız çalışmayı kabullenmek zorunda kalmaktadır. Bu durumun Standing’in bahsetmiş olduğu prekerleşme sürecinin bir yansıması olduğu düşünülmektedir. Prekerya farklı farklı anlamlarda kullanılsa da Standing, prekeryayı yedi tip güvencesizlikten yola çıkarak tanımlamaktadır. Prekerya’nın iş gücü piyasası içerisinde her an işten çıkarılma tehlikesi ile karşı karşıya olması, iş sağlığı ve güvenliğinden yoksun olması, çalışma güvenliğinden yoksun olması, tatmin edici gelir düzeyine ve fırsatlara sahip olmaması, gelir eşitsizliğine maruz kalması sahip olduğu nitelikleri kullanamaması ve son olarak örgütlenememeleri hali prekeryayı oluşturmaktadır (Standing, 2014: 26-27). İş gücü piyasasında da maddi ihtiyaçları nedeniyle çalışmak isteyen öğrencilerin, sigorta talep etmeleri halinde işe alınmama ya da işten çıkarılma korkuları nedeniyle sigortasız çalışmayı kabul etmeleri tam da Standing’in bahsetmiş olduğu prekerleşme sürecine örnek olmaktadır.

*“Orda bizim öğrenci olduklarımızı bildikleri için part time olarak alıyorlardı kendileri de sigorta yapmayacaklarını söylediler zaten biz de ısrar edemedik.”*

G18

*“Çalıştım işletme yapmadı. Talep ettim ama öğrenci olduğumuz için yeni geldiğimiz zamanlardı para lazımdı o yüzden çalıştık” G33*

*“..Sen sigortalı çalışmak istiyorsun ama adam diyor ki bana kalıcı adam lazım 6 8 ay çalışan kişi lazım part time benim işime yaramıyor diyor masraflı geliyor izin günlerini ayarlaması sıkıntı oluyordur. Adamlara ekstra kazanmak istiyorsan sigortasız dersin cazip geliyor çünkü senin yerine sigorta primi yatırmıyorlar. Bu onlara kar olarak geçiyor artı bir ton dosya masrafından kurtuluyorlar. Yarın bir gün güvenlik problemin çıksa ben öyle birini çalıştırmıyorum dese napacaksın kamera kayıtları yine adamın elinde şahitle yine ikna edersin ama bizde öğrenciyiz...1 aylık çalışmak istediğimiz yerde kimse bize bakmıyor.” G3*

*“Sigortasız çalıştım. Benim talebim değildi zaten yapmıyorlardı 1 aylık normal bir giyim mağazasıydı sonuçta 1 aylık olacağı için kendileri uygun görmediği için işveren tarafından. Başka şey olmadığı için bende kabul ettim.” G25*

*“Birkaç günlük işlerde de işverenler zaten sigortanın konusunu bile geçirmiyor. Ücretlerde çok düşük düzeyde o yüzden söylemedim” G12*

*“Aksine ben sigortam her zaman yatırılması taraftarıydım ama sigorta primlerinin yüksek olduğu ve hani bu durumun karşılamayacaklarını belli ettiler. Bir de iş piyasası birazcık değişik sigorta talep ettiğinde bile zaten o senin hakkın değilmiş gibi davranabiliyorlar ve bu da ayrımcılık aslında.” G10*

Görüşmeciler, işverenlerin sigorta yapmadığını kendilerinin de maddi desteğe ihtiyaç duyduklarından dolayı bunu kabul ettiklerini belirtmektedirler. Herhangi bir sosyal sigorta güvencesi olmadan çalışmak artık görüşme yapılan öğrenciler tarafından kanıksanmış bir durum haline geldiği görülmektedir. Bu durum öğrencilerin kısa süreli ve geçici olarak çalışmalarından da kaynaklanmaktadır. Eğreti işlerde enformel sektörde çalışan öğrenciler de sigorta kapsamında olmayı talep etmemektedirler.

*“Çalıştığım yer istemedi ihtiyaç duymadım zaten bir ay çalışıcam çıkacağım kafasındaydım kendime harçlık çıkartmak için sigortalık pek bişi düşünmedim açıkçası” G2*

*“Sigortasız çalıştım. İşyeri denmeyecek düzeyde. Kafelerde çalıştım normal günlük işlerde çalıştım sayım yapıldığında ya da 23 Nisan etkinlikleri tarzında onlar da zaten sigorta yapmıyorlar bildiğim kadarıyla birkaç günlük işler olduğu için.” G12*

*“Üniversite sigortasız evet. Günlük. Yemek dağıtım sektöründe günlük gidiyorduk iş çıktığı zaman. Part time olduğu için hem derslere göre olmuyordu ben kapalı olduğum için kafelerde sıkıntı yaşıyordu o yüzden pek aramadım daha işimize geliyordu arada bir gittiğimiz için kalan zaman bize kalıyordu.”*

G9

İşgücü piyasasında öğrenciler tamamen ucuz iş gücü olarak görüldüğü o kadar kanıksanmış bir duruma gelmiştir ki görüşmecilerin çoğunluğu günlük işlerde çalışıldığı için sigortadan yararlanmayı teklif dahi edilemez, zaten yapılmaz olarak görmektedir. Bu durum işverenlerin sigorta yapma isteksizliğinin yanı sıra öğrencilerin sigorta bilinçlerinin olmaması da gösterilebilir.

*“Sigortasız çalıştım. Sigortalık bir şeyim yoktu. Ben öyle günlük görevli şeyler yapıyordum düğün garsonluğu yapıyordum arıyorlardı garson ihtiyacımız var gidip yapıp geliyordu.” G26*

*“Sigortasız çalıştım günlük çalışıyordum. Yani daha çok günlük çalıştığım için hiç öyle bir teklifte bulunan olmadı bende gözümü sigortaya dikmedim sigortam olsun diye günlük çalışanlara sigorta yapılmaz diye biliyorum ben ki öyle bir hevesim ısrarım da olmadı. İlla bana sigorta yapın ben çalışmam diye diretmedim onlarda teklif etmediler. Ben de sesimi çıkarmadım çünkü günlükçüydüm ya o yüzden.” G14*

Öztepe'nin çalışması da benzer şekilde öğrencilerin çoğunluğu sigortalı çalışmayı talep edilebilir bir hak olarak görmemektedir (Öztepe, 2018: 269).

*“Evet çalıştım yazın bir kartasiyede sigortasız çalıştım tanıdığımızın yeriydi öylesine sezonluk girmek için. Benim de talebim olmadı. 2 ay gibi bir şey. Ücret alıyordum çok olmasa da” G17*

*“Çalıştım. Ben talep etmedim zaten birkaç gün çalışmışım fazla değildi haftada birkaç gün o yüzden ben kendim de talep etmedim” G31*

Özellikle sosyal bilimler öğrencilerinin sigortayı daha talep edilebilir hak olarak gördükleri ancak yine işe kabul edilmeme ya da işten çıkarılma endişesi ile sigortasız çalışmayı kabul etmek zorunda kalmaktadırlar. Sosyal bilimler öğrencilerinin sigortayı daha talep edilebilir bir hak olarak görmesinin nedeni görüşülen sosyal bilimler öğrencilerinin bir kısmının Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İş Sağlığı Güvenliği Bölümü öğrencileri olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. İş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku dersi alan öğrencilerin, sigorta kavramına daha tanıdık olduğu gibi sigortasızlığın getirmiş olduğu riskler karşısında da daha bilinçli oldukları düşünülmektedir. Ancak her ne kadar görüşmecilerin bu konuda sosyal bilimler öğrencisi olmayan diğer görüşmecilere karşı daha bilinçli olsalar da sonuca etki eden herhangi bir durum bulunmamaktadır. Hak-maddi kaygılar arasında gidip gelen görüşmecilerin acil ve kısa vadeli ihtiyaçlarını karşılamak için haklarından vazgeçerek sigortasız çalışmayı kabul etmeye yöneldikleri görülmektedir.

*“Sigortasız olarak çalıştım evet. Tekstilde yine. Ya ben arada gidiyordum haftanın bir günü iki günü perşembeleri okulum olmuyordu aslında gönlüm elvermiyor sigortasız çalışmaya hele ÇEKO'cu olarak hiç elvermiyordu ama biraz sıkışık dönemlerime geldi mecbur kaldığım için çalıştım. Konuşulmuyor bile sigorta.” G8*

*“İkinci çalıştığım yerde yine okulumun 3. yılıydı orda da belirli bir süre sigortasız çalıştım sonrasında hani kendi ısrarımla kendi ısrarımla zaten yarı zamanlıydım 17 günlük gibi bir süre sigortalıydım. Aksine ben sigortam her zaman yatırılması taraftarıydım ama sigorta primlerinin yüksek olduğu ve hani*

*bu durumun karşılamayacaklarını belli ettiler. Bir de iş piyasası birazcık değişik sigorta talep ettiğinde bile zaten o senin hakkın değilmiş gibi davranabiliyorlar ve bu da ayrımcılık aslında.” G10*

Yücesan Özdemir,(2014), Özkesen (2015) ve Öztepe,(2018) gibi doktrindeki diğer çalışmalara benzer şekilde üniversite öğrencilerinin, iş gücü piyasasında sigortasız olarak çalıştıkları gibi çalışmalarının karşılığını da ücret bazında alamadıkları görülmektedir. Herhangi bir resmi kayıtları olmadığı ve maddi ihtiyaçlarının da olduğu bilindiği için işverenler tarafından ucuz iş gücü olarak görülmekte ve ağır koşullarda çalıştırılmaktadırlar. Öğrencilerin çalışma koşulları ele alındığında öğrenci emeğinin yok sayıldığı görülmektedir.

Öğrencileri sigortasız çalışmaya iten etkenlerden bir diğeri de almış oldukları ölüm aylığı, burs veyahut kredilerinin kesileceği düşüncesidir. Yüksek Öğrenim Kredi Ve Yurtlar Kurumu Öğrenim Kredisi Yönetmeliğinin<sup>52</sup> 29. Maddesinde yer alan “*Kredi alan öğrencilerden, en az asgari ücret düzeyinde bir gelirle sürekli çalıştıkları tespit edilenlerin kredileri kesileceğine*” dair düzenleme, Resmi Gazete’de yayımlanan 31.08.2018 tarih 30521 sayılı Yüksek Öğrenim Kredi Ve Yurtlar Kurumu Öğrenim Kredisi Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin<sup>53</sup> 2. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Yüksek Öğrenim Kredi Ve Yurtlar Kurumu Yurt İdare Ve İşletme Yönetmeliği’nin Yurtlara Başvurma ve Barınma Şartlarını düzenleyen 6. maddesinde yer alan “*Tatil dönemlerinde geçici olarak en fazla 120 gün çalışan veya ücretli staj yapanlar dışında, en az asgari ücret düzeyinde ücretle sürekli bir işte çalışmaması veya sürekli geliri olmaması*” hükmü ise zorunlu staj hariç asgari ücretin üzerinde ücretle bir işte çalışmaması olarak değiştirilmiştir.

Mevzuat değişikliğinden önce üniversite öğrencilerinin sigortalı bir işte çalışması halinde almış oldukları ölüm aylıkları kesilmekte, KYK yurtlarından barınma imkanından yoksun bırakılmakta, almış oldukları burs ve krediler varsa kesilmekteydi. Bu durum da üniversite öğrencilerini kayıt dışı çalışmaya itmekteydi. Görüşmecilerden bir kısmı ölüm aylığı, burs, kredi almasından dolayı kesilme endişesiyle sigortasız çalışmayı tercih etmek zorunda kaldığını belirtmişlerdir.

*“Belediye bursu veriliyordu belediye bursunun verilmesi için sigortalı olmaman gerekiyordu o sıra işten çıkışımı aldım.” G35*

<sup>52</sup> RG (1997). 18.01.1997, Sayı:22881 (05.06.2019)

<sup>53</sup> RG (2018). 31.08.2018, Sayı:30521 (05.06.2019)

*“Bursum kesilmese yazın çalışırdım. KYK’ den burs alıyorum yurtta kalıyorum. Yurttan atılma durumu vardı.” G16*

*“Öğrenciyim burs alıyorum KYK kredisi alıyorum yurtta kalıyorum bunların bir dönemde etkiliyordu sigorta yatırılması o dönemde çalışmışım sigortasız...” G12*

*“Kredi alınca çalışmadım kredi kesiliyor diye.” G46*

Yine KYK yurtlarında kalmış görüşmecilerden iki tanesi de yurttan çıkarılma durumu olabileceğinden dolayı sigortasız çalışmayı kabul ettiği, sigortasının yapılması için işverenleri zorlamadığını belirtmektedir.

*“Dışarıda tekstilde çalışmışım. Sigortasız. 2- 2.5 ay falan çalıştım. Ben talep benim çalıştığım dönemde yani geçen yıl KYK yurdunda kalıyordum kalmamam gerekiyordu yurtta onun için sıkıntı çıkıyordu ben istemedim yani sigorta yapılmasını.” G13*

*“Ben yurtta kaldım atılır korkusu yaşadım çünkü kesiliyor dediler devletten bakıldığında. Yurtta kalırken sigortasız çalışıyordum.” G7*

Bu konuda mevzuat değişikliği sosyal devlet ilkesi açısından olumlu bir adım olmakta olup, uygulamada üniversite öğrencilerin kayıt dışı çalışmalarının önüne geçebilmesi için yararlı bir adım olacağı düşünülmektedir. Her ne kadar mevzuat değişikliği olumlu bir adım olsa da aynı durumun uygulamada tam karşılık bulamadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Üniversite öğrencilerin sosyal güvenliğine dair yasal hükümlerin açık ve anlaşılabilir olmaması, mevzuatın gerek öğrenciler gerekse de kurumlar tarafından yeteri kadar anlaşılmasına yol açmaktadır. Türkiye’de üniversite öğrencilerin sosyal güvenlikleri tamamen gri bir alan olup konuyla ilgili olarak tam bir karmaşa hüküm sürmektedir. Bu durumun en dezavantajlı konumda iş gücü piyasasında yer almaya çalışan öğrenciler olmaktadır. Güncel mevzuat değişikliği görüşmecilerin bir kısmı tarafından tam bilinmemekle birlikte, değişikliği bilenler içinse de tamamen belirsiz bir alan taşımaktadır. KYK kredisi almakta olan görüşmecilerden bir tanesi güncel değişiklikten haberdar olmakla birlikte durumun tam net olmaması ve yine de kredisinin kesilebilme ihtimaline karşı sigortasız çalışmayı düşündüğünü belirtmiştir.

*“Bazı sayfalarda denk geldi kimi bursum kesildi kimi kesilmedi diyor. Belirlilik yok ortada o yüzden yazın ne kadar uzak durmak istemesem de sigortalı çalışmayacağım.” G45*

Konuyla ilgili düzenlemelerin anlaşılabilir olmaması, öğrencilerin forum sayfaları üzerinden bilgi sahibi olmaya ittiği, buralardan da yeterli bilgi



edinemediklerinden dolayı kredilerinin/burslarının kesilebilme veya yurttan atılma endişesiyle sigortasız çalışmaya devam etmeyi düşündükleri görülmüştür. Sadece bu durum dahi üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliğinin ne kadar gri bir alan olarak mevzuatta yer aldığı tespitini desteklemektedir.

Üniversite öğrencilerinin kayıt dışı çalışmaları iş gücü piyasasındaki istihdamın dağılımı da etkilemektedir. İşverenler tarafından sigortalı işçi çalıştırmak yerine, üniversite öğrencilerinin çalıştırıldığına tercih edildiği görülmektedir. Sigortasız çalışmayı kabul eden bir öğrenci profili işverenler tarafından cazip bulunmaktadır. Üniversite öğrencileri ise maddi kaygılarla hareket ettikleri için, işverenler açısından cazip hale gelmenin tek yolunun sigortasız çalışmayı kabul etmek olarak gördükleri görülmektedir. Öğrencilere işverenler tarafından ya sigortasız çalış, ya çalışma gibi iki seçenek sunulmakta olup, aslında tek seçenek bulunmaktadır.

Bir diğer etken ise sigortalılık bilinçlerinin yeterli düzeyde olmamasından kaynaklı olarak öğrencilerin sigortasız çalışmanın getirdiği riskler ve hak kayıplarını da düşünmemeleridir. Daha kısa vadeli düşünerek yalnızca o an ki maddi ihtiyacı karşılamayı düşünen öğrenciler, eğer sigortalı çalışsalar uzun vadeli sigortalı sigorta kollarına tabi olabilecekler ve emeklilik prim gün sayıları da dolabilecektir. Mevcut durumda üniversite öğrencileri aslında iş gücü piyasasında işçi olarak çalışmalarına rağmen İş Kanunundan kaynaklı ücret güvencesi, fazla çalışma ücreti, fesih güvencesi ve diğer birçok işçilik haklarına sahip olamamaktadır. Öğrenciler düşük ücretlerde çalıştırıldıkları gibi, fazla çalışma ücretleri de alamamaktadırlar. Yine bu öğrenciler hiçbir sigorta koluna tabi olmadıkları için, belki de kendisiyle aynı iş yapan bir işçinin sahip olduğu sosyal güvenlik haklarına da sahip olamamaktadırlar. Ayrıca sigortasız çalıştıkları için, bu süreçte edindikleri tecrübeyi de ispatlayacak herhangi bir belgeye de sahip olamamaktadırlar. Kanımızca belki de en önemlisi bu öğrenciler uzun vadeli sigorta kollarından yararlanamadıkları gibi iş kazası geçirmeleri durumunda da herhangi bir güvenceleri bulunmamaktadır. Herhangi bir restoranda part time çalışan bir üniversite öğrencisinin iş kazası geçirmesi durumunda, kendisini koruyabilecek hiçbir hakkı bulunmamaktadır. Mevcutta tamamen güvencesiz bir biçimde iş gücü piyasasında yer alan ve birçok riskle karşı karşıya kalan ancak bunun farkında bile olmayan öğrenci profili bulunmaktadır. İş gücü piyasası öğrencilerin genç olmalarından kaynaklı kısa vadeli düşünmelerinden ve bilgisizliğinden yararlanmaktadır. Bu konuda yeterli düzeyde iyileştirici adımların atılmaması da kayıt dışı istihdamı giderek genişletmektedir.

#### 3.4.4. Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Sigortalılık Hakkında Yeterli Bilgi Sahibi Olmaması

Türkiye’de üniversite öğrencilerin sosyal güvenlikleri tamamen gri bir alan olup uygulamada konuyla ilgili olarak tam bir karmaşa hüküm sürmektedir. Bu durumu 2 ana sebeple açıklayabilmek mümkündür. Öncelikli olarak hukuksal sebepler sayılabilir.

3308 sayılı kanunla 5510 sayılı kanun arasında uyum sağlayan maddeler bulunmamaktadır. Alper de çırakların ve mesleki eğitim gören öğrencilerin sosyal güvenliğini incelediği makalesinde, karşılaşılan sorunların 5510 sayılı kanundan sonra 3308 sayılı kanunda gerekli değişikliklerin yapılmaması, yasalaşma sürecinde belirli hususları gözden kaçırılmasından kaynaklı olduğunu belirtmektedir (Alper, 2010: 180). Yine gerek 3308 sayılı kanun gerekse 5510 sayılı kanunda kavram ve tanımlar ile ilgili belirsizlikler mevcuttur. Bahsi geçen kanunlarda tanım açıklığının bulunmaması üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik hakkına ulaşmayı imkansız hale getirmektedir. Çünkü tanımların dahi oturmaması uygulamada tamamen bir karmaşaya yol açmaktadır. Zorunlu-isteğe bağlı-gönüllü staj ayırmalarının yapmak zorlaşmakta ve bu durum gerek bu öğrencilerin staj esnasında kısa vadeli sigorta kollarından yararlanamamalarına neden olmakta gerekse de ücret alamamalarına neden olmaktadır.

