



Avrupa Birliği tarafından
finanse edilmektedir



Temel
Çalışma Hakları
Bil, Konuş, Güçlen

RAPOR

adil staj
hareketi

Stajyer Hakları ve Deneyimleri El Kitabı



Stajyer Hakları ve Deneyimleri El Kitabı

RAPOR

Nisan 2026

Yayına Hazırlayan

Gençlik Örgütleri Forumu

Atölye Yürütücüleri

Av. Ezgi Ertürk
Baran Şengül

Kapak Fotoğrafı

Gençlik Örgütleri Forumu

Gençlik Örgütleri Forumu

info@go-for.org

www.go-for.org | @gofortr



Bu yayın Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. İçerigi yalnızca Gençlik Örgütleri Forumu sorumluluğundadır ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmaz. Bu yayında yer alan fikir ve görüşler Gençlik Örgütleri Forumu'na ait olup, ILO'nun fikir, görüş ve politikalarını yansıtmamaktadır.



Adil Staj Hareketi, Gençlik Örgütleri Forumu'nun (GoFor) Türkiye'de staj süreçlerinde yaygınlaşan ücretsiz ve güvencesiz çalışma biçimlerine karşı gençlerin deneyimlerinden güç alan bir savunuculuk projesidir. Proje, stajı "gönüllülük" adı altında haklardan arındıran yaklaşımlara karşı, stajyer emeğini ve haklarını görünür kılmayı hedefler.

- Stajyerlerin yaşadığı eşitsizlikleri, hak ihlallerini ve deneyimleri açığa çıkarır.
- Gençlerin çalışma yaşamına ve haklarına dair bilgi ve söz üretme kapasitesini artırır.
- Ücretsiz stajın yasaklanması ve staj süreçlerinin adil, güvenceli şekilde düzenlenmesi için karar alıcılarla savunuculuk yürütür.

Kısacası Adil Staj Hareketi, genç emeğinin karşılıksız olmadığı bir çalışma yaşamı için gençlerle birlikte yol alan bir harekettir.

İÇİNDEKİLER

1. Giriş	4
2. Staj Mücadelesinde Mevcut Durum ve Adil Staj Hareketi	5
2.1. GoFor'un Yaklaşımı ve Adil Staj Hareketi.....	8
3. Stajyer Hakları Forumu: Deneyimlerden Savunuculuğa	8
3.1. Başvuru ve Katılımcı Verileri.....	8
3.2. Katılımcı Seçim Süreci.....	11
3.3. Metodolojik Yaklaşım.....	11
4. Staj Deneyimleri: Güvencesizliğin Ortak Dili	13
4.1. Öğrenme Söylemi ve Emeğin Sistemik Olarak Silinmesi.....	13
4.2. Ücretsiz Çalışmanın Normalleşmesi ve Sınıfsal Yeniden Üretim.....	14
4.3. Öğrenmenin Aşınması ve Stajın İşlevsel Dönüşümü.....	15
4.4. Belirsizlik ve Denetimsizlik: Kuralsızlığın Kurumsallaşması.....	16
4.5. İktidar İlişkileri ve Değersizleştirme Pratikleri.....	16
4.6. Duygular ve Özneleşme: Güvencesizliğin İçselleştirilmesi.....	17
4.7. Nasıl Bir Staj Mücadelesi? Deneyimden Kolektif Talebe.....	18
4.8. Sonuç: Staj Bir Geçiş Değil, Güvencesizliğe Giriş Eşiği.....	19
5. Staj Mevzuatı ve Stajyer Hakları	20
5.1. Türkiye'de Hukuki Olarak "Stajyer" Statüsü.....	20
5.2. Bir Stajyer Olarak Hangi Mevzuata Tabiyim?.....	20
5.3. Sahte Stajyerlik: Gönüllü Staj ve Deneme Süresi.....	21
5.4. Bireysel Koruma Mekanizmaları.....	22
5.4.1. Yasal koruma ve şikayet mekanizmalarının sınırları neler?.....	23
5.4.2. Hukuki güvenlik nedir?.....	24
5.4.3. Hukuki güvenlikten yoksun kalınan anlar nelerdir?.....	25
Sonuç: Adil Staj için Talepler	26

1. Giriş

Bu el kitabı, Türkiye’de staj deneyimlerini gençlerin kendi anlatılarından hareketle görünür kılmayı ve bu deneyimlerin işaret ettiği yapısal sorun alanlarını analiz etmeyi amaçlamaktadır. Staj, çoğu zaman eğitim ile istihdam arasında bir geçiş süreci olarak tanımlansa da bu çalışma, stajın pratikte genç emeğinin güvencesiz biçimde örgütlendiği bir alan haline geldiğini ortaya koymaktadır.

23–25 Ocak 2026 tarihlerinde gerçekleştirilen Stajyer Hakları Forumu ve başvuru sürecinde toplanan veriler, bu el kitabının temelini oluşturmaktadır. Farklı sektörlerden ve şehirlerden gençlerin paylaştığı deneyimler, staj süreçlerinin ortaklaşan ve tekrar eden yapısal dinamikler üzerinden işlediğini göstermektedir.

Bu doğrultuda el kitabı, staj deneyimlerini analiz etmenin yanı sıra mevcut staj mevzuatının sınırlılıklarını ortaya koymakta, stajyer haklarını tartışmakta ve adil bir staj için gerekli olan dönüşüm alanlarını tarif etmektedir. Bu yönüyle çalışma, stajı yalnızca bir deneyim alanı olarak değil, genç emeğinin hak, eşitlik ve adalet mücadelesinin bir parçası olarak ele almaktadır.

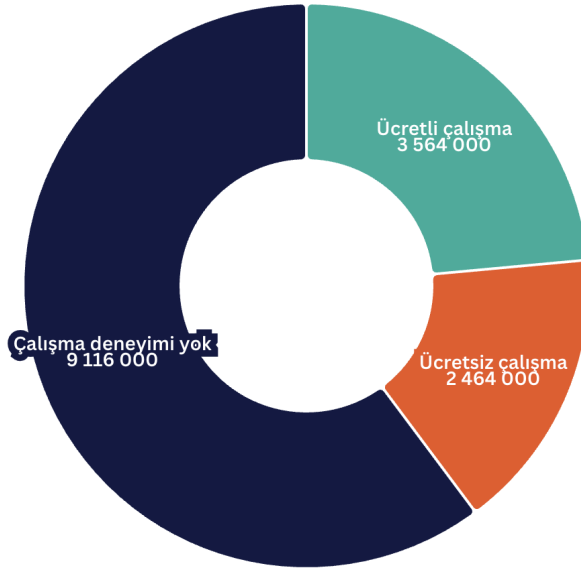
Bu analizlerin ortaya koyduğu temel sonuç şöyledir: Stajın eğitim işlevinin aşınmasıyla birlikte gençler, mesleki beceriler kazanmaktan çok güvencesiz emek ilişkileri içinde nasıl konumlanacaklarını öğrenmektedir. Ucuz emek politikaları, mevzuattaki boşluklar, sendikal haklara erişimin olmaması ve etkisiz denetim ile şikâyet mekanizmaları, işgücüne yeni adım atan gençlere hak kayıplarının nasıl deneyimleneceğini fiilen öğretmektedir. Bu durum, stajı bir öğrenme alanı olmaktan çıkararak güvencesizliğe ve neoliberal emek rejimine rıza üreten bir eşik haline getirmektedir.

2. Staj Mücadelesinde Mevcut Durum ve Adil Staj Hareketi

Türkiye’de staj mevzuatındaki parçalı yapı, denetim mekanizmalarının zayıflığı ve işgücü piyasasındaki eşitsizlikler, stajın öğrenme temelli bir süreç olmaktan uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bu durum, stajı gençlerin işgücü piyasasına hangi koşullarda dahil edildiğini belirleyen yapısal bir eşik haline getirmektedir.

Bu yapısal çerçevenin Türkiye’deki yaygınlığı, mevcut verilerle de açık biçimde görülmektedir. TÜİK’e göre, 15-34 yaş grubunda yaklaşık 3,6 milyon genç ücretli, 2,4 milyon genç ise ücretsiz çalışma deneyimi yaşamıştır.¹ TÜİK bu deneyimi, staj ve çıraklık gibi yalnızca eğitim müfredatı kapsamında gerçekleştirilen çalışmalarla sınırlı tanımlamaktadır.

Grafik: En son tamamlanan eğitim süresince eğitimin bir parçası olarak çalışma deneyimi, 2024 (15-34 yaş)²



Bu durum iki önemli noktaya işaret etmektedir. İlk olarak, bu veriler “gönüllü” ya da müfredat dışı stajları kapsamamaktadır. Dolayısıyla, ücretsiz ve güvencesiz çalışma deneyiminin gerçek boyutunun bu verinin de ötesinde olduğu açıktır. İkinci olarak, “ücretli” olarak tanımlanan stajlar, yasal olarak öngörülen asgari ücretin yalnızca belirli bir oranına karşılık gelmektedir. Bu da stajyerler açısından geçim güvencesi sağlamaktan uzaktır.

¹ TÜİK. (2025). “Eğitim durumuna göre en son tamamlanan eğitim süresince eğitimin bir parçası olarak çalışma deneyimi, 2024”, *İşgücü piyasasında gençler, 2024*. <https://veriportali.tuik.gov.tr/tr/press/57941>

² Veriler TÜİK İşgücü Piyasasında Gençler, 2024 bülteninden alınmış, GoFor tarafından derlenmiştir.

