



Sosyal Politika Perspektifinden Çalışan Beslenmesi: Yemek Yardımı İstisnalarının Enflasyon Karşısındaki Durumu Üzerine Bir İnceleme

Employee Nutrition from Social Policy Perspective: An Investigation on the Status of Meal Allowance Exemptions Against Inflation

ÖZET

Çalışanların yeterli ve dengeli beslenmesi, iş verimliliğini etkilemesinin ötesinde, iş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) sağlanmasında kritik bir önleyici faktördür. Yetersiz beslenmeye bağlı gelişen fiziksel ve bilişsel yetilerdeki zayıflama, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına zemin hazırlamaktadır. Bu çalışmanın amacı, işverenlere sunulan yemek yardımı vergi ve sigorta primi istisnalarının, çalışanların beslenme ihtiyacını karşılamadaki finansal yeterliliğini makroekonomik veriler ışığında değerlendirmektir. Araştırmada betimsel analiz yöntemi kullanılmış; 2017-2025 dönemine ait yasal istisna tutarları ile TÜİK Hizmet Üretici Fiyat Endeksi (H-ÜFE: Yiyecek ve İçecek Hizmetleri) ve genel Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) verileri karşılaştırılmıştır. Bulgular, istisna tutarlarının kümülatif bazda enflasyonu takip etse de yıllık bazda dalgalı bir seyir izlediğini ortaya koymuştur. Özellikle enflasyonist şokların yaşandığı 2022 ve 2024 yıllarında istisna artışlarının gıda enflasyonunun (H-ÜFE) gerisinde kaldığı; 2023 yılında ise yüksek artışlarla bu kaybın telafi edildiği görülmüştür. Ancak istisnaların enflasyonun gerisinde kaldığı dönemlerde oluşan reel kaybın, çalışanların sağlıklı besinlere erişimini zorlaştırdığı ve bu durumun dönemsel bir İSG riski oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Çalışma, istisna tutarlarının belirlenmesinde genel enflasyon oranları yerine, doğrudan gıda ve hizmet maliyetlerini yansıtan endekslerin kullanılmasını önermektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal politika, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışan Beslenmesi, Yemek Yardımı, Gıda Enflasyonu.

ABSTRACT

Adequate and balanced nutrition of employees is a critical preventive factor in ensuring occupational health and safety (OHS), beyond merely affecting labor productivity. Weakening in physical and cognitive abilities due to malnutrition paves the way for occupational accidents and occupational diseases. The aim of this study is to evaluate the financial adequacy of tax and social security premium exemptions for meal allowances offered to employers in meeting the nutritional needs of employees in the light of macroeconomic data. Descriptive analysis method was used in the research; legal exemption amounts for the 2017-2025 period were compared with TURKSTAT Service Producer Price Index (S-PPI: Food and Beverage Services) and general Consumer Price Index (CPI) data. Findings revealed that although exemption amounts followed inflation on a cumulative basis, they followed a fluctuating course on an annual basis. In particular, it was observed that exemption increases lagged food inflation (S-PPI) in 2022 and 2024, when inflationary shocks were experienced, while this loss was compensated with high increases in 2023. However, it was concluded that the real loss occurring during periods when exemptions lagged inflation made it difficult for employees to access healthy food, creating a periodic OHS risk. The study suggests using indices that directly reflect food and service costs instead of general inflation rates in determining exemption amounts.

Keywords: Social Policy, Occupational Health and Safety, Employee Nutrition, Meal Allowance, Food Inflation

GİRİŞ

Çoğu işletmenin, işyerinde yemek vermek ya da bunu telafi etmek için çeşitli yemek yardımı uygulamaları yaptığı bilinmektedir. Bunun temelinde, verimlilik artış kaygısı ve çalışanların sağlıklı olmaları ve işe konsantrasyonlarının yükseltilmesi gerekliliğine bağlı olarak, çalışanların sağlıklı bir yaşamı sağlayacak dengeli ve yeterli bir beslenme imkanına sahip olmaları yatmaktadır (Bor, 2020:305). Bu imkânı sağlamak için, her ne kadar işyerinde çalışanlara yemek sunulması (veya yemek yardımı yapılması) günümüz çalışma ilişkilerinde giderek yaygınlaşan bir uygulama hâline gelmiş olsa da bunun, özellikle yiyeceklerin besleyicilik düzeyinin, sadece fizyolojik değil psikolojik etkileri dahi bulunmaktadır. Hatta çalışanlar üzerindeki psikolojik tutumlarını olumlu yönde etkileyebileceğine dair çalışmalar da bulunmaktadır (Smith vd., 2020). Başka bir ifadeyle, çalışma şartları içerisinde konumlanan yemeğin fizyolojik ve psikolojik olarak gereklilik ve olumlu etkileri göz önüne alınmaktadır. Bu yönüyle işyerinde yemek uygulaması (veya yardımı), işveren ve çalışan arasındaki iş ilişkilerini şekillendirme ve geliştirmede önemli bir rol tuttuğu gibi çalışanların yaşam

Eray Karagöz¹

How to Cite This Article

Karagöz, E. (2026). Sosyal politika perspektifinden çalışan beslenmesi: yemek yardımı istisnalarının enflasyon karşısındaki durumu üzerine bir inceleme. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, (Issn:2630-631X) 12(2), 320-330. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.19264393>

Arrival: 20 January 2026
Published: 27 March 2026

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Dr., Bağımsız Araştırmacı, İzmir, Türkiye. ORCID: 0000-0002-0315-2021

standartlarını yükseltmesi için, günlük beslenme gereksinimlerini karşılamada oldukça etkilidir. Bu yardımın, yeteri kadar iyi ve tatmin edici olması durumunda, motivasyon ve verimlilik olumlu yönde etkilenmektedir.

Bu etkiler sonucunda, dünyada giderek yaygınlaşan işyeri yemekhanesi gibi uygulamalar sonrasında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) gündemine de bu konu taşınmış ve ILO, 1956 tarihli 102 sayılı tavsiye kararında, işyerlerinde kantin, büfe, yemek arabası ve mobil kantin gibi çeşitli olanaklarla işçi beslenmesini mümkün kılan hizmetleri geniş bir çerçevede sıralamıştır. Bu yaklaşıma paralel biçimde, Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) da "Expert Consultation on Workers Feeding" başlıklı bir rapor yayımlayarak işçi beslenmesi konusuna dikkat çekmiştir (Çelik, 2024:170). Bununla birlikte, yemek sunulması (veya yardım yapılması) Türk çalışma mevzuatı açısından bir zorunluluk değildir. Türk çalışma mevzuatı, zorunluluk olmamakla birlikte, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun (SSGSSK) ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ile yemek yerleri, işyeri eklentisi sayılmıştır (5510/11; 6331/3).

Bir zorunluluk anlamına gelmemekle birlikte, yemek uygulamasını, temelde "işçiyi gözetme" borcunun bir karşılığı olarak görmekteyiz. Türk Borçlar Kanunu (TBK), işverenin işçiyi gözetme borcunu; işçinin kişiliğinin, tacize karşı güvenliğinin ve işyeri ile yapılan işten doğabilecek risklere karşı korunmasının sağlanması şeklinde tanımlamaktadır. Bu çerçevede, TBK'nın 417. maddesi, yalnızca meydana gelen zararların tazminini değil, önleyici yaklaşımı esas alan bir anlayışla, işçinin yaşam ve sağlık hakkını korumayı merkeze almaktadır. Benzer şekilde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da bu koruyucu perspektif benimsenmiş olup, işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluklarını somut ve detaylı şekilde belirleyen özel düzenlemelere yer verilmiştir (Tiftik ve Adıgüzel, 2016:319).