Yine meslek yüksekokullarında uygulamalı eğitim gören öğrencilerin 3308 sayılı kanuna tabi mi oldukları yoksa 5510 sayılı kanunun 6-f maddesi gereğince yapım ve üretim işlerinde çalıştıklarının mı farz edileceği belirsizlik taşımaktadır. Belki basit görülebilecek olan tanımlamanın yapılamamasından dolayı birçok üniversite bu öğrencileri sigorta kapsamına alıp almayacağı konusunda belirsizlik yaşamaktadır. Bu durum da çoğunlukla üniversite öğrencilerinin sigortalarının yapılamamasına yol açmaktadır. Bahsi geçen hukuksal karmaşa sadece öğrenciler tarafından değil kurumlar tarafından da yaşanmaktadır. Yine mevzuatta yaşanan boşluğun bir diğer yansıması da staj esnasında ücret ödeme yönünde 3308 sayılı kanunda yasal zorunluluk bulunsa<sup>54</sup> dahi kamu kurumlarının ödenek olmamasından kaynaklı olarak bu ücretleri ödeyememeleridir. Kanun, yükseköğretim kurumlarındaki öğrenciler sosyal güvenlik primleri ve ücret durumları için üniversitelerin bütçesine ödenek konulmasına hükmetmektedir. Ancak bu ödenekle ilgili ayrıntılı bir düzenleme bulunmadığı gibi kamu kurumlarına bu şekilde ayrıca bir ödenek de açılmamaktadır. Bu durum ise kurumların ödemeleri bütçelendirmesinde sorunlara yol açabilmektedir. Görüşmeler

<sup>54</sup>Bkz. 3308 SK, m. 25

esnasında 3+1 modeli kapsamında kamu kurum ve kuruluşlarında staj yapan öğrencilerin ücretlerini alamadıkları tespit edilmiştir.

Ayrıca yasa tanımında vakıf üniversiteleri bakımında da kanuni açıklık bulunmaktadır. 3308 sayılı yasanın metninde devlet- vakıf üniversitesi ayrımı bulunmamaktadır. Bu konuda vakıf üniversitelerine de teşvik mahiyetinde ayrı bir ödenek verilip verilmeyeceği belirsizdir. Ancak an itibariyle devlet ve vakıf üniversitelerine ödenen bir ödenek bulunmamaktadır. Uygulamada çoğu özel üniversite zorunlu staja tabi öğrencilerin primlerini kendisi ödediği ancak kimi özel üniversiteler yasadaki tanım boşluğu nedeniyle prim ödemekten kaçındığı görülmektedir. Primleri ödenmeyen öğrenciler ise prim borçlusu durumuna düşebilmektedir. Bu noktada mağduriyetin önüne geçmek için yasa metni daha açık hale getirilmelidir.

İncelenen mevzuattaki belirsizliğin üniversite öğrencilerin sosyal sigorta bilgilerine olumsuz yönde etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik algılarını ölçmek için, öğrencilere görüşmelerde sosyal güvenlik kavramından ne anladıkları sorulmuştur. Görüşmecilerin çoğunluğunun sosyal güvenlik kavramından anladıklarının sağlık güvencesi olduğu görülmüştür. İş kazası geçirdiklerinde veya hastaneye gitmeleri gerektiğinde ücretsiz bakılmalarını sağladığını belirtmişlerdir.

*“orda bir iş kazası olursa beni koruduğunu biliyorum yani herhangi bir kaza geçiririm ya da bir hastalık olduğunda. Herhangi bir doktora gittiğinde ücretimi karşılayacağımı biliyorum.” G1*

*“Herhangi bir rahatsızlığım olduğu zaman hastaneye gittiğim zaman bana ücretsiz bakacaklar benim için bu. Ama belki de daha başka şeyleri koruyorlardır diye düşünüyorum ama araştırmadım “ G2*

*“Sağlık sigortası bir kaza olduğunda bizim b sağlık hizmetinden yararlanmamız.” G18*

Bazı öğrencilerin ise sosyal yardım veya sigorta kavramı ile karıştırdıkları görülmektedir.

*“Sosyal yardımlar geliyor yemek yardımı çünkü belediyede yardım yapılıyordu kömür yardımı vs. emeklilik geliyor mu yok gelmiyor “ G38*

*“Sigorta geliyor sigorta yapıyorsun kendin ya da bir aracın sigorta ya” G52*

Eğitim derecelerinin öğrencilerin sosyal güvenlik bilinçlerine etkisi irdelendiğinde; EK-6 da yer alan tabloda görüleceği üzere Ön lisans ve lisans düzeyinde öğrencilerin sosyal güvenlik kavramına bakış açıları değişmemekte olduğu görülmektedir. Ön lisans ve lisans öğrencisi olan görüşmecilerin, genel olarak sosyal

güvenliği iş kazası ya da hastalık durumunda koruma sağlama olarak algıladıkları görülmektedir. Görüşmeciler arasında 1 yüksek lisans öğrencisi ve 7 doktora öğrencisi bulunmakta olup bu öğrencilerin sosyal güvenlik bilinçlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin; kısmı zamanlı çalışan ön-lisans ve lisans öğrencilerinin çoğu kısmı zamanlı çalışmaya başlamadan önce sigortalılıkları hakkında dahi bilgi sahibi değilken kısmı zamanlı çalışan yüksek lisans öğrencisi G15, sigortalılık hakkında bilgi sahibi olduğu gibi yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortalılığı kapsamında olmalarını eleştirmektedir.

*“Yani ben öğrencinin öğrenci olarak çalıştığı her yerde ödenmesi gerekiyor diye düşünüyorum. Sigorta nedir bir kişiyi güvence altına almaktır di mi? Biz yani normal çalışan 8 saatlik çalıştığı için mi sigortalı oluyor diğeri 5 saat çalıştığı için mi insan sayılmıyor. Buna denk gelmiyor mu düşünce de böyle düşünüyorum ve çok yanlış bir uygulama olduğunu düşünüyorum. Bu yönetmeliğin tekrar ele alınması gerekiyor.” G15*

Yine aynı görüşmeci iş gücü piyasasında sigortasız çalışmayı hiçbir zaman kabul etmediğini belirtmektedir. Ayrıca G15'nin emeklilik hususuna da vurgu yapması, sigortalılık bilincinin yüksek olduğunu göstermektedir.

*“Hiçbir şekilde kabul etmiyorum bunu. Etmedim de bugüne kadar(sigortasız çalışmayı) önce sigortamı isterim bir sağlık güvencesi için istiyorum. Sigorta benim için bir sağlık güvencesiydi sadece. Ama şuanda mesela özel sigortalar bunu karşılıyor diye düşünüyorum çok da daha fazlasını belki de ama yine de düşünmem. Bir emeklilik herkesin hayalinde var herhalde. Mezarda da olsa onu istiyoruz biz.” G15*

Doktora öğrencilerinin de yüksek lisans öğrencisi olan görüşmeciye benzer şekilde sosyal güvenlik algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Sosyal güvenliğin kısa vadeli iş kazası, hastalık gibi risklere karşı koruması yanında aynı zamanda emeklilik, ölüm gibi unsurları da göz önüne aldıkları görülmektedir. Doktora öğrencilerinin sosyal güvenlik algılarının daha yüksek olduğunu belirtmekle birlikte doktora süresinin hizmet borçlanması yapılabileceği noktasında bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir. Çalışmanın ikinci bölümünde incelenen hizmet borçlanmasına alandaki görüşmelerde rastlanılmamış olup, konu bu yönüyle incelenememiştir. Ancak bu durum da doktora öğrencilerinin de her ne kadar algılarının daha yüksek olsa da sosyal güvenlik hukuku anlamında sahip oldukları hakları yeteri kadar bilgi sahibi olmadıklarını göstermektedir. Ön-lisans ve lisans öğrenimi gören görüşmecilerde uzun

vadeli- kısa vadeli sigorta kolu ayrımı olmamasına rağmen yüksek lisans ve doktora eğitimi öğrencilerinde bu algının da oluştuğu görülmektedir.

*“Sosyal güvenlik bizim yani bütün bireylerin yaşam içerisinde karşılaşılabileceği her türlü riske karşı bir güvence. Yani özellikle karşılayamayacağımız durumlar için hastalıkta işte biz öldüğümüzde geride kalanlar için sakatlıkta meslek hastalığı gibi durumlarda kaldığımızda iyi bir güvence.” G42*

*“Sosyal güvenlik diyince hem çalıştığım ortamda hem de geleceğe dair güvence altına alınmak geliyor. Çalıştığım ortamda iş kazalarına, psikolojik faktörlere karşı, geleceğe dair de yatırım yapma, emekli olma gibi... Uzun vade ve kısa vade olarak.” G47*

*“Sosyal güvenlik diyince sigortalılık, sağlıktan yararlanmada kolaylıklar geliyor aklımıza. Onun dışında iş kazası vs. durumlarında haklarını talep edebileceğimiz bir süreç içerisine girebiliriz diye düşünüyorum. Çünkü sigortalı çalışmadığımız durumda iş kazasında dava açacağımızda hem işçi hem de işverenin bu durumdan zararlı çıkacağını düşünüyorum. Bunun dışında ileriki yaşlarda emeklilik açısından avantajı olacağını düşünüyorum. Tabi en önemlisi sağlık. Çünkü sağlıkta özel olarak bakılmak istediğinizde çok afaki ücretlere katlanmak zorunda oluyorsunuz.” G49*

Bu hususta eğitim derecesinin artmasının sosyal güvenlik algısına olumlu yönde bir etkisinin olduğu söylenebilmektedir. (Ek-6) Algının yüksek olmasının bir diğer etkeni de doktora öğrencisi olan bursiyerlerin sigorta kapsamında olmamalarından dolayı karşılaştıkları sorunlar olduğu düşünülmektedir.

*“..borç anlıyorum. Öncelikle GSS borcum var. İkincisi de bir işe başlayamamamdan ötürü sosyal güvenlik primlerimin yatırılmamasını anlıyorum.” G48*

Ancak tüm görüşmecilere benzer olarak doktora öğrencisi görüşmecilerde de yine sosyal güvenlik denilince ilk akla gelenin sağlık güvencesi ve iş kazası gibi risklere karşı koruma olduğu görülmektedir. Bu noktada görüşmecilerin öncelikli olarak kısa vadeli risklere karşı korunma ihtiyacı duydukları görülebilir. Uzun vadeli planlardan önce görüşmecilerin kısa vadeli risklere karşı korunma ihtiyacı duymalarının politik, sosyo-ekonomik, psikolojik ve sosyolojik olarak birçok alt açıklaması da bulunmakta olup, çalışma kapsamına girmemesi nedeniyle bu hususlar irdelenmemektedir.

Görüşmecilerin yaşlarının da sosyal güvenlik algılarına etkisi olduğu düşünülmektedir. Gençlerin sosyal risklere daha öngörülemez olması bakması, emekliliği öngörmemesi gibi nedenlerle sosyal güvenlik bilinçlerinin ve algılarının

düşük olduğu, buna rağmen yaşı ilerleyen kişilerin artık yaşlılık, iş kaybetme, ölüm gibi riskleri daha yakından tanınması nedeniyle sigortalılık bilinçlerinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir. EK-6 da yer alan tablo incelendiği zaman görüşmecilerin yaşlarına göre emeklilik söylemlerinin arttığı görülecektir. Çalışma kapsamında görüşmecilerin yaşları 20-26 arasında değişen öğrencilerin sosyal güvenlik bilinçlerinin daha düşük olduğu, sigortalılığı elzem olarak görmedikleri görülmektedir. Yaşları 30-39 arası değişen görüşmecilerin algılarının ise daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak bu duruma tek etken nedenin yaş olduğunu söylemek çalışma kapsamında mümkün görünmemektedir. Çalışma kapsamında yaşı 30-39 arası değişen görüşmecilerin eğitimi yüksek lisans ve doktora derecesinde olup, iki faktörün birleşmesinin etkisinin olduğu düşünülmektedir.

Genel olarak çalışma kapsamında, görüşmecilerde sosyal güvenlik algısının yeterli düzeyde yerleşmediği görülmüştür. Üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik bilincinin zayıflığının bir diğer göstergesi öğrencilerle ilgili olarak çok fazla yargı kararının bulunmamasıdır. Bunun nedenleri arasında üniversite öğrencilerinin hak ve hak arama bilinçlerinin çok yüksek olmaması gösterilebilir. Öğrencilerin bilgi sahibi olmadıkları bir konu da hak aramaları da düşünülemez. Görüşmecilerin sosyal güvenlik bilgilerini ölçmek amacıyla yöneltilen soruya aslında tam emin olamadıkları, bazı görüşmecilerinin bilmediklerini ifade ettikleri ya da ilk aklına gelen şey olan sağlık güvencesi olduğu görülmektedir.

*“Sosyal güvenlik diyince benim aklıma aslında açık konuşmak gerekirse çok bilgim yok” G21*

*“Sigorta primlerinin yatırılması gerektiğini biliyorum ama hiç araştırmadım. Sigorta ile ilgili hiçbir bilgim yok” G6*

*“Sosyal güvenlik hastane ve sağlık sorunları ile alakalı oluyor aklıma o geliyor” G16*

*“Şimdi herhalde orda herhangi bir kazadan sonra benim alacağım bir güvence gibi düşünüyorum başıma bir şey gelmedi ama gelse hastane masrafı falan oradan karşılanır tam bilmiyorum.” G4*

*“Valla şuan bir şey gelmiyor. Sosyal güvence demek devlet mesela devlet koruması gibi bir şey herhangi iş kazası geçirdiğimizde güvencen oluyor.” G34*

EK-6 da yer alan tablo incelendiği zaman görüleceği üzere; Görüşmecilerdeki sosyal güvenlik bilincinin sosyal bilimler öğrencilerinde fen bilimleri öğrencilerine göre daha yerleşmiş olduğu görülmektedir. Fen bilimleri öğrencileri sosyal güvenlik haklarına yalnızca sağlık güvencesi olarak bakmaktayken, sosyal bilimler

öğrencilerinde emeklilik algısının da oluştuğu görülmüştür. Bu durumun etkileri arasında da daha önce de incelendiği üzere sosyal bilimler öğrencilerin hukuk başlangıcı, iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku gibi dersleri almalarının hak arama bilinçlerini yükselttiği gibi, haklarının neler olduğu hususunda da bilinçli olmalarına katkısı olduğu görülmektedir. Mühendislik Fakültesi öğrencisi bir görüşmecinin yer verilen düşüncesi hem öğrencilere hakları hakkında yeterli bilgi sunulmadığı hem de sayısal öğrencilerinin bu konuda daha yetersiz olduğu düşüncelerini göstermektedir.

*“Sağlık sektörü dışında bilgilendiren bişi de yok biz bir de sayısal öğrencisiyiz özel öğrencilerin birazcık daha bilgili olduklarını düşünüyorum” G3*

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İş Sağlığı ve Güvenliği bölümü gibi hukuk temelli dersler alan öğrencilerinin sosyal güvenlik bilinçleri daha yüksek olduğu gibi, düşüncelerinde emekliliğin de yer ettiği görülmektedir. Ancak özellikle Çalışma Ekonomisi bölümü öğrencilerinin sigorta kavramına aşina oldukları tespit edilmiştir.

*“Bence sosyal güvenlik başlı başına büyük bişi arz ediyor kişinin yaşamında çalışıyorsun bakılıyorsun sadece bu değil sağlık olsun çocukların bakımı olsun her alanda bir kişiyi koruduğunu düşünüyorum. Nasıl söyleyebilirim ki ilaçlardan yararlanma konusunda falan çocukların bakılmasında her türlü durumda bence SGK gerekli ileride emekli olduğun zaman bakılıyorsun çalışmana gerek kalmıyor sadece çalıştığın dönemi değil genel olarak tüm yaşamı kapsadığını düşünüyorum. O yüzden genel olarak tüm insanların mecburi olarak şey olması gerekiyor.” G8*

*“Yani sosyal yardım ve sosyal sigorta ayrı ayrı şeyler. Sosyal sigortalar çok teorik konuşmak istemiyorum ama uzun vadeli ve kısa vadeli durumlarda bizi absorbe edip gelecek güvencesi sağlıyor. Sosyal yardım ise daha devletin dezavantajlı kişilere verdiği yardımlar.” G10*

*“Sosyal risk benim genellikle hastalıkta yardımcı olduğu geliyor şuan iş hayatında olmadığım için birazcık daha geri planda sanırım işsizlik sigortasıdır emeklilik maaşıdır. Genellikle hastalık olarak” G11*

*“Sosyal risklerin zaten risk kavramını biz derslerde de gördüğümüz için çok fazla özellikle işyerinde çok fazla yani bunlarla karşılaşma olasılığımızı da biliyorum” G12*

Genel olarak aslında üniversite öğrencilerinde kısa vadeli gelecek algısının sosyal güvenliğe bakış açılarını da etkilediği ve sosyal güvenliğe yalnızca sağlık güvencesi olarak baktıkları görülmektedir. Öğrencilerin kısa vadeli ve uzun vadeli sigorta kavramlarına yönelik çok fazla bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir.

Görüşmeciler içerisinde erkeklerin kadınlara göre sosyal güvenlik bilincine daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bunun en büyük sebebi erkeklerin genel sağlık sigortası kapsamında yaşadığı sorunlar nedeniyle Sosyal Güvenlik Kurumu ile muhatap olmak zorunda kalmaları olabilir. Yasal düzenleme gereği kız çocukları evleninceye kadar ailelerinin üzerinden bakıldıkları için bu konuda herhangi bir sorunla karşılaşmamaktadır.

*“Sadece 18 yaşında tekrar babamın üstünden devam etmek için gitmişim. Tekrar üniversiteye başlamadığı zaman düşüyorsun üstünden o yüzden tekrar üniversiteye kadar başlayan dönemde geçirtmen gerekiyor.”* G1(Erkek)

*“Sadece mezuna kaldığımda 1 yıllık borç çıkmıştı benim üzerime sadece bu nasıl oluyor ödemek zorunda mıyım yoksa af çıkacak mı diye öyle bir görüşme yapmışım. Mezuna kaldığım zaman o zaman okumuyor gözüktüğüm için o süre zarfında 18 yaşını geçtiğim için 1 yıllık bir borçlanma çıkmış.”* G6 (Erkek)

*“Sağlık güvencem 25 yaşımı doldurduğum için ailem üzerinden sigortam düştü kendim özel yaptırmak istedim fakat yeşil kartlı gözüküyorum şuan. Hastaneye en ufak bişi de gittiğimde özellikle tıp fakültelerine muayene ücreti çıkıyor karşıma daha fazla ücret alacaklar diye öğrenci olduğum içinde açıkçası herhangi bir işlem yaptırmaya korkuyorum. Devlet hastanelerinde sıkıntı olmuyor özel hastaneler ve tıp fakültelerinde genellikle böyle sıkıntı çıkarıyorlar.”* G11(Erkek)

Öğrencilerde sosyal güvenlik bilincinin yerleşmemesinin bir diğer sebebi de mevzuatta yaşanan hukuki boşluktur. Adalı'nın da (Adalı, 2018) çalışmasında bulguladığı üzere 5510 sayılı kanunun okunabilirliği zor olup, metinsel düzenlemesi dahi anlaşılmaktan uzak olduğu görülmektedir. Anlaşılabilir ve ulaşılabilir bir yasal çerçevenin olmaması uygulamada birçok soruna yol açmakta ve belirsiz olan bir alanı daha da fazla karmaşık hale getirmektedir.