Bu veriler birlikte değerlendirildiğinde Türkiye’de milyonlarca gencin, farklı zamanlarda da olsa güvencesiz staj ve çıraklık süreçlerinden geçtiği görülmektedir. Bu tablo, stajın istisnai bir deneyim değil, genç emeğinin geniş ölçekte güvencesiz koşullarda örgütlendiği yapısal bir alan olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu tablo, yalnızca Türkiye’ye özgü değildir. Küresel ölçekte staj, uzun süredir genç emeğinin görünmezleştirildiği ve karşılıksız bırakıldığı bir alan olarak tartışılmaktadır. Birleşmiş Milletler başta olmak üzere uluslararası kurumlarda binlerce stajyerin ücretsiz çalıştırılması ve milyonlarca saatlik emeğin karşılıksız bırakılması, bu sorunun küresel boyutunu ortaya koymaktadır.

Bu bağlamda ortaya çıkan #KüreselStajGrevi gibi hareketler, stajın kolektif bir emek meselesi olarak ele alınması gerektiğini güçlü biçimde ortaya koymuştur.³ Bu hareketler, stajyerlere ücret ödenmesi, temsil mekanizmalarının oluşturulması ve stajın bir hak alanı olarak tanımlanması yönünde önemli kazanımlar elde etmiştir. Bu hareketlerin belirleyici unsurlarından biri, sendikalar başta olmak üzere meslek örgütlerinin konuyu gündemlemesi ve stajyerleri bu yapıların bir parçası olarak tanımlamasıdır.

Avrupa düzeyinde ise Avrupa Gençlik Forumu tarafından geliştirilen yaklaşım, stajı hem ekonomik hem de niteliksel boyutlarıyla ele alan bütünlüklü bir çerçeveye sunmaktadır.⁴ Bu yaklaşım, ücretsiz stajın gençlerin için ekonomik maliyetin yanı sıra ruh sağlığı, fırsat eşitliği ve toplumsal adalet açısından çok katmanlı bir sorun yarattığını ortaya koymaktadır.

Bu çerçevede geliştirilen ilkeler, stajın yazılı sözleşmelere dayanması, öğrenme hedeflerinin açık biçimde tanımlanması, rehberlik mekanizmalarının bulunması ve stajyerlerin emeklerinin adil biçimde karşılanması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu yaklaşım, stajı yalnızca bir deneyim alanı olarak değil, aynı zamanda düzenlenmesi gereken bir emek alanı olarak konumlandırmaktadır.

Türkiye’de ise stajyer hakları mücadelesi, daha parçalı ve sektörel düzeyde ilerlemektedir. Hukuk alanında baroların stajyer avukatlara yönelik çalışmaları⁵, sağlık alanında meslek örgütlerinin stajyer hekim ve öğrencilerin haklarına ilişkin talepleri⁶ ve mühendislik alanında

³ Public Services International. (2017). *#GlobalInternStrike the growing campaign against unpaid internships and the role of trade unions*.

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Youth/PublicServicesInternational.pdf>

⁴ Avrupa Gençlik Forumu’nun alandaki çalışmaları için bkz. Avrupa Gençlik Forumu. (t.y.). No more unpaid internships! <https://www.youthforum.org/topics/no-more-unpaid-internships>

⁵ İzmir Barosu. (2024). Stajyer avukatlar: “Bu düzeni değiştireceğiz!”

<https://www.izmirbarosu.org.tr/HaberDetay/3491/stajyer-avukatlar-bu-duzeni-degistirecegiz>

Ayrıca bkz. İstanbul Barosu Genç Avukatlar Meclisi.

⁶ Türk Tabipleri Birliği. (2023). Stajyer tıp öğrencilerinin hastanelerde ücretsiz yemek hakkı için TTB’den YÖK’e yazı. <https://www.ttb.org.tr/465yk0z>

–. (2024). TTB, stajyer tıp öğrencilerinin ve vakıf üniversitelerindeki intörn hekimlerin mağduriyetlerinin giderilmesi için hazırladığı kanun teklifi önerisini TBMM’de grubu bulunan siyasi partilere ilettili.

<https://www.ttb.org.tr/845ykvj>

–. (2025). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi intörn hekimleri şiddete karşı iş bıraktı: “Güvenli bir sağlık sistemi için mücadele etmekten vazgeçmeyeceğiz!”. <https://www.ttb.org.tr/395ykvj>

yapılan düzenleme önerileri⁷, bu mücadelenin farklı alanlarda sürdüğünü göstermektedir. Bununla birlikte, bu girişimlerin büyük ölçüde güçlü meslek odaları ve birliklerinin bulunduğu alanlarda yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum, örgütlü yapıların bulunduğu mesleklerde stajyer haklarının daha görünür hale gelebildiğini, buna karşılık bu tür yapılardan yoksun alanlarda stajyerlerin daha kırılgan ve görünmez kaldığını ortaya koymaktadır.

Bu tablo aynı zamanda mevcut mücadelenin sınırlarını da işaret etmektedir. Stajyer haklarına yönelik girişimler çoğunlukla meslek temelli ve parçalı kalmaktadır. Farklı alanları kapsayan, süreklilik arz eden ve stajyerleri ortak bir özne olarak tanımlayan bütünlüklü bir hareket henüz kurumsallaşamamaktadır.⁸ Bu nedenle, stajyerlerin örgütlenme özgürlüğünün güçlendirilmesi ve emek alanında kolektif biçimde var olabilmesi, adil staj mücadelesinin yaygınlaşması ve derinleşmesi açısından kritik bir ihtiyaç olarak öne çıkmaktadır.

Öte yandan kamu politikaları düzeyinde staj, çoğu zaman erişim ve eşleşme meselesi olarak ele alınmaktadır. Ulusal Staj Programı başta olmak üzere, son yıllarda uygulanan programlar, staj imkânlarının artırılmasına ve gençlerin bu imkânlara erişimine odaklanırken stajyerlerin çalışma koşulları, hakları ve bu hakların nasıl ihlal edildiği gibi temel meseleler bu çerçevenin dışında bırakılmaktadır.

Bu yaklaşımın en güncel örneklerinden biri olan İŞKUR Gençliğin Üretim Çağı (GÜÇ) Programı, stajı büyük ölçüde bir eşleşme ve erişim meselesi olarak ele almaktadır. Program kapsamında üç yıl içinde 800 bin öğrencinin staj imkanlarına erişimi hedeflenmiş ve bu doğrultuda 26,2 milyar TL'lik önemli bir kamu kaynağı ayrılmıştır. Bu süreçte işverenlere ilişkin maliyetler kamu kaynakları tarafından karşılanmaktadır. Bu tablo, genç emeğinin staj adı altında düşük maliyetli, hatta fiilen ücretsiz, bir işgücü haline getirilirken maliyetinin de kamuya yüklendiğini göstermektedir. Ayrıca programın çerçevesi incelendiğinde stajyerlerin çalışma koşullarına, maruz kaldıkları hak ihlallerine, mobbing, angarya işler, güvencesizlik ve mevzuattaki boşluklara ilişkin kapsamlı bir yaklaşım geliştirilmediği görülmektedir.⁹

Bu yaklaşım, stajı niceliksel olarak genişletirken niteliksel sorunları görünmez kılma riski taşımaktadır. Nitekim mevcut tablo, stajın yaygınlaşmasına paralel olarak güvencesizliğin de yaygınlaştığını göstermektedir. Bu durum, Türkiye'de giderek büyüyen bir "güvencesiz stajyerler ve çıraklar ordusuna" işaret etmektedir.

⁷ Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği. (2016). *Mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı staj yasası taslağı*. https://tmmob.org.tr/sites/default/files/staj_yasasi_taslagi_onerisi_22_mart_2016.doc

⁸Burada, Staj ve Çıraklık Sigortası Mağdurları Federasyonu'nun emeklilik haklarına ilişkin yürüttüğü mücadeleyi ayrıca not etmek gerekir. Bu mücadele, güvencesiz staj ve çıraklık süreçlerinin bireylerin yaşam döngüsü ve emek hayatı boyunca yaratabileceği uzun vadeli hak kayıplarını açık biçimde ortaya koymaktadır.

⁹ İŞKUR GÜÇ Programı'na dair kapsamlı analiz için bkz. Gençlik Örgütleri Forumu (GoFor). (2026). İŞKUR Gençliğin Üretim Çağı (GÜÇ) programı hakkında bilgi notu. <https://go-for.org/wp-content/uploads/2026/01/GUC-Programi-Bilgi-Notu.pdf>

2.1. GoFor'un Yaklaşımı ve Adil Staj Hareketi

Gençlik Örgütleri Forumu (GoFor), genç emeğinin örgütlenme biçimleri ve hak temelli bir çerçeve üzerinden ele almaktadır. Bu yaklaşım, stajı teknik bir süreç olarak değil, gençlerin emek, hak ve eşit yurttaşlık mücadelesinin bir parçası olarak konumlandırmaktadır.

Bu perspektiften hareketle Aralık 2025'te başlatılan Adil Staj Hareketi, üç temel eksen etrafında şekillenmektedir:

1. stajyer deneyimlerinin görünür kılınması,
2. gençlerin haklarına dair bilgi ve söz üretme kapasitesinin güçlendirilmesi,
3. staj süreçlerinin adil, güvenceli ve hak temelli biçimde düzenlenmesi için savunuculuk yürütülmesi.

Bu yaklaşım, stajı yalnızca düzenlenmesi gereken bir alan olarak değil, aynı zamanda gençlerin kolektif özne olarak güçlenebileceği bir emek mücadelesi alanı olarak ele almaktadır.

Türkiye'de stajyer hakları mücadelesinin parçalı ve örgütsüz yapısı göz önüne alındığında Adil Staj Hareketi bu alanda bir eşik oluşturmaktadır. Hareket, farklı alanlarda benzer sorunları yaşayan stajyerleri ortak bir çerçevede bir araya getirmeyi ve bu deneyimleri kolektif bir savunuculuk hattına dönüştürmeyi amaçlamaktadır. Bu yönüyle Adil Staj Hareketi, stajyer haklarını hak ve adalet mücadelesinin önemli bir parçası olarak konumlandırmaktadır.