Bu çalışma, ilk olarak, çalışanlara sağlanan yemek yardımının, sosyal politika, sosyal güvenlik iş sağlığı ve güvenliği açısından yemek ihtiyacının sağlanması kapsamında ele almaktadır. Bu uygulamanın zorunluluk yönü, fiziki ve biyolojik ihtiyaçlar kapsamında değerlendirilmesini yapmaktadır. Ardından, mevcut sigorta prim ve gelir vergisi istisnalarının TÜİK hizmet üretici fiyat endeksi verileri ışığında ele alınarak, yemek ihtiyacının giderilmesinde oynadığı rol ve yeterlilik tartışılmaktadır. Çalışmanın, literatürde, enflasyon ve işçi beslenmesi kapsamında ele alınan sınırlı çalışmaların, bağlantılı bir şekilde ele alınması gerektiğini, yasal düzenlemeler ışığında ortaya koymakta olup, özgün niteliğini de bu bakış açısıyla kazanmaktadır.

Yemek İhtiyacı ve Çalışan Beslenmesi

Çalışanlara sağlanan yemek yardımı gibi ücret dışı sosyal desteklerin, motivasyon ve kurumsal verimliliği artırdığına ilişkin bulgular, çeşitli ampirik çalışmalarda ortaya konulmuştur (Menezes ve Kelliher, 2011). Hatta, yapılan bir araştırma, işçilerin gün içindeki öğün sayısı arttıkça depresyon belirtilerinde azalma gözlemlendiğini ortaya koymuştur (Müftüoğlu ve Parlakyiğit, 2020). Bu ampirik çalışmaların ortak yönü, verimlilik odaklıdır. Bu konuda, çeşitli ülkeler tarafından da düzenlemelere gidildiği görülmektedir. Brezilya'da 1976 yılında başlatılan Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), çalışanların yeterli ve dengeli beslenmesini hedefleyen ilk kapsamlı kamu politikalarından biri olarak, iş gücündeki beslenme temelli eşitsizlikleri azaltma amacı taşımaktadır (Monteiro vd., 2011). Hindistan'daki birçok sektörde rastlanan işveren destekli yemek uygulamaları, formel mevzuata bağlı olmasa da özellikle düşük gelirli ve korumasız çalışanlar için sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcı bir unsuru olarak işlev görmektedir (Chatterjee, 2016). Hatta Avrupa Komisyonu'nun bir çalışmada, yemek yardımı gibi işveren katkılı sosyal transferlerin, kayıt dışılığın azaltılması ve iş gücüne katılımın teşviki açısından önemli bir rol üstlendiği vurgulanmaktadır (European Commission, 2019). Ancak her şeyden önce, fiziksel yeterlilik için gün içinde bir insanın alması gereken kalori miktarı bulunmaktadır. Özellikle düşük gelirli toplumlarda, bu sosyal eşitsizlik penceresinden de ele alınmakta ve birçok tartışmayı da beraberinde getirmektedir. Tablo-1'de, aktiviteye göre ortaya çıkan enerji ihtiyacına dair tablo cinsiyet ve aktivite ağırlığına göre sunulmaktadır.

Tablo 1: Aktiviteye Göre Enerji İhtiyacı

Aktivite	Erkek	Kadın
Hafif	2500	2100
Orta	3000	2300
Orta Ağır	3500	2600
Ağır	4000	3000

Kaynak: Beyhan, 2012: 9

Görüleceği üzere, genel kabul görmüş enerji ihtiyacı bulunmaktadır. Ancak bu enerjinin alınması için de enerji kaynağına ihtiyaç bulunmaktadır. Vücudun başlıca enerji kaynakları karbonhidratlar ve yağlardır. Günlük toplam enerjinin yaklaşık %55-60'ı karbonhidratlardan, %25-30'u yağlardan, kalan %12-15'i ise proteinlerden karşılanmalıdır (TÜRKİŞ, 2014). İşin gerektirdiği enerji ve besin öğeleri yeterli düzeyde karşılanmadığında, iş veriminde düşüşler görülmekte; iş kazaları ile meslek hastalıklarının sıklığı artmaktadır. İşgücü verimliliğini yükseltmenin en temel koşulu, yeterli ve dengeli beslenmenin sağlanmasıdır. Bu nedenle

menü planlamasında hedef grubun besin gereksinimleri ile beslenme alışkanlıkları dikkate alınmalı; menüler renk, kıvam, tat ve sunum (şekil) uyumu gözetilerek düzenlenmelidir. Ayrıca, özel diyet ihtiyacı olan bireylerin durumu, ayrılan bütçe, üretim kapasitesi, standart tarifeler, mevsimsellik ve bölgesel-coğrafi koşullar menü planlamasını belirleyen başlıca etmenlerdir (Üner ve Yılmaz, 2020:174). Tablo-2’de besin grupları ve öğeleri sunulmaktadır.

Tablo 2: Besin Grupları ve Öğeler

1. Grup: Et, tavuk, balık, sakatat, yumurta, kurubaklagiller	Enerji verirler; protein, B vitaminleri, demir ve çinko bakımından zengindirler.
2. Grup: Süt, yoğurt, peynir, çökelek vb.	1. gruptan farklı olarak kalsiyumun en iyi kaynağıdır.
3. Grup: Sebze ve meyveler	C vitamininin temel kaynağıdır. Yeşil yapraklılar A ve B vitaminlerinden, havuç A vitamininden zengindir.
4. Tahıllar: Ekmek, pirinç, bulgur, makarna, un ve ürünleri	Enerjinin temel kaynağıdır; bazı B vitaminlerini ve proteini de sağlarlar.
5. Grup: Yağlar, şeker, bal, pekmez	Genelde enerji sağlarlar. Tereyağında A, bitkisel yağlarda E vitamini bulunur. Pekmez, demir, kalsiyum ve potasyumdan zengindir.

Kaynak: Üner ve Yılmaz, 2020:175

Literatürde yaygın kabule göre, işçilerin günlük enerji gereksiniminin yaklaşık yarısı öğle öğününde karşılanmalı; kalan kısmı ise kahvaltı ve akşam yemekleri arasında dengeli biçimde paylaştırılmalıdır (Çelik, 2024:172). Özellikle haftalık çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde, Eurostat verilerine göre, Avrupa Birliği ortalamasının yaklaşık 8 saat fazlasını yapan Türkiye’de işyerinde veya iş saatlerindeki beslenme ihtiyacının karşılanmasının kritik olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle bu durumun, iş sağlığı ve güvenliği açısından tartışılması gerektiği açıktır.

İş sağlığı ve güvenliğinin korunmasında yeterli ve dengeli beslenme temel bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Özellikle ağır iş kollarında çalışan işçiler için enerji, protein, vitamin ve mineral gereksinimleri toplum ortalamasının üzerinde olup, bu ihtiyaçların karşılanamaması yalnızca bireysel sağlık sorunlarına değil, aynı zamanda iş kazaları ve meslek hastalıklarında artışa yol açabilmektedir. Saltık’ın (1995: 124-125) vurguladığı üzere, işyerlerinde işçilerin yeterli beslenmesinin sağlanması üretim verimliliğini artırmakta, devamsızlık oranlarını düşürmekte, iş barışını ve işyeri huzurunu güçlendirmektedir. Bu bağlamda, işçi beslenmesinin yalnızca bireysel sağlık boyutuyla değil, aynı zamanda ekonomik verimlilik ve ulusal kalkınma politikaları açısından da stratejik bir öneme sahip olduğu görülmektedir.