### **3.4.5. Uygulamada Öğrencilerin Genel Sağlık Sigortalılığı**

5510 sayılı Kanunla yürürlüğe giren Genel Sağlık Sigortası, *“Türkiye’de ikamet eden toplumun bütün fertlerinin, hastalık riskine karşı, ekonomik gücüne ve isteğine bakılmaksızın sağlık hizmetlerinden eşit bir şekilde faydalanmasını sağlayan, primli ve primsiz sosyal sigortacılığın bir arada olduğu zorunlu bir sağlık sigortası sistemidir”* (Kılıç ve Şimşek, 2013: 64). Özetle Genel Sağlık Sigortası (GSS) sağlık güvencesi olmayan vatandaşların sağlık hizmetinden faydalanmasını sağlayan bir sistemdir. 1/1/2012 tarihi itibarıyla 5510 sayılı kanunda belirtilen geçiş süresi de sona ermiş olup, sosyal



güvencesi olmayan vatandaşlar resen genel sağlık sigortalısı olarak tescil edilmekte olup, prim ödeyip ödemeyecekleri hususunda da gelir testine tabi tutulmaktadır (Kılıç ve Şimşek, 2013: 64) .

Üniversite öğrencileri 5510 sayılı kanun kapsamında genel sağlık sigortasına 2 yolla dahil olabilmektedir. Bunlardan birincisi bakmakla yükümlü olunan kişi olaktır. 5510 sayılı kanunun 60. Maddesine göre çalışan ya da emeklilerin belirli yaş sınırları dikkate alınarak çocuklarına kendileri üzerine baktırılabilmektedir. Bakmakla yükümlü olunan kişi olarak üniversite öğrencilerin sigortadan yararlanabilmesi için

- “- ana-babasının genel sağlık sigortalısı olması
- zorunlu veya isteğe bağlı sigortalılığının olmaması
- kendi sigortalılığı nedeniyle gelir ya da aylık bağlanmamış olması
- 25 yaşını doldurmamış ve evli olmamış olması” gerekir. (Sözer, 2018a, 146-149)

Ayrıca aktif olarak öğrenciliklerine devam etmeleri gerekmektedir. Üniversite öğrencisinin kayıt dondurması halinde dondurduğu dönemde bakmakla yükümlü olan kişi olarak sağlık hizmetlerinden yararlanamamaktadır. Bu durumun da öğrenciler açısından en acil hizmetlerden biri olan sağlık hizmetinden yoksun bıraktığı görülmektedir. Çalışma kapsamında öğrenciliğini donduran görüşmeciyeye rastlanılmamış olup konu bu yönüyle irdelenememiştir.

Üniversite öğrencileri mevcut durumdan önce öğrenci olduklarını dair belgeleri Sosyal Güvenlik Kurumu’na sunarak bakmakla yükümlü olunan kişi olarak sağlık hizmetlerinden faydalanmaktaydı. Öğrenci belgelerini zamanında verememeleri ya da üniversiteye ön kayıt yaptırdıkları tarihte üniversiteden öğrencilik belgesi alabildikleri tarihler arasında 1-2 aylık sürelerin olması öğrencileri bu dönemde sağlık güvencesinden yoksun bırakmaktaydı.

*“Evet gittim birkaç kere. Sağlık güvencemle alakalı bir şeydi öğrencilik durumumu bildirmem gerekiyormuş öyle bir sıkıntı yaşamıştım. Gittim öğrenci belgemi teslim ettim o şekilde açtırdım. Bir dönem öğrenci değildim liseden çıktıktan sonra hemen üniversiteye gelmediğim için. O yüzden düşmüş olabilir buraya kayıt yaptırdığımda başlarda bir sıkıntı çekmişim. Hastaneye gittiğimde gözüküyordu sosyal güvencem falan sonra gittim sosyal güvenlikten yardım aldım o bilgileri teslim ettim o şekilde.*

*Hastaneye gidince öğrendim. O an bir zorluk çektim. Şimdi babamın üzerinden bakıldığı için o kısımları babam biliyor. Baktırmadan çıktım ücretler pahalı”*

Gelişen teknoloji ile birlikte MEB aracılığıyla Yükseköğretim kurumları ve SGK arasında koordinasyon sağlanarak veri tabanı paylaşımı ile öğrencilerin aktivasyonları sistem üzerinden yapılabilmekte, öğrencilerin ayrıca öğrenci belgesi sunmasına gerek kalmamaktadır (Sözer, 2018a: 196). Öğrencilerin hak mağduriyetlerin önüne geçmek için faydalı olduğu söylenebilir. Ancak bazen sistemsel hatalar da meydana gelebilmekte bu durum da öğrencilerin genel sağlık sigortası kapsamı dışında kalmasına neden olabilmektedir (SGK Rehberi, 2017).

İkinci yol ise; 6111 sayılı kanun değişikliği ile bakmakla yükümlü kişi durumunda olmayanlar kısmen sigorta kapsamındaki stajyer, kısmi zamanlı çalışan, bursiyer olan üniversite öğrencilerinin genel sağlık sigortalısı sayılmalarıdır. 6111 sayılı kanunla 5510 sayılı kanunun 60. maddesine eklenen yedinci fıkra ile yabancı uyruklu öğrenciler de genel sağlık sigortalısı sayılmıştır. Türkiye’de öğrenim gören yabancı uyruklu öğrenciler de ilk kayıt tarihinden itibaren üç ay içerisinde talepte bulunmaları halinde (*“prime esas günlük kazanç alt sınırının üçte birinin 30 günlük tutarı üzerinden”*) prim yatırmaları şartıyla öğrenimleri süresince genel sağlık sigortasından faydalanabilmektedirler. Çalışma kapsamında yabancı öğrencilerle görüşmeler yapılamamış olduğundan yabancı öğrencilerin genel sağlık sigortalılığı ve uygulamada karşılaştıkları sorunlar incelenememiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde üniversite öğrencilerin mevzuat içerisinde genel sağlık sigortalılıkları incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde öğrencilerin genel sağlık sigortalılıkları ve yaşadıkları sorunlar irdelenmiştir. Bu nedenle görüşmeler esnasında görüşmecilere sağlık güvencelerinin olup olmadığı sorulmuş, öğrencilerin çoğunluğunun 25 yaşının altında olması nedeniyle bakma yükümlü olunan kişi olarak genel sağlık sigortası kapsamında oldukları görülmektedir. Görüşmecilerden 1-2 kişinin sigortalı bir işte çalışması nedeniyle 4/a kapsamında sigortalı oldukları görülmektedir.

*“Babamın üstüne kayıtlıyım diye biliyorum onun sigortasından faydalaniyorum.”G1*

*“SSK olması lazım baba üzerinden babam işçi” G2*

*“Var babama bağlıyım şuanda yani bu zamana kadar SSK üzerindendi artık emekli olduğu için emeklilik üzerinden.” G10*

*“Yok, kendim sigortalıyım.” G23*

*“SSK babam üzerinden özel sektörde çalışıyor” G7*

Görüşmecilerden kısmi zamanlı olarak çalışanların da çoğunlukla aileleri üzerinden genel sağlık sigortası kapsamında oldukları ya da kısmi zamanlı çalışmaya başladıktan sonra üniversite tarafından da sigortalılıklarının yaptırıldığı görülmektedir.

*“Sağlık güvencem evet SKS’ de çalıştığım için kısmi zamanlı olarak SKS’ den yatırırlar onun haricinde babam Bağkurlu” G13*

*“Şöyle kısmi zamanlı çalıştığımız yerde sağlık güvencesi yapırlar onun haricinde emekli sandığına bağlıız aileden” G19*

*“Üniversite tarafından ödendi. Sadece herhangi bir kaza zamanında normal sosyal sağlık sigortası o tarz bişi” G31*

Görüşmecilerden TUBİTAK bursiyeri 1 kişinin (G49) kadın ve bekar olması nedeniyle bakmakla yükümlü olunan kişi olarak genel sağlık sigortası kapsamında olduğu görülmektedir. YÖK 100/2000 bursiyeri olan görüşmecilerden evli olan 2 kişi (G42, G50) eşleri üzerinden genel sağlık sigortası kapsamına girdikleri, 1 (G47) kişinin aynı zamanda 2547 sayılı kanunun 4/b hükmü gereğince sigortalı olmasından dolayı sigortalılığının bulunduğu, 3 kişinin ise (G41, G48, G52) prim ödeme yükümlüsü olarak genel sağlık sigortası kapsamında oldukları görülmektedir.

*“Eşim üzerinden.” G42*

*“Hayır. Ücret ödersem faydalanırım. Genel sağlık sigortası kapsamında değilim. Gelir testi yaptırmıştım pirim ödemem gerekiyordu ondan dolayı çok yüksek bir borç çıkınca ödeyemedim yararlanamıyorum.” G41*

*“GSS borcum var ve işlemeye de devam ediyor. Bir ödeme yok, geri kalanı borç olarak bana işleniyor.” G48*

Görüşmecilerin Sosyal Güvenlik Kurumu ile öğrenci belgesi vermek amacıyla, sağlık hizmetinden yararlanamaması, prim borçları gibi çeşitli nedenlerle irtibata geçtikleri görülmektedir. Ayrıca genel sağlık sigortası primleri hesaplanırken öğrencilerin ailelerinin gelirleri ya da bursiyerlerin almış oldukları burslar gelir testine dahil edilmekte olup bu da öğrencileri yüksek oranlarda prim borçlusu haline getirmektedir. Primlerini ödeyemeyen öğrenciler sağlık hizmetinden faydalanamama tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle YÖK 100/2000 bursiyeri olan öğrencilerin burslarının gelir testine dahil edilerek yüksek miktarlarda prim ödeme yükümlüsü olarak genel sağlık sigortalılığı kapsamında oldukları görülmektedir. Ancak bu öğrencilerin herhangi bir işte çalışmadan yalnızca bursla geçimlerini sağladıkları göz önüne alındığında, GSS primlerini ödeyememekte ve sağlık hizmetinden faydalanamamaktadırlar.

*“Bir sağlık problemim oldu benim. Hastaneye gittiğimde sağlık gúvencemin olmadığını öğrendim. 25 yaşıımı geğtiğim için de babamdan ya da aileden yararlanamıyordum. O zaman bir iletişimim görüşmem oldu. Ve bir yani işimi halledecek düzeyde bir iletişim olmadı oradaki çalışanlarla. Yani ben gelir testini yaptım bir prim çıktı yani prim genel sağlık sigortasının içinde alınacaktı ama bu primde çok yüksek olunca mesela yapılandırmasını istedim oradaki memurlardan ama benimle ilgilenmediler doğru düzgün. Belki de bir statüm yoktu ondan yani. Ben bir statü sahibi olarak oraya gittiğimde belki daha çok ilgileneceklerdi.” G41*

*“Genelde GSS primlerinden ötürü irtibata geğtim. Onun dışında bir irtibatımız olmadı. Genelde borç ilişkisi var aramızda. İşliyor ama ödemiyorum. Bir işe girdiğim takdirde ödemeyi düşünüyorum.” G48*

*“ Mezuniyet sonrası GSS borcum bayağı kabarmıştı. 4-5 bin liraya çıkmıştı. Onu indirdim, sonra tekrar yükseldi, tekrar indirdim. Çoktandır takip de etmiyorum” G47*

Öğrencilere sağlık gúvenceleri olup olmadığı sorusu yöneltilirken, aynı zamanda genel sağlık sigortalılığı bilinçleri de öğrenilmeye çalışılmıştır. Görüşmecilerin azımsanmayacak çoğunluğunun genel sağlık sigortası/ sağlık gúvencesi bilincinin olmadığı görülmüştür. Çalışmanın ikinci bölümünde incelendiği üzere literatürde sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası kavramlarının karıştırılabileceğine incelenmekte olup, bu bulguya görüşmeler esnasında da rastlanılmıştır. Görüşmecilerin çoğunluğunun genel sağlık sigortalılığı ile sosyal sigortaları birbirine karıştırıldıkları görülmektedir. Bu durumun çok şaşırtıcı olduğu söylenemez zira “Google” aramalarında dahi öğrencilerin sağlık gúvencelerinin belirsiz olduğu, forumlar, gazete köře yazıları aracılığıyla sorulara cevap bulunmaya çalışıldığı görülmektedir (Tezel, 2014; Karakaş, 2016). Görüşmecilerin çoğunluğu sağlık gúvencelerine dair soruya duraksayarak, emin olamadan yanıtlar vermişlerdir. Bakmakla yükümlü olunan kişi olarak aile üzerinden sağlık gúvencesi olduğunu söyleyen bir kısım öğrencilerin de emin olamadan sağlık gúvencesinden yararlandıklarını ifade etmektedir.

*“Biz öğrenci olarak çalıştığımız için sadece iş yerinde diye biliyorum. Onun haricinde ailemden çıktım sanırım. 18 yaşından sonra bayanlar çıkıyor diye biliyorum.” G20*

*“Yani ailemin üzerinden yararlanıyorum hani acile falan gittiğimde Bağkur oluyor galiba babamunki” G14*

Ya da önce sağlık güvencelerinin olmadığını belirtmişler ancak cümlelerine aileleri üzerinden genel sağlık sigortasından yararlandıklarını ifade ederek devam etmektedirler. Bu durum da öğrencilerde genel sağlık sigortası kavramı ile sosyal sigorta kavramının karıştığının göstergesi olarak yorumlanabilir.

*“Şuan yok. Ailem tarafından var sadece.” G37*

*“Sağlık güvencem yok. Yok babamdan okuduğum için babamdan yararlanıyorum. Babam BAĞ-KUR emeklisi okuduğum için erkek çocuklar okulu bitmesine kadar babalarından yararlanabiliyor.”. G6*

*“Yok, babam emekli olduğu için BAĞ-KUR onun üzerinden yararlanıyorum”*

G44

Sağlık güvencesi olmadığını söyleyen bir kısım öğrenciye aile üzerinden faydalandıkları bir sigortanın olup olmadığı sorulduğunda aileleri üzerinden genel sağlık sigortası kapsamında olduklarını belirtmişlerdir.

*“Yok. Ha babadan sağlık güvencesi var. SSK.” G5*

*“Şuan yok. Ailem üzerinden” G27*

*“Yok. Üniversitenin yaptığı SKS tarafından var bir o. Aile tarafından? Babam emekli büyük ihtimalle oradan da bir şeyler gelmiştir.” G16*

5510 sayılı kanunun ve Genel Sağlık Sigortalılığının mevzuatta karışık ve anlaşılabilir bir şekilde düzenlenmesi ve Türkiye’de sağlık sigortası bilincinin oluşmaması üniversite öğrencilerine de yansımış olup, üniversite öğrencilerin genel sağlık sigortasına aşina olduklarını söylemek mümkün görünmemektedir. Hatta üniversite öğrencilerin sağlık sigortası kavramı ile sigorta primleri kavramını ayırt etme oranının düşük olduğunu da görülmektedir.

Tüm bunların yanında bakmakla yükümlü olunan kişi olarak genel sağlık sigortası kapsamında getirilen yaş sınırı, öğrencilerin mağduriyetine de neden olmaktadır. Üniversite öğrencilikleri devam etmesine rağmen 25 yaşını geçmiş olan öğrenciler, sağlık hizmetine erişimde sorunlar yaşamaktadır. *“Yaşları ne olursa olsun, öğrenciler eğitim hayatının riskleri ile karşı karşıya”* olduğu göz önüne alındığında, aktif öğrencilik ve yaşla sınırlı bir sigorta güvencesi yeterli değildir (Sözer, 2011 : 2201).

*“Arkadaş mesela dışçeye gidicekti. Birkaç ay bekledi ondan sonra gitti. Tabi 25 yaşını geçkin olduğu için anne baba dahil değil. Hadi öteki taraf gerçi kadınlar da şeydi 25’i geçse bile problem olmuyordu. Sosyal güvence noksanlığı var. Orda bir şey talep ediyorsunuz ama işin insan olduğunu düşünüp öteki tarafın sağlık tarafını da düşünmesi lazım.” G42*

6663 sayılı Kanununun 26 ncı maddesi ile 5510 sayılı Kanununun 60 ıncı maddesine getirilen değişiklikle birlikte anne veya babası üzerinden bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmayanlardan üniversiteden mezun olan öğrenciler 25 yaşını geçmemek şartıyla primleri devlet tarafından ödenerek mezun oldukları tarihi izleyen günden itibaren 2 yıl, gelir tespiti yapılmaksızın sağlık hizmeti alabilmektedir. Ancak bu öğrenciler açısından 2 yıl gelir testi yaptırma gibi bir faydacı yaklaşıma gidilmesine rağmen yine yaş sınırı konulmasının istenilen faydayı sağlamadığı düşünülmektedir.

*“Sağlık güvencem 25 yaşımı doldurduğum için ailem üzerinden sigortam düştü kendim özel yaptırmak istedim fakat yeşil kartlı gözüküyorum şuan. Hastaneye en ufak bişi de gittiğimde özellikle tıp fakültelerine muayene ücreti çıkıyor karşıma daha fazla ücret alacaklar diye öğrenci olduğum içinde açıkçası herhangi bir işlem yaptırmaya korkuyorum. Devlet hastanelerinde sıkıntı olmuyor özel hastaneler ve tıp fakültelerinde genellikle böyle sıkıntı çıkarıyorlar.” G11*

*“Bir sağlık problemim oldu benim. Hastaneye gittiğimde sağlık güvencemin olmadığını öğrendim. 25 yaşımı geçtiğim için de babamdan ya da aileden yararlanamıyordum.” G41*

Sağlık en temel hizmetlerinden olması gerekirken devletin bu hizmete erişimi yaş ile sınırlandırması sosyal devlet ilkesine de uymamaktadır.

#### **3.4.6. Mevzuattaki Düzenlemelerin Yetersizliğinin Yarattığı Sorunlar**

Yükseköğretim öğrencilerinin sosyal güvenlik hukuku içerisinde savunmasız kalmalarının en önemli sebeplerinden biri konuyla ilgili net bir yasal düzenlemenin bulunmamasıdır. 5510 sayılı kanunla 3308 sayılı kanun arasında uyum bulunmamaktadır. Bu da öğrencilerin sigortalılıklarının yapılıp yapılmayacağı veyahut ücrete hak kazanı kazanmadıkları noktasında sorunlara neden olmaktadır.

Çalışmada da incelediği üzere bu sorunlardan birisi 3308 sayılı kanunla 5510 sayılı kanun arasında kanunun dilinden kaynaklı çelişkiden dolayı ücret konusunda gerek doktrinde gerekse uygulamada bir netliğin olmamasıdır. Örneğin; İktisadi İdari Bilimler Fakültesi öğrencisi staj yapması halinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası okul tarafından yapılırken, ücrete hak kazanmadıkları çünkü 3308 sayılı kanun kapsamında teknik eğitim veren fakülte olmadıkları düşünülmektedir. Mevzuatta bu konuda zorlayıcı bir hükmün olmaması, bu çelişkiden en çok faydalananı işverenler yapmaktadır. Staj esnasında çalışma koşulları nedeniyle iş gücü piyasasında bir işçi gibi

çalışmak durumunda kalan öğrencilerin yalnızca kısa vadeli sigorta kollarından yararlandırılmasının dezavantajlarından bahsederken bu öğrenciler aynı zamanda ücret alamama sorunu ile de karşılaşmakta olup tamamen emek sömürüsüne maruz kalmaktadırlar.

Söz konusu öğrencilerin yasal düzenlemeler karşısında yerlerin çok belli olmaması uygulamada başka sorunları da beraberinde getirmektedir. Benzer bir durum aslından Türkiye'den çok daha farklı bir hukuk sistemine sahip olan A.B.D.'de görülmektedir. A.B.D.'deki yasal düzenlemeler stajyerleri ve gönüllü çalışanları korumamaktadır çünkü stajyerlerin yasal düzenlemelerde yeri bulunmamaktadır. Gönüllülerin ve stajyerler istihdam ayrımcılığına dair iddialar ileri sürmüş olsa da, mahkemeler bu kişiler açısından yeterli koruma sağlayamamaktadır. Yerel mahkemeler ve temyiz mahkemeleri arasında gel-gitler haline gelen konu cinsel taciz konusunda da stajyerleri ve gönüllüleri hukuken korumasız bırakmaktadır. A.B.D.'de konuyla ilgili olarak Temyiz mahkemesinin önderliğinde stajyerlere ve gönüllülere uygulanan ayrımcılık politikalarının nasıl önüne geçilebileceği sık sık tartışılmaktadır. Zira orada da stajyerler ve gönüllüler yetersiz istihdam korumaları ile karşı karşıya kalmaktadır. Ancak, birçok mahkeme yasal çalışanlar olmadığı için stajyerler ve gönüllülerin istihdam haklarını reddetmektedir (Klemm, 2006).