3. Stajyer Hakları Forumu: Deneyimlerden Savunuculuğa

23–25 Ocak 2026 tarihlerinde Ankara'da gerçekleştirilen Stajyer Hakları Forumu, Adil Staj Hareketi'nin ilk somut faaliyeti olarak hayata geçirildi. Forum, 13 şehirden farklı sektör ve alanlarda deneyim kazanan otuz stajyeri bir araya getirdi. Bu el kitabı, Stajyer Hakları Forumu'nda katılımcıların paylaştığı deneyimlere ve Türkiye'de staj alanına ilişkin gözlemlere dayanmaktadır.

3.1. Başvuru ve Katılımcı Verileri

Forumla, farklı şehir ve alanlardan toplam 112 genç stajyer başvurdu. Başvuru sürecinde paylaşılan deneyimler, bu çalışmanın analizine doğrudan dahil edildi ve staj alanına ilişkin sınırlı da olsa bir veri seti sundu. Bu veri seti, yalnızca bireysel anlatıları değil, aynı zamanda staj deneyimlerinin ortaklaştığı yapısal sorun alanlarını görünür kılma imkânı sağladı.

Başvuruların dağılımı incelendiğinde Stajyer Hakları Forumu'na başvuran 91 gencin başvuru sürecinde aktif olarak staj yapmaya devam ettiği veya 2025 yılı içinde stajını tamamladığı, 21 gencin ise henüz staj deneyimi bulunmadığı görülmektedir. Analizin doğrudan deneyime dayanması amacıyla stajını henüz gerçekleştirilmemiş olan başvurular değerlendirme kapsamı dışında bırakılmıştır.

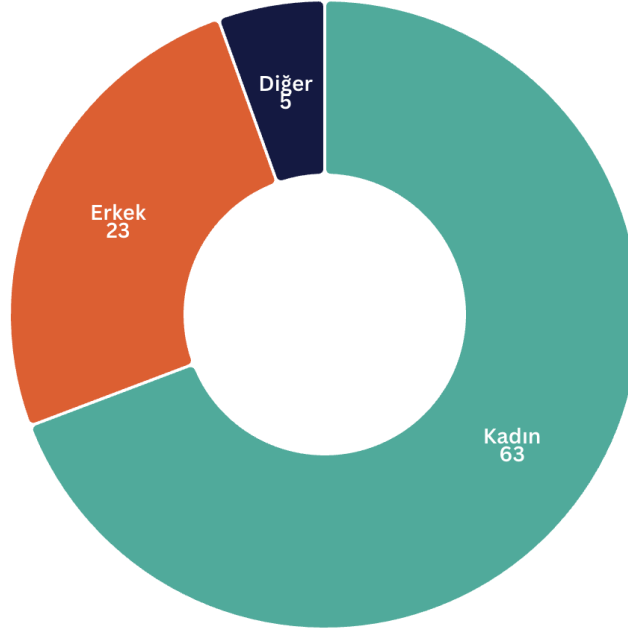
Bununla birlikte, bu grubun başvuru motivasyonları önemli bir veri sunmaktadır. Henüz staj yapmamış katılımcıların önemli bir bölümünün başvuru nedenleri arasında "haklarını öğrenme" isteğinin öne çıkması, staj sürecine dair belirsizliğin ve bilgi eksikliğinin daha deneyim başlamadan önce etkili olduğunu göstermektedir. Bu durum, stajın yalnızca deneyimlenen bir süreç değil, aynı zamanda gençler açısından öngörülemeyen ve riskli bir alan olarak algılandığını ortaya koymaktadır.

Başvuru verileri staj deneyiminin belirli meslek alanlarına özgü olmadığını da göstermektedir. Katılımcıların farklı disiplinlerden ve sektörlerden geliyor olması, stajın işgücü piyasasının farklı alanlarında benzer koşullarda deneyimlendiğini ortaya koymaktadır.

Tablo: Başvuranların staj alanlarının tematik dağılımı

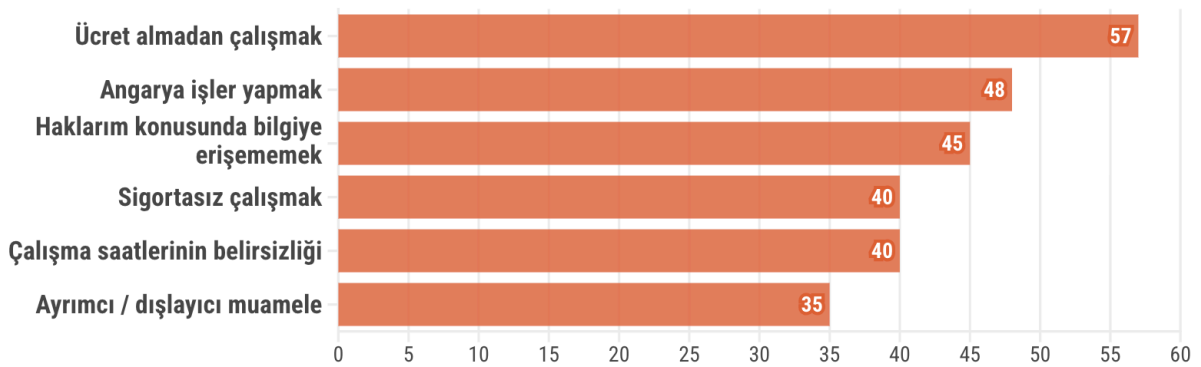
Alan	Alt alan	Başvuru sayısı
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	Ebelik, hemşirelik, fizyoterapi, psikoloji, sosyal hizmet, hastane	20
Mühendislik ve Teknik Alanlar	Yazılım, bilgisayar müh., elektrik, makina, veri bilimi	14
Kamu	Kamu kurumları, siyaset bilimi	10
Medya, İletişim ve Yaratıcı Endüstriler	Gazetecilik, sosyal medya, PR, içerik üretimi, reklam	9
İşletme, Finans ve Kurumsal Alanlar	Finans, muhasebe, sigorta, kurumsal iletişim	8
Sanayi, Üretim ve Lojistik	Üretim, otomotiv, savunma sanayi, lojistik, inşaat	7
Hukuk	Avukatlık	6
Hizmet ve Perakende Sektörü	Gastronomi, yiyecek-içecek, organizasyon, perakende	5
Sivil Toplum ve Hak Temelli Alanlar	STK, gençlik çalışmaları, cinsiyet eşitliği, ekoloji	5
Eğitim ve Akademik Alanlar	Öğretmenlik, eğitim asistanlığı	4
Mimarlık, Tasarım ve Planlama	Peyzaj mimarlığı, kentsel tasarım, görsel tasarım	3

Cinsiyet dağılımını incelendiğinde başvuruların önemli bir bölümünün genç kadınlardan geldiği görülmektedir. Bu durum, genç kadınların Stajyer Hakları Forumu'na daha fazla ilgi gösterdiğini ve staj deneyimlerini paylaşma konusunda daha yüksek bir motivasyon sergilediğini ortaya koymaktadır.

Grafik: Başvuranların cinsiyet dağılımı

Bu eğilim, genç kadınların staj süreçlerinde karşılaştıkları sorunları daha görünür kılma ihtiyacıyla ve bu deneyimleri kolektif bir zeminde tartışma arayışıyla ilişkili olarak değerlendirilebilir. Aynı zamanda bu durum, staj deneyimlerinin toplumsal cinsiyet boyutunun ayrıca ve derinlemesine ele alınması gerektiğine işaret etmektedir.

Başvuru formlarında paylaşılan deneyimler, staj süreçlerinde karşılaşılan sorunların birbirinden bağımsız başlıklar olarak değil, belirli yapısal dinamikler etrafında yoğunlaştığını göstermektedir. Ücretsiz çalışma ve angarya işlere yönlendirilme deneyimleri, stajyer emeğinin sistematik olarak değersizleştirildiğine işaret etmektedir. Stajyerler üretim süreçlerine aktif katkı sunmalarına rağmen, bu katkı çoğu zaman “öğrenme” çerçevesi içinde yeniden tanımlanmakta ve maddi karşılığı ortadan kaldırılmaktadır. Bu durum, stajın giderek düşük maliyetli iş gücü üretme mekanizmasına dönüştüğünü göstermektedir.

Tablo: Başvuranların staj deneyimleri

Bu tablo, haklara erişim alanında yaşanan eksikliklerle daha da derinleşmektedir. Katılımcıların önemli bir bölümü, staj süreçlerinde sahip oldukları haklara dair bilgiye erişemediklerini ve bu nedenle karşılaştıkları ihlaller karşısında etkili bir başvuru yoluna sahip olmadıklarını ifade etmektedir. Sigorta eksikliği ve sosyal güvenceden yoksunluk, haklar konusunda bilgi eksikliğinin yanı sıra stajyerlerin hukuki ve kurumsal koruma mekanizmalarının dışında bırakıldığını göstermektedir.

Çalışma koşullarına ilişkin belirsizlik, bu güvencesizlik halinin sürekliliğini sağlayan temel unsurlardan biri olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışma saatlerinin net olmaması ve görev tanımlarının açık şekilde belirlenmemesi, stajyerlerin neye tabi olduklarını bilmedikleri bir çalışma düzeni yaratmaktadır. Bu belirsizlik, işverenler açısından geniş bir keyfiyet alanı üretirken stajyerlerin kendi haklarını tanımlama ve talep etme kapasitesini sınırlamaktadır.

Öte yandan, ayrımcı ve dışlayıcı muameleyle ilişkin deneyimler, stajın yalnızca ekonomik bir sömürü alanı olmadığını, aynı zamanda güçlü bir hiyerarşi ve iktidar ilişkileri alanı olduğunu ortaya koymaktadır. Stajyerler çoğu zaman işyerinde ikincil, geçici ve değersiz bir konumda tanımlanmaktadır. Bu durum hem çalışma koşullarını hem de deneyimin kendisini şekillendirmektedir.