Şentürk’ün araştırmasında, işyerinde yapılan bir çalışmada günlük enerji alımlarının yetersiz olduğu; yüksek karbonhidrat ve yağ ağırlıklı beslenme alışkanlıklarının öne çıktığı belirlenmiştir. Enerji dengesinin negatif yönde seyretmesi, işçilerin kilo kaybına yol açabilecek bir risk faktörü olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca vitamin ve mineral alımlarında da eksiklikler saptanmıştır. Bu tür bir beslenme biçimi, yalnızca iş sağlığını olumsuz etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda iş verimliliği ve iş güvenliği üzerinde de olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Çalışmada ayrıca, protein tüketimi, toplam enerji alımı, B12 vitamini, kalsiyum, demir ve kırmızı et tüketiminin işçilerin yaşam kalitesi puanlarını artırdığı ortaya konmuştur. Bu bulgular, protein kaynaklarından zengin beslenmenin işçilerin yaşam kalitesi üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Sonuç olarak, sosyoekonomik düzeyin yükselmesi ile yaşam kalitesi arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Şentürk, vd., 2024: 57).

Lima vd. yaptığı çalışmada, işyerinde sağlıklı beslenmenin önündeki başlıca engeller arasında zaman yetersizliği, iş yükü ve sağlıklı yemek seçeneklerinin sınırlı oluşunu tespit etmiştir. Sağlıklı beslenme konusundaki engellerin algılanışını etkileyen sosyo-ekonomik değişkenler arasında eğitim düzeyi, mesleki statü ve cinsiyet yer almaktadır. Bu bulgular, işyeri ortamlarında sağlıklı beslenmenin teşvikine yönelik stratejilerin daha isabetli biçimde belirlenmesine katkı sunmakta; ayrıca, bireylerin engelleri farklı şekillerde algıladıkları gerçeğinden hareketle, farklı hedef gruplar için özel olarak tasarlanmış müdahale stratejilerine ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır (Lima, vd. 2021:10).

İşçilerin beslenmesiyle ilgili yapılmış birçok çalışmada da yetersiz beslenme ve yol açtığı sorunlar ortaya koyulmuştur. Güneyli ve Üzel’in (1973) Mamak Gaz Maskesi fabrikasında çalışan işçiler üzerinde gerçekleştirdiği araştırma, işçilerin önemli bir bölümünün (%72,3) yaptıkları işin gerektirdiği enerji miktarından daha azını aldıklarını ortaya koymuştur. Çalışmada, toplam protein alımlarının yeterli düzeyde olmasına rağmen, hayvansal protein tüketiminde belirgin bir yetersizlik saptanmıştır. Ayrıca işçilerin %43,5’inin A vitamini, %60,7’sinin kalsiyum ve %46,7’sinin riboflavin alımlarında eksiklik bulunduğu belirlenmiştir.

Yücecan’ın (1978) Ankara ve çevresinde yer alan iki inşaat sahasında toplam 311 işçi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, işçilerin beslenme alışkanlıklarının büyük ölçüde tahıl ürünlerine dayalı olduğu

tespit edilmiştir. Diyetlerinde sınırlı düzeyde bulunan hayvansal proteinin ise çoğunlukla yumurta, yoğurt ve peynir gibi kaynaklardan sağlandığı belirlenmiştir. Çalışmaya göre işçilerin enerji ve besin ögesi alımlarında en sık tüketilen yiyecekler; tahıl grubundan ekmek, makarna ve bulgur; süt ürünlerinden yoğurt, sebzelerden domates, patlıcan, yeşilbiber ve patates; yağ grubundan margarin ve tatlı grubundan ise şeker olarak öne çıkmaktadır. Tanır vd. (2001) Adana Doğanşehir Beldesi'nde bir tekstil fabrikasında çalışan 200 işçi üzerinde yaptıkları çalışmada; işçilerin çoğunun öğün atladığı, en sık atlanan öğünün sabah kahvaltısı olduğu belirlenmiştir. İşçilerin kalsiyum ve tiamini günlük gereksiniminin altında aldıkları saptanmıştır. Tangut'un (2007) Bursa ilinde üç tekstil fabrikasında çalışan 150'si kadın ve 150'si erkek olmak üzere toplam 300 işçi üzerinde yaptığı çalışmada, katılımcıların %84,7'sinin günde üç öğün yemek tükettiği, ancak en sık atlanan öğünün sabah kahvaltısı olduğu belirlenmiştir. Beden Kitle İndeksi (BKİ) ölçütüne göre yapılan değerlendirmede işçilerin %56,0'ının normal kiloda, %29,0'unun hafif şişman, %1,7'sinin obez, %13,3'ünün ise zayıf kategorisinde yer aldığı tespit edilmiştir. Sözen vd. (2009) metal sektöründe çalışan 278 işçi üzerinde gerçekleştirdiği araştırma, katılımcıların %97,8'inin öğle yemeklerini işyerinde tükettiğini ve %72,3'ünün her gün üç ana öğün beslenme alışkanlığını sürdürdüğünü göstermektedir. Bununla birlikte, işçilerin sebze-meyve, et, yumurta, kuru baklagil ile süt ve süt ürünleri açısından yetersiz beslendikleri; tahıl tüketimlerinin yeterli düzeyde olmasına rağmen büyük ölçüde beyaz ekmek ağırlıklı olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca işçilerin %52,5'inin hafif şişman, %18,3'ünün ise obez kategorisinde yer aldığı belirlenmiştir.

Beslenme alışkanlığı açısından da tek öğünün yeterli olmadığını belirtmek uygun olacaktır. Samur'a göre, İşçilere yalnızca tek bir öğün (çoğunlukla öğle yemeği) sağlanan kurumlarda, bu öğünün işçinin günlük besin gereksinimlerinin yaklaşık yarısını karşılayacak nitelikte planlanması gerekmektedir. Yemeklerin yalnızca enerji miktarı esas alınarak hazırlanması yeterli olmayıp, sağlanan enerjinin protein, vitamin ve mineral gereksinimleriyle orantılı biçimde dengelenmesi önem taşımaktadır. Örneğin, 1000 kalorilik bir öğle yemeğinde toplam enerjinin %12–15'inin proteinlerden (24–37 g), yaklaşık %30'unun yağlardan (27–33 g) sağlanması; ayrıca 300–350 mg kalsiyum, 6–7 mg niasin, 0,4–0,5 mg B1 vitamini, 0,6–0,7 mg B2 vitamini, 35–40 mg C vitamini ve 2000–2500 IU A vitamini içermesi gereklidir. Ortalama bir işçinin günlük enerji gereksiniminin 3500 kalori olduğu düşünüldüğünde, işyerinde verilen öğünün en az 1750 kalori sağlaması zorunludur. Bu enerji ve besin öğeleri; bir porsiyon etli kurubaklagil, bir porsiyon pilav, makarna ya da börek, bir kâse yoğurt, bir porsiyon sebze veya meyve, 3–5 dilim ekmek ve bir porsiyon tatlı ile karşılanabilmektedir. Ağır işlerde çalışanların artan enerji gereksinimleri ise enerji ve protein bakımından yoğun gıdalar (örneğin tahin–pekmez ya da tahin helvası gibi) eklenerek desteklenebilir (Samur, 2002: 57).