Ülkeler, hukuk sistemleri farklı olsa da üniversite öğrencilerin sosyal güvenlik ve diğer haklarının yasal düzenlemeler içerisinde yerinin tam olarak oturtulamadığı görülmektedir. Giderek staj programlarına katılan öğrencilerin artması, staj programlarının yaygınlaşması Amerika örneğinde giderek daha problemlili hale gelmektedir. Amerika'da yapılan bir araştırmada ücretsiz staj yapanların işverenler tarafından daha tercih edilebilir hale geldiği ve bu durumun da ücretli işçilerin işten çıkarabilmelerine neden olduğu belirtilmektedir. Yine ücret almadan staj yapan öğrencilerin birçok sorunlarla karşı karşıya kaldıkları ve yasal düzenlemelerin işverenler tarafından kötüye kullanıma izin verdiğinden yeniden düzenlenmesi gerektiği belirtilmektedir. Bununla birlikte stajlara uygulanan yasanın mevcut durumu son derece belirsiz olmasının uygulamada birçok soruna yol açtığı da belirtilmektedir (Curiale, 2010).

Yasal düzenlemelerin yetersizliğinin bir diğer etkisi de üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik bilincine olan etkisidir. Çalışma esnasında tespit edilen durumlardan biri de gerek öğrenciler, gerek işletmelerin gerekse üniversiteler tarafından üniversite

öğrencilerinin sosyal güvenliği hakkında yeterli bilgi sahibi olmamalarıdır. Mevzuatta üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik karşısındaki durumu tamamen gri bir alan olup, bu durum uygulamada yaşanan sorunları tetiklemektedir. 5510 sayılı kanun, kanunun hazırlanış şekli ve metninden dolayı yılladır Türkiye’de en az anlaşılan kanunlardan biri olmuştur. Bu durumum 3308 sayılı kanun gibi eksik düzenlemeler içeren kanunla birleşip, ikisi arasında köprü oluşturabilecek maddeler de eklenmeyince üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik mevzuatındaki yeri karmakarışık bir hal almaktadır. Gerek 5510 sayılı kanun gerekse 3308 sayılı kanun metnindeki tanım yetersizliği dahi uygulamada birçok soruna yol açabilmektedir. Örneğin; Sağlık Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin uygulamalı eğitimlerinde üniversiteler bu öğrencilerin 5510 sayılı kanun kapsamına girip girmedikleri, eğitimin tatbiki mahiyetinde üretim işi sayılıp sayılmadığı hususunda tanım karmaşasına düşmekte ve öğrencilerin kısa vadeli sosyal güvenlik primlerini yatırma konusunda çelişkiye düşmektedir. Bu durumun tek sebebi yukarıda da incelenen tanım yetersizliğidir. Basit gibi gözükken tanım yetersizliği uygulamada, üniversite öğrencilerin sosyal güvenlikten yoksun hale gelmesine neden olabilmektedir. Hukuk kuralları net anlaşılabilir olmalıdır. Böylelikle uygulamanın da hukuka uygun bir şekilde ilerlemesi sağlanabilmesi mümkün hale gelecektir. Ancak Türkiye’de Sosyal Güvenlik mevzuatı için bunu söylemek mümkün değildir. Konuyla ilgili açık ve anlaşılabilir düzenlemelerin bulunmaması, Türkiye’deki sosyal güvenlik bilincinin düzeyine de etki etmektedir. Çalışma esnasında üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik bilincinin yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Doktrinde dahi anlaşılamayan sosyal güvenlik hukukunun öğrenciler düzeyinde yeterli olarak kavranamaması şaşırtıcı olmadığı düşünülmektedir.

Üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik bilincinin yeterli düzeyde olmamasının en büyük sebeplerinden birinin mevzuatta yaşanan karmaşıklık olduğunu belirtilmiştir. Yine bir diğer sebebi öğrencilere bu konuda yeterli bilgi verebilecek koşullarında da bulunmaması olarak belirtilebilir. Sosyal Güvenlik Kurumunun internet sitesine girildiğinde sitede sigortalılık başlığı altında Üniversite Öğrencilerinin Genel Sağlık Sigortalılığı diye bir başlık bulunmakta bu başlık altında ise yalnızca şu ifadelere yer verilmektedir; *“Üniversitede Öğrencilerin Genel Sağlık Sigortalılığı 6111 sayılı Kanun ile kamu idareleri, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar, kamu yararına faaliyet gösteren dernekler ile vergi muafiyeti tanınan vakıflar tarafından tam burs sağlanan ve Yükseköğretim Kurulu tarafından ayrılan kontenjanlar dâhilinde yükseköğrenim gören yabancı uyruklu*



*öğrenciler hariç olmak üzere (bu öğrencilerin sağlık giderlerinin üniversitelerin mediko merkezleri tarafından karşılanması öngörülmektedir), üniversitelerde yüksek öğrenim gören yabancı uyruklu öğrencilere yüksek öğrenimleri devam ettiği sürece kendileri tarafından prim ödemek suretiyle genel sağlık sigortalısı olmaları imkânının getirilmesi, bu öğrencilerin genel sağlık sigortası sağlık yardımlarından yararlanabilmeleri için öğretim dönemi başında genel sağlık sigortası primlerini peşin ödemeleri imkanı sağlanmıştır.*<sup>55</sup>(SGK, 2019) Bu kısa bir paragraf haricinde üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliği ile ilgili bir bilgiye rastlanılmamaktadır. Bu noktada zaten karmaşık olan bir mevzuat özetlenebilir anlaşılabilir hale getirilip sunulmadığı sürece öğrenciler de sosyal güvenlik hakkında yeterli bilgiye sahip olamayacaktır. Çalışmada incelendiği üzere üniversite öğrencileri halen sağlık güvenlerinin olup olmaması ile aile üzerinden genel sağlık sigortası kapsamında bakılmalarını karıştırmaktadır. Bu bilincin yeterli düzeyde olmaması öğrencilerin kısa vadeli-uzun vadeli sigorta kollarının ayrımını yapamamasına neden olmakta, bu durum da hak arama bilinçlerini köreltmektedir.

Üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliğinin gri alan olarak kalmaya devam etmesinin bir diğer nedeni de doktrinde konunun çok fazla çalışılmak istenilmemesi olduğu düşünülmektedir. Türkiye’de ise sosyal sigortalılık hakkında birçok çalışma bulunmasına rağmen öğrencilerin sosyal güvenliklerini odaklanan çok az çalışma bulunmaktadır. Türkiye’de öğrencilerin sosyal güvenliğine yönelik önemli çalışmalardan en önemlisi Sözer’in (2011) yapmış olduğu çalışmadır. Aydemir (2016) ve Gerek’in (2009) çalışmaları da literatür için belirleyici olmuştur. 5510 sayılı kanun vatandaşlar için korkutucu olduğu kadar akademi dünyası için de aynı şey geçerlidir. Hukuk Fakültelerinde Sosyal Güvenlik Hukuku dersi bazı fakültelerde 1 kredilik ders olarak okutulmakta (DEU) bazı fakültelerde ise zorunlu ders dahi değil seçmeli ders olarak programda yerini almaktadır. Bu durum ise akademik hayata girildiği zaman hukukçuları Sosyal Güvenlik alanında çalışma yapmaktan bir adım uzakta tutmaktadır. Benzeri durum diğer bölümlerde de görülmekte, sosyal güvenlik hukuku ya çalışılmak istenilen bir alan olmamakta ya da alan içerisinde belirli konular defalarca çalışılmaktadır. Söz konusu durumun en büyük sebebi de yine belirtildiği üzere mevzuat hükümlerinin yetersiz, karmaşık ve anlaşılabilirlikten uzak olmasıdır. Adalı’nın çalışmasında sosyal güvenlik mevzuatının okunabilirliğine yönelik yapılan çalışmada sosyal güvenlik mevzuatındaki kanunların, yönetmeliklerin, tebliğlerin okunabilirlik

<sup>55</sup>Bkz.[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/cocuk\\_cirak\\_ve\\_genc/universitede\\_ogrencilerin\\_genel\\_saglik\\_sigortaliligi](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/cocuk_cirak_ve_genc/universitede_ogrencilerin_genel_saglik_sigortaliligi) (06.05.2019).

düzeyi “çok zor” ve “zor” olarak tespit edilmesi de bu bulguyu desteklemektedir. (Adalı, 2018: 66)

Genel olarak sosyal güvenlik mevzuatının kolay anlaşılabilirlikten yoksun olduğunu söylemekle beraber, kendi içerisinde metodolojisini oturmamış bir kanunların uygulamada yarattığı sorunların mağduru yine üniversite öğrenciler olduğu görülmektedir.

### 3.5. Genel Değerlendirme Ve Çözüm Önerileri

Üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliği mevzuatta açık ve anlaşılabilir düzenlemelerden uzaktır. Buna bağlı olarak da anlaşılamayan düzenlemelerin uygulamada sorunlara yol açtığı görülmektedir. Üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliğine yönelik düzenlemelerin açık ve anlaşılabilir olmamasının üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliğini aynı zamanda belirsiz bir alan yapmakta ve öğrencilerin hak kayıplarına neden olmaktadır. Çalışmada incelenen hususlarının genel bir değerlendirilmesinin yapılmasının konunun anlaşılabilirliğine katkısının olacağı düşünülmektedir.

5510 sayılı kanunda 3308 sayılı kanun arasında uyumsuzluğun olması ve kanun metinlerinin anlaşılabilir olmaması mesleki eğitim, uygulamalı eğitim, tatbiki mahiyetteki işler gibi kavramların oturmamasına bağlı olarak sigorta kapsamına giren ve sigortalılık kapsamında olmayan öğrencilerin tespitinin zorlaştığı görülmektedir. Kavramsal karmaşıklığın bir diğer yansımasının da öğrencilerin iş tanımlarının oluşmaması buna bağlı olarak da stajyer-işçi, bursiyer-çalışan, kısmi zamanlı çalışan-işçi gibi kavramların da ayırt edilememesi olduğu düşünülmektedir. Bu kavram belirsizliğinin de işverenler tarafından da kendi çıkarları doğrultusunda kullanılmakta olduğu tespit edilmiştir. Yasaya koyucu tarafından öğrenci olarak görülen ve işçi statüsünü taşımadıkları belirtilen öğrenciler, uzun vadeli sigorta kolu kapsamına alınmamıştır. Bu öğrenciler kısmen sigortalılık kapsamına alınarak yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu ile sınırlandırılmıştır. 3308 sayılı kanuna tabi olarak aday çırak,çırak işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hastalık sigortası ve buna bağlı olarak iş görememezlik ödeneğinden faydalanırken bu öğrenciler iş görememezlik ödeneğinden de faydalanamamaktadır. Kanunun bu düzenlemesinin Anayasanın eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiği düşünülmektedir. Sözer'in çalışmasında incelediği Almanya örneğinde öğrencilerin sigorta korumalarının öğrencilerin gezilere katılma, derse gidip gelme yolculukları, eğitimle bağlantılı faaliyetleri esnasında olmak üzere

geniş çapta bir korunma sağlanmaktadır (Sözer, 2011: 2199). Türkiye’de bu şekilde üniversite öğrencilerine yönelik bir koruma sağlanamamaktadır. Hatta Yüksekokullarda tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrenciler ise ne kısa ne de uzun vadeli sigorta kollarından yararlanamamaktadır. Bu öğrenciler sosyal sigorta kapsamı dışında bırakılmaktadır. Öğrencilerin okul içerisinde makine ile üretim yapmaları ile dışarıda makine ile üretim yapmaları arasında iş kazası riski açısından hiçbir fark bulunmadığından sosyal sigorta kapsamı dışında bırakılmaları risklere karşı korumasız hale gelmelerine neden olmaktadır. Bu öğrencilerin en azından kısmen sigortalılık kapsamına alınarak iş kazası ve meslek hastalığı risklerine karşı korunmaları gerekmektedir. Türkiye’de üniversite öğrencilerine yönelik olarak sigorta koruması yetersiz olup, Sözer’in de belirtmiş olduğu gibi eğitim ayrımı ve anaokulu-yüksekokul ayrımı yapılmadan eğitim gören herkesin sigorta koruma kapsamına alınması gerekmektedir (Sözer, 2011: 2220).

Bu hususta öğrencilerin uygulamada yalnız öğrenci statüsünde mi yer aldıkları, emek sömürsüne maruz kalıp kalmadıkları gibi hususların tespiti öğrenci- işçi ayrımını yapabilmek için önemlidir. Ancak uygulamada bu ayrımın tespitini yapacak işlevsel bir denetim mekanizmasının da olmadığı görülmektedir. Yasal düzenlemelerde tam olarak statüleri belirsiz olan öğrencilerin denetim mekanizmasının eksikliği, iş ve görev tanımlarının açık olmaması gibi nedenlerle uygulamada çoğunlukla işçi statüsüne kaymakta olduğu görülmektedir. Öğrencilerin adları her ne kadar stajyer, bursiyer, kısmı zamanlı çalışan olarak değişse de yaptıkları iş benzer olup iş sözleşmesinin iş görme, işverenin talimatlarına uydukları ve sadakat borcunu yerine getirdikleri görülmektedir. Ancak öğrencilerin yaptıkları işler nedeniyle işçi mahiyetine kaymış olsalar da, iş kanunundan kaynaklanan haklardan ve güvencelerden yararlanamamakta oldukları gibi uzun vadeli sigorta kollarından da tabi olmadıkları görülmektedir. Üniversite öğrencilerinin sigortalılıkları ile ilgili karşılaşılan bir diğer sorun ise genel sağlık sigortalılıkları kapsamında olmaktadır. Üniversite öğrencilerinin genel sağlık sigortalılığı ile ilgili olarak her ne kadar olumlu adımlar atılmış olsa da bunların yeterli olmadığı görülmektedir. Bu konuda en önemli sorun kanunda belirlenen yaş sınırıdır. Kanunla belirlenen yaş sınırının refah devleti ilkesi ile bağdaşmamaktadır. Bu nedenle genel sağlık sigortalılığı kapsamında yaş sınırının kaldırılmasına yönelik mevzuat değişikliği çalışmaları yapılmalıdır. Ayrıca genel sağlık sigortası primleri hesaplanırken öğrencilerin ailelerinin gelirleri ya da bursiyerlerin almış oldukları burslar gelir testine dahil edilmemelidir.

Staj kavramının belirsizliğinin uygulamaya etkisi ciddi boyutlarda olabilmektedir. Üniversite öğrencileri yaz dönemlerinde kısa süreli olarak işletmelerde çalışmakta ancak kısa dönemli olarak iş tecrübesi edinmek amacıyla hareket ettikleri için “gönüllü staj” yaptıklarını düşündükleri tespit edilmiştir. Ancak bu öğrenciler 3308 ve 5510 sayılı kanun kapsamında stajyer olarak sayılmadıkları için, üniversiteler tarafından sosyal güvenlik primleri yatırılmadığı gibi işletmeler tarafından da yatırılmamaktadır. Staj adı altında iş ilişkisi içerisinde sigortasız ve iş kanundan kaynaklı haklardan mahrum olarak çalışan bu öğrencilerin işgücü piyasasında kayıt dışı bir biçimde yer alarak birçok riskle de karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Ancak buna rağmen yaptıkları işler staj yaptıkları işletmelerde çalışan diğer işçilerle aynı olmaktadır. Bu öğrencilerin çalışmaları iş ilişkisini doğurmakta olup işçi olarak değerlendirilmeleri gerekmektedir (Demir, 2018: 37). Ancak uygulamada staj adı altında iş ilişkisi içerisinde sigortasız ve iş kanundan kaynaklı haklardan mahrum olarak çalışan bu öğrencilerin işgücü piyasasında kayıt dışı bir biçimde yer alarak birçok riskle de karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Gönüllü staj yaptığını düşünen öğrencilerin çalışmaları esnasında ücret de almadıkları görülmektedir. Oysaki bu öğrencilerin tüm sigorta kollarına tabi olarak işveren tarafından sigortalarının yatırılması gerekmektedir. Ancak öğrenciler yaz döneminde staj yaptıklarını düşündükleri için bu durumu bir hak kaybı olarak nitelendirmemektedir. Bu durumun önüne geçebilmek için öncelikle üniversite öğrencilerinin staj yaptıklarına yönelik algısının değiştirilmesi gerekmektedir. Bu algı farklılığı da ancak üniversite öğrencilerine sosyal güvenlik bilinci katabilmekle olabilecektir. Ayrıca staj kavramı açık anlaşılabilir nelerin staj nelerin staj olmayabileceği gibi hususlar belirli hale getirilerek yalnızca kısa süreli çalışmanın staj olarak adlandırılmasının önüne geçilmeye çalışılmalıdır. Bu durumun nedenleri arasında işverenleri bir kısmının bilgi eksikliği olduğu gibi bir kısmı ise üniversite öğrencilerini ucuz iş gücü olarak görmeleri yatmaktadır. İşverenlere yönelik olarak da stajyer öğrenci çalıştırmaya yönelik bilgilendirmeler, eğitimler yapılarak bilgilendirme faaliyetleri artırılabilir. Ayrıca üniversite öğrencileri bu tarz stajları yaz dönemlerinde yaptıkları için, yaz dönemlerinde işletmelere denetimler artırılarak sigortasız olarak staj adı altında öğrenci çalıştırıp çalıştırmadıkları denetlenebilir. Bu mahiyette öğrenci çalıştıran işletmelere ciddi cezai yaptırımlar uygulanarak, caydırıcı bir politika izlemelerine zorlanabilir.