Tüm bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde staj deneyimlerinin farklı başlıklarda ortaya çıkan sorunlardan ziyade, emeğin değersizleştirilmesi, hakların belirsizleştirilmesi ve denetimsizliğin kurumsallaşması üzerinden işleyen bütünlüklü bir emek rejimine işaret ettiği görülmektedir. Bu nedenle staj, bireysel kötü deneyimlerin toplamı olarak değil, genç emeğinin güvencesiz biçimde örgütlendiği yapısal bir alan olarak ele alınmalıdır.

3.2. Katılımcı Seçim Süreci

Forum katılan 30 stajyer, başvurular arasından belirli kriterler gözetilerek seçildi. Bu seçim sürecinde cinsiyet dengesi, coğrafi dağılım, farklı çalışma alanlarının temsili ve staj deneyimlerinin çeşitliliği dikkate alındı. Katılımcılar, 18-35 yaş aralığında, farklı sektörlerde staj deneyimi bulunan gençlerden oluşturuldu.

Bu yaklaşım, forumun Türkiye’de staj alanının farklı boyutlarını kapsayan daha geniş bir temsiliyet sunmasını amaçladı. Böylece forum, farklı deneyimlerin bir araya geldiği ve karşılaştırılabildiği bir kolektif öğrenme alanı haline geldi.

3.3. Metodolojik Yaklaşım

Stajyer Hakları Forumu, yalnızca bir buluşma ya da kapasite geliştirme etkinliği olarak değil, aynı zamanda gençlerin deneyimlerinden hareketle bilgi üretmeyi amaçlayan bir araştırma ve savunuculuk süreci olarak tasarlandı. Bu çerçevede forum, gençlik çalışmasının temel metodolojileri olan akran öğrenmesi ve formal olmayan eğitim yaklaşımlarını merkezine alan, katılımcı temelli bir bilgi üretim modeli üzerine kurgulandı.

Bu yaklaşımın temelinde, staj deneyimlerinin yalnızca bireysel anlatılar olarak değil, kolektif olarak anlamlandırıldığında yapısal sorunları görünür kılan bir veri kaynağı olduğu kabulü yer almaktadır. Dolayısıyla forum süreci, klasik araştırma yöntemlerinden farklı olarak, katılımcıların yalnızca veri sağlayıcı değil, aynı zamanda analiz sürecinin aktif öznesi olduğu bir çerçeveye sunmaktadır.

Akran öğrenmesi, bu sürecin temel araçlarından biri olarak kullanıldı. Katılımcıların kendi deneyimlerini birbirleriyle paylaşmaları, benzerlikleri ve farklılıkları tartışmaları ve bu deneyimleri birlikte anlamlandırmaları, bireysel sorunların ortak ve yapısal bir çerçevede yeniden tanımlanmasını mümkün kıldı. Bu süreç, stajyerlerin yaşadıkları sorunları kişisel yetersizlikler ya da tekil kötü örnekler olarak değil, daha geniş bir sistemin parçası olarak değerlendirmelerine zemin hazırladı.

Formal olmayan eğitim yöntemleri ise bu öğrenme ve analiz sürecini destekleyen araçlar sundu. Küçük grup çalışmaları, deneyim haritalama egzersizleri, tematik tartışmalar ve kolektif değerlendirme oturumları aracılığıyla katılımcılar, staj süreçlerine dair bilgi üretimine doğrudan dahil oldu. Bu yöntemler, katılımcıların yalnızca deneyimlerini aktarmasını değil, bu deneyimleri kategorize etmesini, karşılaştırmasını ve ortaklaştırmasını sağladı.

Bu metodolojik yaklaşım, nitel araştırma yöntemleriyle de örtüşmektedir. Forum sürecinde elde edilen veriler, katılımcıların deneyim anlatıları, başvuru formlarında paylaşılan bilgiler ve tartışma oturumlarında ortaya çıkan temalar üzerinden analiz edilmiştir. Bu analiz sürecinde, tekrar eden örüntüler, ortaklaşan sorun alanları ve kullanılan dilin kendisi dikkate alınarak bir söylem ve tema analizi gerçekleştirilmiştir.

Bu çerçevede, veri üretimi iki temel kaynağa dayanmaktadır:

- Başvuru sürecinde toplanan nicel ve nitel veriler
- Forum süresince gerçekleşen deneyim paylaşımları ve kolektif tartışmalar

Bu iki veri kaynağının birlikte değerlendirilmesi, staj deneyimlerinin hem yaygınlığını hem de derinliğini ortaya koymayı mümkün kılmıştır.

Öte yandan, bu çalışmanın belirli sınırlılıkları da bulunmaktadır. Başvuru verileri ve forum katılımcıları, kendiliğinden başvuran ve bu alanda söz üretmeye istekli gençlerden oluşmaktadır. Bu durum, deneyimlerin belirli bir motivasyona sahip gruplar üzerinden şekillendiği anlamına gelmektedir. Ancak bu sınırlılık, aynı zamanda önemli bir veri de sunmaktadır: stajyerlerin bu alanda söz söyleme, deneyimlerini paylaşma ve kolektif bir mücadele kurma ihtiyacı.

Bu nedenle bu çalışma, staj deneyimlerinin nasıl anlamlandırıldığını, hangi sorunların öne çıktığını ve bu sorunların nasıl bir dil üzerinden ifade edildiğini ortaya koyan nitel bir analiz olmayı amaçlamaktadır.

Son olarak, bu metodolojik yaklaşımın yalnızca bilgi üretimiyle sınırlı olmadığı vurgulanmalıdır. Forum süreci, aynı zamanda katılımcıların kendi deneyimlerini yeniden değerlendirdikleri, haklarını tartıştıkları ve kolektif bir savunuculuk hattının parçası haline geldikleri bir dönüşüm alanı yaratmıştır. Bu yönüyle forum, araştırma, öğrenme ve savunuculuk süreçlerini iç içe geçiren bütünlüklü bir model sunmaktadır.

4. Staj Deneyimleri: Güvencesizliğin Ortak Dili

Stajyer Hakları Forumu boyunca paylaşılan deneyimler ve başvuru sürecinde toplanan veriler, Türkiye’de stajın yapısal bir çerçevede ele alınması gerektiğini açık biçimde ortaya koymaktadır. Farklı şehirlerden ve çalışma alanlarından gelen stajyerlerin anlatıları, yüzeyde çeşitlilik gösterse de bu anlatılar bir araya geldiğinde aynı yapısal mekanizmaların farklı tezahürlerine işaret etmektedir. Bu durum, stajın istisnai kötü örneklerle açıklanamayacağını ortaya koymaktadır. Aksine, stajın güvencesizliğin sistematik olarak üretildiği bir alan haline geldiğini göstermektedir.

Bu çerçevede staj, genç emeğinin işgücü piyasasına hangi koşullarda dahil olacağını belirleyen politik ve ekonomik bir eşik olarak değerlendirilmelidir. Forumda ortaya çıkan bulgular, bu eşikte karşılaşılan koşulların büyük ölçüde güvencesizlik, belirsizlik ve eşitsizlik tarafından şekillendiğini ortaya koymaktadır.

4.1. Öğrenme Söylemi ve Emeğin Sistemik Olarak Silinmesi

Stajyerlerin deneyimleri, “öğrenme” alanı olarak çerçevelenen stajların pratikte emeğin görünmezleştirilmesine hizmet ettiğini göstermektedir. Stajyerler üretim süreçlerine aktif biçimde katılmakta, sorumluluk üstlenmekte ve çoğu zaman kadrolu çalışanlarla benzer görevleri yerine getirmektedir.

Bu durum, katılımcı ifadelerinde açıkça görünür hale gelmektedir:



“Dava dilekçesi, cevap dilekçesi, takip...”

Her şeyi yapıyorum, ofiste ve adliyede yapmadığım iş yok.”



“Kadrolu çalışanın yapması gereken tüm işleri yaptım, fazlasını yaptım hatta.

Kadrolu çalışan olsa iş tanımım olurdu, haklarım olurdu, bir yerde dur diyebilirdim.”

Buna rağmen ücret, sigorta ve yan haklar söz konusu olduğunda aynı stajyerler “öğrenci” statüsüne indirgenmektedir. Bu ikili konumlandırma, emeğin üretim sürecine dahil edilirken haklar düzeyinde sistematik olarak dışlandığını göstermektedir.

Bu durum bilinçli bir emeği yeniden tanımlama sürecidir. Emek, üretim ilişkilerinin bir bileşeni olmaktan çıkarılarak bireysel gelişimin bir unsuru olarak yeniden kurgulanmaktadır. Bu dönüşüm, neoliberal emek rejimlerinin temel özelliklerinden biri olan riskin

bireyselleştirilmesiyle doğrudan ilişkilidir. Kurumlar maliyetlerden muaf tutulurken öğrenme sürecinin yükü ve belirsizliği gençlerin üzerine bırakılmaktadır. Katılımcıların stajı “meslek öğretimi adı altında karşılıksız ve kayıtsız işçi çalıştırmak” tanımlaması, bu dönüşümün sahadaki karşılığını doğrudan ortaya koymaktadır.

Dolayısıyla “öğrenme” söylemi, pedagojik bir çerçeve olmaktan öte, güvencesizliğin ideolojik zeminini kuran bir araç işlevi görmektedir.

4.2. Ücretsiz Çalışmanın Normalleşmesi ve Sınıfsal Yeniden Üretim

Emeğin bu şekilde yeniden tanımlanması, doğrudan ücretsiz ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaşmasına zemin hazırlamaktadır. Forumda paylaşılan deneyimler, ücret ve sosyal güvence eksikliğinin istisnai değil, yaygın bir pratik haline geldiğini göstermektedir.

Katılımcı anlatıları, ücretsiz çalışmanın yalnızca yaygın değil, aynı zamanda içselleştirilmiş bir pratik haline geldiğini göstermektedir:



“Ücretsiz stajı belli bir süre sonra istemesek de normalleştirdik.”