Yemek Uygulaması Zorunluluğu

Konunun iş sağlığı ve güvenliği açısından ele alınmasının sebebi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda da işverenin genel yükümlülükleri kapsamında “her türlü tedbirin alınması ve organizasyonun yapılması” ifadesi (6331, m.4) ve genel olarak işçi beslenmesine ilişkin temel yükümlülük getiren bir düzenlemenin olmamasıdır. Başka bir ifadeyle mevcut düzenlemelerde, herhangi bir genel zorunluluk değil, “işyeri eklentisi” kavramı üzerinden işyeri tanımlanmasının ve bu ihtiyacı giderebileceği “yer” tesis etmenin odak noktasında olduğunu görmekteyiz.

Nitekim, bu durumu tarihsel gelişim içerisinde de görmekteyiz. Bu alanda ilk toplu ve öncü düzenleme olarak adlandırabileceğimiz, Mecelle'nin 576. maddesinde, “Ecîre yemek vermek, müste'cîre lâzım olmaz. Meğerki, örf-i belde ola” hükmüne yer verilmiştir. Bunun günümüz Türkçesinde karşılığını şu şekilde ifade edebiliriz: “İşçiye (ecîr = ücretli çalışan) yemek vermek, işverene (müste'cîr = işçi çalıştıran, kiralayan) zorunlu değildir. Ancak memleketin örfü (yerel gelenek ve teamül) böyleyse, o zaman yemek vermesi gerekir.” Görüleceği üzere, genel bir Osmanlı hukuk ifadesi, işverenin (müste'cîr) işçiye (ecîr) yemek sağlama yükümlülüğünün esasen bulunmadığını, ancak toplumda yerleşik bir örf ve âdet mevcut ise bu yükümlülüğün bağlayıcı hale geleceğini belirtmektedir. Bu yaklaşım, klasik İslam hukukunda ve Osmanlı uygulamasında örfün hukuki kaynaklardan biri kabul edilmesiyle doğrudan ilişkilidir. Hal böyle olmakla birlikte, tüm düzenlemelerin gelişim sürecinde de bunu görmekteyiz. Tanzimat sonrası dönemde çıkarılan Ereğli Kömür Havzası Amele Nizamnamesi (1865) veya Dilaver Paşa Nizamnamesi gibi özel düzenlemelerde de işçiye yemek sağlanmasına ilişkin genel bir zorunluluk konulmamış fakat maden ocaklarında iâşe/lojman benzeri yardımların örfi uygulamalarla yapıldığı görülmüştür (Yıldırım, 2011). Türkiye Cumhuriyeti döneminde de çoğunlukla işyeri kavramı içerisinde ve yemek yeme alanları sağlamak üzere çeşitli alanların hazırlanması ve sunulması üzerinde düzenlemeler görülmektedir (Çelik, 2024).

Bu konuyla ilgili uluslararası düzenlemelere baktığımızda da yemek uygulamasının daha çok tavsiye niteliğinde, zorunluluk içermeyen, dinlenme sürelerinin daha altında konumlanan bir noktada olduğunu görmekteyiz. Nitekim, bu durum Tablo-3'te de sunulmaktadır.

Tablo 3: Çeşitli Düzenlemeler

Çerçeve	Hukuki Statü	Temel Hukuki Araç / Doktrin	Yükümlülüğün Niteliği	Temel Gerekçe / İlke
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	Tavsiye	Refah Tesisleri Tavsiyesi, 1956 (No: 102)	Tavsiye niteliğinde düzenlenmiş olup, bağlayıcı değildir. Sağlanmasını teşvik etmektedir.	Çalışan refahında en iyi uygulamaları teşvik etmek ve ulusal politikalara yönelik küresel bir standart belirlemeyi amaçlamaktadır.
Avrupa Birliği (AB)	Zorunlu değil	Çalışma Süresi Direktifi (2003/88/EC); İşyeri Direktifi (89/654/EEC)	Yemek sağlanmasını değil, dinlenme molası için zaman ayırılmasını zorunlu kılar.	Yorgunluğu ve aşırı çalışmayı önleyerek çalışanın sağlığını ve güvenliğini korumak. Belirli olanakları dayatmak yerine sonuçlara odaklanılır.
Osmanlı İmparatorluğu (Modern Öncesi)	Hak temelli değil	Teamül (Loncalar); Devlet Kararı ("İaşe"); Paternalizm (Fabrikalar)	Yasal bir yükümlülük yoktur. Teamül ve örf temellidir.	Ekonomik düzenleme (Loncalar); Devlet zorunluluğu (İaşe) düzenlemesi bulunuyor.
Türkiye Cumhuriyeti	Zorunlu değil	4857 sayılı İş Kanunu; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; İş Sözleşmeleri; "İşyeri Uygulaması" Doktrini; İş Sözleşmeleri	Bireysel ya da toplu sözleşmede düzenlenmediği sürece bağlayıcılık bulunmamaktadır.	Sözleşme özgürlüğü ile düzenlenmektedir.

Kaynak: ILO, 1956; Council of the European Communities, 1989; European Parliament and Council, 2003.; Yıldırım, 2011.; Çelik, 2024.

Tablo-3’de, genel olarak bu durumun temel bir yasal zorunluluk olarak sunulmadığını görmekteyiz. Ancak “her türlü tedbirin alınması ve organizasyonun yapılması” hükmünden konuyu pekiştirmek için, TBK’nın ilgili maddesini de ele almak uygun olacaktır. Buna göre, işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için gerekli bütün tedbirleri almak ve bu kapsamda ihtiyaç duyulan araç ve gereçleri eksiksiz biçimde temin etmekle sorumludur. Buna karşılık, işçiler de işveren tarafından öngörülen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine riayet etmek ve uygulamaları yerine getirmekle yükümlüdür (6098, m.417). İşçilerin günlük enerji gereksiniminin yaklaşık yarısının öğle öğününde karşılanması gerektiğinden hareketle, bunun genel olarak çalışma sürelerine denk gelmesi, alınması gereken enerjinin yeteri kadar alınmaması durumu, çeşitli iş kazalarına da sebebiyet verebilecektir. Yeterli kalori ve enerji alınmaması durumunda işçilerde halsizlik, konsantrasyon kaybı, baş dönmesi ve bayılma gibi akut etkiler ortaya çıkabilir. Daha uzun vadede yetersiz beslenme bağışıklık sistemini zayıflatır, kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarına ve iş gücü kaybına yol açmaktadır. Özellikle fiziksel güç gerektiren işlerde enerji eksikliği, reflekslerde yavaşlama ve dikkat dağınıklığına neden olarak iş kazası ihtimalini artırır. (WHO, 2021, Kroemer ve Grandjean, 1997). İşyerinde yaşanabilecek böyle bir durum da iş kazası olarak sayılacaktır (6331, m.3).