Denetim mekanizmasının eksikliği çalışmada zorunlu, isteğe bağlı ya da 3+1 modeli kapsamında staj yapan öğrencilerin çoğunluğunun staj mahiyetini açacak şekilde

işyerindeki emsal işçiler gibi çalışmalarına neden olduğu, buna rağmen bu öğrencilerin kısa vadeli sigorta kollarından yararlandırıldıkları tespit edilmektedir. Söz konusu öğrencilerin Bektaş ve Tuğay'ın (Bektaş ve Tuğay, 2016) çalışmalarında stajyerlerin ayak işleri olarak tabir edilen stajla ilgili olmayan işlerin yaptığı bulgusuna benzer olarak denetim mekanizmasının eksikliği nedeniyle staj mahiyeti dışında işler de yapmakta oldukları tespit edilmiştir. Stajyer öğrencilere yönelik denetimlerin ya hiç yapılmadığı ya da yalnızca devamlılıkla sınırlı olarak yapıldığı görülmektedir. Genel olarak stajyer öğrencilerin işletmelerde hangi işleri yaptığının tespitine yönelik bir denetim mekanizması bulunmadığı görülmektedir. Öğrencilerin stajının içeriğinin denetlenmemesi, staj esnasında teorik eğitimin ne ölçüde pratik uygulamalarla örtüştüğü, öğrencinin işyerinde hangi işleri yaptığı, mesleki bilgilerini geliştirip geliştiremedikleri gibi hususları belirsizleştirmektedir. Öğrencilerin iş öğrenme saikiyle hareket etmeleri nedeniyle yaptıkları birçok işi yapılabilir görmeleri ya da kendilerini kabul ettirmek daha sonra aynı işletmede iş bulabilmek amacıyla kendilerine verilen her türlü işi itiraz etmeden yaptıkları görmeleri de stajyer öğrencilerin emek sömürüsü tespitini güçleştirmektedir. Karadeniz'in (Karadeniz ve Karadeniz, 2016:799) Güzel'in (Güzel, 2010: 3420) Aymankuy ve arkadaşları (Aymankuy ve arkadaşları, 2013) ve Tekbaklan'ın (Tekbaklan 2015) çalışmasına benzer şekilde işverenlerin öğrencileri staj programı dışında işçi gibi çalıştırarak bir nevi ucuz iş gücü olarak gördükleri görülmektedir. Aslında mesleki bilgilerini geliştirmek için staj yapan öğrenciler, iş gücü piyasasında stajyer konumundan çıkarak işçi konumuna gelme riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Ancak ne uzun vadeli sigorta kolları kapsamına girmekte ne de iş kanundan kaynaklı haklarından faydalanabilmektedirler. Staj öğrencilerin emek sömürüsüne maruz kaldıklarının bir diğer göstergesi ise staj yaptıkları yerde çalışan diğer çalışanlarla aynı mesai saatleri ve aynı koşullarda çalıştıkları ancak buna rağmen sosyal sigorta ve ücret hususunda farklı muameleye tabi tutuldukları yönündeki tespittir. İncelenen sorunların çözümü için öncelikle bu kapsamda stajyer öğrencilerin ücretlerine yönelik olarak uygulamada yaşanan belirsizliği giderecek bir biçimde 3308 sayılı kanun revize edilmelidir. Staj türüne bakılmadan tüm stajlarda denetimin zorunlu olması bir yana sadece devam tespiti ile sınırlı olmadan asıl olan stajın içeriğine yönelik denetimlerin yapılması gerekmektedir. Bu konuda yasal düzenlemelerde değişikliği gidilmelidir. Denetimlerin sık yapılmalı ve stajyer öğrencilere danışman denetimciler atanarak, stajyerlerle sürekli iletişim halinde olmaları sağlanmalıdır. Bu kapsamda yalnızca öğrencilerin bilinçlendirilmeleri yeterli olmamakta üniversite öğretim

görevlilerinin de stajın denetimi hususunda aktif rol almaları sağlanmalıdır. Üniversiteler ile dış paydaşların iletişimleri arttırılmalı, işletmelerde bir eğitim birimi kurularak, stajyerlerden sorumlu olacak bir eğitici ekip belirlenmeli ve üniversiteler aracılığıyla bu ekibe bilgilendirme yapılmalıdır. Yine üniversiteler tarafından da stajyer öğrencilerin stajları esnasında yaptıkları işler kontrol listesi oluşturularak öğrencilerin işletmelerde hangi işleri yaptıkları, neler öğrendikleri periyodik olarak denetlenmelidir. Öğrencilere uygulamaya yönelik küçük sınavlar yaparak stajın beceri eğitimine katkısı da denetlenmelidir. Ayrıca öğrencilerin staj mahiyeti dışında işlerinin yaptırılmaması için çift taraflı bir bilgilendirme düşünülmelidir. İşverenler açısından denetim mekanizması ile birleşen bilgilendirme faaliyetleri stajyer öğrencilerin staj harici işler yaptırılmasının önüne geçebilir. Bir diğer belki de önemli olan bilgilendirme ise üniversite öğrencileri için olmalıdır. Üniversite öğrencilerin staj esnasında yapabilecekleri yapmamaları gereken işlerin sınırları çizilerek bu sınırlara uymalarının gerektiği yönünde eğitim verilmelidir. İşverenlerin de bu sınırlara uyup uymadığı hususunda üniversiteler tarafından denetimler yapılmalıdır. Bu denetimler sonucunda stajyerlere yalnızca staj mahiyetindeki işleri yaptıran, ücretlerini kanuni çerçevede düzenli olarak ödeyen stajlarının etkin ve verimli geçmesine olumlu katkısı olduğu düşünülen işletmeler belirlenerek bu işletmelere teşvik politikaları uygulanabilir. Bir nevi stajyer dostu işletmeler belirlenerek bu işletmelere sağlanan teşviklerin, diğer işletmeler açısından da olumlu bir örnek olması sağlanabilir.

Üniversite öğrencilerinin emek sömürüsüne maruz kaldığı bir diğer alan ise kısmi zamanlı çalışmaları esnasında olmaktadır. Kısmi zamanlı çalışmaya yönelik düzenleme iş gücü piyasasında sigortasız çalışma, emek sömürüsüne maruz kalmak durumunda kalan üniversite öğrencileri için faydacı bir düzenleme olmakla birlikte, bazı sorunları da beraberinde taşımaktadır. Aydemir'in görüşüne benzer olarak (Aydemir, 2016) bu öğrencilerin ücretlerinde asgari sınırı güvence altında alınmadığı, haftalık çalışma sürelerinin çok az belirlendiği, dinlenme tatil gibi diğer haklardan hiç bahsedilmediği ve çalışma koşullarının denetimlerinin birim yöneticilerinin inisiyatifine bırakıldığı görülmektedir. Kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin çalışma süreleri, çalışma günleri, iş tanımları gibi tüm unsurların denetiminin birim yöneticisine bırakılması, öğrencilerin çalışma koşullarının birim yöneticilerine göre değişkenlik göstermesine neden olabilmekle birlikte öğrencileri emek sömürüsüne de açık hale getirmektedir. Bu kapsamda kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin denetimleri ile ilgili olarak yalnızca birim

yöneticinin inisiyatifine bırakılmadığı, öğrencinin de var olduğu bir düzenleme değişikliği yapılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir. Ayrıca uygulamada kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin üniversitelerde geçici işler yerine daimi işlerde çalıştırıldıkları, çalışmalarının iş gücü piyasasında yer alsalar kısmi süreli çalışma olarak değerlendirileceği ancak 2547 sayılı yasa metninden dolayı işçi olarak sayılmamaları gerektiği düzenlendiğinden, iş kanunundan kaynaklı haklara ve güvencelere sahip olamadıkları görülmektedir. Çalışmada, kısmi zamanlı çalışan görüşmecilerin çalışma saatlerine uyduğu, işverenin talimatlarına uyduğu ve sadakat borcunu yerine getirdiği görülmektedir. Aydemir (Aydemir, 2016) de bu öğrencilerin iş sözleşmesinin unsurlarını tam olarak taşıdığını bu nedenle öğrencileri işçi olarak tanımlamak gerektiğini belirtmektedir. Ancak kısmi zamanlı olarak üniversite çalışan öğrenciler üniversitede sözleşmeli herhangi bir personelin yaptığı işle aynı işi yapmalarına rağmen, işçilik haklarından yararlanamamaktadır. Kısmi zamanlı çalışma kapsamında kısa vadeli sigorta kollarından yararlandırılmaları öğrenciler tarafından tercih edilmiş olsa da öğrencilerin çalışmaları emekliye hak kazanma açısından bir sigorta süresi olarak kabul edilememektedir. Çalışma kapsamında yapılan görüşmelerin analizinde Aydemir bulgusu gibi üniversitelerde kısmi zamanlı çalışma ile esnek çalışma ile güvenceli istihdam dengesinin kurulamadığı görülmektedir (Aydemir, 2016: 158). Bu nedenle kısmi zamanlı çalışmada ücretlerinin güvence altına alınması, işçi haklarından yoksun bırakılmamaları yönünde düzenlemeler yapılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir. Mevcut sistem çalışmanın ikinci bölümünde belirtilen yargı kararlarında da belirtildiği üzere birçok soruna da gebe dir özellikle öğrencilerin geçici işlerde çalışmamaları ve tam süreli iş yapmaları gibi hallerde Yargıtay hizmet tespiti yönünde kararlar vermektedir. Bu nedenle söz konusu öğrencilerin ve üniversitelerin de yararına olan faydacı revizelerin yapılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir. Öğrencilerin çalışmalarının geçici iş mahiyetinde olmaması hallerinde önceki dönemlerde olduğu gibi hak kayıpları yaşamadan uzun vadeli sigorta kolları kapsamına alınmaları yönünde düzenlemelerin yapılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir. Ancak söz konusu öğrencilerin herhangi bir alt yapı olmadan uzun vadeli sigorta kollarına alınmasının da birçok sorunu beraberinde getireceği, özellikle üniversitelerin kısmi zamanlı öğrenci çalıştırmama yoluna gideceği önceki örneklerde görülmektedir. Bu nedenle uygulamada yaşanan sorunlar göz önüne alınarak yeni bir düzenleme yapılırken kurum, öğrenci temsilcileri, akademisyenler, hukukçulardan oluşan bir komisyonla öğrencilerin hak kaybına yol açmayacak şekilde uzun vadeli sigorta

kollarından yararlanmalarının fayda ve zararları değerlendirilerek bir düzenleme yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Emek sömürüsü ile bağlantılı olarak incelenen bir diğer üniversite öğrencileri ise bursiyerler olmaktadır. Bursiyerler hakkında genel bir boşluk söz konusu olup 5510 sayılı kanun kapsamında kısmen sigortalılık içerisinde olan kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerlerin kimler olduğu, YÖK bursiyelerlerinin kimler olduğu, vakıf üniversitelerindeki bursiyerlerin kimler olduğu ve ne iş yaptıkları gibi hususlar belirsizliğini korumaktadır. Bu nedenle bursiyer kavramı açık hale getirilerek uygulamada yaşanan bu belirsizlik giderilmelidir. Bursiyerlerin uygulamada tamamen statülerinin belli olmadığı görülmekle birlikte bir nevi “taşeron araştırma görevlisi” ne varacak derecede emeklerinden yararlanma tehlikesi ile karşı karşıya oldukları görülmektedir. Bursiyerlerin sigortalılıkları ise TUBITAK bursiyeri ve YÖK bursiyeri olarak farklılık göstermektedir. TUBITAK bursiyerlerinin kısmen sigortalılık kapsamında olmasına rağmen, YÖK 100/2000 bursiyerlerinin sigortalılık kapsamında olmadıkları görülmektedir. Yaptıkları işler ve statüleri benzer olan bu iki bursiyer türünün arasındaki farklılığın Anayasanın eşitlik ilkesine aykırılık taşıdığı düşünülmektedir. Sigorta kapsamında olmayan YÖK 100/2000 bursiyerleri iş kazası ve meslek hastalığı riskleri ile karşı karşıya kalma ihtimalleri olmasına rağmen, bu risklere karşı korunmasız bırakılmaktadırlar. Üniversite öğrencileri staj, kısmi zamanlı çalışmaları esnasında yine bursiyerlikleri süresince bir şekilde işgücü piyasası içerisinde yer almaları ve emeklerinden yararlanılmalarına rağmen, yasa koyucu tarafından uzun vadeli sigorta kolları kapsamına alınmamışlardır. Sigorta kapsamına alınmamaları nedeniyle iş gücü piyasası içerisinde yer alan üniversite öğrencileri bu tecrübelerini belgelendirememektedirler. Üniversite öğrencilerinin uzun vadeli sigortalılık kapsamı dışında bırakılması “emeklilik hak kazanma sürelerini” olumsuz yönde etkilemektedir. Bu kapsamda öncelikli olarak YÖK 100/2000 bursiyerlerinin de eşitlik ilkesi çerçevesinde kısmen sigortalılık kapsamına alınması gerektiği düşünülmektedir. Ancak bursiyerlerin üniversitelerde araştırma görevlilerinden farklı işler yapmadıkları tespit edilmiş olduğundan eğer öğrencilikleri esnasında araştırma görevlisi olarak çalıştırılıyorsa aynı zamanda tüm sigorta kollarından faydalandırılmalıdırlar. Ayrıca giderek artan bursiyer sayısı da düşünüldüğünde bursiyerlerin haklarını ve yükümlülüklerini düzenleyen özel kanuni bir düzenlemenin yapılması da gerekmektedir.



Öğrencilikleri esnasında iş gücü piyasasında yer alan görüşmecilerinin çoğunluğunun sigortasız olarak çalıştığı görülmektedir. Öğrenciler iş gücü piyasasında ya sigortasız çalışma ya da iş bulamama ikilimi arasında kalmakta ve maddi desteğe ihtiyaç duyan öğrenciler sigortasız çalışmaya yönelmektedirler

*“ben birçok yerde çalıştım yazları sigorta istemedim sigorta olduğu zaman adam almak istemiyor gerek duymuyor çünkü sigortanın primleri de yüksek manada bir külfet firma açısından bize eklemek parası gelsin de sigorta kalsın dedik.”G19*

Öğrencilerin, öğrenci olmalarından kaynaklı olarak kısa süreli ve geçici işleri tercih etmeleri de herhangi bir sosyal sigorta güvencesi olmadan çalışmalarını etkilemektedir. Üniversite öğrencileri enformel bir sektörde eğreti işlerde çalışmalarından kaynaklı öğrencilerin sigortadan yararlanmayı teklif dahi edilemez, zaten yapılmaz olarak görmektedir. Bu durum işverenlerin sigorta yapma isteksizliğinin yanı sıra öğrencilerin sigorta bilinçlerinin olmaması da gösterilebilir. Yine burs alan, KYK yurtlarında kalan ya da kredi alan öğrencilerin de kredilerinin kesilme, yurttan atılma gibi korkularla kayıt dışı çalışmaya yöneldikleri tespit edilmiştir. Bu konuda yapılan mevzuat değişikliği, yalnızca anlaşılabilir ve ulaşılabilir bir yasal çerçevenin olmamasından dolayı uygulamada karşılık bulmakta zorlanmaktadır. Bu noktada iş gücü piyasasında emek sömürsünün ve kayıt dışı çalışmanın önüne geçebilmenin en önemli adımlarından birinin üniversite öğrencilerine yönelik düzenlemelerin açık anlaşılabilir ve uygulanabilir bir şekilde yeniden revize edilmesi olduğu söylenebilir. Üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik bilinçlerinin artmasının ve karşılaşılabilecek ihtimali olan riskleri ve haklarını bilmelerinin, sigortasız çalışmaya olan bakış açılarını değiştirebileceği düşünülmektedir. Bu durumun yeterli bir adım olmasa bile önemli bir adım olduğu düşünülmektedir. Ancak kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesinde en büyük adım yine Devlet politikaları ile olabilecektir. İşveren tarafından sigortasız işçi çalıştırmanın cezaları arttırılmış olsa da, kayıt dışı istihdamın önüne geçebilmek için yeterli olmamaktadır. Bu konuda cezaların arttırılmasının yanı sıra denetim mekanizmasının işlevselliğinin de arttırılması gerekmektedir. Üniversite öğrencilerinin sigortasız çalıştırılması halinde daha fazla cezai yaptırım uygulanmasına yönelik düzenlemeler yapılabileceği gibi, özellikle üniversite öğrencilerin çalışma yerleri olabilecek üniversiteye yakın kafeler, AVM’ lerdeki işletmeler gibi yerler sık sık denetlenerek, sigortasız öğrenci çalıştırıldığı tespit edildiğinde işverenlere ağır yaptırım uygulanabilir. Ayrıca bu denetimlerle birlikte öğrenci dostu işletmeler belirlenerek bu

işletmelerin görünebilecek yerlerine öğrenci dostu işletme ibareleri asılarak hem öğrenciler açısından hem de işletmeler açısından cezbedici bir işletme haline gelmeleri sağlanabilir. Ancak belki de nihai çözüme ulaşmak için atılacak en önemli adım, Devlet tarafından, gerek işverenlere gerek üniversite öğrencilere yönelik sigortalılık bilincinin oturtulmasına yönelik bir politika belirlenmesidir.

Çalışmada öğrencilerin sosyal güvenlik bilinç düzeyleri de araştırılmış olup, çalışma neticesinde üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik bilinçlerinin yetersiz düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Görüşmecilerin çoğunluğunun sosyal güvenlik kavramından anladıklarının sağlık güvencesi ve iş kazası ile sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Bazı öğrencilerin ise sosyal yardım veya sigorta kavramı ile karıştırdıkları görülmektedir. Görüşmecilerin sosyal güvenlik algılarının eğitim, yaş, cinsiyet, eğitim gördükleri bölüm gibi çeşitli unsurlara bağlı olarak değiştikleri görülmektedir. Eğitim düzeyine bağlı olarak sosyal güvenlik algısı arttığı görülmektedir. Yaşa bağlı olarak da öğrencilerin genç olmalarından kaynaklı sosyal risklere daha öngörülemez olarak bakması, emekliliği öngörmemesi gibi nedenlerle sosyal güvenlik bilinçlerinin ve algılarının düşük olduğu görülmektedir. Buna rağmen yaşı ilerleyen kişilerin artık yaşlılık, iş kaybetme, ölüm gibi riskleri daha yakından tanınması nedeniyle sigortalılık bilinçlerinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Ancak genel olarak öğrencilerin sosyal güvenlik bilgilerinin sağlık güvencesi ve iş kazası gibi risklere karşı koruma noktasında toplandığı tespit edilmiştir. Genel olarak çalışma kapsamında, görüşmecilerde sosyal güvenlik algısının yeterli düzeyde yerleşmediği tespit edilmiştir. Bu bilincin yeterli düzeyde olmaması öğrencilerin kısa vadeli-uzun vadeli sigorta kollarının ayrımını yapamamasına neden olmakta, bu durum da hak arama bilinçlerini köreltmektedir. Üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik bilincinin zayıflığının bir diğer göstergesi öğrencilerle ilgili olarak çok fazla yargı kararının bulunmamasıdır. Üniversite öğrencilerinin hak arama bilinçlerinin zayıflığı ve kendi sosyal güvenlik hakları hakkında yeterli bilgi sahibi olamamaları konu ile ilgili yargı kararlarını da etkilemektedir. Sosyal sigorta bilgisi yetersizliği öğrencilerin uygulamada emeklerinin yok sayılması karşısında haklarını arayamamalarına neden olmaktadır.

Üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik bilinçleri, mevzuatın anlaşılabilirlikten uzak düzenlemesi ile ilişki halindedir. 5510 sayılı kanunun okunabilirliği zor olup, metinsel düzenlemesi dahi anlaşılmaktan uzak olduğu görülmektedir. Anlaşılabilir ve ulaşılabilir bir yasal çerçevenin olmaması uygulamada birçok soruna yol açmakta ve

belirsiz olan bir alanı daha da fazla karmaşık hale getirmektedir. Yasal düzenlemelerin yetersizliğinin bir diğer etkisi de üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik bilincine olan etkisidir. Çalışma esnasında tespit edilen bulgulardan biri de gerek öğrenciler, gerekse üniversiteler tarafından üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliği hakkında yeterli bilgi sahibi olmamalarıdır. Bu hususta zaten karmaşık olan bir mevzuat özetlenebilir anlaşılabilir hale getirilip sunulmadığı sürece öğrenciler de sosyal güvenlik hakkında yeterli bilgiye sahip olamayacağı düşünülmektedir. 5510 sayılı kanunun mevzuatta karışık ve anlaşılabilir bir şekilde düzenlenmesinin üniversite öğrencilerin sağlık sigortası kavramı ile sigorta primleri kavramını karıştırmalara yol açtığı tespit edilmiştir. Bu iki sigorta türünü ayırt etme oranı düşük olduğu görülmektedir.