Ücretsiz çalışmak başlangıçta bir sorun olarak tanımlansa da süreç içerisinde “kaçınılmaz” ve hatta “gerekli” bir aşama olarak kabul edilmeye başlanmaktadır. Bu normalleşme, güvencesizliğin en güçlü yeniden üretim mekanizmalarından birini oluşturmaktadır.

Bu noktada staj, fırsat eşitliği sağlayan bir araç olmaktan çıkarak sınıfsal eşitsizlikleri yeniden üreten bir filtreye dönüşmektedir. Ücretsiz çalışabilme kapasitesi, gençlerin ekonomik ve sosyal arka planına bağlı hale gelmektedir. Bu durum, stajı erişilebilir bir öğrenme alanı olmaktan uzaklaştırmaktadır.

Zorunlu staj uygulamaları bu mekanizmayı daha da pekiştirmektedir. Belirli eğitim programlarından mezun olmak için yapılması gereken zorunlu stajların denetlenmesindeki eksiklikler, işverenler açısından sistematik bir avantaj üretmektedir. Bu bağlamda staj, genç emeğinin düşük maliyetli biçimde organize edildiği bir işgücü rezervi işlevi görmektedir.

Stajyerlerin deneyimleri, bu sürecin yalnızca ücretsiz çalışmayla sınırlı kalmadığını, stajın giderek metalaşan bir alana dönüştüğünü de göstermektedir:



“45 dakikalık bir staj mülakatına girdim. ‘Staj satmıyoruz’ dediler, ardından bizden para talep ettiler. ‘Ödeyemeyecek olanların ise grup mülakatından çıksın’ dediler. Zaten ücretsiz çalışıyorum, bir de üstüne benden para istiyorlar. Üstelik paket paket stajyerlik statüleri sunuluyor. Ücretsiz stajı yeni yeni kabullenmeye başlamışken para vererek staj yapmanın normalleşmesini kabul etmek zor.”



“Bilinirliği olmayan bazı şirketler, büyük markaların isimlerini kullanarak ‘eğitim paketi’ adı altında staj satıyor. Stajyerlerin öğrenmesi gerekenleri önceden analiz edip buna göre içerik hazırlıyorlar ve ciddi bir veri topluyorlar. Çok büyük vaatlerde bulunuyorlar,

'yan haklardan faydalanabilirsiniz', 'haftada bir gün ofise gelip ekip arkadaşlarınızla tanışabilirsiniz' diyorlar. Ama ben zaten bu staj için para ödüyorum. Bir de lütuf gibi bunları sunuyorlar.'

Bu ifade, stajın satın alınabilir bir deneyim haline geldiğini göstermektedir. Böylece staj, emeğin sömürsünün ötesinde eşitsizliklerin yeniden üretildiği bir piyasa mekanizmasına dönüşmektedir. Artan genç işsizliğine karşı çözüm olarak gençlere sürekli olarak "becerilerini geliştirmeleri" gerektiği söylenirken bu tür "staj paketleri" güvencesizliği derinleştiren yeni bir piyasa alanı yaratmaktadır. İş bulma baskısı altındaki gençler, deneyim edinme vaadiyle bu paketlere yönlendirilirken sorumluluk kamusal politikalarından bireylere devredilmekte, böylece istihdam sorununun yapısal nedenleri görünmez hale getirilmektedir.

4.3. Öğrenmenin Aşınması ve Stajın İşlevsel Dönüşümü

Ücretsiz ve güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması, stajın pedagojik işlevini doğrudan aşındırmaktadır. Forumda paylaşılan deneyimler, stajın mesleki öğrenme sürecini destekleme kapasitesinin ciddi biçimde zayıfladığını göstermektedir.

Katılımcıların önemli bir bölümü, staj süresince alanlarıyla ilişkili bilgi ve beceriler edinemediklerini ifade etmektedir:



"Ben de laboratuvarında stajımı yaptım. Stajım süresince farklı işler yapıp kendimi çok kötü hissettim. Temizlik, sekreterlik, fotokopi... Hiçbir şey öğrenmeden o stajı tamamladım."

Bunun yerine, tekrarlayan, düşük nitelikli veya alan dışı işlerle meşgul edildikleri görülmektedir. Bu durum, stajın öğrenme alanı olmaktan çıkarak üretim süreçlerinde iş yükünü dağıtan bir mekanizmaya dönüştüğünü göstermektedir.

Buna karşılık bazı deneyimlerde bunun tersi bir eğilim gözlemlenmektedir. Stajyerler, yeterli rehberlik olmaksızın yüksek risk içeren görevlerle karşı karşıya kalmaktadır:



"Asayiş haberi kolay bulunmuyor. Tesadüfen karada yanan bir gemi gördüm, hemen gazeteyi aradım. İçeride biri kendini kilitlemişti, gemi alev almıştı. Olay yerine yakındım, fotoğraf çektim ama beğenmediler; 'denizin de görünmesi gerekiyor' dediler. Bunun üzerine gemiye biraz daha yaklaştım, o sırada patlama oldu."

Bu iki uç deneyim (öğrenme eksikliği ve aşırı sorumluluk) aynı yapısal soruna işaret etmektedir: stajın öğrenme ile üretim arasındaki dengesi ortadan kalkmıştır. Staj, ne nitelikli bir öğrenme süreci ne de güvenceli bir çalışma deneyimi sağlamaktadır. Bu durum, stajın işlevsel olarak gençlerin gelişiminden çok sistemin ihtiyaçlarına göre yeniden şekillendiğini göstermektedir.

4.4. Belirsizlik ve Denetimsizlik: Kuralsızlığın Kurumsallaşması

Staj deneyimlerinde öne çıkan bir diğer temel örüntü, belirsizliktir. Katılımcıların önemli bir bölümü, staj süreçlerinin açık, yazılı ve bağlayıcı kurallarla düzenlenmediğini belirtmektedir. Ücret, çalışma saatleri ve görev tanımları çoğu zaman sözlü olarak belirlenmekte ve süreç içinde keyfi biçimde değiştirilmektedir.

Bu belirsizlik, denetim mekanizmalarının zayıflığı ile birleştiğinde kuralsızlığın kurumsallaşmasına yol açmaktadır. Katılımcılar bu durumu doğrudan ifade etmektedir:

“Zorunlu stajlarda en büyük sorun şu: Staj yapmak isteyen kişi var, kurum var, üniversite var ama stajı denetleyen bir mekanizma yok. Stajın nasıl geçtiğini, ne öğrenildiğini takip eden bir yapı bulunmuyor. Kurumların denetlenmemesi ve stajyerleri temsil eden bir mekanizmanın olmaması bu sorunu daha da derinleştiriyor.”

“En büyük sorunlardan biri şikâyet mekanizmalarına erişimin fiilen engellenmesi. Oysa şikâyet etmek en temel haklardan biri ve gerektiğinde resmi mekanizmalar üzerinden çözüm aranabilmeli. Ancak pratikte bu mekanizmalar işlemiyor; örneğin CİMER’e yaptığım şikâyet doğrudan şikâyet ettiğim kuruma geri iletildi.”

Stajyer deneyimlerinin gösterdiği üzere staj süreçlerini izleyen ve ihlaller karşısında yaptırım uygulayan etkili bir mekanizmanın bulunmaması, mevcut yapının sürdürülebilirliğini sağlamaktadır. Kuralların belirsizliği, stajyerlerin hak talep etmesini zorlaştırırken işverenlere geniş bir hareket alanı sağlamaktadır. Böylece güç ilişkileri kalıcı ve tek taraflı hale gelmektedir.

4.5. İktidar İlişkileri ve Değersizleştirme Pratikleri

Belirsizlik ve denetimsizlik, yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda sembolik düzeyde de etkiler üretmektedir. Stajyer deneyimleri, bu sürecin güçlü bir iktidar ilişkileri alanı yarattığını göstermektedir.

Stajyerler, çoğu zaman yeterince yetkin olmayan, eğitilmesi gereken ya da “henüz hazır olmayan” bireyler olarak konumlandırılmaktadır. Bu konumlandırma, onların söz söyleme, itiraz etme ve hak talep etme kapasitelerini doğrudan sınırlamaktadır. Katılımcıların ifadesiyle, “stajyerlerin hiyerarşinin neresinde olduğu belli değil” ifadesi, bu konumun muğlaklığını ortaya koymaktadır. Bu muğlaklık, doğrudan değersizleştirme pratiklerine zemin hazırlamaktadır:

“Meslek onuru ve saygınlığı açısından ciddi bir değersizleştirme yaşıyoruz. Hakim ve savcılar tarafından küçümseniyor ve dışlanıyoruz. Aynı sıralarda okuduğumuz insanlar tarafından adeta yok sayılıyor, çoğu zaman bize ‘böcek gibi’ davranıyorlar.”

Stajyerlerin deneyimleri, bu durumun mobbing, ayrımcılık ve dışlama pratikleri üzerinden somutlaştığını göstermektedir. Özellikle kadın stajyerler açısından bu süreç, taciz, beden üzerinden denetim ve güvenlik riskleri gibi ek boyutlar kazanmaktadır:

“Bir arkadaşım ders anlatırken öğretmeni öğrencilerin önünde ‘sen öğretmen mi olacaksın?’ diyerek çıkıştı. Stajyerlere yönelik bu tür saygısızlıklar oldukça yaygın. Bizi sık sık mutfağa gönderiyorlardı. Diğer öğretmenler ise ‘size neden kahve ikram edelim, siz daha atanmadınız’ diyordu. Hatta öğretmenler odasına girmemiz dahi istenmiyordu.”

“Kadın olmak başlı başına bir risk. Haber takibine gittiğimizde özellikle güvenlik görevlileri ve korumalar tarafından fiziksel müdahaleye maruz kalabiliyoruz. Bu durum çoğu zaman kadın stajyerler açısından daha yoğun yaşanıyor ve taciz boyutuna varabiliyor.”