Yemek Uygulamaları

İşverenler tarafından, çalışanlara sunulan yemek uygulamaları/yardımları, temel bir ihtiyacı karşılamının ötesinde, iş verimliliği, çalışan sağlığı, motivasyon ve iş tatmini üzerinde olumlu etkiler yaratan önemli bir yan hak olarak kabul edilmektedir. Bunun yanında, makro seviyede, bu tip yardım ve yan haklar, kayıt dışılığı azaltması, işgücüne katılımı teşvik etmesi yönünden bir rol üstlenmesiyle ele alınmaktadır (OECD, 2021; European Commission, 2019). Bu çalışma kapsamında temeline iş sağlığı ve güvenliği ile işçinin korunması ilkelerini dikkate aldığımızda, bu yardımın çalışanlara ulaştırılma biçimi hem teknolojik gelişmeler hem de yasal düzenlemelerin (özellikle vergi ve sosyal güvenlik primi istisnalarının koşulları) etkisiyle zaman içinde önemli bir değişim ve çeşitlilik göstermiştir.

Yemek yardımının sağlanmasında temel yöntemler şunlar olmuştur:

- ✓ İşyerinde Yemekhane Hizmeti Sunulması: Özellikle üretim tesisleri veya büyük kampüs yerleşkelerine sahip işletmeler tarafından tercih edilen bu yöntemde, işveren kendi bünyesinde veya dışarıdan hizmet alımı yoluyla çalışanlarına yemek hizmeti sunar. Kontrolün tamamen işverende olması, maliyetlerin (belirli ölçek üzerinde) optimize edilebilmesi gibi avantajları olsa da kurulum ve işletme maliyetlerinin yüksekliği, menü çeşitliliğindeki sınırlılıklar ve farklı lokasyonlardaki çalışanlar için uygulanamaması gibi dezavantajları bulunmaktadır. Vergi ve sosyal güvenlik açısından istisna uygulaması genellikle daha nettir, zira menfaat doğrudan işyerinde ve yemek hizmeti olarak sunulur. Bu uygulamada, yemeğin işyerinde pişirilip pişirilmediğinin istisna uygulamasında bir önemi bulunmamaktadır (Ekin ve Topçu, 2016: 128). Genel bir ifadeyle, işyerinde yemekhane hizmeti sunulması durumunda, bu durumun maliyeti, sadece

yemeğin ya da hizmet alınıyorsa, hizmet sağlayanın maliyeti ile görünmeyen bir maliyet olarak tazminat hesaplamalarına dahil olmasıdır.

- ✓ Nakit Ödeme: Çalışanlara bordroları üzerinden veya ayrı olarak, yemek ihtiyaçlarını karşılamaları amacıyla düzenli nakit ödeme yapılmasıdır. Bu yöntem, çalışana harcama yeri ve şekli konusunda tam bir esneklik sunar. 2022 yılı sonrasında Türkiye’de hem vergi hem sigorta primi yönünden istisna uygulanmaya başlamıştır.
- ✓ Yemek Fişi/Kuponu: Uzun yıllar boyunca işletmeler çalışanlarına ya işletme içinde yemek sunarak ya da bu hizmeti dışarıdan tedarik ederek yükümlülüklerini yerine getirmiştir. Ne var ki, kurum içi yemek üretiminin fiziki imkânsızlıkları, yol açtığı yüksek sabit maliyetler ve personelin tabldot uygulamalarına yönelik memnuniyetsizliği gibi etkenler, söz konusu menfaatin sunumuna yeni bir boyut kazandırmış; yemek hizmetinin örgütlenme biçimlerinde alternatif modellerin (örneğin kupon, kart veya anlaşmalı ağlar) gündeme gelmesine zemin hazırlamıştır (Özulucan ve Özdemir, 2012, 60). Belirli bir parasal değere sahip olan ve işveren tarafından çalışanlara dağıtılan, anlaşmalı restoran veya marketlerde sadece yemek veya gıda alışverişi için kullanılabilen basılı fiş veya kuponlardır. Bu yöntem harcamanın yemekle sınırlandırılmasını hedeflemesi açısından vergi/sosyal güvenlik istisnalarına daha uygun bir zemin sunmuştur. Ancak, kuponların basımı, dağıtımı, takibi, güvenliği (kaybolma, çalınma riski) ve anlaşmalı işyeri ağının sınırlı olabilmesi gibi operasyonel zorlukları ve maliyetleri bulunmaktadır. Teknolojinin gelişimiyle birlikte bu yöntem günümüzde büyük ölçüde geçerliliğini yitirmiştir.
- ✓ Fiziksel Yemek Kartları: Yemek kuponlarının yerini alan ve daha modern bir çözüm olarak ortaya çıkan, manyetik şeritli veya çipli, ön ödemeli kartlardır. İşverenler bu kartlara aylık olarak belirlenen tutarları yükler ve çalışanlar anlaşmalı geniş bir ağdaki (restoran, kafe, market vb.) POS cihazları üzerinden ödeme yapabilirler. Kuponlara göre daha güvenli, takip edilebilir ve kullanımı pratiktir. Uzun yıllar Türkiye’de en yaygın kullanılan yöntemlerden biri olmuştur. Ancak fiziksel kart taşıma zorunluluğu, kaybolma/çalınma riski ve bazı durumlarda online kullanım kısıtlılıkları gibi dezavantajları mevcuttur.

Bu çalışmanın temel amacı, iş sağlığı ve güvenliğinin önemli bir bileşeni olan çalışan beslenmesinin, nakdi veya kart uygulaması yoluyla istisnaların, enflasyon açısından karşılaştırmasını değerlendirmektir. Çalışmada, yeterli ve dengeli beslenmenin sağlanabilmesi için işverenlere sunulan vergi ve sigorta primi istisnalarının, yıllar itibarıyla ekonomik göstergeler karşısındaki durumu analiz edilmiştir. Araştırmanın kapsamı, 2017-2025 yılları arasındaki dönemi kapsamaktadır. Bu zaman aralığının seçilme nedeni, Türkiye ekonomisinde enflasyonist baskıların hissedilmeye başlandığı dönemden günümüze kadar olan süreci ve yasal düzenlemelerdeki (özellikle 2022 yılındaki nakdi yardım değişikliği gibi) kırılma noktalarını bütüncül bir şekilde ele alabilmektir. Çalışmada betimsel analiz yöntemi benimsenmiştir. Veri seti oluşturulurken üç temel kaynaktan yararlanılmıştır:

- ✓ Mevzuat: 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (GVK) ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSK) kapsamında her yıl yayımlanan Resmi Gazete ve Genel Tebliğlerdeki günlük yemek bedeli istisna tutarları.
- ✓ Enflasyon: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yayımlanan Hizmet Üretici Fiyat Endeksi (H-ÜFE) alt kalemlerinden "Yiyecek ve İçecek Hizmetleri" verileri ile Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) verileri.
- ✓ Karşılaştırmalı Analiz: Belirlenen yasal istisna tutarlarının yıllık artış oranları ile resmi enflasyon verileri (TÜFE ve H-ÜFE) karşılaştırılarak, sağlanan devlet desteğinin reel piyasa koşullarına uyumu ve satın alma gücündeki değişim ortaya konulmuştur.