Mevzuatın karmaşıklığının tek etkisi öğrencilerin sosyal güvenlik bilinçlerine yönelik değildir. Mevzuatta üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik karşısındaki durumu tamamen gri bir alan olup, bu durum uygulamada yaşanan sorunları tetiklemektedir. 5510 sayılı kanun, kanunun hazırlanış şekli ve metninden dolayı yıllardır Türkiye’de en az anlaşılabilir kanunlardan biri olmuştur. Çalışmada da incelendiği üzere bu durum 3308 sayılı kanun gibi eksik bir kanunla birleşince öğrencilerin uygulamada birçok sorunla karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Öğrenciler kanunu düzenlemelerin yetersizliğinden dolayı emek sömürsü ile karşı karşıya kalmakta, işçi gibi çalışmak durumunda kalmakta ancak kendilerini koruyacak yasal hükümlerin yetersizliği nedeniyle hukuki korumadan yoksun kalmaktadırlar. Mevzuatta yaşanan boşluk ve karmaşıklık aslında uygulamadaki tüm sorunların tetikleyicidir. Bu hususta öncelikli olarak çözülmesi gereken sorun, mevzuatta yaşanan belirsizliğin giderilmesidir. Kendi içerisinde metodolojisini oturmamış bir kanunların uygulamada yarattığı sorunların mağduru yine üniversite öğrencileri olmaktadır. Sorunların çözülmesi için atılması gereken ilk adımlardan birinin öğrencilerin sosyal güvenlikleri ile ilgili olan kanunların yeniden ele alınarak, birbiri ile uyumlu ve anlaşılabilir hale getirilmesi olduğu düşünülmektedir. Öğrencilere yönelik olarak ayrı bir öğrenciliklerin sigortalılığını düzenleyen kanun çıkarılabileceği gibi 5510 sayılı kanun içerisinde öğrencilere yönelik ayrı bir bölümün ayrılmasının konunun anlaşılabilirliğine olumlu etkisinin olacağı düşünülmektedir. Ayrıca ilgili mevzuat şematik hale getirilerek öğrencilerin daha anlayabileceği bir form haline getirilmelidir. Sosyal Güvenlik Kurumu ve üniversiteler arasında işbirliği protokolleri hazırlanarak, öğrencilere ve üniversitedeki stajları denetleyen öğretim görevlilerine yönelik interaktif eğitimler düzenlenerek mevzuattaki düzenlemeler daha anlaşılabilir hale getirilmeye

çalışılmalıdır. Ayrıca üniversite öğrencilerine Hukuk Başlangıcı, İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku gibi zorunlu dersler konularak hem mevzuat hükümlerini algılama seviyelerinin artırılması hedeflenmeli hem de öğrencilerin hak ve hak arama bilinçlerinin geliştirilmeye çalışılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Sosyal Güvenlik Hukuku'nda her ülkenin kendi özel oluşturduğu bir sosyal güvenlik mevzuatı bulunmaktadır. Türkiye'nin giderek artan genç nüfusu göz önüne alındığında yükseköğretim kurumu öğrencilerinin sayısı da giderek arttığı görülmektedir. Bu konuda Anayasaya uygun olarak sosyal güvenlik haklarının ayrıntılarını düzenleyen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda öğrencilerin sosyal güvenliğine dair birçok düzenleme bulunmaktadır. Ancak bu öğrencilerin sigortalılığı çok karıştırılan sigortalılık türünü oluşturmaktadır. Bu alanda mevzuatta açıklayıcı ve anlaşılır düzenleyici hükümlerin olmaması uygulamada birçok soruna ve karışıklığa neden olmaktadır. Üniversite öğrencilerinin öğrenci-işçi ayrımının uygulamada kesin çizgilerle ayrılması nedeniyle emek sömürsü tehlikesi ile karşı karşıya kalması, işgücü piyasasında güvencesiz çalışmaları, kısmen sigorta kapsamında olup, uzun vadeli sigorta kollarına dahil olmamaları, sosyal sigorta bilinçlerinin yeterli düzeyde olmaması, mevzuatın karışıklığı nedeniyle öğrencilerin haklarının, işverenlerin ve kurumların yükümlülüklerine dair bilgilerinin olmaması gibi unsurlar karşılaşılan başlıca sorunlardan olmaktadır.

Çalışmada incelenen sosyal güvenlik hukukundaki düzenlemelerin birbiri ile uyumlu olması ve karmaşık olması, öğrencilerinin sigortalılık tespitini zorlaştırdığı görülmektedir. Öğrencinin öğrenciliğini sürdürdüğü okulun ve aldığı eğitimin niteliğinin ve türünün ne olduğunun tespiti öğrencinin sigortalılığının tespiti için önemli hale gelmektedir. Öğrencinin, eğitimi esnasında taşıdığı bu sıfatı dışında başka bir işler yapmakta ve iş sözleşmesinin unsurlarını taşır hale gelmesi halinde ise, işçi sayılması gerekmekte olup, işçi konumunda sigortalılık hakları düzenlenecek olduğundan bu konudaki tespit önemlidir. Saha çalışmasında üniversite öğrencilerin stajyer-işçi, kısmi zamanlı çalışan öğrenci -işçi, bursiyer-çalışan gibi kavramaların arasında gidip geldikleri bu nedenle de emek sömürsüne açık hale geldikleri görülmektedir. Bu statü belirsizliğinin nedenlerinden biri sosyal güvenlik mevzuatının dağınık ve anlaşılabilirlikten uzak olması nedeniyle öğrenciler, üniversiteler ve işverenler tarafından bilinmemesinin olduğu düşünülmektedir. Buna bağlı olarak da üniversite öğrencileri iş gücü piyasasında (kamu-özel fark etmeksizin) ucuz iş gücü olarak değerlendirilmekte emekleri yok sayılmaktadır. Üniversite öğrencilerinin emek sömürsünün önüne geçebilmek için, bu konuda denetimlerinin artırılması ve işlevsel hale getirilmesi ayrıca sınırları belirli yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği

düşünülmektedir. Yine öğrencilerin çalışmalarının iş sözleşmesi niteliğine döndüğünün tespiti halinde iş kanunundan kaynaklanan haklardan ve güvencelerden yararlandırılmaları gerektiği düşünülmektedir.

Üniversite öğrencileri çalışmada da incelendiği üzere kısmen sigortalılık kapsamında olup, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan ve genel sağlık sigortasından yararlanmaktadırlar. Toplum yarına çalışma programından yararlananlar tüm sigorta kollarına tabi iken, gençlerin yalnızca kısmen sigortalılık kapsamına alınması, sosyal güvenlik dışlama mahiyeti taşımaktadır. Ayrıca öğrenci-işçi kavramının belirsizliği üniversite öğrencilerinin iş gücü piyasasında işçi statüsünde gibi çalışmasına rağmen, işçinin sahip olduğu iş kanunundan kaynaklanan haklara ve güvencelere de sahip olamadığı görülmektedir. Öğrenciler staj, kısmi zamanlı çalışma ya da bursiyer olarak yer alırken bir şekilde ortaya emeklerini koymaktadırlar. Bu noktada bu öğrencilerin uzun vadeli sigorta kollarından yararlanamamaları emekliliğe hak kazanma sürelerini uzatmakta, emeklerinin yok sayılmasına neden olmaktadır. Bu durum genç nüfusun emekliliği bir hayal olarak görmesine neden olmakla birlikte aynı zamanda iş gücü piyasası içerisinde yer almalarına, belirli düzeyde tecrübe kazanmalarına rağmen bu tecrübelerini belgelendirememelerine de neden olmaktadır. Bir nevi herkesin “hayali” olan emeklilik, üniversite öğrencileri için daha da hayal haline gelmektedir. Söz konusu olumsuzlukların önüne geçebilmek için öğrencilerin çalışmalarının mahiyeti de dikkate alınarak eğer iş sözleşmesinin iş görme, bağlılık, sadakat vb. unsurlarını taşıması halinde uzun vadeli sigorta kolları kapsamına alınmaları gerektiği düşünülmektedir. Ancak öğrencilerin uzun vadede sigorta kapsamına alınması prim yükümlülüğü dikkate alındığında kısa vadede mümkün olmayacağı düşünülmektedir. Ancak kısa vadede mümkün olmasa dahi üniversite öğrencilerinin çalıştıkları saatlerin toplanarak kaç güne tekabül ediyorsa o kadar gün üzerinden uzun vadeli sigorta kollarından primlerinin yatırılmasının kısa vadede ara bir çözüm olabileceği düşünülmektedir.

Saha çalışması kapsamında incelenmemiş olsa da yapım ve üretim işlerinde çalışan öğrencilerin sosyal sigorta kapsamı dışında bırakılmasının da Anayasanın herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir ilkesine aykırı olduğu düşünülmektedir. Sigorta kapsamında bırakılan yükseköğretim öğrencilerinin çalışmaları esnasında iş kazası riskleri yüksek olup, bu nedenle sosyal sigorta kapsamına alınmaları hususunda acil bir düzenleme yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Saha çalışmasında özellikle bursiyerler hakkında yasadaki boşluğun yarattığı olumsuz sonuçlar gözler önüne serilmektedir. Sayıları giderek artan bursiyerler arasında mevzuattan kaynaklanan boşluktan dolayı emek sömürüsüne açık hale gelmektedirler. Haklarında yasal düzenlemelerin yeterli düzeyde olmaması, gelecekte üniversitede kadro beklentileri bursiyerleri emek sömürüsüne açık hale getirmektedir. Yine bursiyerler arası sigortalılık farklılığı olmakta olup, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler kısmen sigortalılık kapsamındayken, YÖK 100/2000 bursiyeleri sosyal sigorta kapsamında olmadığından iş kazası risklerine de karşı korunmasızlardır. Ayrıca bursiyerler hakkında genel bir boşluk söz konusu olup 5510 sayılı kanun kapsamında kısmen sigortalılık içerisinde olan kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerlerin kimler olduğu, YÖK bursiyelerlerinin kimler olduğu, vakıf üniversitelerindeki bursiyerlerin kimler olduğu ve ne iş yaptıkları gibi hususlar belirsizliğini korumaktadır. Bu nedenle bursiyer kavramının açık hale getirilerek uygulamada yaşanan bu belirsizlik giderilmelidir. Üniversiteler tarafından “taşeron araştırma görevlisi” olarak kullanılan bursiyerler hakkında ayrı ve özel bir kanuni düzenleme ile görev tanımları açık bir biçimde belirlenmelidir. YÖK 100/2000 bursiyelerinin TUBITAK bursiyerleri ile eşit seviyeye getirilerek kısmen sigortalılık kapsamına alınması yönünde adımlar atılması gerekmektedir.

Türkiye’de üniversite öğrencilerine yönelik olarak sigorta koruması yetersiz olup, eğitim ayrımı ve anaokulu-yükseköğretim ayrımı yapılmadan eğitim gören herkesin sigorta koruması kapsamına alınması gerektiği düşünülmektedir. Türkiye’de üniversite öğrencilerine yönelik sosyal sigorta kavramı yeniden ele alınarak, eğitime bağlı sigorta anlayışının geliştirilmesi yönünde akademide ve yasada çalışmalar yapılmasının uygulamada yaşanan birçok sorunun çözümüne faydasının olacağı düşünülmektedir.

Yükseköğretim öğrencilerinin sosyal güvenlik hukuku içerisinde savunmasız kalmalarının en önemli sebeplerinden biri konuyla ilgili net bir yasal düzenlemenin bulunmamasıdır. Mevzuat hükümleri daha okunabilir ve anlaşılabilir hale getirilerek özellikle öğrencilerin sosyal güvenliği ile ilgili olarak 5510 sayılı kanunla 3308 sayılı kanun arasındaki uyumsuzluk ortadan kaldırılmalıdır. Kurum, öğrenci temsilcileri, akademisyenler ve hukukçulardan oluşan çalışma komisyonu ile 5510 sayılı kanun gözden geçirilmelidir. Ayrıca üniversite öğrencilere yönelik olarak ayrı bir kanuni düzenleme yapılması önerilmekle birlikte, 5510 sayılı kanun kapsamında üniversite

öğrencilerinin sosyal güvenliği bir bütün halinde düzenlenebilir. Bu yolların mevzuat hükümlerinin anlaşılabilirliğini arttıracakı düşünölmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumunun internet sitesinde her ne kadar sigortalılık hakkında bilgilendirme başlıkları olduğu görölse de çalışma bulguları da göz önüne alındığında bunların yeterli olmadığı düşünölmektedir. Üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik bilinçlerini yeterli düzeyde olmadığından hak arama yollarına da başvuramamaktadırlar. Bu nedenle üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik bilinçlerini arttırmak için çalışmalar yapılmalıdır. Kanunlar daha açık net ve anlaşılabilir şekilde özet metinlere dönüştürölerek eğitim materyalleri hazırlanabilir. Yine Sosyal Güvenlik Kurumunun internet sitesinde kısa bilgiler yerine herkesin anlayabileceği şekilde şematik göstergelerle üniversite öğrencilerinin haklarını gösteren materyaller hazırlanabilir. Öğrencilerin sosyal güvenlik haklarına yönelik öğrencileri doğrudan ilgilendiren broşürler hazırlanabilir. Üniversite öğrencilerinin sosyal güvenlik bilinçlerini artırılması için; üniversitelerin tüm bölümlerine hukuk başlangıcı, iş ve sosyal güvenlik hukuku gibi çalışma hayatına yönelik dersler konularak öğrencilerin hak arama bilinçlerinin geliştirilmesi sağlanabilir.

Üniversite öğrencilerin sosyal güvenliği ve uygulamada yaşanan sorunlara tespote yönelik bu çalışma, literatürdeki boşluğu doldurmak için küçük bir adımdır. Üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliği çok yönlü bir konu olup, üzerine eğildikçe karmaşıklaşan bir hal aldığı görölmektedir. Çalışmanın kapsamını çok geniş olması nedeniyle üniversite öğrencilerinin tamamı çalışmaya dahil edilmemekle birlikte konunun bazı önemli yerleri de incelenememek durumunda kalınmıştır. Çalışma kapsamında sosyal sigorta kapsamı dışında kalan öğrencilerin uygulamada yaşadığı sorunlar, yabancı öğrencilerin sosyal güvenlik hakları ve uygulamada yaşadıkları sorunlar, bursiyerlerin sosyal güvenlik hakları, öğrencilerin genel sağlık sigortası kapsamında yaşadığı sorunlar gibi hususlar başlı başına incelenmesi gereken sorunlar olduğu görölmektedir. Bu alanda ayrıca çalışmaların yapılmasının faydalı olacağı düşünölmektedir. Mevzuattaki kavramlar ve iş tanımlarının karmaşıklığının uygulamada yarattığı sorunların dahi ayrı bir çalışma konusu yapılmasının faydalı olacağı düşünölmektedir. Üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliği ile ilgili olarak farklı üniversitelerde büyük örneklemlerle tüm öğrencileri kapsayacak şekilde çalışmalar yapılmasının da literatüre önemli katkısının olacağı düşünölmektedir.



Bu konularda gelecekteki çalışmaların attırılarak üniversite öğrencilerinin sosyal güvenliğinin belirsiz gri alandan çıkarılarak öğrencilerin hak kayıplarının olmadığı şeffaf ve anlaşılabilir bir alana dönüşmesi umulmaktadır.

## KAYNAKLAR

- Adalı, A. (2018). *Sosyal Güvenlik Mevzuatının Okunabilirlik Düzeyi Ve Buna İlişkin Bir Uygulama*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Adıgüzel, O. C. (2008). “ Sanayi Ortaklı Eğitim Kapsamında Öğrenci Kazanımlarının Değerlendirilmesi”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakülte Dergisi*, 41(2), 43-58.
- Akbaş, S. (2015). *Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Alper, Y. (2010). “5510 Sayılı Kanun’da Primlerin Karşılık Olma Özelliği ve Çırakların ve Mesleki Eğitim Gören Öğrencilerin Sosyal Güvenliği”, *Sicil*, Yıl: 5, Sayı: 18, 175-183.
- Alper, Y., Kılıkış, İ. (2015). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Dora Yayıncılık, Bursa.
- Arıcı, K. (2015). *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Arpat, B. (2018). “ Türkiye’de Genç İşsizlikle Mücadelede Meslek Yüksekokullarında Uygulanan İşbaşı Eğitimlerinin Rolü ve Önemi: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, 2018/4, 2193-2228.
- Arpat, B., Kalfa, V. R., Akşit, A., Çamurdan, B. (2017). “Meslek Yüksekokullarında Nitelikli Ara Eleman İhtiyacını Karşılama Yeni Arayışlar:3+1 İşbaşı Eğitim Modeli Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8/2, 76-94. [https://dergipark.org.tr/download/article-file/447227\(06.05.2019\)](https://dergipark.org.tr/download/article-file/447227(06.05.2019)).
- Arpat,B., Tokbaş, B., Çamurdan, B., Akşit, A. (2017). “Meslek Yüksekokullarında 3+1 Eğitim Modeli Yapılan İş Teklifleri Üzerine Bir Araştırma Honaz Örneği”, *International Journal Of Academic Value Studies(javstudies)*, 3-14, 1-11.
- Aydemir, H. M. (2016). ”Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Yaz Stajı Uygulamasına Bakışı: Sağlık Hizmetleri Örneği”, *Türk Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1/1: 34-42.
- Aydemir, M. (2016). “Türk Yükseköğretim Kurumlarında Kısmi Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrencilerin Çalışma Koşulları ve Sosyal Sigortalılığı”, *İSGHD*, 13(49), 125-160.
- Aymankuy, Y., Tetik, N., Girgin Kemal G. ve Aymankuy, Ş., (2013). “Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Staj Uygulamasına Öğrenci Ve Akademisyenlerin Bakışları (BTOYO’da uygulama)” *International Journal of Human Sciences*, (10)1, 101-128.
- Baskan, A. G. (2001). “Türkiye’de Yükseköğretimin Gelişimi”, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 21-32.

- Beerens, M. E. Mage, L. Lill. (2011). "University Studies as a Side Job: Causes and Consequences of Massive Student Employment in Estonia", *Higher Education*, 61(6), 679-692.
- Bektaş, M., Tugay, O. (2016). "Sosyal Bilimler Alanında Staj Çalışmasının Yeri ve Önemi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, C:8, S:2, s. 165-174.
- Bilim ve Gelecek, (2015). "Güvencesiz Çalışmanın Kurallaşması-Vakıf Üniversiteleri" <https://bilimvegelecek.com.tr/index.php/2015/04/01/guvenesiz-calismanin-kurallasmasi-vakif-universiteleri/>
- Birgün, (2019). "Stajyer Mustafa Koç Ölmedi Öldürüldü" <https://www.birgun.net/haber-detay/stajyer-mustafa-koc-olmedi-olduruldu.html> (25.07.2019).
- Bursiyerlerin Sigortalılığı Duyurusu(2016) [http://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/bursiyerlerin\\_sigortaliligi\\_duyurusu\\_141016.pdf](http://www.tubitak.gov.tr/sites/default/files/bursiyerlerin_sigortaliligi_duyurusu_141016.pdf) (01.05.2019)
- Brennan, J., Duaso A., Little B., Callender C., Van Dyke, R. (2005). "Survey of Higher Education Students Attitudes to Debt And Term-Time Working and their Impact on Attainment", *Centre of Higher Education Research and Information And London South Bank University*.
- Chan, J., Ngai, P., Selden, M. (2015). "Interns or Workers? China's Student Labor Regime", *The Asia-Pacific Journal -Japan Focus*, 13(2), 1-25, <https://apjif.org/-/Jenny-Chan/4372> (19.02.2019).
- Creswell, J. W. (2013). *Nitel Araştırma Yöntemleri Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni*, M. Bütün, vd. (çev.), Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Curiale, L. J. (2010). "America's New Glass Ceiling: Unpaid Internships, the Fair Labor Standards Act, and the Urgent Need for Change" , *Hastings Law Journal*, 61, 1531-1560.
- Çelik, N. (2012). *İş Hukuku Dersleri*, Beta, İstanbul.
- Çenberci, M. (1985). *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*. Ankara.
- Demir, M. (2016). "Türkiye'de Yabancıların Sosyal Güvenliği", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 6(1), 70-93.
- Demir, F. (2018). *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, Albi Yayınları, İzmir.
- Doğan, H. (1989). "Mesleki ve Teknik Eğitimin İlkeleri ve Gelişmesi", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(1), 167-181.
- Erden, M. (2011). *Eğitim Bilimlerine Giriş*, Arkadaş Yayınları, Ankara.