Bu bağlamda staj, yalnızca ekonomik bir sömürü alanı değil, aynı zamanda gençlerin mesleki kimliklerinin ve özsayıgılarının şekillendiği bir güç ilişkileri alanı olarak değerlendirilmelidir.

4.6. Duygular ve Özneleşme: Güvencesizliğin İçselleştirilmesi

Staj deneyimlerinin analizi, bu sürecin güçlü bir duygusal ve öznel boyut içerdiğini göstermektedir. Deneyimlerini paylaşan stajyerlerin anlatılarında en çok öne çıkan unsurlardan biri, olumsuz duyguların yoğunluğudur. Katılımcılar, staj süreçlerini sıklıkla değersizlik, yalnızlık, çaresizlik ve yetersizlik hisleri üzerinden tanımlamaktadır. Bu duygular, bireysel deneyimlerin ötesinde stajın nasıl bir çalışma ve ilişkilene biçimi sunduğuna dair önemli ipuçları barındırmaktadır.

Katılımcı ifadelerinde bu durum açıkça görülmektedir:

“Değersiz, yetersiz, sıkışmış”

“Yalnız, güvencesiz”

“Umutsuzluk, kimlik kaybı”

“Umutsuzluk, kimlik kaybı”

Bu duygular, yapısal koşulların bir sonucudur. Bu noktada staj, bir özneleşme süreci olarak işlev görmektedir. Stajın eğitim işlevinin aşınmasıyla birlikte gençler staj süreçlerinde mesleki beceri kazanmak yerine güvencesiz emek ilişkileri içinde nasıl konumlanacaklarını öğrenmektedir. Mevzuattaki boşluklar, sendikal haklara erişimin olmaması ve denetim ile şikâyet mekanizmalarının etkisizliği, işgücüne yeni adım atan gençlere hak kayıplarının nasıl deneyimleneceğini fiilen öğretmektedir.

Bu koşullar altında sessiz kalmak, itiraz etmemek ve uyum sağlamak, bireysel tercihlerden ziyade yapısal olarak üretilen davranışlar haline gelmektedir. Böylece staj, yalnızca bir öğrenme alanı olmaktan çıkarak güvencesiz emek ilişkilerine rıza üretiminin gerçekleştiği bir süreç olarak işlev görmektedir.

4.7. Nasıl Bir Staj Mücadelesi? Deneyimden Kolektif Talebe

Stajyer Hakları Forumu kapsamında gerçekleştirilen “Nasıl bir staj mücadelesi?” oturumu, katılımcıların bireysel deneyimlerinden kolektif taleplere geçişin en görünür olduğu alanlardan biri olmuştur. Bu oturumda ortaya çıkan tartışmalar, stajın emek mücadelesi içinde örgütlenme, hak talebi ve temsil meselesi olarak ele alınması gerektiğini açık biçimde ortaya koymaktadır.

Oturum boyunca öne çıkan en temel bulgulardan biri, stajyerlerin sendikalar ve meslek örgütleri başta olmak üzere mevcut örgütlenme yapılarının dışında kalmasıdır. Mesleğini fiilen icra eden stajyerlerin bu yapılara dahil edilmemesi, işverenler karşısında daha kırılgan bir konum yaratmaktadır. Bu durum, stajyerlerin hem haklarını öğrenmesini hem de kolektif olarak savunmasını sınırlayan yapısal bir boşluğa işaret etmektedir.

Bu boşluk, aynı zamanda stajyerlerin örgütlenme biçimlerine dair alternatif arayışları da beraberinde getirmektedir. Katılımcılar, sendikal hakların tanınmadığı durumlarda dahi bir araya gelmenin ve ortak platformlar oluşturmanın önemine dikkat çekmiştir. Bu bağlamda forum gibi alanlar, kolektif özneleşmenin ilk adımları olarak değerlendirilmektedir. Mevzuat gereği stajyerler sendika üyesi olamasa da staj mücadelesine ve stajyer haklarına odaklanmak, sendika ve meslek örgütleri açısından genç emekçilere ulaşmak ve örgütlenme alanını genişletmek için önemli bir imkan sunmaktadır.

Oturumda öne çıkan bir diğer tema, denetim mekanizmalarının eksikliği ve bu eksikliğin nasıl giderilebileceğine dair önerilerdir. Katılımcılar, kurumların stajyerlere yönelik uygulamalarının izlenmesi ve değerlendirilmesi gibi mekanizmaların oluşturulabileceğini tartışmıştır. İş yeri temelli bu mekanizmalara genç stajyerlerin katılımı ve dahiliyeti önemli ve zaruri bulunmuştur.

Bununla birlikte, mevcut kamu politikalarının staj alanındaki sorunları çözmekten uzak olduğu yönünde güçlü bir ortaklaşma gözlemlenmiştir. Özellikle ulusal staj programları ve benzeri uygulamaların, erişimi artırmaya odaklanırken hak temelli bir çerçeve sunmaması, katılımcılar tarafından eleştirilmiştir. Sigorta, ücret ve erişim gibi temel konularda yaşanan eşitsizlikler, bu programların kapsayıcılığı ve adaleti açısından önemli soru işaretleri doğurmaktadır.

Oturumda dikkat çeken bir diğer tartışma hattı, stajın giderek metalaşan bir alana dönüşmesi olmuştur. Özellikle “eğitim paketi” adı altında sunulan ve ücret karşılığında staj deneyimi vaat eden uygulamalar, katılımcılar tarafından yaygın ve sorunlu bir pratik olarak ifade edilmiştir. Bu durum, stajın yalnızca ücretsiz emek değil, aynı zamanda satın alınabilir bir deneyim

haline geldiğini göstermektedir. Büyük şirketlerin isimlerinin kullanılması, yüksek başvuru sayıları ve belirsiz içerikler üzerinden kurulan bu sistem, stajyerlerin hem ekonomik hem de bilgi açısından istismar edildiği bir alan yaratmaktadır.

Tartışmalarda öne çıkan bir diğer önemli boyut, stajın mekânsal eşitsizliklerle ilişkisi olmuştur. Katılımcılar, büyükşehirler dışındaki gençlerin nitelikli staj imkanlarına erişimde ciddi zorluklar yaşadığını; barınma, ulaşım ve yaşam maliyetlerinin bu süreci daha da zorlaştırdığını ifade etmiştir. Bu durum, stajın yalnızca sektörel değil, aynı zamanda coğrafi eşitsizlikler üzerinden de şekillendiğini göstermektedir.

Bu çok katmanlı sorun alanı karşısında katılımcıların en güçlü ortaklaşması, bütüncül bir mevzuat ihtiyacına işaret etmektedir. Farklı sektörlerde benzer biçimlerde ortaya çıkan sorunların parçalı düzenlemelerle değil, tüm stajyerleri kapsayan hak temelli bir çerçeveye ele alınması gerektiği vurgulanmıştır. Bununla birlikte, bu çerçevenin yalnızca hukuki düzenlemelerle sınırlı kalmaması; stajyerlerin temsil edildiği, denetim mekanizmalarının işlediği ve hak ihlallerine karşı etkili başvuru yollarının bulunduğu bir yapı ile desteklenmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Son olarak, oturumda ortaya çıkan en kritik vurgulardan biri, mücadelenin yalnızca kurumsal değil, aynı zamanda toplumsal bir dönüşüm gerektirdiğidir. Katılımcılar, hakların “verilen” değil “kazanılan” bir alan olarak görülmesi gerektiğini vurgulamış; stajyerlerin bu alanda özneleşmesinin, kolektif hareket ve dayanışma ile mümkün olacağını ifade etmiştir. Bu bağlamda staj mücadelesi, gençlerin emek, hak ve eşit yurttaşlık mücadelesinin bir parçası olarak tanımlanmıştır.

4.8. Sonuç: Staj Bir Geçiş Değil, Güvencesizliğe Giriş Eşiği

Tüm bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde, stajın eğitimden istihdama geçişi kolaylaştıran bir araç olmaktan uzaklaştığı açıkça görülmektedir. Aksine staj, gençlerin güvencesiz çalışma biçimleriyle tanıştığı ve bu koşullara uyum sağlamaya zorlandığı bir eşik işlevi görmektedir.

Bu eşik, emeğin değersizleştirildiği, hakların belirsizleştirildiği ve eşitsizliklerin yeniden üretildiği bir yapı üzerine kuruludur. Bu nedenle stajyer deneyimleri, tekil sorunlar olarak değil, genç emeğinin güncel örgütlenme biçimlerini ve güvencesizliğin nasıl üretildiğini ortaya koyan bütünlüklü bir analiz alanı olarak ele alınmalıdır.

Bir sonraki bölümde bu mevzuat karmaşasının yapısına ve stajyerleri nasıl korumasız bıraktığına bakacağız.

5. Staj Mevzuatı ve Stajyer Hakları

Önceki bölümde gördük ki Türkiye'de staj sorunları yapısal eksikliklerden kaynaklanıyor:

- statü belirsizliği,
- güvencesizlik,
- angarya ve
- denetimsizlik.

Peki bu yapısal sorunların kaynağı nedir? Bu bölümde, Türkiye'deki staj mevzuatının ne kadar dar ve dağınık olduğuna ve koruma mekanizmalarının eksiklerine bakacağız.

Burada amaç, kapsamlı bir hukuki rehber sunmak değil, "stajyer" kavramının Türkiye'de tek bir hukuki statü ifade etmediğini ve bu karmaşanın stajyerleri nasıl korumasız bıraktığını ortaya koymak. Bu karmaşa, emek sömürüsüne, kayıt dışı ve güvencesiz çalışmaya, yaşa ve tecrübeye bağlı ayrımcılık biçimlerine ve "sahte stajyerlik" gibi istismar biçimlerinin yaygınlaşmasına zemin hazırlamaktadır.