Yemek Yardımı İstisnaları ve Enflasyon Karşısındaki Durumu

İşyerinde yemek hizmetinin verilmesi (yemekhane ya da dışarıdan yemek getirilerek sunulması) durumunda, ilave bir bordro maliyeti oluşmamaktadır. Bu sebeple, böyle bir alternatifin uygulanması durumunda sadece işçi beslenmesinin, yeterli şartları sağlayıp sağlamadığının kontrolü gerekmektedir ki bu durum da çoğunlukla işverenin takdirindedir. Ancak işyerinde yemek verilmesi uygulamasının olmayıp, çalışanların bu konuda serbest bırakılması ya da işveren tarafından nakdi ya da kart ile yemek yardımı sunulmasında, yeterli beslenmenin sağlanma kontrolü de işverenin kontrolü dışına çıkmaktadır. Bu tip uygulamalar, dünya genelinde de yaygınlaşmış olup OECD ülkelerinde yemek yardımları gibi aynı menfaatlere uygulanan vergisel istisnalar, ülkelere göre değişkenlik göstermekte olup, bu farklar hem işverenin teşvik mekanizmasını hem de çalışanın toplam kazancını doğrudan etkilemektedir (OECD, 2021). Nitekim, Türkiye’de de bazı ödemelerin vergi dışı bırakılması, sosyal politika aracı olarak kullanılmakta ve hedefe ulaşmaya yardımcı olmaktadır (Gümüş ve Peran, 2017: 216).

Türkiye'de yemek yardımı uygulamaları, zaman içinde önemli yasal düzenlemelere konu olmuş ve özellikle ödeme yöntemlerindeki teknolojik gelişmelerle yeni bir boyut kazanmıştır. Gelir Vergisi Kanunu (Md. 23/8) ve 5510 sayılı Kanun (Md. 80) çerçevesindeki vergi ve sosyal güvenlik primi istisnaları, istisnaların tarihsel gelişimi ve bordro uygulamalarına etkisi de dikkate alınarak konuyu değerlendirmek gerekmektedir. GVK'nın 61. maddesinde ücret tanımlanmıştır. Buna göre, "Ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir." Yine 4857 sayılı İş Kanunun 32. maddesinde ücret başka bir tanımla vücut bulmuştur. Buna göre "Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır." Her iki mevzuat düzenlemesinin ortak noktası ise "menfaat" sağlaması ve "hizmet karşılığı" olmasıdır. Dolayısıyla çalışanlara sağlanan menfaat ödemesinin geniş anlamda "ücret" sayılacağı şüphesizdir. Gerek GVK gerekse de SSGSK'da "ayın" ifadesine yer verilmiştir. Aynı ifadesi ise, kökeni itibarıyla "mal olarak" ödenen bir menfaati ifade etmektedir. Konuyu bu denli önemli kılan husus, Gelir Vergisi Kanunun ilgili maddelerine göre, aynı yardımların da ücret mahiyetinde sayılması ve istisnalarda yer almadığı süreçte vergilendirilmesiyken Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun ilgili maddesine göre (m.80) ise, aynı yardımların prime esas kazançta tabi olmamasıdır. İlgili maddeye göre, "aynı yardımlar ... prime esas kazançta tabi tutulmaz." 2020-20 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) İşveren İşlemleri Genelgesinde "İşverenlerce sigortalılara aynı (mal) olarak yapılan yardımlar, tutarları üzerinde durulmaksızın, prime esas kazançlara dahil edilmeyecektir" ifadesine yer verilmiştir. Başka bir ifade ile aynı yardım yiyecek, giyinme, ısınma vb. doğrudan sigortalının ihtiyacını gidermeye yönelik para olarak değil de mal veya hizmet olarak yapılan yardımlardır. Görüleceği üzere, SGK tarafından ilgili ödeme araçlarının "sosyal yardım" mahiyetinde verilmesi durumunda aynı yardım olacağı vurgulanmıştır.

Güncel uygulama itibarıyla, yemek yardımlarının, nakdi veya aynı olarak sağlanması durumunda uygulanan istisnalar Tablo-4'te sunulmaktadır.

Tablo 4: Yemek Yardımının İstisna ve Muafiyet Düzenlemeleri

Yemek Yardımı	Sigorta Primi	Vergi
Nakit	11.11.2022 tarihine kadar, asgari ücretin günlük tutarının %6'sı kadar istisna. 11.11.2022-02.12.2024 tarihleri arasında asgari ücretin günlük tutarının %23,65'i kadar istisna. 03.12.2024 tarihinden itibaren, SGK Yönetim Kurulu tarafından açıklanan istisna kadar.	01.12.2022 tarihine kadar, istisna yok. Bu tarihten sonra ise, nakit yardımda da istisna var.
Kart/Kupon	11.11.2022 tarihine kadar, tutar ne olursa olsun istisna. 11.11.2022-02.12.2024 tarihleri arasında asgari ücretin günlük tutarının %23,65'i kadar istisna. 03.12.2024 tarihinden itibaren, SGK Yönetim Kurulu tarafından açıklanan istisna kadar. (Market ve diğer alışveriş imkânı olmaması halinde sınırsız)	Kartlar için, her yıl yeniden değerlendirilmesinde açıklanan tutar için vergi istisnası var.

Kaynak: 193 sayılı GVK, 5510 sayılı SSGSK

İşyerlerinde yemekhane uygulamasının herhangi bir vergi ve sosyal güvenlik istisna sınırı olmadığından, nakdi ya da yemek kuponu/kartı marifetiyle yapılan yemek yardımı ödemesinin, TÜİK H-ÜFE ile karşılaştırması yapılacaktır. Bunun için de TÜİK verisinde 56. Kategori içerisinde yer alan "Yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri" ele alınmıştır. TÜİK metaverisi 2017=100 olarak ilerlediğinden ve anlamlı bir sonuç vermesi için son sekiz yılın değerlendirmesi ele alınmaktadır. Tablo-5, yıllar itibarıyla, sigorta primi, gelir vergisi istisnaları ile TÜİK verilerine göre, H-ÜFE ile lokanta ve otel enflasyonunu kıyaslamaktadır. Bu ölçekleme ile Tablo-5 göstermektedir ki, istisna ve muafiyet oranları, TÜİK hizmet üretici ve tüketici fiyat endeksi artış oranının üstünde kalarak çalışanların daha fazla yemek yardımı almasına destek sağlamış ve böylelikle çalışan beslenmesinin çeşitliliğinin ve kalitesinin artmasına hizmet etmiştir.

Tablo 5: Yıllar İtibariyle İstisna ve TÜİK Artış Oranları (2017-2025)

Yıl	TÜİK-HÜFE	Artış Oranı	TÜİK-TÜFE	Artış Oranı	Vergi İstisnası	Artış Oranı	Sigorta Prim İstisna	Artış Oranı
2017	100		100,00		£14,00		£3,56	
2018	114,59	14,59%	115,11	15,11%	£16,00	14,29%	£4,06	14,04%
2019	135,94	18,63%	135,31	17,55%	£19,00	18,75%	£5,12	26,11%
2020	154,17	13,41%	151,67	12,09%	£23,00	21,05%	£5,89	15,04%
2021	188,76	22,44%	184,33	21,53%	£25,00	8,70%	£7,16	21,56%
2022	343,3	81,87%	318,00	72,52%	£34,00	36,00%	£10,01	39,80%
2023	668,46	94,72%	577,97	81,75%	£110,00	223,53%	£78,90	688,21%
2024	1185,22	77,31%	1019,29	76,36%	£170,00	54,55%	£157,68	99,85%
2025	1569,88	32,45%	1329,14	30,40%	£240,00	41,18%	£158,00	0,20%
Genel Artış Oranı		1469,88%		1229,14%		1614,29%		4338,20%

Kaynak: TÜİK, Gelir Vergisi Genel Tebliği, SGK.