- Erkul, İ., Altan, Z.,Ö, Gerek, N. (1984). *Sosyal Politika Dersleri*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırmaları Vakfı Yayınları, Cilt 2, No:148.
- Gerek, N. (2009). “Üniversitelerde Kısmı Zamanlı Olarak Çalıştırılan Öğrencilerin Sosyal Güvenliği”, *Sicil*, 14, 233-238.
- Göktaş, M., Özdamar, M. (2013). “Staj Yapan Öğrencilere Ödenen Ücretlerden Vergi Ve Sigorta Primi Kesintisi Yapılacak mı?”, *Yaklaşım*, 21(242), 151-153.
- Güzel, A., Okur, R. A.(1992). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta, İstanbul.
- Güzel,A., Okur,R.A.,Caniklioğlu, N. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta, İstanbul.
- Güzel, A., Okur, R.A., Caniklioğlu, N. (2012). *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Beta, İstanbul.
- Güzel, Ö. F. “Turizm Öğrencilerinin Staj Döneminde Edindikleri Motivasyonun Herzberg Teorisine Göre Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Journal of Yasar University* ,2010 20(5), 3415-3429 [https://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2012/08/6\\_FGuzel.pdf](https://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2012/08/6_FGuzel.pdf) (06.02.2019).
- Habertürk, (2014). “Üniversiteye Girmeyen Oğlunuzu Sosyal Güvenlik Vergisi İçin Teste Gönderin”.<https://www.haberturk.com/yazarlar/ali-tezel-1016/961394-universiteye-giremeyen-oglunuzu-sosyal-guvenlik-vergisi-icin-teste-gonderin>. (01.06.2019)
- Karadeniz, K. H., Karadeniz, O. (2016). *Türkiye’de Mesleki Yükseköğretimde Staj Konusunda Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri*, Uluslararası Yükseköğretimde Mesleki Eğitim Ve Öğretim Sempozyumu Bildiriler, Çorum, 795-801.
- Karadeniz, O., Kumaş, H. (2016). *Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İstihdam Edilebilirliğini Arttırmada Mesleki Uygulamalar Dersi (3+1 Programlarının) ile İşkur İşbaşı Eğitim Programlarının Rolü: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği*, UMYOS, 5th International Vocational Schools Symposium, Bosna.
- Karadeniz, O. (2011/2). “ Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *Çalışma ve Toplum*, 83-127.
- Karakaş, İ. (2016). “Öğrenciler sağlıktan anne ve babaları üzerinden daha uzun süre faydalanacak”, <https://www.muhasabedr.com/anne-ve-babasi-sigortali-olmayan-ogrenciler-sagliktan-nasil-ucretsizyararlanir/%20adresinden%20al%C4%B1nd%C4%B1> (20.06.2019).
- Kayakuş, M., Terzioğlu M., İçmen, M. (2017). “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerin İsteğe Bağlı Stajlarında Karşılaştıkları Sorunlar”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), s. 131-136.
- Kılıç, S., Şimşek, D. (2013). “Gelir Testi Uygulamasında Yaşanan Sorunlar” , *Denetim*, (12), 63-79.
- Kılıç, R. (1999). “Türkiye’de Yükseköğretimin Kapsamı ve Tarihsel Gelişimi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(3), 289-310.

- King, J. E. (2013). "Nontraditional Attendance And Persistence: The Cost of Student's Choices", *New Directions for Higher Education*, (121), 69-83.
- Klemm, V. L. (2006). "A Failed Attempt At Providing Unpaid Interns And Volunteers With Adequate Employment Protections", *Public Interest Law Journal*, (16), 131-144, <https://slidex.tips/download/132-public-interest-law-journal-vol-16> (19.02.2019).
- Klinger, N. M. (2016). Willl Work For Free: The Legality Of Unpaid İnterships. Brooklyn Journal Of Corparate, *Financial & Commercial Law*, 10 (2), <https://brooklynworks.brooklaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1212&context=bjcfcl> (19.02.2019).
- Koç, M., Görücü, İ. (2011). "4857 Sayılı İş Kanuna Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları." *Çalışma ve Toplum*, C: 1, 149-178.
- Korkusuz, R. M., Uğur, S. (2016) *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ekin, Bursa.
- Kurt, R. (2011). "Stajyer Öğrencilerin Ücret ve Sosyal Güvenlik Durumu", *Yaklaşım*, 224,134-138.
- Kurt, R., Çavuş, Ö. (2018). "Vergi ve Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Yükseköğrenim Gören Stajyer Öğrenciler" *MHD*, 14(160), 1095-1128.
- Kuzgun, K. İ. (2013) "Türkiye'de Eğitimli Genç İşsizliğin Çözümünde Bir Alternatif Olarak Staj: Özellikleri ve Sosyal Boyutu" *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 1-9, <http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2013-99-incipkuzgun.pdf> (05.05.2019).
- Kümbetoğlu, B., (2008). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem Araştırma*, 2. Baskı, Bağlam Yayıncılık, İstanbul.
- Lucas, R., Lammont, N. (1998). "Combining Work and Study: An Emprical Study of Full-Time Students İn School", *College and University. Journal of Education Work*, 11(1), s. 41-56.
- Mazurak, S. A. (2013). "The Unpaid Intern: Liability for the Uninformed Employer", *ABA Journal of Labor & Employment Law*, 29(1), 101-123, [https://www.jstor.org/stable/43489425?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/43489425?seq=1#page_scan_tab_contents) (19.02.2019).
- Özdamar, M., Çakar, E. (2013). "Staj Yapan Öğrencilere Ödenen Ücretlerden Vergi ve Sigorta Primi Kesintileri Nasıl Yapılacak?", *Mali Çözüm*, 201-207
- Özkesen, A. (2015).*Öğrenci İşçilerin Güvencesizlik Süreçleri: Çankırı Örneği*,(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öztepe, N. D., Karadeniz, O. (2018). *Denizli İşgücü Piyasasında Üniversite Öğrencileri. Denizli İşgücü Piyasası Ve Sosyal Koruma*, Gazi Kitabevi, Ankara, 255-279.
- PAÜ SKS, <http://www.pau.edu.tr/sks/tr/sayfa/kismi-zamanli-ogrenci-calistirma-ve-ogrenci-yemek-bursu-esaslari> (28.06.2019).

- PAÜ Yönerge, PAÜ Mühendislik Fakültesi Fakülte Staj Yönergesi, <http://mfstajservisi.pau.edu.tr/> (04.06.2019).
- Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü Kısmi Zamanlı Öğrenci Çalıştırma ve Yemek Bursları Verilmesi Hakkında Yönerge, <http://www.pau.edu.tr/sks/tr/sayfa/kismi-zamanli-ogrenci-calistirma-ve-ogrenci-yemek-bursu-esaslari> (28.06.2019).
- Resmi Gazete (1997). Yüksek Öğrenim Kredi Ve Yurtlar Kurumu Öğrenim Kredisi Yönetmeliği, 1 8.01.1997, Sayı: 22881, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspix?MevzuatKod=7.5.5095&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=> (05.06.2019).
- Resmi Gazete (1997). Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Katkı Kredisi Yönetmeliği, 17.12.1997, Sayı: 23203, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspix?MevzuatKod=7.5.5096&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=> (06.06.2019).
- Resmi Gazete (2004). 5102 sayılı Yüksek Öğrenim Öğrencilerine Burs, Kredi Verilmesine İlişkin Kanun, 06.03.2004, S: 25394 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/03/20040306.htm> (28.06.2019).
- Resmi Gazete (2004). İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, 06.04.2004 S:25425, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspix?MevzuatKod=7.5.5447&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=%C4%B0%C5%9F%20Kanununa%20%C4%B0li%C5%9Fkin%20%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma%20S%C3%BCreleri%20Y%C3%B6netmeli%C4%9Fi> (05.06.2019).
- Resmi Gazete (2004). Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Burs-Kredi Yönetmeliği, 24.08.2004, S: 25563, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/08/20040824.htm#2> (05.06.2019)
- Resmi Gazete (2008). Gelir Aylık Ödeme Ve Yoklama İşlemleri Hakkında Tebliğ, 28.09.2008, Sayı: 27011, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/09/20080928-19.htm> (01.06.2019).
- Resmi Gazete (2010). Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, 12.05.2010, Sayı: 27579, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100512-3.htm> (05.06.2019).
- Resmi Gazete (2013). Pamukkale Üniversitesi Ön lisans, Lisans Eğitim Öğretim Yönetmeliği, 21.8.2013, Sayı: 28742, <http://www.pau.edu.tr/oidb/tr/sayfa/yonetmelik> (05.06.2019).
- Resmi Gazete (2014). Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği, 08.04.2014, Sayı: 28976, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/04/20140418-15.htm> (05.06.2019).

- Resmi Gazete (2014). Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu Burs – Kredi Yönetmeliği, 24.08.2004, Sayı: 25563, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/08/20040824.htm#2> (05.06.2019).
- Resmi Gazete (2015). Yüksek Öğrenim Kredi Ve Yurtlar Kurumu Öğrenim Kredisi Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 24.12.2015, Sayı: 29572, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/12/20151224-4.htm> (01.06.2019).
- Resmi Gazete (2016). Yüksek Öğrenim Kredi Ve Yurtlar Kurumu Yurt İdare Ve İşletme Yönetmeliği, 09.08.2016, S: 29796, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/08/20160809-14.htm> (05.06.2019)
- Resmi Gazete (2016). Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği, 20.04.2016, Sayı: 29690. <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.21510&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=L%C4%B0SANS%C3%9CST%C3%9C%20E%C4%9E%C4%B0T%C4%B0M%20VE%20%C3%96%C4%9ERET%C4%B0M%20Y%C3%96NETMEL%C4%B0%C4%9E%C4%B0> (06.06.2019)
- Resmi Gazete (2018). Yüksek Öğrenim Kredi Ve Yurtlar Kurumu Öğrenim Kredisi Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 31.08.2018, Sayı: 30521, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/08/20180831-14.htm> (05.06.2019)
- Rickhuss, T. (2015). “Investigating the Cost of Unpaid Internships for the UK Advertising Industry”, *Journal of Promotional Communications*, 3(3), 363-380.
- Roshchin, S, Rudakov, V. (2017). “Patterns Of Student Employment İn Russia”, *Journal Of Education and Work*, 30(3), s. 314-338.
- Sağlam, H. (2011). “Mesleki ve Teknik Yükseköğretimde Endüstriye Dayalı Öğretim”, *Selçuk Teknik Dergisi*, 10(2-2011), 156-168. <http://sutod.selcuk.edu.tr/sutod/article/view/92/399> (01.02.2019).
- SGK (2011). 05.04.2011, 6111 sayılı Kanun Uyarınca Yapılacak Sigortalama ve Borçlanmaya İlişkin İşlemlere Yönelik 2011/36 sayılı Genelge
- SGK (2011). 16.06.2011, Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulamaları 2011/50 sayılı Genelge
- SGK (2019). “Üniversite Öğrencilerinin Genel Sağlık Sigortalılığı” [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/cocuk\\_cirak\\_ve\\_genc/universite\\_de\\_ogrencilerin\\_genel\\_saglik\\_sigortaliligi](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/cocuk_cirak_ve_genc/universite_de_ogrencilerin_genel_saglik_sigortaliligi) (06.05.2019).
- SGK Rehberi (2017). “SGK’den Öğrencilere Sağlanan Yeni Kolaylıklar” <https://www.sgkrehberi.com/haber/111948/> (07.06.2019)
- Standing, G. (2014). *Prekerya: Yeni Tehlikeli Sınıf*. (çev.E. Bulut), İletişim, İstanbul.
- Smith, C., Chan, S.(2015). “Working for two bosses: Student interns as constrained labour in China”, *Human Relations*, 68(2), s, 305-326

- Sözer, N. A. (2011). *Prof.Dr. Saper Süzek'e Armağan II*, Ankara.
- Sözer, N. A. (2015). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, İstanbul.
- Sözer, N.A. (2018a). *Türk Sosyal Hukuku Yoksulluk-Yoksunluk Mevzuatı*, Beta, İstanbul.
- Sözer, N.A. (2018b). *Türk Genel Sağlık Sigortası*, Beta, İstanbul.
- Şakar, M. (2008). “Çırakların, Stajyerlerin ve Üniversitelerde Kısmi Zamanlı Çalıştırılan Öğrencilerin Sigortalılığı”, *Yaklaşım Dergisi*, (185): 180-182.
- Şakar, M. (2011). *İş Hukuku Uygulaması*, Beta, İstanbul, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 9.Baskı.
- Tangün, K. S. (2018). “Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı”, *Sicil*(40), 132-144.
- Tekbaklan, M. (2015). *Önlisans Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Staj Uygulamasına Yönelik Öğrencilerin Bakışları: Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde Bir Uygulama*, 4th International Vocational Schools Symposium 2015, Yalova Üniversitesi, Yalova, 346-356.
- Tezel, (2014). Tezel's Web Site  
<https://aliteznel.com.tr/yaz-staji-yapan-universite-ogrencilerine-ucret-odenir-mi-5476/> (05.06.2019)
- Tuncay, C. A. (1992). “Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri” Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Tuncay, C. A., Ekmekçi, Ö. (2017). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Tunçomağ, K. (1990). *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, Beta, İstanbul.
- Tunçomağ, K., Centel, T.( 1999). *İş Hukukunun Esasları*, Beta, İstanbul.
- UNESCO, (2012). “Graduate Employability in Asia”, UNESCO Bangkok Asia, Pacific Bureau for Education, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000215706> (04.05.2019)
- Uysal, D., Aydemir, E. E. (2016). “ Türkiye'de Yükseköğretim Kavramı ve Yükseköğretimin İstihdam ve Ekonomiye Etkisinin Analizi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 275-284.
- Yargıtay, (2008). Yargıtay 21 HD. T. 3.11.2008 E. 2007/22085, K. 2008/16972, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html> (01.07.2019).
- Yargıtay, (2014). Yargıtay 21. HD. T. 14.01.2014. E. 2012/23484, K. 2014/320, Yargıtay Bilgi Bankası, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (08.08.2019).



- Yargıtay, (2015). Yargıtay 21 H.D. T. 29.06.2015. E. 2005/8956, K. 2015/14976, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.html> (10.02.2019).
- Yargıtay, (2018). Yargıtay 21. H.D. T. 13.12.2018. E. 2017/4846, K. 2018/9298, Yargıtay Bilgi Bankası, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (08.08.2019).
- Yargıtay, (2018). Yargıtay 21. H.D. T. 25.10.2018. E. 2017/2558 E., K.2018/7838, Yargıtay Bilgi Bankası, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/> (08.08.2019).
- Yargıtay, (2018) Yargıtay 21. H.D T.25.11.2018. E. 2017/2087, K. 2018/7923, Kazancı İçtihat Bankası, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/files/dsp.php?fn=21hd-2017-2087.htm&kw=k%C4%B1smi+zamanl%C4%B1+%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan+%C3%B6%C4%9Frenci#fm> (08.08.2019).
- Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu İstihdam Teknik Komitesi, (2010). “Mesleki ve Teknik Eğitimin Yaygınlaştırılmasına Ve Kalitesinin Arttırılmasına Yönelik Teşvik Edici Önlemlerin Belirlenmesi Raporu (Taslak)”, Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu İstihdam Teknik Komitesi, Ankara.
- Yavuz, A. (1995). “Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi”, *Çimento İşveren*, 9(5), 14-28.
- Yılmaz, V., D., Yılmaz, C. (2016). “Yükseköğretimde Paradigma Dönüşümü: Gelenekten Geleceğe Üniversite”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl:4 (38), 144-165.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 10. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldız, G. B. (2011). *Güvenceli Esneklik ve 4857 sayılı İş Kanunu*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, I : 203-231.
- Yücesan, G. (2014). *İnatçı Köstebek Çağrı Merkezlerinde Gençlik Sınıf Direniş*, Yordam Kitap, İstanbul.
- Yükseköğretim Kurumlarındaki Lisans Programlarına Kayıtlı Öğrencilere Verilecek Burslara İlişkin Usul Ve Esaslar [https://www.yok.gov.tr/Documents/Ogrenci/BursDokuman/Y%C3%96K\\_Deste k%20Bursu\\_Usul\\_Esaslar\\_2019.pdf](https://www.yok.gov.tr/Documents/Ogrenci/BursDokuman/Y%C3%96K_Deste k%20Bursu_Usul_Esaslar_2019.pdf) (01.07.2019).
- Yükseköğretim Kurulu Tarafından Doktora Programlarına Kayıtlı Öğrencilere Verilecek Burslara İlişkin Usul ve Esaslar [https://yuzikibinbursu.yok.gov.tr/Documents/AnaSayfa/100\\_2000\\_Usul\\_Esaslar .pdf](https://yuzikibinbursu.yok.gov.tr/Documents/AnaSayfa/100_2000_Usul_Esaslar.pdf) (01.07.2019).
- Yükseköğretim Kurumları Kısmi Zamanlı Öğrenci Çalıştırma Usul Ve Esaslar

[https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/strateji\\_dairesi/mevzuat/Y%C3%9CKSEK%C3%96%C4%9ERET%C4%B0M%20KURUMLARI%20KISM%C4%B0%20ZAMANLI%20%C3%96%C4%9ERENC%C4%B0%20%C3%87ALI%C5%9ETIRMA%20USUL%20VE%20ESASLARI.pdf](https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/strateji_dairesi/mevzuat/Y%C3%9CKSEK%C3%96%C4%9ERET%C4%B0M%20KURUMLARI%20KISM%C4%B0%20ZAMANLI%20%C3%96%C4%9ERENC%C4%B0%20%C3%87ALI%C5%9ETIRMA%20USUL%20VE%20ESASLARI.pdf) (20.06.2019).

YÖK (2019). Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (01.07.2019).

YÖK (2019) .YÖK Öğrenci Burs ve Destekleri,  
<https://www.yok.gov.tr/ogrenci/yok-bursuve-destekleri> (01.07.2019).

YÖK (2019). YÖK 100/2000 YÖK Doktora Bursları  
<https://yuzikibinbursu.yok.gov.tr/> (01.07.2019).

WEB\_1. (2016). Atılım Üniversitesi Duyurular  
<https://www.atilim.edu.tr/tr/argeda/announcement/4179/kamu-destekli-projelerde-gorevli-bursiyerlerin-sigortali-kapsamina-alinmasi> (29.06.2019).

## **EKLER**

### Ek-1: Stajyer Öğrencilere Yönelik Sorular

- 1-Yaş.....
- 2- Cinsiyet : Kadın ..... Erkek.....
- 3-Öğrenim Gördüğü Derece Programı : Ön Lisans..... Lisans ..... Yüksek Lisans ..... Doktora.....
- 4- Bölümü:
- 5- Medeni Durum:
- 6- Hane Geliri: .....TL Hanede Yaşayan Kişi Sayısı:.....
- 7- Herhangi bir sağlık güvenceniz var mı ? .....
- 6-Staj yerini nasıl buldunuz ? Okul mu yönlendirdi ? Kendiniz mi Buldunuz ?
- 7-Staj gönüllü staj mı, zorunlu staj olarak mı yaptınız?
- 8-Staj öncesinde hangi departmanlarda çalışacağınız ve hangi teorik bilgilerin uygulamasını göreceğiniz hakkında bilgi verildi mi?
- 9- Staj esnasında SGK Primlerini kim ödediği hakkınızda bilginiz var mı ?  
(İşveren, Fakülte/MYO)
- 10- İşletmelerde staj esnasında okul tarafından staj denetimi ile ilgili işyerine gelen öğretim görevlileri ile görüştünüz mü ? Staj esnasında okuldan seninle bu konuda irtibata geçen biri oldu mu?
- 11- Şu ana kadar herhangi bir işyerinde sigortalı olarak çalıştınız mı ya da halen çalışıyor musunuz ? Eğer çalıştıysanız Sektörü..... Süresi....
- 12- Herhangi bir işyerinde sigortanız yatırılmadan sadece ücret karşılığı çalıştınız mı? Sizi sigortasız çalışmaya iten sebepler nelerdi?
- 13- Staj sırasında ücret verdiler mi ? Aldıysanız ne kadar ?
- 14-Staj sırasında Haftalık Çalışma süreniz kaç saattir?
- 15- Staj yaptığınız yer ile çalıştığınız yer aynı mı ?
- 16- İşletmede staj yaparken stajyer olarak hangi işleri yaptınız ? Staj programı içinde öğrenmeniz gerekenler dışında herhangi bir işte çalıştınız mı ?
- 17- Staj sırasında işyerinde iş kazası ya da iş ile ilgili bir hastalığa tutuldunuz mu?
- 18-Sosyal güvenlik denilince aklınıza hangi sosyal risklere karşı sağlanan yardımlar geliyor ?
- 19-Bugüne kadar herhangi bir nedenden dolayı SGK ile irtibat kurduunuz mu? Neden ?
- 20-Staj esnasında yaşadığınız sorunları çözmek, mevcut durumu iyileştirmek adına neler yapılabilir önerileriniz var mı?
- 21-Mezuniyet sonrası staj yaptığınız yerden iş teklifi aldın mı ?
- 22-Staj yapılan kurumun ilgisinden memnun kaldınız mı? Staj süresi sizin için yeterli oluyor ?
- 23-Stajın etkin hale getirilmesine ilişkin yöntemler neler olabilir?