5.1. Türkiye'de Hukuki Olarak "Stajyer" Statüsü

Türkiye işgücü piyasasında ve hukuk sisteminde "stajyer" kavramı, tek ve yekpare bir hukuki statüyü ifade etmiyor. "Stajyer" sıfatı; kimi zaman bir kamu görevlisini (asistan hekim), kimi zaman serbest meslek adayını (stajyer avukat), kimi zaman mesleki eğitim gören bir öğrenciyi (3308 sayılı kanun kapsamındakiler), kimi zaman ise yasal haklarından mahrum bırakılmak istenen bir işçiyi (mezun stajyer) tanımlamak için kullanılmaktadır.

Bu kavram karmaşası, her statünün farklı kanunlarda (3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 1136 sayılı Avukatlık Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu vb.) düzenlenmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Tek bir "Stajyer Kanunu"nun bulunmaması, stajyerlerin haklarını öğrenmesini ve hukuka erişimini zorlaştıran en temel faktördür. Bir mühendislik öğrencisinin staj hakları ile bir tıp fakültesi öğrencisinin veya bir avukat adayının hakları, ücretlerinden sigortalarına kadar tamamen farklı rejimlere tabidir.

Bu nedenle hak arama mücadelesinde atılacak ilk adım, kişinin hangi kanuna tabi olduğunu ve hangi "stajyer" grubuna girdiğini netleştirmesidir.

5.2. Bir Stajyer Olarak Hangi Mevzuata Tabiyim?

Bir stajyerin stajyer hak ve işveren/eğitim kurumu yükümlülüklerini doğru analiz edebilmesi için öncelikle hangi kategoride olduğunuzu tespit etmesi gerekir.

Türkiye'de stajyerlik, temelde dört ana grup altında toplanabilir:

Tablo: Türkiye’de stajyer kategorileri ve ilişkili mevzuat

Zorunlu Staj	Doktorlar	Hukukçular	Mezun/Gönüllüler
Meslek lisesi öğrencisiyim veya Üniversitede okuyorum ve okulumun zorunlu tuttuğu stajı yapıyorum (veya stajım zorunlu olmasa da okulum sigortamı karşılıyor).	Tıp Fakültesi 6. sınıf öğrencisiyim (İntörn) veya Tıpta Uzmanlık Sınavını (TUS) kazanarak bir hastanede uzmanlık eğitimi görüyorum (Asistan)	Hukuk Fakültesinden mezun oldum ve avukatlık ruhsatımı almak için 1 yıllık zorunlu avukatlık stajımı yapıyorum.	Okulum bitti, diplomamı aldım ve bir işyerinde "stajyer" adı altında çalışıyorum VEYA öğrenciyim ama okulum stajımı zorunlu tutmuyor ve sigortamı yapmıyor, kendi isteğimle bir yerde çalışıyorum
Tabi olunan kanun: 3308 Sayılı Kanun	Tabi olunan kanun: Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği	Tabi olunan kanun: 1136 sayılı Avukatlık Kanunu	Tabi olunan kanun: Kayıt dışı çalışma

5.3. Sahte Stajyerlik: Gönüllü Staj ve Deneme Süresi

Hukuki çerçevede stajyerlik, yalnızca eğitim sürecinin bir parçası olarak tanımlanmıştır. Okuldan bağımsız veya mezuniyet sonrası yürütülen "stajlar", esasen bir iş ilişkisidir. Bu pozisyondaki herkes yasal olarak işçi sayılır ve tüm özlük haklarına sahip olmalıdır. "Stajyer" adı altında bu haklardan mahrum bırakılmak, yasal anlamda kayıt dışı istihdam anlamına gelir.

İşverenler "deneme süresi stajyeri", "gönüllü stajyer" veya "tecrübe kazanma amaçlı staj" gibi ifadelerle çalışma ilişkisini yeniden tanımlama girişiminde bulunabilir. Ancak hukuki değerlendirme tarafların kullandığı terminolojiye değil, ilişkinin gerçek niteliğine dayanır. Eğitim kurumuna bağlı zorunlu staj dışında kalan tüm çalışma ilişkileri, bağımlılık unsuru taşıdığı sürece 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesi sayılır. Bu statüdeki kişilere "stajyer" denilerek sigorta primi ödenmemesi, asgari ücret altında ücret verilmesi veya İş Kanunu haklarının tanınmaması, kayıt dışı istihdam ve hak ihlali teşkil eder.

5.4. Bireysel Koruma Mekanizmaları

Denetim Eksikliği ve Koruma Mekanizmalarının Zayıflığı	
<p>"Yasal olarak ücret almam gerekirken herhangi bir ödeme yapılmadı. Bu hakkımı aramak için CİMER üzerinden dilekçe verdiğimde ise okul yönetimi tarafından tehdit edildim. Ancak staj sonrasında diğer stajyerlerle birlikte avukat tutup dava açtık. Sürecin sonunda staj ücretlerimizi faiziyle birlikte geri aldık." - Sağlık, zorunlu staj.</p>	
Ne Oluyor?	Staj süreçlerini denetleyen etkili bir mekanizma yok. Hak ihlalleri yaşandığında stajyerler şikâyet edecek bir mercii bulamıyor veya misilleme, geri tepme korkusuyla susturuluyor.
Neden Sorun?	Denetimsizlik, kurumların stajyerleri sömürmesine alan açıyor. CİMER gibi mekanizmalar her zaman iyi işlemiyor, şikâyetler misilleme, geri tepme riskiyle karşı karşıya.
Sayılarla	Yalnızca 5 kişi staj deneyimi boyunca hiçbir sorun yaşamadığını ifade etti.

"Stajyerim, sesimi çıkarırsam stajım yanar, mesleğe başlayamam" korkusu, işverenlerin en büyük güvencesidir. Bu korku tesadüf değil, bir susturma mekanizmasıdır. Ancak yasalar ve denetim mekanizmaları etkin bir şekilde kullanıldığında stajyerlerin yanındadır.

Hak ihlali durumunda hukuki süreç başlatılsın ya da başlatılmasın, yaşanan sorunların belgelenmesi kritik öneme sahiptir. Çalışma saatleri, ücret ödemeleri, iş tanımı, yazışmalar ve olası tanık beyanlarının sistematik olarak kayıt altına alınması gerekir. Bu belgeleme, hem olası hukuki başvurularda delil teşkil eder hem de durumun netleştirilmesine yardımcı olur. Süreç ilerletilmek istendiğinde, toplanan materyalin bir avukata, ilgili meslek örgütüne (baro, tabip odası vb.) veya hak temelli sivil toplum kuruluşlarına sunulması önerilir. Başvuru yapmayı düşünmüyor olsanız bile bir ihlalle karşı karşıya olduğunuzu değerlendiriyorsanız, bu belgelendirme pratiği korunmanızı sağlar ve ileride kullanabilme imkanını sunar.

Tablo: Stajyerlerin başvurabileceği yasal mekanizmalar

ALO 170 (Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi):	Hangi kanuna tabi olursanız olun ücretiniz ödenmiyorsa, mobbinge uğruyorsanız veya sigortanız yapılmıyorsa 7/24 arayabilirsiniz. İsimsiz ihbar yapılabilir, işyerine müfettiş gönderilebilir.
CİMER (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi):	Özellikle kamu kurumları ve üniversite hastanelerindeki usulsüzlükler, izin gasbı gibi durumlarda doğrudan başvuru yapılabilir.
Tıpta Uzmanlık Kurulu (TUK) (asistan hekimler için):	Eğitim verilmiyorsa, nöbet sınırları aşıyorsa veya nöbet ertesi izin gasp ediliyorsa başvurun. Kurul, kliniğin eğitim yetkisini iptal etme gücüne sahiptir; başvurular gizli tutulur.
Beyaz Kod (1111)	İntern veya asistan hekimken hasta/yakını tarafından şiddete uğrarsanız, hemen Beyaz Kod verin. Hukuki koruma süreci otomatik başlar.
Dava Yolu:	Eksik ücret aldıysanız veya sigortanız yatmadıysa; işten ayrıldıktan sonra bile geriye dönük 5 yıl içinde dava açarak haklarınızı (kıdem tazminatı, fark ücretler, fazla mesai) faiziyle alabilirsiniz. Görevli mahkeme, kamu/özel sektör ve mevzuata göre değişebilir.

5.4.1. Yasal koruma ve şikayet mekanizmalarının sınırları neler?

Öte yandan kağıt üzerinde var olan hak arama yollarının uygulamada her zaman etkin çalışmadığını biliyoruz. Stajyerlerin haklarını ararken karşılaştığı en büyük engel bazı mekanizmaların doğrudan geri tepme riski taşımasıdır.

Hukuki ve idari bağlamda geri tepme; bir haksızlığa karşı yasal haklarını kullanan kişinin, bu girişimi nedeniyle sistem veya şikayet edilen kişi tarafından cezalandırılması, hedef alınması veya daha kötü bir duruma düşürülmesidir.

Stajyerler arasında paylaşılan bazı deneyimlere göre, CİMER gibi resmi şikayet mekanizmalarının kullanımında ciddi sorunlar yaşanmıştır. Gizlilik ilkesinin ihlal edildiği veya şikayetlerin doğrudan şikayet edilen kuruma (işveren ya da üniversite) iletildiği durumlarda, hak arama girişimi stajyerin aleyhine dönebilmektedir. Bu süreç sonucunda stajyerlerin disiplin cezası, performans değerlendirmelerinde düşük not veya bireysel/toplu yaptırımlarla karşılaştığı vakalar bildirilmiştir. Dolayısıyla resmi başvuru mekanizmaları kullanılırken başvurunun nasıl işleme konulacağı ve gizliliğin ne ölçüde korunacağı önceden değerlendirilmelidir.

Bireysel başvuruların etkisiz kalmasının temelinde denetim ve yaptırım eksikliği yatar:

Bağımsız Denetim Yokluğu	Yaptırımsızlık
Staj süreçlerini denetleyen, işverenden ve eğitim kurumundan bağımsız bir yapı bulunmamaktadır. Bu, şikayetlerin stajyerlerin bağımlılık ilişkisi içinde olduğu kurumlar arasında kalmasına neden olur.	İşverenlerin ya da eğitim kurumlarının stajyer hakları ihlali durumunda ciddi bir yaptırımla karşılaşmaması, bireysel başvuruları etkisiz hale getirmektedir.