Tablo 5'teki veriler incelendiğinde, yemek yardımı istisnaları ile enflasyon verileri arasında dalgalı bir ilişki olduğu görülmektedir. 2017-2025 projeksiyonunda genel kümülatif artış oranlarında istisna tutarlarının enflasyonu yakaladığı görülse de yıllar bazında incelendiğinde, özellikle enflasyonist şokların yaşandığı dönemlerde dengesizlikler dikkat çekmektedir. Örneğin, 2022 yılında H-ÜFE (Yiyecek ve İçecek) %81,87 oranında artarken, istisna tutarındaki artış %36,00 seviyesinde kalarak reel bir kayıp yaratmıştır. 2023 yılında yapılan %223,53'lük rekor artış ile bu kayıp telafi edilmiş ve çalışan lehine pozitif bir fark oluşmuştur. Ancak 2024 yılına gelindiğinde, H-ÜFE artışı %77,31 seviyesindeyken, istisna artışının %54,55'te kalmasıyla makas yeniden çalışan aleyhine açılmıştır. 2025 yılı verileri ise yeniden bir dengelenme eğilimine işaret etmektedir. Bu tablo, istisna tutarlarının enflasyon karşısında proaktif bir koruma sağlamaktan ziyade, "geriden gelerek telafi etme" mekanizmasıyla işlediğini göstermektedir. İstisna tutarının enflasyonun altında kaldığı yıllarda (2022 ve 2024), çalışanların yemek yardımının reel alım gücü düşmekte; bu durum işverenler üzerinde maliyet baskısı yaratırken, çalışanları da daha düşük besin değerli alternatiflere yönelme riskiyle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği açısından sürdürülebilir bir beslenme desteği için istisna artışlarının yıllık enflasyon hedefleri veya gerçekleştirmeleriyle eş zamanlı ve uyumlu seyretmesi önem arz etmektedir. 2017 yılı baz (100) alındığında, 2022 ve 2023 yıllarında TÜİK H-ÜFE (Yiyecek ve İçecek Hizmetleri) endeksindeki artışın, genel TÜFE artışının üzerinde seyrettiği dikkat çekmektedir. Bu durum, gıda ve hizmet maliyetlerinin genel enflasyondan daha hızlı arttığını, dolayısıyla işverenlerin yemek maliyetlerinin reel olarak ağırlaştığını göstermektedir. Ayrıca, istisna tutarlarındaki artışın bazı dönemlerde enflasyonun (H-ÜFE) gerisinde kaldığını ortaya koymaktadır. İstisna tutarının piyasa reel yemek bedelinin altında kalması iki temel riski doğurmaktadır:

- ✓ İşveren açısından maliyet baskısı: İşverenler, vergiden muaf tutarın üzerindeki yemek maliyetlerini üstlenmekten kaçınarak, daha az bir yemek yardımı yapabilmekte ve bu bedel karşılığında çalışanlar daha düşük kaliteli (karbonhidrat ağırlıklı, protein yönünden zayıf) menülere yönelebilmektedir.
- ✓ Çalışan açısından beslenme yetersizliği: Nakdi yardım alan çalışanlar, artan gıda enflasyonu karşısında değerini kaybeden yemek ödemelerini, beslenme dışı ihtiyaçlarına kaydırabilmekte veya daha ucuz ve sağlıksız beslenme alternatiflerini tercih etmek zorunda kalmaktadır.

Bu bulgular, çalışmanın literatür bölümünde değinilen "yetersiz beslenmenin iş kazaları ve meslek hastalıklarına etkisi" gerçeği ile birlikte okunduğunda; yemek yardımı istisnalarının sadece mali bir teşvik aracı değil, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğini doğrudan etkileyen önleyici bir politika aracı olduğu sonucunu doğurmaktadır. Dolayısıyla, istisna tutarlarının belirlenmesinde genel TÜFE yerine, doğrudan gıda ve hizmet maliyetlerini yansıtan sektörel endekslerin (H-ÜFE) dikkate alınması, çalışan sağlığının korunması adına kritik önem taşımaktadır.

Sonuç ve Tartışma

Çalışma hayatında yemek yardımı uygulamaları, tarihsel süreçte bir hayırseverlik veya paternalist yaklaşım (Mecelle ve lonca gelenekleri) olarak başlamış olsa da modern iş hukukunda ve özellikle iş sağlığı ve güvenliği disipliniinde "işçiyi gözetme borcu"nun somut bir görünümü haline gelmiştir. Bu çalışmada, çalışan beslenmesi konusu, sadece bir yan hak veya ücret politikası olarak değil; iş kazalarını önleyen, verimliliği artıran ve sürdürülebilir işgücünü destekleyen stratejik bir sosyal politika aracı olarak ele alınmıştır.

Yapılan incelemeler ve veri analizleri sonucunda üç temel çıkarıma ulaşılmıştır, bunları sıralamadan önce ise ana çıkarımdan söz etmek uygun olacaktır. Yemek yardım veya uygulamaları, temel bir sosyal politika aracı olarak, çalışan yoksulluğuyla mücadele, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik gibi konuların da temelinde yer almaktadır. Bu sebeple, bu uygulamanın etkin olarak çalışma hayatının bir uzvu olarak ele alınması gerekmektedir.

Birincisi, mevzuat açısından Türk İş Hukuku'nda işverenlerin işçilere yemek verme zorunluluğu genel bir kural olarak bulunmamakla birlikte; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirdiği "riskleri kaynağında yok etme" ve "çalışanı koruma" prensipleri, yeterli beslenmeyi dolaylı bir zorunluluk haline getirmektedir. Yetersiz veya dengesiz beslenen bir çalışanın yaşayacağı dikkat dağınıklığı ve fiziksel güç kaybının iş kazalarına zemin hazırladığı bilinmektedir.

İkincisi, mali ve ekonomik analizler, devletin yemek yardımı konusundaki teşvik mekanizmasının (vergi ve prim istisnaları) hayati bir rol oynadığını göstermektedir. Ancak, 2017-2025 dönemini kapsayan analiz, istisna tutarlarındaki artışların, özellikle kriz dönemlerinde gıda enflasyonunun (H-ÜFE) gerisinde kalabildiğini ortaya koymuştur. Nakdi yardım veya yemek kartı modellerinde, istisna tutarının piyasa reel yemek bedelini karşılamada yetersiz kalması, çalışanın bu geliri beslenme dışı harcamalara kaydırmasına veya daha düşük kalitede beslenmesine yol açma riski taşımaktadır. Bu durum, teşvikin beslenme amacından uzaklaşarak salt ücretin ekine dönüşmesine neden olmaktadır.

Üçüncüsü, yemek yardımının sunulma biçimi (aynı, nakdi veya yemek kartı), vergi ve sigorta mevzuatı açısından farklı sonuçlar doğursa da iş sağlığı ve güvenliği açısından asıl mesele çalışanın yeterli kalori ve besin değerine ulaşabilmesidir. Nakdi yardımların son yıllarda istisna kapsamına alınması olumlu bir gelişme olmakla birlikte, bu yardımın amacına uygun kullanılıp kullanılmadığının denetimi zorlaşmıştır.