## Ek-2: Kısmi Zamanlı Çalışan Öğrencilere Yönelik Sorular

- 1-Yaş.....
- 2- Cinsiyet : Kadın ..... Erkek.....
- 3-Öğrenim Gördüğü Derece Programı : Ön Lisans..... Lisans ..... Yüksek Lisans ..... Doktora.....
- 4- Bölümü:
- 5- Medeni Durum:
- 6- Sağlık güvencen var mı ..... ?
- 6- Hane Geliri: .....TL Hanede Yaşayan Kişi Sayısı:.....
- 7-Haftalık çalışma Saati:
- 8-Sosyal güvenlik denilince haklına hangi sosyal risklere karşı sağlanan yardımlar aklına geliyor ?
- 9-Bugüne kadar herhangi bir nedenden dolayı SGK ile irtibat kurdun mu? Neden ?
- 10-Hangi saatler arasında çalışıyorsun? Aylık kaç TL ücret geliri elde ediyorsun ?
- 11-Kısmi zamanlı olarak çalışırken okulun tarafından sigorta primlerinin yatırılması gerektiğini biliyor muydun? Biliyorsan hangi sigorta kolundan yararlandığın hakkında fikrin var mı?
- 12- Çalışma sırasında işyerinde iş kazası ya da iş ile ilgili bir hastalığa tutuldun mu ?
- 13- Şu ana kadar herhangi bir işyerinde sigortalı olarak çalıştın mı ya da halen çalışıyor musun ?
- Sektörü..... Süresi....
- 14- Herhangi bir işyerinde sigortan yatırılmadan sadece ücret karşılığı çalıştın mı? Seni sigortasız çalışmaya iten sebep neydi?
- 15- Kısmi zamanlı çalışmak eğitim hayatındaki başarınızı etkiledi mi ?
- 16- Özel sektörde ücretli olarak çalışmak yerine neden üniversitede kısmi zamanlı çalışmayı tercih ettin ?

### Ek-3: Bursiyelere Yönelik Sorular

- 1-Yaş.....
- 2- Cinsiyet : Kadın ..... Erkek.....
- 3-Öğrenim Gördüğü Derece Programı : Ön Lisans..... Lisans ..... Yüksek Lisans ..... Doktora.....
- 4- Bölümü:
- 5- Medeni Durum:
- 6- Hane Geliri: .....TL Hanede Yaşayan Kişi Sayısı:.....
- 7- Sağlık Güvencen Var mı ? .....
- 8- Burs Türü: YÖK, TÜBİTAK, Proje Bursiyeri,
- 9-Haftalık Çalışma saati:
- 10-Sigorta primlerin okul tarafından mı yatırılıyor yoksa bursundan mı karşılanıyor?
- 11- Çalışırken iş güvenliğini tehlikeye sokacak durumlarla karşılaşma ihtimalin var mı?
- 12-Bursiyer öğrenci olarak okulda/projede yaptığınız işler nelerdir ?
- 13-Bursiyer olarak fakültelerde/projelerde bulunurken çalışma koşullarınız nasıl denetleniyor ?
- 14- Bursiyer olarak çalışmanın dezavantaj olduğunu düşündüğün yönleri var mı? Varsa neler?
- 15-SGK denilince ne anlıyorsun?
- 16-Bugüne kadar herhangi bir nedenden dolayı SGK ile irtibat kurdun mu?
- 17- Çalışma sırasında işyerinde iş kazası ya da iş ile ilgili bir hastalığa tutuldun mu ?
- 18- Şu ana kadar herhangi bir işyerinde sigortalı olarak çalıştın mı ya da halen çalışıyor musun ?
- Sektörü..... Süresi....
- 19- Herhangi bir işyerinde sigortan yatırılmadan sadece ücret karşılığı çalıştın mı? Seni sigortasız çalışmaya iten sebep neydi?
- 20-Bursiyer olarak görev yaparken yaşadığın sorunları çözmek, mevcut durumu iyileştirmek adına neler yapılabilir önerilerin var mı?
- 21-Bursiyer olarak doktora döneminizi borçlanabileceğinizi biliyor musunuz ?

**Ek-4: Etik Kurul İzni**

T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği  
Kurulu

Sayı :93803232-622.02/  
Konu :Etik Kurul Kararı

Sayın Dilek DEMİR

İlgi :01/04/2019 tarih ve 23410 sayılı yazı.

İlgide kayıtlı başvurumuz 10/04/2019 tarih ve 04-02 karar nolu etik kurul toplantısında görüşülmüş olup, alınan karar ekte gönderilmiştir.

Gereği için bilgilerinizi arz ederim.

**e-İmzalıdır**  
Prof. Dr. Ersan ÖZ  
Başkan

EK :  
Etik Kurul Kararı (1 sayfa )  
DAĞITIM  
Gereği:  
Sosyal Bilimler Enstitüsüne

Bilgi:  
Sayın Dilek DEMİR

Ayrıntılı bilgi için İrtibat : Ayşen TOSUN

Tel: 0 (258) 0  
E-Posta:

Faks: 0 (258) 0  
Elektronik Ağ:<http://www.psu.edu.tr/>

T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

SAYI: 68282350/2018/G04

Toplantı Tarihi : 10.04.2019

Toplantı Sayısı : 04

Toplantı Saati : 11:00

S.N	Adı Soyadı	İmza
1	Prof. Dr. Ersan ÖZ	
2	Prof. Dr. Ertuğrul İŞLER	
3	Prof. Dr. Asım ÇİVİTÇİ	
4	Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN	
5	Prof. Dr. Fatih YAYLA	
6	Prof. Dr. İsmet PARLAK	
7	Prof. Dr. Selçuk B. HAŞILOĞLU	

**KARAR 2-** Üniversitemiz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Bölümü Yüksek lisans programı 33744042 numaralı Öğrencisi Dilek DEMİR'in "Yükseköğretim Kurumu Öğrencilerinin Sosyal Güvenlik Durumu ve Uygulamada Yaşanan Sorunları" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasında stajyer üniversite Öğrencileri, kısmi zamanlı çalışan üniversite öğrencileri ve bursiyerler ile derinlemesine mülakat yöntemiyle görüşme yapılması'nın tez ve anket başvuru formunun usul ve etik açıdan incelenmesi talebiyle verdiği beyan ve ekler tetkik edilmiş olup; proje sahibinin, başvurusunda yer alan bilgi, belge ve taahhütnamelere uygun bilimsel davranışlar sergileyeceği kanaati oluşmuştur. İş bu karar oy birliği ile alınmıştır.

ASLI GİBİDİR  
10.04.2019

  
Prof. Dr. Ersan ÖZ  
Başkan



**Ek-5: Görüşmecilerin Sosyo-Demografik Özellikleri**

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Eğitim Derecesi	Staj/Kısmi Zamanlı Çalışma/Bursiyer
G1	Kadın	21	Bekar	Lisans	Zorunlu Staj
G2	Erkek	20	Bekar	Lisans	“Gönüllü” Staj
G3	Erkek	22	Bekar	Lisans	“Gönüllü” Staj
G4	Erkek	21	Bekar	Lisans	“Gönüllü” Staj
G5	Erkek	20	Bekar	Lisans	“Gönüllü” Staj
G6	Erkek	22	Bekar	Lisans	Kısmi Zamanlı çalışan
G7	Erkek	22	Bekar	Lisans	İsteğe bağlı Staj
G8	Kadın	22	Bekar	Lisans	İsteğe bağlı Staj
G9	Kadın	23	Bekar	Lisans	İsteğe bağlı staj
G10	Kadın	23	Bekar	Lisans	İsteğe Bağlı Staj
G11	Erkek	25	Bekar	Lisans	İsteğe bağlı
G12	Kadın	22	Bekar	Lisans	İsteğe Bağlı
G13	Erkek	21	Bekar	Lisans	Kısmi zamanlı çalışan
G14	Kadın	21	Bekar	Lisans	Kısmi Zamanlı Çalışan
G15	Kadın	37	Bekar	Y.Lisans	Kısmi Zamanlı çalışan
G16	Erkek	20	Bekar	Lisans	Kısmi Zamanlı Çalışan
G17	Kadın	22	Bekar	Lisans	Kısmi Zamanlı çalışan
G18	Erkek	21	Bekar	Lisans	Kısmi Zamanlı Çalışan
G19	Erkek	22	Bekar	Lisans	Kısmi Zamanlı Çalışan
G20	Kadın	23	Bekar	Önlisans	Kısmi Zamanlı Çalışan
G21	Erkek	21	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G22	Kadın	20	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G23	Erkek	21	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G24	Erkek	38	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G25	Kadın	22	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G26	Erkek	26	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G27	Kadın	21	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G28	Kadın	21	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G29	Erkek	22	Bekar	Önlisans	Zorunlu staj
G30	Erkek	22	Bekar	Önlisans	Zorunlu staj
G31	Erkek	20	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G32	Erkek	22	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G33	Erkek	23	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G34	Erkek	20	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G35	Erkek	21	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G36	Erkek	20	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G37	Erkek	20	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G38	Erkek	20	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G39	Erkek	24	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G40	Erkek	20	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G41	Erkek	27	Bekar	Doktora	YÖK Bursiyeri
G42	Erkek	38	Evli	Doktora	YÖK Bursiyeri
G43	Erkek	27	Evli	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G44	Erkek	23	Bekar	Önlisans	3+1 işbaşı eğitimi
G45	Erkek	20	Bekar	Önlisans	Zorunlu staj
G46	Erkek	23	Bekar	Önlisans	3+1 iş başı eğitimi

G47	Erkek	29	Evli	Doktora	YÖK Bursiyeri
G48	Erkek	30	Bekar	Doktora	YÖK Bursiyeri
G49	Kadın	30	Bekar	Doktora	YÖK-Tubitak B.
G50	Erkek	34	Evli	Doktora	YÖK Bursiyeri
G51	Erkek	39	Bekar	Doktora	YÖK Bursiyeri
G52	Erkek	20	Bekar	Lisans	3+1 işbaşı eğitimi

**Ek-6: Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Güvenlik Algıları ve İşgücü Piyasasında Sigortalı-Sigortasız Çalışma Durumları**

K*	C*	Y*	MH*	ED*	ÇD*	Bölüm	SGA*	Sigortalılık
G1	Kadın	21	Bekar	Lisans	Zorunlu Staj	Endüstri Mühendisliği	İş kazası Hastalık	-
G2	Erkek	20	Bekar	Lisans	“Gönüllü Staj”	İnşaat Mühendisliği	Hastalık(ücretsiz bakım)	Sigortasız
G3	Erkek	22	Bekar	Lisans	“Gönüllü staj”	İnşaat Mühendisliği	Hastalık Emeklilik	Sigortasız-Sigortalı
G4	Erkek	21	Bekar	Lisans	“Gönüllü Staj”	İnşaat Mühendisliği	İş kazası	Sigortasız-Sigortalı
G5	Erkek	20	Bekar	Lisans	“Gönüllü Staj”	İnşaat mühendisliği	İş kazası	Sigortasız
G6	Erkek	22	Bekar	Lisans	Kısmi Zamanlı çalışan	Felsefe	İş kazası	-
G7	Erkek	22	Bekar	Lisans	İsteğe bağlı Staj	Çalışma Ek. End.İlişkileri	İş kazası Ücret Güvencesi	Sigortasız
G8	Kadın	22	Bekar	Lisans	İsteğe bağlı Staj	Çalışma Ek. End.İlişkileri	Hastalık Emeklilik	Sigortasız
G9	Kadın	23	Bekar	Lisans	İsteğe bağlı staj	Çalışma Ek. End.İlişkileri	İş kazası	Sigortasız
G10	Kadın	23	Bekar	Lisans	İsteğe Bağlı Staj	Çalışma Ek. End.İlişkileri	Gelecek Güvencesi	Sigortalı Sigortasız
G11	Erkek	25	Bekar	Lisans	İsteğe bağlı	Çalışma Ek. End.İlişkileri	İş kazası İşsizlik sigortası Emeklilik Maaşı	-
G12	Kadın	22	Bekar	Lisans	İsteğe Bağlı	Çalışma Ek. End.İlişkileri	İş kazası	Sigortasız
G13	Erkek	21	Bekar	Lisans	Kısmi zamanlı çalışan	Siyaset Bilim ive kamu Yönetimi	Sağlık Güvencesi	Sigortasız
G14	Kadın	21	Bekar	Lisans	Kısmi Zamanlı Çalışan	Çağdaş Türk Lehçeleri Edebiyatı	Hayat Güvencesi	Sigortasız
G15	Kadın	37	Bekar	Y.Lisans	Kısmi Zamanlı çalışan	Tarih	1-Sağlık Güvencesi 2-Emeklilik	Sigortalı
G16	Erkek	20	Bekar	Lisans	Kısmi Z.	PDR	Sağlık Güvencesi	-
G17	Kadın	22	Bekar	Lisans	Kısmi Z.	Arkeoloji	İş kazası	Sigortasız
G18	Erkek	21	Bekar	Lisans	Kısmi Z.	Okul Öncesi Öğretmenliği	Sağlık güvencesi İş kazası	Sigortasız
G19	Erkek	22	Bekar	Lisans	Kısmi Z.	Biyomedikal Mühendisliği	Sağlık Güvencesi Emeklilik	Sigortasız
G20	Kadın	23	Bekar	Önlisans	Kısmi Z.	Grafik Tasarım	Sigorta Güvence	Sigortalı
G21	Erkek	21	Bekar	Önlisans	3+1	İş sağlığı güvenliği	Pek bilgim yok	-
G22	Kadın	20	Bekar	Önlisans	3+1	Halkla İlişkiler Tanıtım	Prim Yatırılması	Sigortasız
G23	Erkek	21	Bekar	Önlisans	3+1	İSG	Hayat Güvencesi	Sigortalı
G24	Erkek	38	Bekar	Önlisans	3+1	İSG	Sıra,kuyruk, eziyet	-
G25	Kadın	22	Bekar	Önlisans	3+1	İSG	Can Güvenliği Kişi Güvenliği	Sigortasız
G26	Erkek	26	Bekar	Önlisans	3+1	Dış Ticaret	Ücretsiz Sağlık güvencesi	Sigortasız
G27	Kadın	21	Bekar	Önlisans	3+1	İSG	Kişinin Güvencesi	-
G28	Kadın	21	Bekar	Önlisans	3+1	Halkla İlişkiler	Sağlık güvencesi	Sigortalı

G29	Erkek	22	Bekar	Önlisans	Zorunlu staj	Bankacılık Sigortacılık	Güvence Sağlık	Sigortalı
G30	Erkek	22	Bekar	Önlisans	Zorunlu staj	Muhasebe	Sağlık Emeklilik	-
G31	Erkek	20	Bekar	Önlisans	3+1	İSG	Sigorta	Sigortasız
G32	Erkek	22	Bekar	Önlisans	3+1	Lojistik	İş kazası Sağlık	Sigortalı
G33	Erkek	23	Bekar	Önlisans	3+1	İSG	Sağlık	Sigortasız-Sigortalı
G34	Erkek	20	Bekar	Önlisans	3+1	İSG	Devlet koruması İş kazası	-
G35	Erkek	21	Bekar	Önlisans	3+1	İSG	Hastalık İş kazası Emeklilik	Sigortasız Sigortalı
G36	Erkek	20	Bekar	Önlisans	3+1	Mülkiyet Koruma Ve Güvenlik	Sağlık	-
G37	Erkek	20	Bekar	Önlisans	3+1	İSG	Bir şey gelmiyor	Sigortasız
G38	Erkek	20	Bekar	Önlisans	3+1	İSG	Sosyal yardım	Sigortasız
G39	Erkek	24	Bekar	Önlisans	3+1	İSG	Bir şey gelmiyor	Sigortasız
G40	Erkek	20	Bekar	Önlisans	3+1	İSG	Sağlık emeklilik	-
G41	Erkek	27	Bekar	Doktora	Bursiyer	Maliye+ Çalışma Ek. End.İlişkileri	Sağlık Emeklilik	Lisansta sigortasız
G42	Erkek	38	Evli	Doktora	Bursiyer	Çalışma Ek. End.İlişkileri	Güvence Hastalık Ölüm Sigortası	Lisansta Sigortasız
G43	Erkek	27	Evli	Önlisans	3+1	İSG	Sağlık Güvencesi	Sigortalı
G44	Erkek	23	Bekar	Önlisans	3+1	Halkla İlişkiler	Sağlık Sigortası	-
G45	Erkek	20	Bekar	Önlisans	Kısmi Zamanlı	Biyomedikal	Sigorta	Sigortasız
G46	Erkek	23	Bekar	Önlisans	3+1	Büro Yönetimi	Sağlık	-
G47	Erkek	29	Evli	Doktora	YÖK Bursiyeri	Siyaset Bilimi Kamu Yönetimi	İş kazası Emeklilik	Lisansta sigortasız
G48	Erkek	30	Bekar	Doktora	YÖK Bursiyeri	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	GSS Borcu	Lisansta sigortasız
G49	Kadın	30	Bekar	Doktora	YÖK-Tubitak B.	İktisat	İş kazası Hastalık Emeklilik	-
G50	Erkek	34	Evli	Doktora	YÖK Bursiyeri	Jeoloji Mühendisliği	Sigorta İş kazası	-
G51	Erkek	39	Bekar	Doktora	YÖK Bursiyeri	Arkeoloji	Sağlık güvencesi Emeklilik	Lisansta Sigortasız
G52	Erkek	20	Bekar	ÖnLisans	3+1	Dış Ticaret	Trafik Sigortası	-

\*Kısaltmalar: K: katılımcı, C: cinsiyet, Y: yaş, MH: medeni hal, ED: eğitim düzeyi, ÇD: çalışma düzeyi, B: bölüm, SGA: sosyal güvenlik algısı.

**ÖZ GEÇMİŞ****KİMLİK BİLGİLERİ**

**Adı Soyadı** : Dilek DEMİR  
**Doğum Yeri** : Denizli  
**Doğum Tarihi** : 04.02.1991  
**E-posta** : [avdilekdemir20@gmail.com](mailto:avdilekdemir20@gmail.com),  
[ddemir@pau.edu.tr](mailto:ddemir@pau.edu.tr)

**EĞİTİM BİLGİLERİ**

**Lise (2005-2009)** : Denizli Anadolu Lisesi  
**Lisans (2009-2013)** : Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi  
**Yüksek Lisans (2013-)**: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD  
**Yabancı Dil ve Düzeyi**: İngilizce, Orta (YÖKDİL: 65)

**İŞ DENEYİMİ** : İstanbul Vergi Dairesi Başkanlığı, Avukat(2015-2016)  
Pamukkale Üniversitesi H. Müşavirliği, Avukat(2016-halen)