Eğer bir sistemde "başvuracağım ama karşılığında bir şey alamayacağım, üstüne bir de başım ağrıyacak" düşüncesi hakimse, orada stajyerin hukuki güvenliği zedelenmiş demektir

5.4.2. Hukuki güvenlik nedir?

En basit tanımıyla hukuki güvenlik: bir haksızlığa ses çıkardığında "Acaba başıma ne gelir?" korkusunu yaşamamaktır. Devletin ve yasaların sunduğu koruma mekanizmalarının stajyerin sırtını yaslayabileceği bir kalkana dönüşmesidir.

Hukuki güvenliğin sağlanması için üç temel bileşen var:

Süreci Öngörebilmek	Misillemeden Korunmak	Hakkın Teslimi
Şikayet butonuna bastığında sürecin nasıl işleyeceğini, kimliğinin nasıl korunacağını ve başvurusu kimlerin göreceğini en baştan net bir şekilde bilmek.	Hak aradığın için stajının riske girmeyeceğine, sana zorluk çıkarılmayacağına veya mobbinge maruz kalmayacağına dair hukukun peşinen kalkan olması.	Şikayet mekanizmasını kullandığında "Keşke yapmasaydım" demek yerine, "İyi ki yaptım, hakkımı aldım" diyebilecek bir güvenceye sahip olmak.

5.4.3. Hukuki güvenlikten yoksun kalınan anlar nelerdir?

Bir stajyerin sunduğu şikayet dilekçesinin daha kurumdan çıkmadan şikayet edilen kişinin masasına düştüğü ve sistemin stajyeri korumak yerine ifşa ettiği durumlarda hukuki güvenlik ortadan kalkmış demektir.

Bu yönüyle hukuki güvenlik kurallarının sadece kanun kitaplarında yazması değildir. Kuralların stajyeri cezalandırmak isteyenlerin elinde bir silaha dönüşmemesidir. Hak aramak bir kumar değil en doğal hak olmalıdır.

Bireysel hak arama yollarının riskli ve etkisiz olduğu bir sistemde, tek başına mücadele etmek yerine kolektif dayanışma ve örgütlü talep yolları daha etkili seçenekler olarak karşımıza çıkar. Sorun yapılırsa, çözüm de yapısal değişim talebinden geçiyor.

Buraya kadar ortaya çıkan tablo açık:

- Türkiye'de staj yapısal bir emek sömürsü sorunudur.
- Statü belirsizliği, ücretsiz ve sigortasız çalışma, angarya işler ve etkisiz koruma mekanizmaları ise dar ve dağınık bir mevzuatın sonucudur.
- Bireysel hak arama yolları bu yapısal boşluklar nedeniyle riskli ve yetersiz kalmaktadır.

Sorun yapısal olduğuna göre, çözüm de yapısal değişim talebinden geçmektedir.

Buraya kadar mevcut durum, yasal çerçeve ve stajyerlerin yaşadığı sorunlar ele alındı. Peki bu yapısal değişim talebi somut olarak neyi içermeli? Stajyerlerin deneyimleri, sundukları öneriler ve uluslararası standartlar bu soruya yanıt verebilir. Sonraki bölümde bu değişim talebinin içeriği ve adil bir stajın çerçevesine bakacağız.

Sonuç:**Adil Staj için Talepler**

Bu el kitabında ortaya konan deneyimler ve analizler, Türkiye’de stajın güvencesizliğin sistematik olarak üretildiği yapısal bir alan haline geldiğini açık biçimde göstermektedir. Staj, eğitim ile istihdam arasındaki bir geçiş mekanizması olmaktan çıkarak gençlerin işgücü piyasasına hangi koşullarda dahil olacağını belirleyen kritik bir eşik işlevi görmektedir.

Bu eşik, emeğin “öğrenme” söylemi altında değersizleştirildiği, ücretsiz çalışmanın normalleştirildiği, denetimsizlik ve belirsizliğin kurumsallaştığı bir yapı üzerine kuruludur. Stajyerlerin deneyimleri bu durumun farklı sektörlerde benzer biçimlerde yeniden üretildiğini göstermektedir. Sağlıktan hukuka, medyadan mühendisliğe, kamu kurumlarından özel sektöre kadar geniş bir alanda staj deneyimleri ortak sorunlar etrafında yoğunlaşmaktadır.

Bu yaygınlık, işgücü piyasasının genelinde genç emeğinin nasıl konumlandırıldığına dair bir gösterge olduğunu ortaya koymaktadır. Staj, giderek geniş bir yelpazede, düşük maliyetli ve esnek bir işgücü rezervi olarak işlev görmektedir. Bu bağlamda staj, daha erken yaş gruplarında mesleki eğitim adı altında yürütülen süreçlerle de kesişirken çıraklık, MESEM uygulamaları ve çocuk işçiliği tartışmalarıyla aynı güvencesizlik hattı üzerinde konumlanmaktadır.

Dolayısıyla staj meselesi, yalnızca gençlerin eğitim ve istihdam deneyimlerine dair bir konu değildir. Staj, genç emeğinin hangi koşullarda örgütlendiğine, hakların nasıl sınırlandırıldığına ve eşitsizliklerin nasıl yeniden üretildiğine dair daha geniş bir yapısal sorunun parçasıdır.

Bu nedenle çözüm, parçalı düzenlemelerden değil, hak temelli ve bütünlüklü bir dönüşümden geçmektedir. Bu doğrultuda Adil Staj Hareketi’nin temel talepleri şunlardır:

- **Kanıt dayalı politika üretimi:** Türkiye’de staj alanına ilişkin düzenli, kapsamlı ve karşılaştırılabilir veri üretilmeli, kamu politikaları gençlerin deneyimlerine dayalı olarak şekillendirilmelidir.
- **Bütünlüklü ve hak temelli mevzuat:** Stajyer statüsünü netleştiren, tüm staj türlerini kapsayan ve ücretsiz stajı yasaklayan tekil ve kapsamlı bir yasal çerçeve oluşturulmalıdır.
- **Bağımsız ve etkili denetim mekanizması:** Staj süreçlerini işveren ve eğitim kurumlarından bağımsız olarak izleyen, ihlaller karşısında yaptırım uygulayabilen bir denetim sistemi kurulmalıdır.
- **Erişilebilir ve güvenli şikâyet mekanizmaları:** Stajyerlerin misilleme riski olmadan başvurabileceği, gizliliği garanti altına alınmış ve sonuç üreten şikâyet yolları oluşturulmalıdır.

- **Sendikal haklar ve örgütlenme:** Stajyerlerin sendikal hakları tanınmalı; sendikalar ve meslek örgütleri stajyerleri aktif olarak kapsmalı ve staj mücadelesini gündemlerine almalıdır.
- **Ücretsiz stajın yasaklanması; ücretli ve güvenceli staj hakkının güvence altına alınması:** Tüm stajların ücretli olması sağlanmalı; sigorta, çalışma saatleri ve sosyal haklar yasal güvence altına alınmalıdır.
- **Eğitim işlevinin yeniden inşası:** Staj süreçleri açık öğrenme hedefleri, mentorluk ve değerlendirme mekanizmalarıyla yeniden yapılandırılmalı; angarya işler ve alan dışı görevler staj kapsamı dışında bırakılmalıdır.
- **Eşit erişim ve sosyal destek:** Barınma, ulaşım ve yaşam maliyetleri göz önünde bulundurularak özellikle büyükşehir dışındaki gençler için staja erişimi kolaylaştıran destek mekanizmaları geliştirilmelidir.
- **Toplumsal cinsiyet eşitliği:** Staj süreçlerinde yaşanan cinsiyet temelli eşitsizlikler ve şiddet biçimleri görünür kılınmalı; bu alana özgü koruma ve politika araçları geliştirilmelidir.

Bu el kitabı, Adil Staj Hareketi'nin başlangıç adımlarından biridir. Önümüzdeki dönemde bu alandaki çalışmaların derinleştirilmesi, staj deneyimlerinin daha yakından izlenmesini ve farklı boyutlarıyla ele alınmasını gerektirmektedir. Bu doğrultuda, farklı sektörlerde yaşanan özgül sorunları görünür kılmak amacıyla tematik stajyer buluşmalarının yaygınlaştırılması önem taşımaktadır. Bununla birlikte, başvuru süreçlerinde öne çıkan yoğun kadın katılımı, staj deneyimlerinin toplumsal cinsiyet boyutunun daha güçlü biçimde ele alınması gerektiğine işaret etmektedir. Bu nedenle, cinsiyet temelli eşitsizliklere ve şiddet biçimlerine odaklanan çalışmaların güçlendirilmesi öncelikli alanlardan biri olmalıdır.

Aynı zamanda, staj alanına ilişkin deneyimlerin yalnızca anlık çalışmalarla değil, süreklilik arz eden veri üretim mekanizmalarıyla izlenmesi gerekmektedir. Bu tür bir bilgi üretimi, hem politika geliştirme süreçlerini besleyecek hem de savunuculuk çalışmalarının etkisini artıracaktır. Son olarak, Türkiye'de yürütülen staj mücadelesinin ulusal sınırların ötesine taşınması ve benzer sorun alanlarında çalışan uluslararası aktörlerle ilişkilerin güçlendirilmesi, bu alandaki dönüşümün kolektif ve çok katmanlı bir şekilde ilerlemesini mümkün kılacaktır.

Adil staj, yalnızca çalışma koşullarına dair bir düzenleme meselesi değil, emek mücadelesinin bir parçasıdır. Bu nedenle bu alandaki dönüşüm, ancak kolektif bir mücadeleyle mümkün olacaktır.

adil istaj
hareketi