Bu sonuçlar ışığında, politika yapımcılar ve uygulayıcılar için şu öneriler geliştirilmiştir:

- ✓ Endeksleme yöntemi: Yemek yardımı istisna tutarlarının belirlenmesinde, genel TÜFE veya asgari ücret artış oranı yerine; doğrudan gıda maliyetlerini yansıtan "Hizmet Üretici Fiyat Endeksi (Yiyecek-İçecek Hizmetleri)" veya gıda enflasyonu verileri temel alınmalıdır. Bu, devletin sağladığı istisna/muafiyetin reel piyasa koşullarıyla orantılanmasını sağlayacaktır.
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği politikalarına entegrasyon: İşyerlerinde yapılan risk değerlendirmelerinde, "psikososyal riskler" ve "fiziksel riskler"ın yanı sıra "beslenme yetersizliği riskleri" de dikkate alınmalı; özellikle ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar için kalori/protein takibi bir iş sağlığı standardı olarak teşvik edilmelidir.
- ✓ Farkındalık artırma: İşverenlere sağlanan vergi avantajlarının, sadece mali bir tasarruf kalemi olmadığı; iş kazası maliyetlerini düşüren önleyici bir sağlık yatırımı olduğu bilinci yaygınlaştırılmalıdır.

Sonuç olarak, çalışan beslenmesi; işverenin maliyeti, devletin vergi geliri ve çalışanın sağlığı üçgeninde hassas bir dengeye oturmaktadır. Bu dengenin çalışan sağlığı lehine korunması, sadece iş hukukunun değil, ulusal halk sağlığı ve ekonomik verimlilik politikalarının da bir gereğidir.

KAYNAKÇA

- Beyhan, Y. (2012). *İşçi sağlığı-iş güvenliği ve beslenme*. T.C. Sağlık Bakanlığı. <https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/saglikli-beslenme-ve-hareketli-hayat-db/Dokumanlar/Kitaplar/iscisagligi-is-guvenligi-ve-beslenme.pdf>. E.T: 10.01.2026.
- Bor, H. (2020). Beslenme ve işçi verimliliği arasındaki ilişki. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 14(2), 305–311. <https://doi.org/10.21763/tjfmpe.642063>
- Chatterjee, M. (2016). Employer-supported food programs in India: A case of informal social protection. *Journal of Asian Public Policy*, 9(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/17516234.2015.1021037>
- Council of the European Communities. (1989). Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace. *Official Journal of the European Communities*, L 393, 13.
- Çelik, S. (2024). İşçi beslenmesi: Kavramın anlamlarına ilişkin bir değerlendirme. *Social Science Development Journal*, 9(43), 168–177.
- Ekin, A., & Topçu, K. M. (2016). İşçi alacakları açısından gelir vergisi ve yasal kesintiler. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, (8), 115–149.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2019). *Social vouchers: Economic and social impacts in the European Union* (Final Report). Publications Office of the European Union.
- European Parliament and Council of the European Union. (2003). Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. *Official Journal of the European Union*, L 299, 9.

- Eurostat. (2025). *Working hours. Average number of usual weekly hours of work in main job*.
- Güneyli, U., & Uzel, A. (1973). Mamak gaz maske fabrikası işçilerinin beslenme durumu bunun sağlık ve işe devama etkisi. *Beslenme ve Diyet Dergisi*, 2(3), 180–192. <https://beslenmevediyetdergisi.org/index.php/bdd/article/view/1058> E.T: 17.12.2025.
- Gümü, İ., & Peran, T. (2017). Türkiye’de sosyal politika aracı olarak gelir vergisi uygulaması. *Journal of Life Economics*, 3(12), 209–219.
- International Labour Organization. (1956). *R102 - Welfare facilities recommendation, 1956 (No. 102)*. ILO.
- Kroemer, K. H. E., & Grandjean, E. (1997). *Fitting the task to the human: A textbook of occupational ergonomics* (5. bs.). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9780367807337>
- Lima, J. P. M., Costa, S. A., Brandão, T. R. S., & Rocha, A. (2021). Food consumption determinants and barriers for healthy eating at the workplace: A university setting. *Foods*, 10(4), 695. <https://doi.org/10.3390/foods10040695>
- Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452–474. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00301.x>
- Monteiro, C. A., Moubarac, J. C., Cannon, G., Ng, S. W., & Popkin, B. M. (2011). Ultra-processed products are becoming dominant in the global food system. *Public Health Nutrition*, 14(1), 113–120. <https://doi.org/10.1017/S1368980010003241>
- Müftüoğlu, S., & Parlakyiğit, A. (2020). Vardiyalı çalışan işçilerin fiziksel aktivite, duygudurumu ve beslenme alışkanlıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Türkiye Klinikleri Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(1), 10–21.
- OECD. (2021). *Taxing wages 2021: Comparative tables*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/20725124>
- Özulucan, A., & Özdemir, F. S. (2012). Akıllı kartlar ile yapılan mal ve hizmet satışlarının TMS-18 hasılat standardı çerçevesinde muhasebeleştirilmesi. *Öneri Dergisi*, 9(33), 59–69. <https://doi.org/10.14783/od.v9i33.1012000149>
- Saltık, A. (1995). İşçi beslenmesi. *Beslenme ve Diyet Dergisi*, 24(1), 121–149. <https://beslenmevediyetdergisi.org/index.php/bdd/article/view/534> E.T: 15.12.2025
- Samur, G. (2002). İşçi ve işçi veriminin geliştirilmesinde beslenmenin önemi. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(1), 53–60.
- Smith, N. A., Martinez, L. R., & Gettle, L. (2020). Being what you eat: The impact of workplace cafeteria food on employee attitudes. *Occupational Health Science*, 4, 271–286. <https://doi.org/10.1007/s41542-020-00069-y>
- Sözen, S., Bilir, N., Yıldız, A., Yıldız, E., & Sözen, T. (2009). Metal sektöründe bir işyerinde çalışanların beslenme alışkanlıkları ve ilişkili antropometrik ölçümleri. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 28(3), 7–14.
- Şentürk Arslanoğlu, B., Saka, M., & Bayram, S. (2024). Bir tekstil fabrikasında çalışan işçilerin beslenme durumlarının saptanması. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 9(1), 44–59.
- Tangut, E. (2007). *İşçilerin sağlıklı beslenmeye yönelik tutum ve alışkanlıkları* [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi].
- Tanır, F., Şaşmaz, C. T., Beyhan, Y., & Bilici, S. (2001). Doğanekent beldesinde bir tekstil fabrikasında çalışanların beslenme durumu. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 7, 22–25.
- Tiftik, M., & Adıgüzel, A. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre genel hizmet sözleşmesinde işverenin işçiyi koruma borcu. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (1), 319–356.
- TÜİK. (2025). *Hizmet üretici fiyat endeksi*. Türkiye İstatistik Kurumu.
- TÜRK-İŞ. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği ders notları*. Grup Matbaacılık. <http://www.turkis.org.tr/dosya/1IEzkbGK8Lyp.pdf> E.T: 10.11.2025.
- Üner, S., & Yılmaz, H. (2020). İşçi beslenmesi, iş kazaları ve üretkenlik ilişkisinin incelenmesi. *Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 169–179.
- World Health Organization. (2021). *Healthy diets: Fact sheet*. WHO.

Yıldırım, K. (2011). *Osmanlı çalışma hayatında işçi örgütlenmesi ve işçi hareketlerinin gelişimi (1870-1922)* [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi].

Yücecan, S. (1978). *İnşaat işçilerinin enerji harcamaları beslenme ve sağlık durumları üzerinde bir araştırma* [Doçentlik tezi, Hacettepe Üniversitesi].